

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

Maria Marlete de Souza

**TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO NO SETOR DE PESSOAL:
*PROJETO DE IMPLANTAÇÃO DE UM BANCO DE DADOS ATUALIZADOS
PARA SERVIDORES DA FAFICH/UFMG***

Belo Horizonte
2013

Maria Marlete de Souza

**TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO NO SETOR DE PESSOAL:
*PROJETO DE IMPLANTAÇÃO DE UM BANCO DE DADOS ATUALIZADOS
PARA SERVIDORES DA FAFICH/UFMG***

Trabalho apresentado ao curso de especialização
Gestão de Instituições Federais de Educação
Superior da Faculdade de Educação da
Universidade Federal de Minas Gerais como
requisito parcial para obtenção do título de
especialista.

Linha de pesquisa: Gestão & Tecnologias

Orientador (a): Prof. Dr. Antônio Mendes Ribeiro

Belo Horizonte

2013

**TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO NO SETOR DE PESSOAL:
PROJETO DE IMPLANTAÇÃO DE UM BANCO DE DADOS ATUALIZADOS
PARA SERVIDORES DA FAFICH/UFMG**

Trabalho apresentado ao curso de especialização
Gestão de Instituições Federais de Educação
Superior da Faculdade de Educação da
Universidade Federal de Minas Gerais como
requisito parcial para obtenção do título de
especialista.

Orientador (a): Prof. Dr. Antônio Mendes Ribeiro

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Antônio Mendes Ribeiro
Orientador – Instituto de Ciências Exatas - ICEX/UFMG

Profa. Dra. Rosilene Horta Tavares
Convidada - Faculdade de Educação da UFMG

Aprovado em 15/07/2013

Agradecimentos

A Deus, que através de sua força, fez com que eu superasse todas as dificuldades no caminho.

À minha filha Brenda Souza por acreditar em mim e liberar-me para realizar este trabalho.

Expresso meus reais agradecimento aos idealizadores do curso, aos Coordenadores, Tutores, Professores e Secretários do curso.

Ao Professor Antônio Mendes Ribeiro, meu orientador, pela paciência, experiência e sabedoria nas horas mais difíceis.

Para que a concretização deste estudo se efetivasse, agradeço às inúmeras pessoas que foram incentivadoras neste processo e seus ensinamentos serão, a partir de agora, essenciais em minha caminhada pessoal e profissional.

Agradeço também aos colegas de curso pela ajuda, solidariedade e amizade que se deu durante o curso e que com certeza, vai continuar. A todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a concretização deste trabalho.

Resumo

Esta proposta de projeto pretende desenvolver um sistema de informação com um banco de dados atualizados para servidores da FAFICH/UFMG com o objetivo de agilizar o atendimento tanto para o setor quanto para os servidores.

Usando dados como CPF ou senha, o servidor (professor ou técnico administrativo) poderá acessar seus dados pessoais, formulários da PRORH, controlar suas férias, acessar procedimentos como progressão horizontal e vertical, portarias administrativas, resumo de afastamento, etc. Será aplicado aos professores da unidade um questionário e as informações e sugestões colhidas irão compor um conjunto de informações para a página. Além do questionário, foi elaborado um modelo de DER - Diagrama de Entidades e Relacionamentos - feito a partir das sugestões dos professores.

Palavras-chave: Tecnologia, informação, Recursos Humanos.

Lista de figuras e quadros

Quadro 1:	15
Quadro 2:	18
Figura 1: Popplet.Setor de Pessoal.....	20
Figura 2: Gliffy. Diagrama.....	22
Figura 3: Popplet. Gerenciamento de Requisitos.....	27
Tabela 1:	31

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	09
2.	JUSTIFICATIVA.....	11
3.	OBJETIVOS.....	13
3.1	OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS.....	13
4.	REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
5.	CRONOGRAMA.....	37
6.	MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO.....	39
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
8.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
9.	ANEXOS.....	42
	Anexo 1 – Carta endereçada aos professores do Departamento de Sociologia e Antropologia sobre a intervenção na página.....	42
	Anexo 2 – Modelo de questionário a ser aplicado aos professores do Departamento de Sociologia e Antropologia da FAFICH.	43
	Anexo3 – Detalhamento dos dados obtidos através do questionário aplicado aos professores.	45
	Anexo 4 – modelo de e-mail encaminhado aos servidores da FAFICH pelo Setor de Pessoal da unidade referente à marcação de férias e orientação sobre as mesmas.....	47

1. Introdução

Com o surgimento de novas tecnologias e o crescimento das universidades, a tecnologia de informação se tornou uma ferramenta indispensável para a prestação de serviços e informação dentro das instituições. Vivemos o momento em que o foco da tecnologia da informação está voltado especialmente para a administração pública ou privada. Nos dias de hoje, com a necessidade de agilizar o trabalho no setor de Recursos Humanos, percebe-se o surgimento de novas ferramentas eletrônicas como o sistema de Recursos Humanos Virtual que busca refletir na gestão de pessoas e na estruturação da área os recursos da tecnologia com o objetivo de dinamizar o acesso aos serviços e à informação.

O presente trabalho aborda a questão da necessidade de desenvolver um sistema de informação com um banco de dados atualizados no Setor de Pessoal para ser utilizado pelos servidores da FAFICH/UFMG. Com a proposta, pretende-se melhorar o atendimento aos servidores da unidade com relação aos diversos procedimentos realizados junto ao Setor de Pessoal. A proposta de reformulação da página se deu a partir de uma pesquisa na página do Setor de Pessoal da unidade e pela observação direta dos problemas e dificuldades surgidos ao realizar os diversos procedimentos no Setor. Na página da unidade, encontra-se somente o direcionamento para acesso aos formulários da PRORH e o que se constatou é que na maioria das solicitações, o interessado precisa recorrer ao Setor de Pessoal. Acredita-se que uma página bem estruturada, com um banco de dados atualizados, poderá proporcionar maior rapidez na prestação de informações, facilitar o trabalho no Setor de Pessoal, possibilitar ao servidor acessar seus dados on-line, aliviar as Secretarias dos Departamentos e reduzir a quantidade de papel utilizado.

O trabalho será dividido em justificativa, objetivos, referencial teórico, estratégia de ação, cronograma e investimento.

Na justificativa, será feita uma análise geral sobre a composição da unidade com relação ao seu contingente pessoal, funcionamento do Setor de Pessoal e os problemas enfrentados pelos servidores ao realizar procedimentos ligados ao setor. A partir daí, expõe-se a necessidade de reformulação da página informando os objetivos gerais e específicos a serem alcançados. Faz-se necessário também tecer uma discussão sobre o estudo da viabilidade de sistema a ser implantado utilizando ferramentas com tecnologias mais avançadas. Será discutida também a

análise dos requisitos (usuários) e a aplicação de um questionário aos professores do Departamento com o objetivo de buscar informações e opiniões dos mesmos para incluir na página.

O referencial teórico buscará apoio teórico em autores que discutem a implantação de novas tecnologias nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) para acompanhar as inovações administrativas e acadêmicas e também a adoção de novas ferramentas eletrônicas baseadas nos modelos de Recursos Humanos.

A estratégia de ação abordará como as ações previstas na proposta de criação do banco de dados deverão ser desenvolvidas.

O cronograma delimitará um calendário com prazos definidos para elaboração do projeto compreendendo entre janeiro/2013 até setembro do mesmo ano. Com relação à definição do investimento, faz-se um cálculo das necessidades dos recursos humanos, materiais e estruturais para dar suporte e atendimento adequado ao sistema.

A metodologia utilizada será a realização de uma pesquisa através de livros e sites relacionados, aplicação de um questionário junto aos professores do Departamento e a elaboração de um DER (Diagrama de Entidades e Relacionamentos) para dar uma ideia ao DBA (Data Base Administrator) da proposta de intervenção com o sistema de informação na página.

Após o desenvolvimento do sistema de informação e a veiculação do banco de dados na página, será preciso fazer um monitoramento constante do uso do programa, das dúvidas e dificuldades dos usuários e realizar os acertos ou ajustes necessários para o bom funcionamento do sistema.

2. Justificativa

O Setor de Pessoal da FAFICH está ligado diretamente ao Departamento de Pessoal da UFMG e atende, aproximadamente, 190 servidores docentes e 70 servidores técnicos administrativos que dão suporte técnico, administrativo e acadêmico aos cursos de Ciências Sociais, Ciência Política, História, Comunicação Social, Psicologia, Ciências Socioambientais, Gestão Pública, Antropologia, além do Ciclo Introdutório que atende aos anos iniciais de outros cursos, como Engenharia, Direito, Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional.

O Setor de Pessoal dá apoio administrativo a todos os servidores ativos e inativos da FAFICH que procuram orientação e informação no referido setor. O que se percebe é que ao longo dos anos, dados e informações de servidores tais como férias etc., foram anotados em fichas, acumulando uma enorme quantidade destas tanto nos arquivos morto quanto no vivo, ocupando um enorme espaço físico no setor. Além desta questão, há uma grande preocupação com o excesso de papel utilizado para guardar dados e divulgar informação.

Percebe-se que, em geral, nos Departamentos da Faculdade, há uma enorme dificuldade de se controlar, com eficiência, várias informações solicitadas pelos servidores à Seção de Pessoal. Além dessa dificuldade, percebe-se também que os professores, principalmente, não têm controle de suas solicitações ao Setor de Pessoal, como pedido de férias, Dedicção Exclusiva, Progressão Horizontal, Progressão Vertical, entre outros. Normalmente há uma grande procura ao Setor de Pessoal e à secretaria do Departamento para solicitar informações, atualizar dados etc. Há professores que perdem o período de férias porque não sabem do prazo ou pedem férias e se esquecem das datas solicitadas, tendo que retornar à secretaria do Departamento ou ao Setor de Pessoal para buscar informações.

A ideia de colocar em prática este projeto se justifica pela necessidade e interesse do servidor do Departamento de pessoal da FAFICH em informatizar o setor. Detectamos as falhas, primeiro passo do processo e fator que irá direcionar todas as outras etapas de um trabalho que pode ser classificado metodologicamente como um estudo de natureza qualitativa, porque visa à melhoria de atendimento administrativo aos servidores docentes e técnicos. Espera-se que o resultado das ações desse projeto possa trazer melhorias e

dinamismo no atendimento aos servidores no que se refere à qualidade dos serviços prestados na instituição.

Esta proposta de trabalho será desenvolvida juntamente com o novo funcionário do Setor de Pessoal que está disposto a implementar mudanças para agilizar o atendimento tanto para o setor quanto para o servidores. Percebe-se que no desenvolvimento das atividades diárias deste setor, há grande necessidade de informatizar várias tarefas que, ao serem feitas manualmente, demandam muito tempo e material. Atualmente, com a falta de tempo e com o grande número de atividades a serem desenvolvidas no dia a dia, a tecnologia é vista como uma ferramenta fundamental para atender os problemas crônicos no setor público. Com o crescimento dos serviços demandados pelo desenvolvimento da Universidade, percebe-se que não há como fugir das inovações tecnológicas que são criadas e desenvolvidas para facilitar os procedimentos tanto na vida pessoal quanto em uma organização. Neste sentido, uma **aplicação** ou **sistema de informação** dentro da página da FAFICH, na qual o servidor possa, com o número de **usuário, CPF ou senha**, acessar seus dados, procedimentos solicitados, conferir informações, solicitar férias, Progressão Horizontal, ou Vertical, pedido de renovação de Dedicção Exclusiva, acessar e preencher formulários referentes aos mesmos, visualizar um resumo de seus últimos pedidos, etc., será de grande importância para a Unidade. Essa página seria alimentada e atualizada frequentemente, de acordo com as atividades solicitadas pelos servidores por funcionário qualificado na área no Setor de Pessoal. Acredita-se que todo esforço para melhorar o ambiente de trabalho é válido, principalmente no serviço público, em que as condições de trabalho e um bom resultado deste, dependem cada vez mais da criação de ambientes mais favoráveis para as atividades de gestão e inovação tecnológica dentro das instituições.

3. Objetivo da proposta

A presente proposta tem por objetivo aplicação de um banco de dados atualizados através da página no Setor de Pessoal da unidade para melhorar o atendimento aos servidores da FAFICH e facilitar o acesso às informações e dados decorrentes das atividades realizadas junto a este setor. Neste sentido, a proposta visa construir um ambiente mais favorável e acessível aos servidores para acessar seus dados e informações on-line, uma vez que a página atual somente direciona as buscas para os formulários da PRORH. Pretende-se visualizar uma página mais dinâmica e funcional com possibilidades de melhoria de atendimento aos usuários e também no desempenho do trabalho no próprio setor. Será aplicado um questionário junto aos Professores da unidade e o objetivo deste é buscar informações, sugestões e ou críticas que serão avaliadas e farão parte de um conjunto de dados do sistema de informação.

3.1 Objetivos gerais e específicos:

- Acesso aos dados funcionais dos servidores da unidade FAFICH;
- Possibilitar maior rapidez na prestação das informações;
- Aliviar o Setor de Pessoal, com relação à solicitação de informações no próprio setor ou por telefone;
- Possibilitar ao servidor acessar seus dados e fazer sua solicitação, mesmo fora da faculdade e enviar o formulário preenchido, juntamente com os outros comprovantes ao Departamento para assinatura da chefia;
- Aliviar a secretária do Departamento que precisa repassar várias vezes as mesmas informações e os formulários a serem preenchidos;
- Diminuir o acúmulo de papéis e fichas no arquivo.

4. Referencial Teórico

Para estruturar esta proposta de projeto, será buscado embasamento teórico nos autores que de uma forma ou de outra, discutem o desenvolvimento de organizações e a necessidade de reestruturação dos setores administrativos tanto a nível pessoal quanto tecnológico para atender à demanda de trabalho dentro da instituição. Certamente esta reestruturação exige um olhar mais atento ao Setor de Recursos Humanos que com o passar do tempo deixou de ser apenas responsável pela comunicação interna e pelo bom funcionamento interno dentro das organizações. Ao longo dos anos, o desafio sempre foi e continuará sendo escolher a estratégia adequada e as ferramentas tecnológicas certas e confiáveis para que as informações da organização estejam sempre a serviço dos usuários. Vale ressaltar que o foco precisa ir além dos requisitos tecnológicos, é preciso investir também nas pessoas objetivando a qualificação profissional. Segundo Andrade,¹ temos:

Os avanços observados nas últimas décadas têm levado as organizações – sejam elas públicas ou privadas – a buscarem novas formas de gestão com o intuito de melhorar o desempenho, alcançar resultados e atingir a missão institucional para o pleno atendimento das necessidades dos clientes. Nota-se que o sucesso das organizações modernas depende, e muito, do investimento nas pessoas, com a identificação, aproveitamento e desenvolvimento do capital intelectual. No Serviço Público Federal estas observações não se diferenciam muito. A partir da década de 90, com as profundas mudanças nos cenários nacional e internacional, o Estado teve a necessidade urgente de buscar novos paradigmas para a Administração Pública Federal. (ANDRADE, 2004, p.1)

A implantação do REUNI

A implantação do REUNI - Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades - (Decreto nº.6096, 24.04.2007), proporcionou a criação de novos cursos, aumentou o número de vagas para os alunos, e conseqüentemente foi preciso expandir também o número de professores através da realização de concursos públicos. Todo processo de expansão dos cursos nas universidades através do Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais está aumentando consideravelmente o número de

¹ ANDRADE, Marcos Vinícius M. SANTOS, Ana Rosa dos. **Gestão de pessoas no serviço público federal: O caso do núcleo de documentação da UFF.**

servidores docentes e técnicos administrativos (ver quadro abaixo) e conseqüentemente, essas mudanças exigem uma reestruturação dos setores administrativos. No final, essas mudanças irão interferir em todo o processo educacional das IFES. Souza e Kobiyama, (2010),² abordam a questão das transformações que as IFES estão sofrendo com o REUNI, enfatizando a implementação de um plano estratégico em gestão de pessoas no âmbito da administração universitária:

As universidades federais estão sofrendo relevantes transformações, principalmente com o Programa de Apoio aos Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). No presente artigo considera-se a expansão das universidades federais, destacando a fragilidade do sistema de gestão de pessoas das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) para acompanhar tais inovações administrativas e acadêmicas. (SOUZA; KOBİYAMA, 2010, p. 1)

Configuração final da UFMG após a implantação do REUNI (proposta reuni – site UFMG)

Ao final da execução do projeto, caso sejam seguidas as linhas propostas, a UFMG deverá ter a seguinte configuração:

Quadro 1.

Configuração da UFMG após crescimento	
Docentes	2.770
Alunos de graduação	31.500
Alunos de pós-graduação	9.340

Esses números foram obtidos de acordo com o seguinte processo:

- Considerando uma expansão de 20% sobre os atuais aproximadamente 25.500 alunos de graduação, chega-se a 30.600 alunos. Considerando-se uma pequena folga, propõe-se uma expansão de 6.000 alunos, que conduz a 31.500 alunos aproximadamente.
- Considera-se que serão contratados 320 novos docentes. Em adição aos atuais 2.450 docentes, chega-se ao total de 2.770 docentes.

Com a contratação de novos servidores docentes e técnicos administrativos, além da gestão de pessoas, há necessidade de agregar mudanças nos setores administrativos. As

² SOUZA, Irineu Manoel de. KOBİYAMA, Adriana Regina Costa Espíndola. **Políticas de Gestão de Pessoas para as Universidades Federais - Trabalho apresentado ao X Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária em América Del Sur em 2010.**

secretarias administrativas das unidades se viram obrigadas a repensar as técnicas das tarefas administrativas rotineiras e direcionar um olhar mais atento às novas direções de modelos administrativos baseados nas inovações tecnológicas disponíveis. Sem dúvida, capacitar os servidores técnicos administrativos na área de recursos humanos e estruturar as secretarias com equipamentos adequados, com tecnologia desenvolvida, irão contribuir para que o processo de desenvolvimento e expansão da IFES ocorra sem transtornos.

É importante salientar que essa mudança no ambiente tem que acontecer em todas as esferas de organização, porque o processo final será o resultado de uma combinação de ações realizadas. A proposta de intervenção com relação a alguns procedimentos administrativos dentro da FAFICH é fruto de um olhar mais atento ao trabalho administrativo na unidade. A partir dessa observação, foi possível perceber os problemas no dia a dia dos servidores e desenvolver a ideia do projeto. A proposta de trabalho neste curso segue os parâmetros que constituem o ciclo de vida de um projeto tradicional, conforme MOURA, (2010, p. 16),³ temos:

Inicialização⇒Planejamento⇒Execução ⇒Controle⇒Encerramento

Esses passos não precisam ser lineares, pois como se pode observar, em todo projeto, na prática, esses processos não ocorrem de forma sequencial, ou seja, a fase de controle não ocorre somente após a execução das ações, ela está presente em todas as outras, inclusive após o encerramento do trabalho final para que se possa verificar se o resultado está de acordo com o esperado ou se há necessidade de fazer algum reajuste ou intervenção. (MOURA, 2010).

Site das unidades – visão geral

Ao observar o site das unidades da UFMG e direcionando um olhar mais atento aos setores administrativos das unidades, percebe-se que a FAFICH, assim como as demais unidades acadêmicas, não possui uma infraestrutura adequada na prestação de serviços administrativos aos servidores. O que se encontra na página do Setor de Pessoal de algumas

³ MOURA, Dácio G. BARBOSA, Eduardo F. **Trabalhando com Projetos**. Baseado no livro “**Trabalhando com Projetos – Planejamento e Gestão de Projetos Educacionais**”, 2010.

unidades é o direcionamento para a página da PRORH, a qual relaciona os diversos formulários mais utilizados pelos servidores. A maioria dos Setores de Pessoal das unidades somente informa o nome do responsável, o e-mail e o telefone de contato. Outros somente descrevem as atribuições destinadas ao setor. Dessa forma, os servidores não conseguem resolver seus problemas on-line e constantemente precisam recorrer ao Setor de Pessoal de sua unidade.

O que se observa é que algumas instituições estão se preocupando com estas mudanças e procurando criar caminhos que direcionam para resolver o problema. Com o constante avanço da internet e das novas tecnologias, diante da necessidade para se adequar à nova realidade na qual a atual geração acadêmica se desenvolve, e tendo que transformar estes desafios em oportunidades, é cada vez mais visível a crescente adesão das Instituições de Ensino ao meio eletrônico.

Atentos a estas questões, há instituições que oferecem cursos sobre modernização de secretarias acadêmicas de instituições de ensino superior, com o objetivo de capacitar os funcionários com relação ao atendimento via internet e também transportando para esse meio seus arquivos e processos realizados nas secretarias administrativas.

Como exemplo, tem a CONSAE⁴ – consultoria em assuntos educacionais - que promove o *21º curso sobre Secretarias Acadêmicas Digitais de Instituições de Ensino Superior*, inclusive na modalidade EAD. De acordo com a opinião dos organizadores do curso, temos:

Seguindo a tendência governamental, haja vista que o próprio Ministério da Educação utiliza as tecnologias disponíveis no trato com as Instituições de Ensino, claramente utilizados no PROUNI e no Sistema e-MEC, acreditamos ser um bom momento para desmistificarmos o assunto, trazendo à discussão os pontos positivos e negativos, as oportunidades e ameaças desse modelo que é tão praticado em outros segmentos da economia. (site CONSAE, 2013, p.1)

⁴ CONSAE – Empresa de Consultoria em Assuntos Educacionais que promove cursos na modalidade EAD via internet.

Tecnologia em RH – Uma nova visão

Ao longo dos anos, com a globalização e a necessidade de agilizar o trabalho em RH, observa-se o surgimento de uma nova ferramenta eletrônica baseada no modelo de Recursos Humanos. Trata-se do **e-RH** ou **Recursos Humanos Virtual** que busca refletir na gestão de pessoas e na estruturação da área os recursos da tecnologia. Segundo Costa (2002, p. 13),⁵ o “e-RH Virtual se define como o uso dos sistemas, mídias eletrônicas e redes de telecomunicações para o desempenho da função de recursos humanos”. Para Jones (1998) apud Costa (2002, p. 13), o “e-RH virtual é um modelo de gestão de Recursos Humanos baseado em tecnologia de informação altamente avançada, que conduz algumas ou muitas das funções de RH”.

A área de RH busca adequar-se às novas tendências dentro das organizações objetivando redução de custos, eficiência e rapidez nos processos e, em se tratando de empresas comerciais, verifica-se a preocupação com a alta produtividade. A área de RH em que o foco não é a produtividade e sim, assessorar e promover mecanismos que facilitam e agilizam os processos administrativos dentro das instituições públicas como as universidades, requer mudanças que acompanham o desenvolvimento em todos os setores e a constante manutenção e monitoramento do sistema. Entre outros benefícios, o RH virtual reduz custos e melhora a eficiência através da redução de papel e do fluxo de trabalho e proporciona a automatização de atividades rotineiras. O que se observa, ao longo deste estudo, é que o **e-RH Virtual** é um sistema de RH mais complexo que não envolve apenas tecnologia, mas sim uma tecnologia única “lincada” à estratégia para conectar as pessoas e as pessoas aos negócios com o objetivo de adaptá-los às mudanças. Neste sentido, Silva (2004, p. 191),⁶ acrescenta que a implantação da tecnologia da informação nos diversos segmentos da sociedade se deu por etapas em um processo progressivo de aceitação, amadurecimento e dependência por parte dos usuários. Ainda segundo o autor, temos:

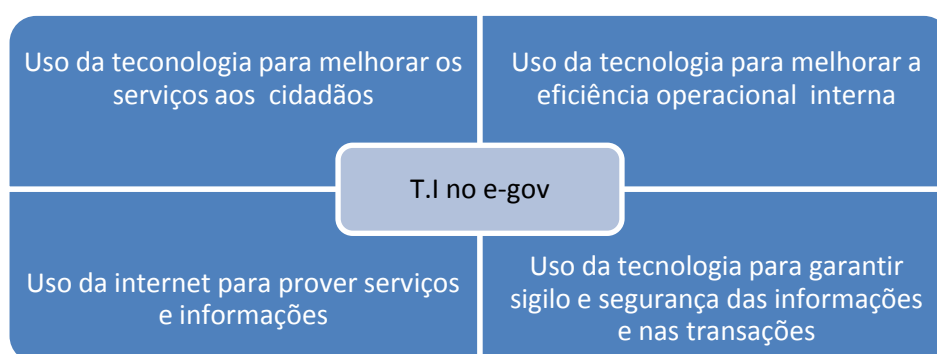
“Nos dias de hoje, estamos diante do momento em que o foco da aplicação da tecnologia da informação e da Internet está voltado especialmente para a administração pública.” (SILVA, 2004, p. 191). É o que se pode chamar de **e-gov – governo eletrônico**, mecanismo que

⁵ COSTA, Tatiana Ribeiro da. Trabalho de conclusão de curso – relatório final – apresentado ao Departamento de Administração da Universidade de São Paulo.

⁶ SILVA, Arídio. RIBEIRO, José Araújo. RODRIGUES, Luís Alberto. **Sistema de Informação na Administração Pública – Modelos em UML**, (2004).

possibilita que todos os níveis da administração pública (federal, estadual, municipal) direcionem, cada vez mais, seus serviços ofertados aos cidadãos para a plataforma da Internet. Ainda segundo Silva, o uso da tecnologia da informação no **e-gov** se justifica pelos motivos relacionados no quadro 2 a seguir:

Quadro 2: Aplicação da T.I no e-Gov



Assim se pode entender que uma administração exercida utilizando meios tecnológicos eficientes envolve o uso da internet, intranet e extranet no escopo de uso remoto e distribuído dos seus sistemas de informação. Dessa forma, o servidor público também será beneficiado com a aplicação da tecnologia da informação, melhorando o nível de qualidade do contexto de trabalho e maior eficiência e agilidade nas atividades desenvolvidas. Silva, (2004) ao comentar sobre os novos tempos e a administração pública, acrescenta que:

É impossível pensar na administração moderna, e particularmente na administração pública, sem associá-la ao convívio e ao uso de sistemas de informação automatizados e da tecnologia da informação como sustentáculo. Passamos a ver a disseminação irreversível e progressiva, dia a dia, da tecnologia da informação e a utilização incondicional dos sistemas de informação automatizados em todos os níveis da administração pública direta e indireta, tanto federal quanto estadual e, especialmente municipal, em todos os escalões e níveis da estrutura organizacional das entidades públicas. (SILVA, 2004, P. 31)

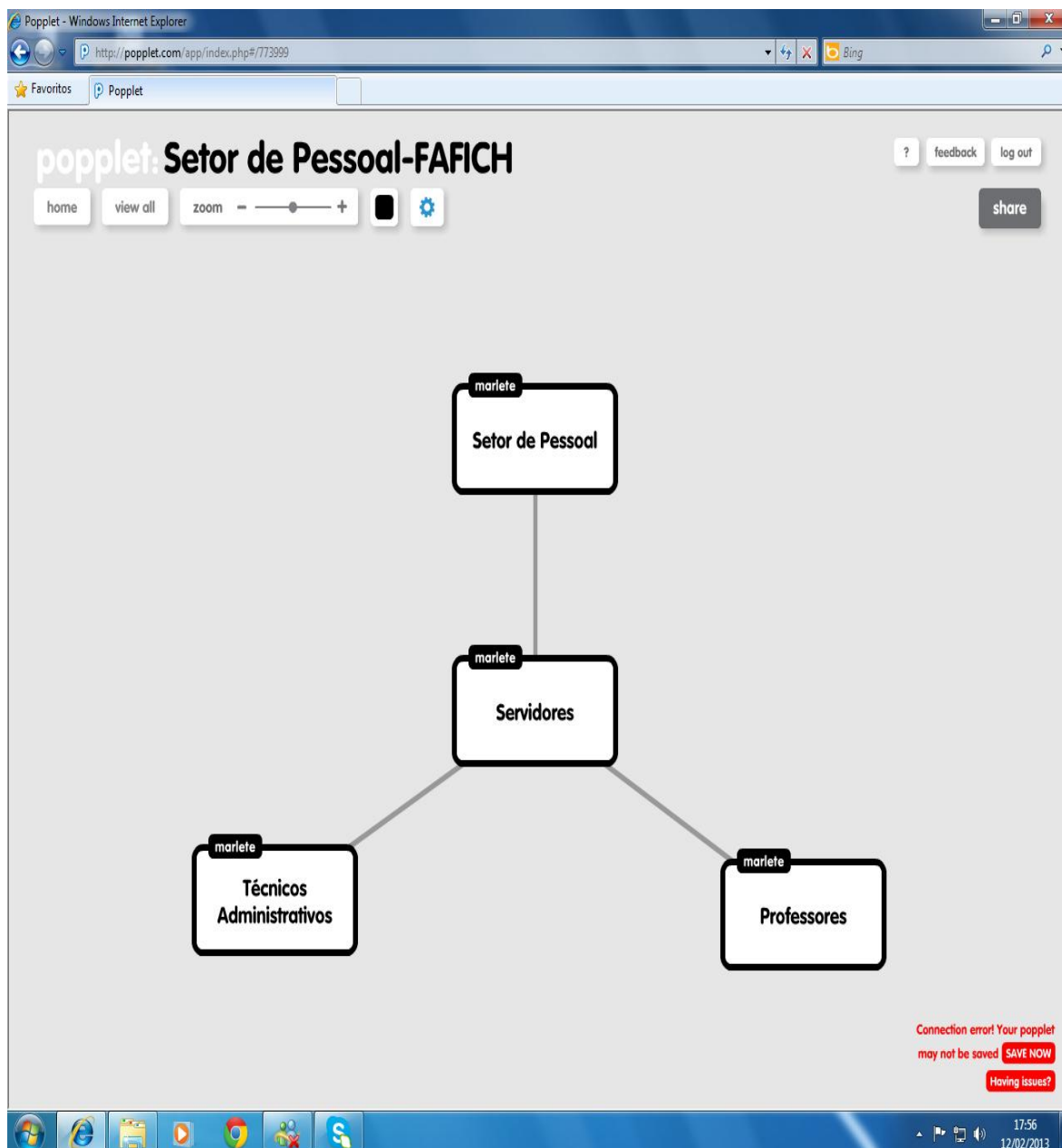
O que se pretende nesta proposta de trabalho é algo mais simples: desenvolver um sistema de informação que possibilitem aos usuários ter acesso aos seus dados referentes às atividades desenvolvidas no Setor de Pessoal da unidade.

Para implantar este sistema, no caso específico da FAFICH, haverá necessidades de realização de um trabalho em conjunto entre os Setores de Pessoal e Informática, trocando e

implementando informações com o objetivo de realizar atualizações da página na medida em que houver necessidade de mudanças. Para atender às necessidades dos usuários, a base de dados será instalada na página do Setor de Pessoal na qual haverá um ícone destinado aos servidores que será subdividido em duas categorias funcionais (Professores e Técnicos Administrativos), conforme figura 01:

Fig.1

01



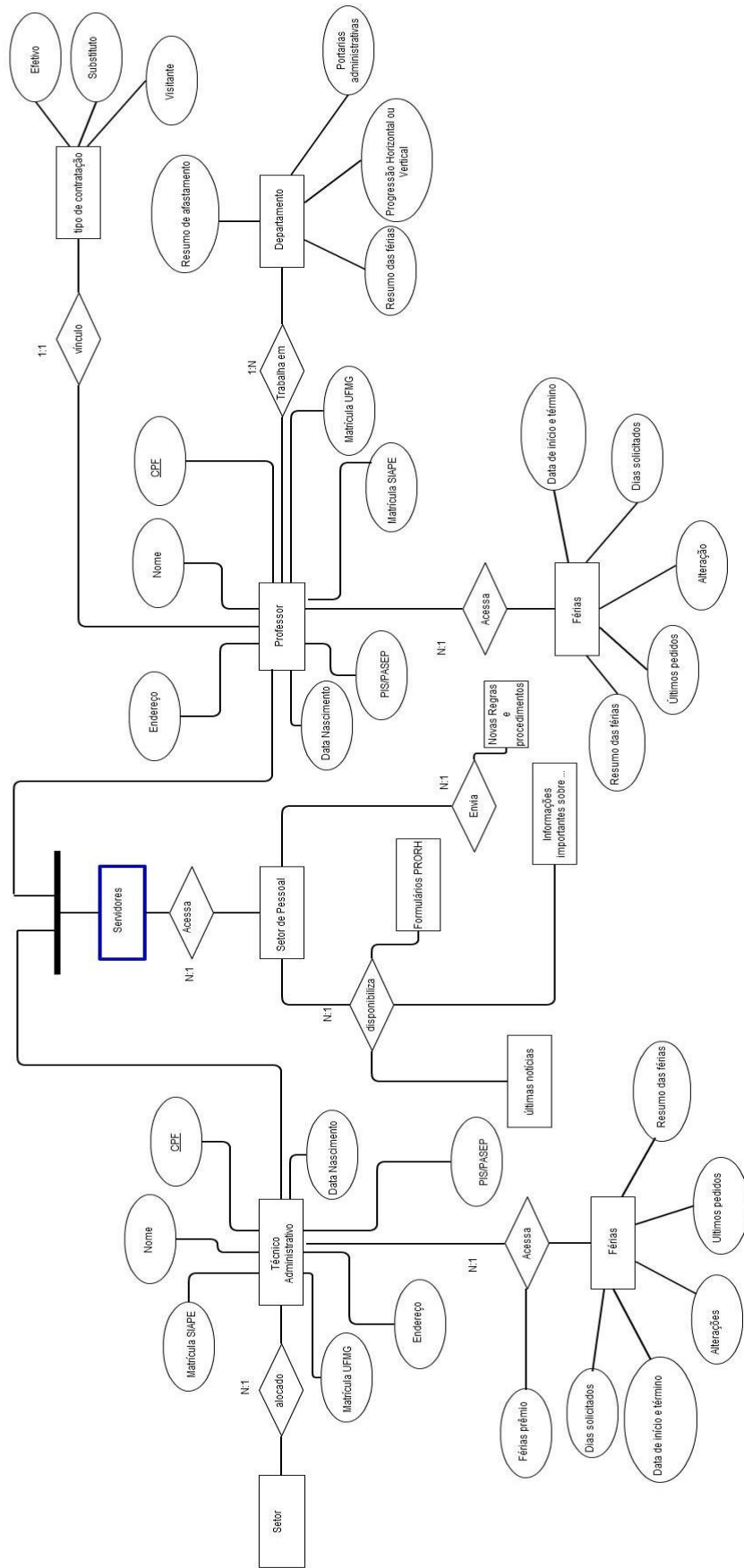
Análise de Requisitos

O responsável pelo setor de informática se encarregará de elaborar a interface que possibilitará o manejo do programa para a execução das atividades pretendidas. Será preciso montar um sistema cujos requisitos determinem as funções e descrições do mesmo. De acordo com Carvalho (2010, p.2),⁷ a Análise de Requisitos é a primeira atividade técnica no desenvolvimento do software e “uma das principais medidas de sucesso é o grau no qual ele atende aos objetivos e requisitos para os quais foi construído.” (CARVALHO, 2010, p.2)

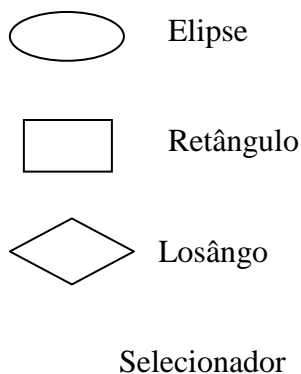
Modelo de diagrama de acordo com a proposta apresentada:

Fig. 02- DER (Diagrama de Entidade e Relacionamentos)

⁷ CARVALHO, Robson. **Análise e Levantamento de Requisitos** – Escola Técnica Estadual de Avaré.



Legenda:



Cada retângulo equivale a uma tabela

Cada elipse equivale a uma coluna da tabela

Cada losângo se refere às funções a serem desenvolvidas

Selecionador de classe do servidor

Com o diagrama acima, o DBA (Data Base Administrator) pode-se ter uma noção da proposta de elaboração da aplicação dos dados na página do Setor de Pessoal da unidade. O servidor, ao acessar a página, já encontrará, além dos formulários da PRORH, ítems com informações importantes sobre algum assunto, novas regras e procedimentos, últimas notícias e todas as informações que são enviadas via e-mail. A entidade servidor se subdivide em outras duas: professor e técnico administrativo que utiliza o CPF ou senha como chave para ter acesso aos atributos (dados pessoais). A entidade professor está relacionada aos atributos que compoem os dados pessoais dos mesmos, define o vínculo e o departamento no qual ele está lotado, além de registrar as férias. O departamento, por sua vez, carrega os atributos que estão realcionados às atividades administrativas como afastamento, progressão horizontal e vertical que serão identificados por meio de tabelas que podem ser feitas no programa Excel.

A entidade técnico administrativo mostra campos com dados pessoais dos servidores, identifica o setor no qual está lotado e disponibiliza a entidade férias com os atributos relacionados às mesmas.

Estudo da viabilidade

Um dos fatores importantes mencionados por Oliveira (2007) é o estudo da viabilidade do projeto. Este estudo deve ser pensado logo no início dos trabalhos, pois a falta de planejamento com relação aos recursos como financeiro, pessoal, ambiental, estrutural, etc., podem comprometer todo o processo de implantação do projeto. O resultado desse estudo poderá indicar os rumos dos trabalhos, bem como a implantação ou não do projeto. De acordo com Sommerville (2003) apud Oliveira, (2007, p, 11)⁸ o processo de engenharia de requisitos de sistema deve começar com um estudo de viabilidade direcionado e destinado a responder às seguintes questões:

O sistema contribui para os objetivos gerais da organização?

Resposta: Sim, de acordo com observações ao longo dos anos.

O sistema pode ser implantado com a utilização de tecnologia atual dentro das restrições de custo e de prazo?

Resposta: Sim, de acordo com orientação do servidor do setor de informática.

O sistema pode ser integrado com outros sistemas já em operação?

Resposta: Sim. De acordo com o servidor do setor de informática, é possível implantar o sistema integrado com o “Minha UFMG”

O estudo de viabilidade envolve avaliar e coletar informações que responderão o questionário acima. Estas informações podem ser obtidas através de outros questionamentos:

Como a organização se comportaria, se o sistema não fosse implantado?

Resposta: Se comportaria como está no momento, sem alterações, mas com dificuldades.

Quais são os problemas com os processos atuais e como um novo sistema ajudaria a diminuir esses problemas?

⁸ OLIVEIRA, Maria Rosângela. SOUZA, Rosa de. **Engenharia de Requisitos no Processo de Desenvolvimento de Sistemas – Estrutura da UML.** (2007).

Resposta: Dificuldade de obter informações. Maior agilidade e possibilitar ao servidor acessar seus dados e fazer sua solicitação, mesmo fora da faculdade e enviar o formulário preenchido, juntamente com os outros comprovantes ao Departamento para assinatura da chefia.

Que contribuição direta o sistema trará para os objetivos da empresa?

Resposta:

- Possibilitar maior rapidez na prestação das informações;
- Aliviar o Setor de Pessoal, com relação à solicitação de informações no próprio setor ou por telefone;
- Possibilitar ao servidor acessar seus dados e fazer sua solicitação, mesmo fora da faculdade e enviar o formulário preenchido, juntamente com os outros comprovantes ao Departamento para assinatura da chefia;
- Aliviar a secretária do Departamento que precisa repassar várias vezes às mesmas informações e os formulários a serem preenchidos.

As informações podem ser transferidas para os outros sistemas organizacionais e também podem ser recebidas a partir deles?

Resposta: Em fase de avaliação.

O sistema requer tecnologia que não tenha sido utilizada anteriormente na organização?

Resposta: Não.

O que precisa e o que não precisa ser compatível com sistema?

Resposta: Em fase de avaliação.

Análise de Requisitos - Importância dos requisitos na elaboração de um projeto

Os requisitos dos sistemas devem estabelecer o que o sistema deve fazer e as circunstâncias sob as quais deve operar.

São requisitos de um sistema:

- As descrições das funções que um sistema deve incorporar;
- Descrição das restrições que devem ser satisfeitas por este sistema.

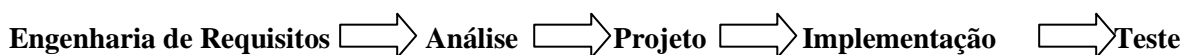
Os requisitos do sistema são variados e de acordo com Sommerville (2003), apud Oliveira, (2007, p. 8) se distinguem em:

- **Requisitos do usuário:** são declarações, em linguagem natural e também em diagramas, sobre as funções que o sistema deve fornecer e as restrições sobre as quais deve operar.
- **Requisitos de sistema** estabelecem detalhadamente as funções e as restrições de sistema. Algumas vezes chamado de especificação funcional. Esta especificação pode servir como um contrato entre o comprador e o desenvolvedor do sistema.
- **Especificação de projeto de software** é uma descrição abstrata do projeto de software, que é uma base para o projeto e a implementação mais detalhados. Essa especificação acrescenta mais detalhes à especificação de requisitos do sistema.

De acordo com Oliveira, (2007, p. 4) os requisitos de sistemas são classificados como:

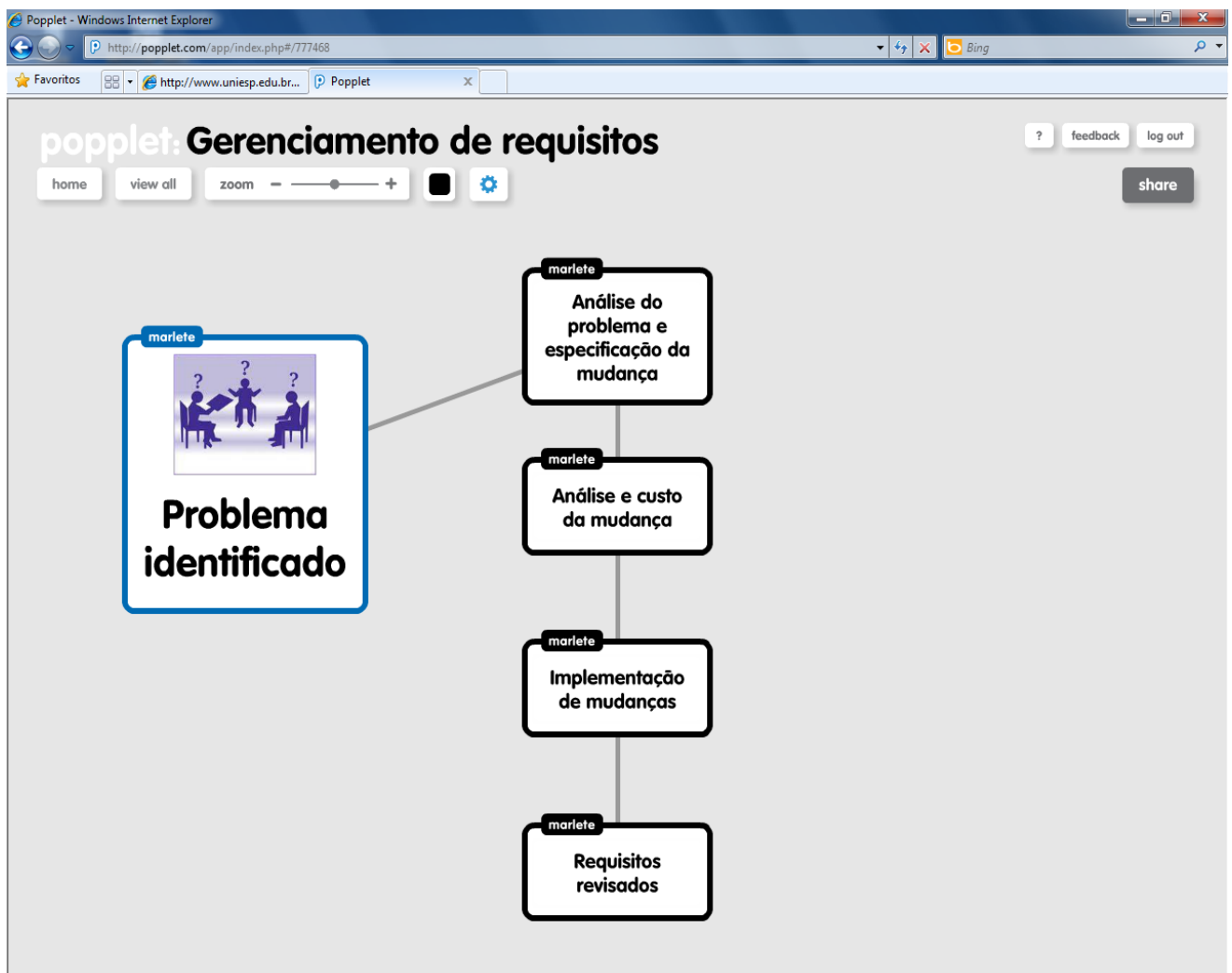
- **Requisitos funcionais** são declarações de funções que o sistema deve fornecer, como o sistema deve reagir a entradas específicas e como deve se comportar em determinadas situações, como, também, o que o sistema não deve fazer.
- **Requisitos não funcionais** são restrições sobre os serviços ou as funções oferecidas pelo sistema. Destacam-se restrições de tempo, sobre o processo e padrões.
- **Requisitos de domínio** são os requisitos que se originam do domínio de aplicação do sistema e que refletem características deste domínio. Podem ser requisitos funcionais ou não funcionais.

Ainda de acordo com Oliveira, (2007, p.3) o processo de desenvolvimento do sistema se forma conforme segue abaixo:



Outro fator importante na análise dos requisitos é levar em consideração o bom entrosamento dos chamados “stakeholders”⁹ com os analistas para que a coleta de requisitos seja coerente com as necessidades da instituição apontando para as prioridades de acordo com os recursos humanos e financeiros disponíveis. Quando surgem problemas, é preciso analisar os custos de mudança, os efeitos das mudanças propostas, a implementação dessas mudanças e finalmente a revisão dos requisitos com a implementação das modificações para que o projeto tenha sucesso em todas as etapas de seu desenvolvimento, conforme figura 03:

Fig. 03



⁹ Stakeholders - Termo que identifica uma pessoa que tem alguma influência sobre os requisitos do sistema.

Determinação de Requisitos (usuário)

A opinião dos servidores é de grande importância para a realização desse projeto. Portanto, será aplicado um questionário junto aos professores do Departamento de Sociologia e Antropologia para colher a opinião dos mesmos sobre a proposta do projeto, as dificuldades encontradas no dia a dia e as sugestões de modelo de serviços que deverão ser incluídas na página.

Após observar as atividades dos servidores num período de mais ou menos sete anos, optei por aplicar um questionário para saber a opinião dos mesmos e sobre a implantação da proposta, bem como recolher sugestões por eles indicadas. A escolha do questionário se deu pelos motivos abaixo:

- Menos oneroso que as entrevistas.
- Trata-se de um processo que demanda menos tempo para os interessados.
- Requerem a escolha do público alvo.
- Deixa o servidor mais a vontade para responder a questão.
- Não há necessidade de identificação.

Objetivo do questionário

O objetivo do questionário é fazer um levantamento de questões apontadas pelos usuários da FAFICH/UFMG, com a intenção de desenvolver um sistema de informação que atenda às necessidades dos mesmos.

Funcionalidades do sistema proposto

De início é preciso expor a proposta do projeto e explicar seus objetivos e a potencialidade do programa, bem como sua praticidade e seu aspecto operacional em um sistema informatizado na unidade. A partir daí, solicitar sugestões dos usuários de serviços que considerem importantes para a página.

DER

Para auxiliar o técnico em informática que irá fazer a intervenção na página do setor, será desenhado um DER (Diagrama de Entidades e Relacionamentos) que identificará como as entidades se relacionarão com seus atributos.

Intervenção na Página

A intervenção na página se dará de acordo com as informações apontadas no diagrama.

Resultado final

De posse dos questionários, será feita uma análise de quais requisitos devem ser inseridos, quais são mais importantes para atender a um maior número de usuários, quais são os mais solicitados, quais são as questões que apresentam o maior número de reclamações, etc.

A proposta do projeto é destinada aos servidores (Professores e Técnicos Administrativos), mas o questionário será aplicado somente aos Professores, pois estes constituem uma categoria que representa quase o triplo dos Técnicos Administrativos.

Análise dos dados obtidos através do questionário

Após aplicar o questionário aos professores do Departamento de Sociologia e Antropologia da FAFICH, foi observado que dos 40 professores consultados sobre a implantação da página, 38 professores opinaram favoráveis à intervenção na página, ou seja, 95% do total. Apenas dois responderam ser indiferentes. Com relação às informações a serem colocadas na página, as respostas foram às seguintes **sugestões**:

Sugestões encaminhadas pelos professores em resposta ao questionário

- 1. Encontrar as informações necessárias do Setor de Pessoal sem a necessidade de ficar lendo e-mails longos que são enviados com frequência para as caixas de mensagem de todos os servidores. (ver modelo anexo).*
- 2. Acessar os formulários na própria página do Setor de Pessoal e preenchê-los on-line.*
- 3. Um canal de comunicação direto entre os usuários e o Setor de Pessoal para tirar dúvidas.*
- 4. Um espaço para divulgar mudanças de normas e regras adotadas pelos órgãos da instituição.*
- 5. Ter acesso às atividades realizadas, tais como número de afastamentos realizados, últimos pedidos de férias, pedido de progressão horizontal e vertical, dados como número de PIS/PASEP, inscrição na UFMG e SIAPE e portarias administrativas.*
- 6. Notícias importantes referentes às atividades realizadas pelo Setor de Pessoal com o objetivo de informar aos usuários sobre os procedimentos a serem adotados baseados na legislação vigente.*

Dados obtidos através do questionário¹⁰

Tabela 1

Número de professores	Número da sugestão	Valor em %
28	01	70%
14	02	35%
22	03	55%
11	04	27,5%
25	05	62,5%
05	06	12,5%

Total de professores entrevistados: 40

Período 01 a 10/04/2013

De acordo com o quadro acima, percebe-se que os servidores não leem ou não estão dispostos a dispensar um determinado tempo para ler e-mails, ver modelo anexo. 28 professores acham que as informações deveriam estar na página do Setor de Pessoal com destaque para aos dados novos. No e-mail, deveria aparecer somente um aviso simples para consultar a página do Setor. Vale informar que as sugestões foram agrupadas por grau de proximidade com o assunto recebendo o mesmo número da sugestão.

Outro dado que chama a atenção é o item 3 do conjunto de sugestões. 55% dos professores acham importante ter um canal de comunicação para sanar dúvidas. Atualmente, quando se tem dúvidas sobre algum procedimento, o canal de comunicação mais usado é o telefone e nem sempre é possível obter bons resultados devido a uma série de problemas no setor, como horário de funcionamento e atendimento externo.

Chama atenção também o número de professores que apontaram o item 5 das sugestões. Percebe-se que o servidor precisa ter mais controle das ações administrativas

¹⁰ Os temas idênticos foram agrupados com o mesmo número das sugestões.

realizadas dentro da instituição, tendo acesso não só aos dados, mas também aos procedimentos realizados.

Com relação à pergunta número 04 do questionário, 100% dos professores disseram que uma página bem estruturada e com informações atualizadas poderia facilitar bastante os procedimentos adotados junto ao Setor de Pessoal da unidade. Esses resultados, em síntese, refletem o fato de que os professores que responderam ao questionário de uma forma ou de outra sentem a necessidade de mudanças no setor.

Percebe-se que além dos procedimentos administrativos, os professores sugerem mudanças estruturais na própria página do setor, como a divulgação de normas adotadas pela instituição, um canal direto para tirar dúvidas etc. As sugestões 1, 3 e 5 foram as mais apontadas no referido questionário 70%, 55% e 62,5%, respectivamente, conforme análise do quadro acima. Os professores consideram interessante a criação da página pelos motivos citados nas sugestões e acreditam que uma página bem estruturada poderá agilizar o trabalho do Setor de Pessoal e facilitar a vida dos servidores. Sugerem que a página seja dinâmica, objetiva e clara, contendo somente informações que sejam pertinentes ao serviço de administração de pessoal e recursos humanos.

Após a intervenção com a aplicação das informações na página, a expectativa é que os servidores possam contribuir com sugestões de melhorias, notificação de erros e correções, uma vez que se pretende disponibilizar na página uma ferramenta de gerenciamento que permite aos usuários cadastrados informar sobre eventuais problemas ocorridos ao acessar e realizar as atividades pretendidas.

O que se espera dessa iniciativa é que haja um melhor aproveitamento e utilização da página por parte de todos os usuários, servidores técnicos administrativos e professores e que todos possam ser beneficiados com serviços de melhor qualidade no âmbito da instituição.

Estratégia de ação

A operacionalização das ações previstas na presente proposta deve orientar-se pelos princípios estabelecidos em seus pressupostos básicos e como estratégia para o alcance dos objetivos a que se propõe, buscará seguir os passos relacionados abaixo:

- Alimentação diária do banco de dados.
- Suporte do Setor de Informática para dar apoio em todas as etapas e montar a interface para implementar os dados.
- Reunião semanal no Setor de Pessoal para discutir o plano de intervenção.
- As ações, inicialmente, serão voltadas para os servidores da FAFICH, mas, posteriormente, havendo interesse, o projeto poderá ser estendido às outras unidades acadêmicas ou administrativas.
- A fonte de recursos será solicitada à Diretoria da Unidade ou à PRA e PRORH.
- Desenhar o modelo da página.
- Aplicar o questionário aos professores da unidade.
- Observação direta.
- Analisar o questionário dirigido aos Professores da unidade.
- Definir as informações que serão incluídas na página.
- Verificar junto ao DP/PRORH a possibilidade de disponibilizar os dados funcionais dos servidores.
- Verificar junto ao CECOM a possibilidade de utilizar a interface da “Minha UFMG” para acesso dos servidores.

Para realizar a aplicação dos dados na referida página, é preciso focar nos objetivos específicos pretendidos, levando em consideração a disponibilidade de recursos materiais e humanos. Ao longo dessa investigação e após analisar a opinião dos professores no questionário, foi possível notar que é preciso reestruturar a página do Setor de Pessoal da FAFICH antes de implantar o novo serviço. Após observar as atividades dos servidores num período de mais ou menos sete anos, optou-se por aplicar um questionário aos professores para saber a opinião dos mesmos e sobre a implantação da proposta, bem como recolher sugestões por eles indicadas.

Com o questionário pretende-se fazer um levantamento de questões apontadas pelos usuários da FAFICH/UFMG, com a intenção de fazer uma intervenção na página da unidade com informações que atenda às necessidades dos mesmos. De início é preciso expor a proposta do projeto e explicar seus objetivos e a utilidade da página, bem como sua praticidade e seu aspecto operacional em um sistema informatizado na unidade. A partir daí, solicitar sugestões dos usuários de serviços que considerem importantes para a página.

Costa (2002, p. 27) cita os dez passos indicados para o sucesso na criação de um portal:

01. **Foco no cliente/usuário.** Organize o conteúdo do portal de modo que ele faça sentido para os usuários finais e não apenas para a equipe de Recursos Humanos. Se a equipe de projeto não souber como fazê-lo, pergunte ao usuário.
02. **Seja proativo.** Tenha em mente o resultado final que se é esperado e trabalhe com esta visão em mente, buscando cumprir o imaginado/planejado.
03. **Seja conciso.** Lembre-se que o portal é uma ferramenta de produtividade, portanto, evite menus muito extensos, use sentenças curtas, parágrafos sucintos e marcadores, que facilitam a leitura rápida.
04. **Seja claro.** Tanto nas ferramentas de navegação como no conteúdo das páginas, use palavras curtas e visuais. Evite o uso da linguagem própria de RH, de difícil entendimento para leigos.
05. **Seja consistente.** Tenha uma única estratégia de RH, que será a mesma independente do meio a ser usado para repassá-la aos empregados.
06. **Esteja alinhado.** Garanta que o conteúdo e a funcionalidade do portal sejam consistentes com a marca interna e com a comunicação da empresa. Os recursos online estão se tornando um fator crítico para promover e comunicar os valores das empresas.
07. **Garanta credibilidade.** Crie processos que permitam controlar as ferramentas e o conteúdo, de modo a mantê-los atualizados, consistentes e de acordo com as exigências legais.
08. **Mantenha-se conectado.** Faça com que o conteúdo da sua intranet tenha links para assuntos relacionados, ferramentas, formulários e operações online de outros sites, internos ou externos a companhia.
09. **Tenha mecanismos de busca.** Muitos usuários preferem buscar o conteúdo através destes mecanismos a fazer uso dos menus já existentes. Garanta que todas as páginas do portal estejam indexadas, de modo a permitir o uso dos mecanismos de busca.
10. **Inclua ferramentas e processos já existentes** na empresa para apoiar o portal e sua divulgação.

Esses passos são importantes, no momento da elaboração da interface e aplicação dos dados na página. Antes, é preciso focar nas informações e dados como recursos humanos, financeiros e materiais necessários e disponíveis na unidade e ou fora dela. Outro fator importante é o trabalho em conjunto dos profissionais de RH e informática para que os objetivos desejados sejam alcançados. Após a intervenção na página, será preciso ter um monitoramento constante do uso do programa, atentar-se às dúvidas e dificuldades dos usuários e realizar os acertos ou ajustes necessários para o bom funcionamento do sistema.

Orçamento físico-financeiro

Investimento

Recursos Humanos

- Contratação de mais um funcionário que ficaria responsável pela atualização do banco de dados; o setor conta com apenas um.
- Monitoramento por parte dos técnicos em informática.

Recursos Físicos

- A base de dados será instalada nos computadores que estão no Setor de Pessoal.

Recursos Materiais/estruturais

- Compra de um HD externo para armazenar os dados com segurança.
- Compra de um computador potente para o Setor de Pessoal no qual seriam implantados os programas necessários à implantação do sistema de informação.
- Compra de um scanner.

O custo estimado para a compra de equipamentos e softwares é de aproximadamente:

R\$ 5.000, 00.

5. Cronograma

Etapas de implantação do projeto

Janeiro e fevereiro de 2013

➤ 1ª Etapa

- Discutir com o funcionário de Setor de Pessoal o que será apresentado na página;
- Fazer uma pesquisa ou um pequeno questionário com os professores para ver as necessidades de alteração e definir o que deverá ser apresentado na página.

Março e abril de 2013

➤ 2ª Etapa

- Dividir as tarefas entre os autores da proposta e os integrantes do setor de informática;
- Elaborar o projeto;
- Apresentar a proposta do projeto à Direção da Faculdade,
- Ver a possibilidade de concessão dos recursos humanos e materiais.

Maio e junho de 2013

➤ 3ª Etapa

- Definir dias e horários para o trabalho;
- Marcar encontros para discutir e atualizar a andamento do trabalho.

Julho de 2013

➤ 4ª Etapa

- Conclusão e teste da página.

Agosto de 2013

➤ 5ª Etapa

- Divulgação e apresentação da página junto aos servidores.

Setembro de 2013

➤ 6ª Etapa

- Criar login, usuário e senha para todos;
- Repassar aos servidores o acesso à página,
- Cadastrar todos os servidores.

6. Monitoramento e Avaliação

Observação: Os funcionários do Setor de Pessoal receberão informações do técnico em informática sobre como atualizar a página tanto com dados dos servidores ativos quanto aos novos que farão parte da instituição. Também serão orientados sobre a criação de novos ícones de serviços, que por ventura sejam interessantes aos servidores. O Setor também contará com mais um servidor para manter a página atualizada e dar suporte aos usuários. A implantação do projeto não exige o dispêndio de muita verba financeira e dependerá do interesse da Diretoria da Unidade.

Após a implantação dos dados, será necessário um acompanhamento sistemático dos técnicos em informática referentes às operações realizadas pelos usuários, com o objetivo de resolver os problemas que por ventura venham surgir, bem como orientar os servidores com relação às dúvidas no manejo do sistema. É importante também que se façam avaliações periódicas para verificar a funcionalidade do sistema, sua utilização e detectar possíveis problemas que são comuns no início do desenvolvimento dos trabalhos. Outro fator importante é consultar aos usuários sobre o funcionamento da página, se esta está atingindo os objetivos a que foram propostos, o grau de dificuldade encontrado e a utilidade da mesma.

7. Considerações finais

Neste trabalho foi abordada a intenção de intervenção na página no Setor de Pessoal com dados atualizados para os servidores da FAFICH. Foi detectada a necessidade de fazer alterações na página já existente com informações que facilitará o acesso dos servidores nos procedimentos relacionados ao Setor de Pessoal. Com a aplicação do questionário junto aos professores da unidade, foi possível obter informações importantes e sugestões úteis que farão parte do sistema de informação do banco de dados da página. A opinião dos professores foi muito importante, porque como usuários, fizeram sugestões de mudança e críticas que fazem parte do DER (Diagrama de Entidades e Relacionamentos) desenhado para dar uma ideia de como as informações estarão disponíveis na página. 95% dos entrevistados foram favoráveis às mudanças e 100% deles acham que uma página bem estruturada poderá facilitar bastante o acesso aos procedimentos executados junto ao Setor de Pessoal.

A reformulação da página vai beneficiar também ao Setor de Pessoal da unidade que terá o apoio do setor de informática para fazer atualização dos dados e também poderá contar com mais um servidor para manter a página atualizada e dar suporte aos usuários. A implantação do projeto não exige o dispêndio de muita verba financeira e dependerá do interesse da Diretoria da Unidade. De acordo com o cronograma estabelecido, os trabalhos se iniciaram em janeiro de 2013 e tem término previsto para setembro do mesmo ano.

Este trabalho foi muito importante para meu crescimento acadêmico e profissional. Em primeiro lugar, porque surgiu a partir de observações no dia a dia dos procedimentos adotados junto ao Setor Pessoal da unidade, com reflexo no Departamento em que trabalho. Em segundo lugar, pude aplicar no projeto muitas informações importantes que adquiri ao longo do curso e também na elaboração do TCC com as sugestões do orientador. Após a conclusão do trabalho, pude entender melhor como funciona a proposta de um projeto de intervenção, seu desenvolvimento e aplicação.

8. Referências Bibliográficas

ANDRADE, Marcos Vinícius M., SANTOS, Ana Rosa dos. **Gestão de pessoas no serviço público federal: O caso do núcleo de documentação da Universidade Federal Fluminense**. Disponível em:
<http://www.ndc.uff.br/repositorio/Gest%E3o%20de%20pessoas%20no%20Servi%E7o%20P%20FABlico.pdf> – acessado em 10/06/2013.

CARVALHO, Robson. **Análise e Levantamento de Requisitos**. Disponível em http://www.eteavare.com.br/arquivos/963_647.pdf- Acessado em 13/02/2013.

CONSAE – **Consultoria de Assuntos Educacionais**. Disponível em:
<<http://consae.net.br/cursos/sead_cursos/>> Acessado em 23/03/2013.

COSTA, Tatiana Ribeiro da. **e-RH: O impacto da tecnologia para a gestão competitiva de recursos humanos**, 2002. Trabalho de Conclusão de Curso – Relatório Final – Disponível em:
<<http://www.ead.fea.usp.br/tcc/trabalhos/TCC_Tatiana%20Costa.pdf>> Acessado em 02/03/2013.

MOURA, Dácio G. BARBOSA, Eduardo F. **Um Modelo de Planejamento de Projetos**. Baseado no livro “Trabalhando com Projetos – Planejamento e Gestão de projetos Educacionais. (2010).

OLIVEIRA, Maria Rosângela. SOUZA, Rosa de. **Engenharia de Requisitos no Processo de Desenvolvimento de Sistemas**. Disponível em:
<<<http://www.uniesp.edu.br/tema/tema50/03MariaRosangelaOliveira.pdf>>> Acessado em 13/02/2013.

Proposta REUNI. Disponível em:
<<<https://www.ufmg.br/busca.html?cx=011496514098557469916%3Av5zp64nw6gm&cof=FORID%3A9&ie=ISO-8859-1&q=numero+de+professores+ap%F3s+o+reuni&sa=Procurar>>> Acessado em 23/03/2013.

SILVA, Arídio. RIBEIRO, José Araújo. RODRIGUES, Luís Alberto. **Sistema de Informação na Administração Pública**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Revan, 2004.

SOUZA, Irineu Manoel de. KOBAYAMA, Adriana Regina Costa Espíndola. **Políticas de Gestão de Pessoas para as Universidades Federais. Trabalho apresentado ao X Colóquio Internacional sobre Gestión Universitaria em América Del Sur**, em Mar Del Plata, dias 8, 9 e 10 de Diciembre de 2010.

9. Anexos:

Anexo 1 - Carta endereçada aos Professores do Departamento de Sociologia e Antropologia sobre a intervenção na página da unidade.

Senhores Professores,

Faço parte de um curso de Especialização do DRH/UFMG e estou elaborando o TCC com uma proposta, juntamente com o Setor de Pessoal da FAFICH, de criação de um banco de dados atualizados para servidores (Professores e Técnicos Administrativos) dentro do site da unidade (página do Setor de Pessoal), no qual o servidor poderá, com o número de usuário, CPF ou senha, acessar seus dados, consultar procedimentos solicitados como férias, Progressão Horizontal, ou Vertical, conferir informações, preencher formulários referentes a tais solicitações, etc. Sua opinião é de grande importância para este projeto, portanto, sintam-se à vontade para responder às perguntas do questionário e registrar sua opinião.

Antecipadamente agradeço a atenção de todos.

Atenciosamente,

Maria Marlete

Anexo 2 – Modelo de questionário dirigido aos Professores do Departamento de Sociologia e Antropologia da FAFICH/UFMG

1) Qual é a sua opinião sobre a proposta?

- Concordo
- Não concordo
- Indiferente

Se não concorda, justifique.

2) Quais informações você gostaria que fossem colocadas na página?

3) É interessante paravocê a implementação de dados novos na página?

- Sim
- Não
- Indiferente

Se a resposta For não, justifique.

4) As informações da página poderiam facilitar o seu dia a dia com relação aos procedimentos adotados junto ao Setor de Pessoal?

- Sim
- Não
- Indiferente

Se a resposta for não, justifique.

5) Sugestões:

Anexo 3 - Detalhamento dos dados obtidos através do questionário

Sugestões encaminhadas pelos professores em resposta ao questionário

- 1. Encontrar as informações necessárias do Setor de Pessoal sem a necessidade de ficar lendo e-mails longos que são enviados com frequência para as caixas de mensagem de todos os servidores. (ver modelo anexo).*
- 2. Acessar os formulários na própria página do Setor de Pessoal e preenchê-los on-line.*
- 3. Um canal de comunicação direto entre os usuários e o Setor de Pessoal para tirar dúvidas.*
- 4. Um espaço para divulgar mudanças de normas e regras adotadas pelos órgãos da instituição.*
- 5. Ter acesso às atividades realizadas, tais como número de afastamentos realizados, últimos pedidos de férias, pedido de progressão horizontal e vertical, dados como número de PIS/PASEP, inscrição na UFMG e SIAPE e portarias administrativas.*
- 6. Notícias importantes referentes às atividades realizadas pelo Setor de Pessoal com o objetivo de informar aos usuários sobre os procedimentos a serem adotados baseados na legislação vigente.*

Tabela referente às sugestões dos professores

Número de professores	Número da sugestão	Valor em %
28	01	70%
14	02	35%
22	03	55%
11	04	27,5%
25	05	62,5%
05	06	12,5%

Total de professores entrevistados: 40

Período 01 a 10/04/2013

Anexo 4 - modelo de e-mail encaminhado aos servidores da FAFICH referente à marcação de férias e orientação sobre as mesmas

----- Repassado por FAFICH-DSOA-Secretaria/ADM/FAFICH/UFMG em 12/04/2013 16:35 -----

De:

FAFICH-Seção de Pessoal <spessoal@fafich.ufmg.br>

Para:

Data:

12/04/2013 15:31

Assunto:

[Professores Fafich] FÉRIAS AGENDADAS E NÃO AGENDADAS PARA O EXERCÍCIO 2013

Prezado(a)s Servidor(a)s:

Com relação às FÉRIAS EXERCÍCIO 2013, informamos que:

- o sistema se encontra aberto para lançamentos, devendo ser agendadas férias para a partir de JUNHO/2013;
- as férias podem ser parceladas, conforme e-mails enviados anteriormente, sendo:

SERVIDORES TÉCNICOS DOCENTES

30 dias corridos 45 dias corridos

Para agendar:

- acessar o site: www.ufmg.br/prorh - Link: DAP/Formulários – acessar o formulário DAP – 048 – Férias Servidor Efetivo

Para alterar férias já programadas:

- acessar o site: www.ufmg.br/prorh - Link: DAP/Formulários – acessar o formulário DAP – 035 – Altera de Férias

OS FORMULÁRIOS DEVEM SER ENTREGUES NO SETOR DE PESSOAL DEVIDAMENTE PREENCHIDOS E ASSINADOS PELO SERVIDOR E CHEFIA IMEDIATA.

Lembramos que:

- O Setor de Pessoal não preencherá nenhum dos formulários, sendo de responsabilidade do próprio servidor o preenchimento, assinaturas e entrega do formulário para lançamento no Sistema;
- O lançamento de férias é realizado de acordo com o cronograma estabelecido pela Divisão de Cadastro do Departamento de Pessoal;

DE ACORDO COM DETERMINAÇÃO DO TCU, AS FÉRIAS DEVEM SER USUFRUÍDAS NO PRÓPRIO EXERCÍCIO, OU SEJA, TODOS OS PERÍODOS DEVEM SER AGENDADOS PARA O ANO DE 2013.

Observação: em caso de extrema impossibilidade de usufruir as férias do exercício de 2013 neste exercício, o servidor deve acessar o site:

- acessar o site: www.ufmg.br/prorh - Link: DAP/Formulários – acessar o formulário DAP – 035 – Justificativa de Férias – preencher o formulário e colher a assinatura da Chefia Imediata e Diretoria, juntamente com o formulário DAP – 048 – Agendando as férias para o exercício de 2014. Entretanto, o exercício 2014 somente será liberado para lançamentos a partir de 30 de setembro de 2013.

É DE INTEIRA RESPONSABILIDADE DO SERVIDOR AGENDAR SUAS FÉRIAS NO PRÓPRIO EXERCÍCIO E OBSERVAR DATAS E PERÍODOS.

AS FÉRIAS NÃO USUFRUÍDAS NO EXERCÍCIO E NÃO JUSTIFICADAS SERÃO CANCELADAS PELA DIVISÃO DE CADASTRO DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL E ESTARÃO PERDIDAS.

Anexo, a planilha com o nome dos servidores que já agendaram férias para o exercício de 2013 e aqueles que ainda não agendaram férias para o exercício de 2013.

Eventuais divergências, gentileza procurar o Setor de Pessoal, para esclarecimentos.

Atenciosamente,

Adirson Teles

Setor de Pessoal/Fafich