	<b>Relatório Entrevista</b> <b>Levantamento Necessidades TI</b>		<b>Data</b> 12/06/2013
			<b>Cliente</b> Prefeitura de Sorocaba – Secretaria de Gestão de Pessoas

## 1. Objetivo

Levantar as necessidades de TI de cada secretaria do ponto de vista do Secretário responsável pela pasta.

## 2. Participantes

- Prefeitura Sorocaba
  - Entrevistado – Secretário de Gestão de Pessoas – Sr. Rodrigo Antônio Maldonado Silveira
    - Equipe SEGEP – Juliana Ribeiro/Cintia/ Aline/ Luís Cesar/ Renan/ Juliana Castanho/ Zelinda/ Maria do Carmo
    - SPG – Diretor TI – Sr. Maurício Gomes
    - SPG – Assessor Técnico – Sr. Márcio Rangel
- Fundap
  - Consultora – Sra. Letícia Mariani

## 3. Descrição

Quais as **necessidades de TI e Sistemas de Informação:**

### 3.1 Como Gestor

Informações Prefeitura – Não tem acesso a nenhum sistema de informação da Prefeitura que ele necessita como Gestor e como secretário. Precisa de um Sistema de Informações Gerenciais para ter a visão geral das informações mais importantes da prefeitura.

### 3.2 Como Secretário da SEGEP -

3.2.1 Sistemas utilizados hoje:

3.2.1.1 **Fornecedor CONAM** – Prestação de serviços aos municípios brasileiros, na área de administração pública. Conta tanto com consultores especializados no trato de questões de administração municipal, como possui aplicativos de informática especializados na esfera municipal.

- **CONAM-SIAP – Sistema Integrado de Administração de Pessoal.**

<http://www.conam.com.br/modulo.php?modulo=4>

Verificar quais módulos e qual versão são utilizados na PMS.

- Várias solicitações de adaptação da FP não são atendidas.

- Dificuldade de integração das informações da FP com outros sistemas da PMS.

OBS: o Sistema de folha de pagamento antigo, utilizado antes da implantação do SIAP, ainda é utilizado para consulta.

3.2.1.2 **Sistemas PMS** - Em Utilização:

Sistemas Atuais	
Banco de Ideias	Sistema via web que permite aos funcionários dar sugestões à administração pública
Editais e Processos Seletivos	Sistema para publicação de editais e gerenciamento de processos seletivos
NOMEA	Sistema para nomeação de servidores e controle de concursos [SEGEP].
PRONTUAR	Prontuário para Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho.
SIPEL	Sistema de Ponto Eletrônico - acompanhamento e implantação [SEGEP].
SISEF	Sistema de Evolução Funcional
6	

Fundação do Desenvolvimento Administrativo <b>Fundap</b>	<b>Relatório Entrevista Levantamento Necessidades TI</b>		<b>Data</b> 12/06/2013
		<b>Cliente</b> Prefeitura de Sorocaba – Secretaria de Gestão de Pessoas	<b>Projeto</b> <b>PDTI</b>

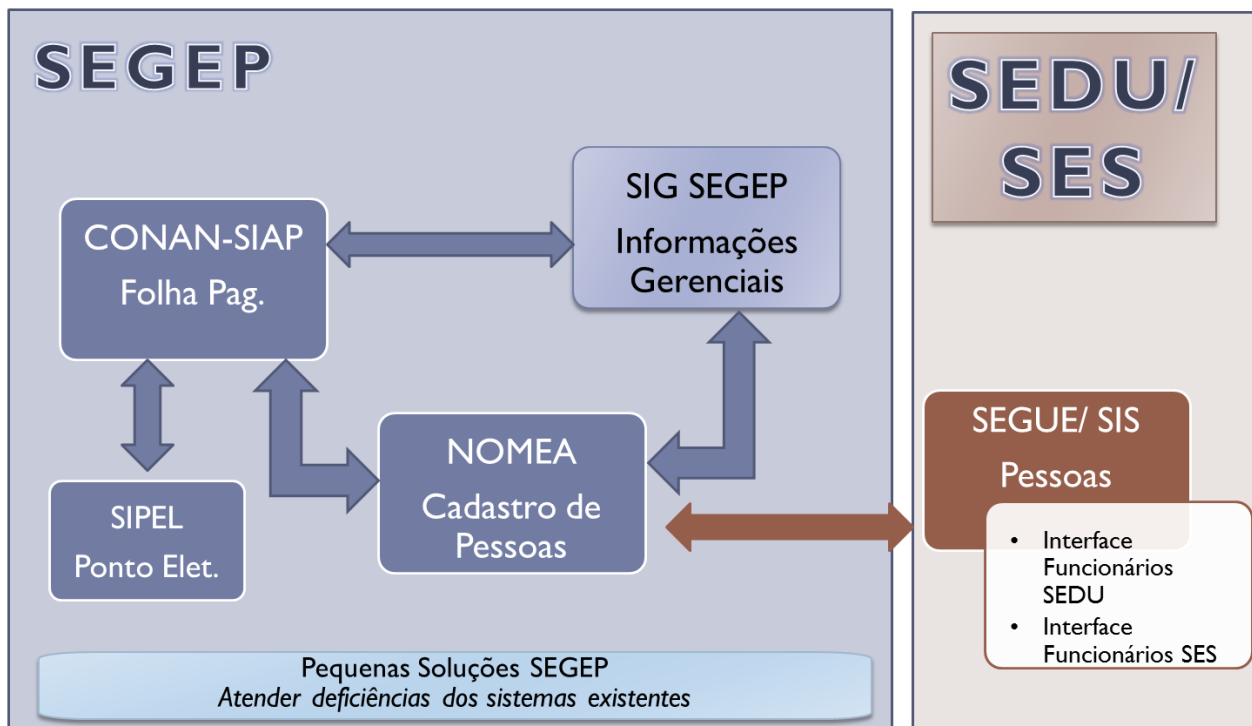
- **Nomea** – É o cadastro funcional dos funcionários da PMS. Faz gestão do histórico de nomeações de dos funcionários. Acompanhamento desde o ingresso na prefeitura, passando por todas as fases: concurso/ posse/ estágio probatório, etc. e acompanha todos os cargos por que passou.
  - **Integração com a Folha de Pagamento** – Hoje é manual e precisa ter uma integração automática. O Departamento de Pessoal, responsável pela Folha de Pagamento, tem as informações e o resto da equipe de Gestão de Pessoas não tem acesso às informações que necessitam. EX: Quando o funcionário sai da PMS tem que entrar no CONAN para retirar, o mesmo tem que ser feito para o NOMEA e Ponto Eletrônico, SISPEL.
  - **Relatórios Gerenciais** – Hoje é manual. Precisam de informações gerenciais de forma automática. OBS: Precisar detalhar necessidades de atendimento às funções de Gestão de Funcionários, definindo os processos de RH e as necessidades de informações a automatização.
  - Tem que dar continuidade ao desenvolvimento de novas funcionalidades.
  - Existem problemas com os relatórios anuais.
- **NET-TERM FP** – Antiga Folha de Pagamento. É utilizado para consulta e emissão da Ficha Financeira
- **DECALQUE** – Aplicativo para cálculo de décimos do RH. Alimenta o NOMEA.
- **SISPEL** – O Sistema de Ponto Eletrônico não tem interface automática com nenhuma outra aplicação.
- **SISEF** – O Sistema de Evolução Funcional é só uma lista. Todos os cálculos necessários são feitos a mão. Hoje não tem como acompanhar a evolução dos funcionários.
  - Hoje tem um crescimento vegetativo de 3% ao ano na FP devido parâmetros automáticos pela evolução funcional. O limite pela Lei de Responsabilidade Fiscal é de 60% do orçamento da PMS. É necessário um acompanhamento de perto para gerenciar este crescimento e para não atingir o limite.
- **NET-TERM Processos** - Ainda utiliza o Controle de Processos.
- **Folha Solta** – Aplicativo de controle de documentos.
- **Gestão Contratos de Temporários para a SEDU** - Aplicativo para controle de contratos de temporários para a educação.
- **CONAN- SIFPM** – Problemas na utilização do sistema de contabilidade da SEF, pois muitas vezes fazem reserva e quando vai ver foi cancelada.

### 3.2.1.3 **Aplicativos Internos SEGEP** – Sistemas desenvolvidos pela equipe interna da SEGEP.

- **Levantar aplicativos que são utilizados**
- **Gestão de Benefícios** – O controle do Vale Transporte e do Vale Refeição é feito através de Planilha Eletrônica.

Fundação do Desenvolvimento Administrativo <b>Fundap</b>	<b>Relatório Entrevista</b> <b>Levantamento Necessidades TI</b>		<b>Data</b> 12/06/2013
			<b>Atualização</b>
<b>Cliente</b> Prefeitura de Sorocaba – Secretaria de Gestão de Pessoas		<b>Projeto</b> <b>PDTI</b>	

### **SEGEP PMS - Arquitetura TI**



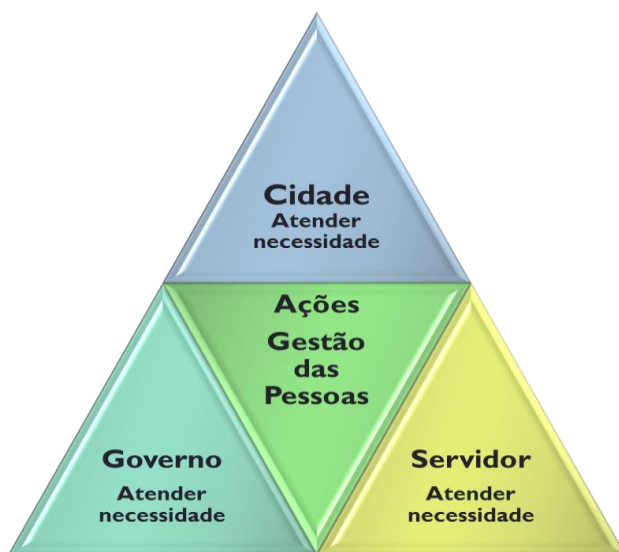
#### 3.2.2 Soluções Necessárias:

Visão Macro das principais aplicações da SEGEP:

##### 3.2.2.1 **Gestão das Pessoas** – Solução para auxiliar na gestão das pessoas

- Hoje é tudo manual. A falta de informações não permite o correto gerenciamento.
- Tem que ter integração com o Cadastro de Pessoal/ Folha de Pagamento/ SIG
- Tem que ter uma visão única dos funcionários
- Saúde e Educação têm 80% dos funcionários. Eles têm sistemas próprios de gestão das pessoas. Alteram a alocação, cargos, etc e não informam à SEGEP. São reativos e só acionam a SEGEP quando ocorre algum problema.
- Precisam ter um portal com todas as leis que têm que seguir e todas as ferramentas que precisam acessar. Deve se ter acesso remoto às informações, inclusive possibilidade de acesso através de Tablets, quando necessário.
  - Motivação dos Funcionários - Falta de uma visão dos desafios da PMS para atingir os objetivos do governo e as necessidades da Cidade para poder motivar os funcionários. Hoje o RH não consegue passar essa visão para o funcionário dos desafios maiores da PMS e treiná-los para estes desafios. Po e este motivo os funcionários só pensam nas recompensas para eles.

Fundação de Desenvolvimento Administrativo <b>Fundap</b>	<b>Relatório Entrevista</b> <b>Levantamento Necessidades TI</b>		<b>Data</b> 12/06/2013
			<b>Atualização</b>
<b>Cliente</b> Prefeitura de Sorocaba – Secretaria de Gestão de Pessoas		<b>Projeto</b> <b>PDTI</b>	



- 3.2.2.2 **Portal da Transparência de RH** – Atendimento à Política de Divulgação de Informações.
- 3.2.2.3 **SIG da Gestão de Pessoas** – Precisa de um BI para a Gestão de Pessoas
- 3.2.2.4 **Gestão da Saúde Ocupacional** – Hoje a gestão é totalmente manual. É fundamental a existência de um módulo de saúde ocupacional integrado com os outros sistemas de RH.
- 3.2.2.5 **Gestão de Funcionários Temporários** -  
- São os substitutos dos funcionários que faltam.  
- Pontos Focais – Educação e Saúde  
- Precisa de um sistema de controle de funcionários autônomos e que são pagos por RPA
- 3.2.2.6 **Gestão de Frequência** -  
- CONAN-FP – Imprime um relatório para as áreas preencherem. É praticamente impossível gerenciar tanto papel.  
- Ponto Eletrônico - Implantaram o ponto eletrônico em algumas áreas, mas só funciona em poucas instalações. Além de faltar rede de comunicação para receber os dados eletrônicos a partir do aparelho do ponto, não há integração automática entre o Aplicativo do Ponto Eletrônico e o CONAN-FP.  
- Desenvolveram Planilhas Excel para preenchimento.
- 3.2.2.7 **Portal de Atendimento ao Servidor da PMS** -  
- Hoje a grande parte é presencial e manual.  
- Deveria ter um *Portal do Servidor na Intranet* para atender a maior parte dos processos de RH.  
- Se focasse nos processos de maior volume de trabalho, como férias, evolução funcional, atualização do cadastro, já desafogaria a maior parte do trabalho manual.
- 3.2.2.8 **Cadastro da Evolução Funcional** -  
- O SISEF é só uma lista que não faz cálculos  
- O resto das informações, como capacitação, é controlado em Planilha Excel.  
- Muitas vezes há duplicação de informação, pois planilha não controla dados duplicados.
- 3.2.2.9 **Gestão Eletrônica de Processos e Documentos de RH** -  
- O RH tem um arquivo próprio de processos.  
- É separado por arquivo morto e atual.  
- O arquivo atual é dividido entre: FP/ Cadastro/ Ambulatório  
- Precisa de um GED para controle do mesmo.  
- Além de perder muito espaço físico com o arquivo de RH, é muito difícil de acessar a informação.
- 3.2.2.10 **Gestão da Escola de Governo** -  
- Aplicativos de gestão - Não tem nada. Precisa de tudo.  
- Indicador de gap de competência - Precisa de informações sobre gap de competência dos servidores em relação às funções em exercício.  
- Indicador de alta competência – Descobrir talentos internos para investir em seu desenvolvimento e aprimoramento.

<small>Fundação do Desenvolvimento Administrativo</small> <b>Fundap</b>	<b>Relatório Entrevista Levantamento Necessidades TI</b>		<b>Data</b> 12/06/2013
<b>Cliente</b> Prefeitura de Sorocaba – Secretaria de Gestão de Pessoas		<b>Projeto</b> <b>PDTI</b>	<b>Atualização</b>

- Integração com outras áreas – Tem que estar integrado com outros bancos de dados de informações para poder conseguir investir nos servidores certos.

**3.2.2.11 Gestão da Segurança do Trabalho -**

- Precisa de aplicativo para suporte, incluindo CIPA.

- Gerenciar a validade de todos os equipamentos da segurança do trabalho e demais funções

**3.2.2.12 Gestão do Ambulatório**

Fundação de Desenvolvimento Administrativo <b>Fundap</b>	<b>Relatório Entrevista</b> <b>Levantamento Necessidades TI</b>		Data 12/06/2013
			<b>Cliente</b> Prefeitura de Sorocaba – Secretaria de Gestão de Pessoas

### 3.3 “Visão consolidada da SEGEP”

3.3.1 Segue Tabela com a visão consolidada da Secretaria

<b>SEGEP - Secretaria de Gestão de Pessoas</b>	
<b>Gestores</b>	
Secretário	Rodrigo Antonio Maldonado Silveira
<b>Macroprocessos</b>	
Desenvolver ações voltadas ao crescimento profissional do funcionalismo municipal	
Promover atividades relacionadas à Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho	
Planejar e estruturar ações voltadas ao Sistema de Evolução Funcional e Plano de Carreira	
Administrar procedimentos relativos ao sistema remuneratório dos funcionários	
<b>Sistemas Atuais</b>	
Banco de Ideias	Sistema via web que permite aos funcionários dar sugestões à administração pública
Editais e Processos Seletivos	Sistema para publicação de editais e gerenciamento de processos seletivos
NOMEA	Sistema para nomeação de servidores e controle de concursos [SEGEP].
PRONTUAR	Prontuário para Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho.
SIPEL	Sistema de Ponto Eletrônico - acompanhamento e implantação [SEGEP].
SISEF	Sistema de Evolução Funcional
CONAN-SIAP	Sistema de RH, incluindo Cadastro de Pessoal e Folha de Pagamento
NETTERM-FP	Sistema antigo de Folha de Pagamento para consulta
Decalque	Aplicativo de Cálculo de Décimos
Aplicativos desenvolvidos pela SEGEP	Existem alguns aplicativos desenvolvidos internamente pela SEGEP para cobrir GAPs dos sistemas existentes
10	
<b>Necessidade de Sistemas/ Projetos</b>	
Gestão de Pessoas	
Portal de Transparência de RH	
SIG da Gestão de Pessoas	
Gestão da Saúde Ocupacional	
Gestão de Funcionários Temporários	
Gestão de Frequência	
Portal de Atendimento ao Servidor da PMS	
Cadastro da Evolução Funcional	
Gestão Eletrônica do Arquivo dos Processos de RH	
Gestão Eletrônica de Processos e Documentos de RH	
Gestão da Escola de Governo	
Gestão da Segurança do Trabalho	
Gestão do Ambulatório	
13	