



RONDÔNIA
Governo do Estado

Superintendência de Estado para Resultados – EpR

RELATÓRIO DO PROJETO: ENTRADA E SAÍDA DE SERVIDORES EFETIVOS
DO ESTADO DE RONDÔNIA

Sumário

1. LISTA DE SIGLAS.....	3
2. INTRODUÇÃO.....	4
3. DA ANÁLISE DOCUMENTAL.....	5
4. COLETA DE DADOS.....	7
5. CANVAS DE PROJETO.....	9
6. CONCLUSÃO.....	11

- **CONTROLE DE VERSÕES:**

Data	Versão	Descrição	Autor
28/11/2019	1.0	Elaboração do documento	Darks Souls: Ádila Cristina, Claudio Leal, Cristiano Macedo, Henrique Douglas e Mayza Kelly

1. LISTA DE SIGLAS:

SEGEP- Superintendência Estadual de Gestão de Pessoas

DESP- Folha de pagamento

GCP- Gerência de concursos e posses

IPERON- Instituto de Previdência dos servidores Públicos do Estado de Rondônia

CGE- Controladoria Geral do Estado de Rondônia

SEPOG- Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão

TCE- Tribunal de Contas

MP- Ministério Público

1. INTRODUÇÃO

O presente relatório corresponde à Consolidação de informações captadas no *Kickoff meeting*, realizado entre o time Dark Souls e a responsável taticamente pelo projeto. Trata-se de um projeto proposto pela Diretoria Executiva de Tecnologia da Informação e Comunicação - DETIC com o propósito de automatizar a entrada e saída de servidores efetivos do Estado de Rondônia. O objetivo deste primeiro encontro foi definir os elementos básicos para a elaboração do projeto e obter as macro etapas de seu escopo, compreendendo de forma ampla seus gargalos e especificidades.

A SEGEP está presente em todo o escopo do processo, desde a abertura do Edital de convocação dos servidores até a inclusão destes na folha de pagamento. A responsável tática do projeto faz parte do setor GCP, onde trabalha com os servidores emergenciais e efetivos. Durante o *Kickoff meeting*, ela explicou a diferenciação de ambos, tanto processual quanto documental.

Ademais, foi feita uma análise documental da Lei Complementar nº 68, de 09 de dezembro de 1992, do artigo 120 da Lei Complementar nº 965 de 20 de dezembro de 2017 e foram feitas leituras de processos de nomeação do SEI, tanto para elaboração das perguntas feitas durante o primeiro encontro quanto para aumentar o escopo da coleta de dados.

2. DA ANÁLISE DOCUMENTAL

Primeiramente faz-se necessário a compreensão e diferenciação de Nomeação, Posse e Vacância, como também, a diferenciação de servidores civis, militares e emergenciais. Vejamos o que diz o ordenamento jurídico:

Constituição Federal de 1988

Art. 37. I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Art. 42 Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 18, de 1998)

Lei Complementar 68/1992

Art. 9º O provimento de cargo público far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada Poder, do Ministério Público e do Tribunal de Contas.

Art. 10. A investidura em cargo público ocorre com a posse.

Art. 11. São formas de provimento de cargo público:

I - nomeação;

Art. 16. A nomeação será feita:

I - em caráter efetivo, para os cargos de carreira;

II - em caráter temporário, para os cargos em comissão, de livre provimento e exoneração;

III - em caráter temporário, para substituição de cargos em comissão.

CAPÍTULO II SEÇÃO ÚNICA DA VACÂNCIA

Art. 40. A vacância do cargo público decorrerá de:

I - exoneração;

II - demissão;

III - promoção;

IV - readaptação;

V - posse em outro cargo inacumulável;

VI - falecimento;

VII - aposentadoria;

VIII - V E T A D O

Compreende-se do art. 37 e do art. 42. e da lei complementar 68/1992, que apesar de todos serem servidores públicos, há diferenças em tratamento e ordenamento, em: servidores efetivos civis, comissionados, militares e temporários. Por isso há diferenças quanto à nomeação e posse dos servidores, que estará explicado mais abaixo nas perguntas e respostas.

Também há de se destacar que, a nomeação se diferencia da posse, pois aquela é um ato que é feito como forma de provimento do cargo, que se diferencia conforme a natureza do cargo a ser provido, seja efetivo, comissionado ou temporário, do seu vínculo com o ente federativo e a posse e forma de investidura do cargo é a aceitação do de direitos e obrigações com o ente que o está empossando, cumprindo os requisitos que é a apresentação de diversos documentos para se efetivar a posse.

Para ser mais claro, a nomeação é um ato emanado pelo titular de cada poder ou a quem ele delegar, declarando o direito à ocupação de um cargo público, enquanto a posse é a efetiva consumação desse direito.

Já a vacância é a disponibilidade de vaga no cargo público, podendo ser decorrente de várias hipóteses, em todas elas o cargo fica vago para ser ou não preenchido por outro servidor.

3. COLETA DE DADOS

No dia 29 de Abril de 2020, foi realizada uma entrevista com a senhora Socorro, funcionária da Gerência de Concursos e Posses - SEGEP/GCP, com os seguintes questionamentos:

1. Qual é efetivamente o papel da SEGEP na nomeação do servidor?

A SEGEP trabalha na elaboração de editais de concurso público, assim como, em editais de convocação de servidores, recebe e redireciona a documentação do processo de posse de servidores, faz conferência da documentação, faz a implantação na folha de pagamento depois de informado o efetivo exercício do servidor, elabora o edital de pedido de ampliação de vagas e de chama de candidatos remanescentes.

2. A SEGEP possui algum fluxo de trabalho já definido na nomeação do pessoal?

Não há padronização, mas os servidores sabem o que devem fazer.

3. O que muda na nomeação dos servidores efetivos que têm seus cargos estruturados por carreira e aqueles temporários, como: servidores da saúde e educação que são de contratação emergencial?

A documentação muda um pouco, mas a principal diferença é que o servidor efetivo passa pela perícia da junta médica e o governador assina o decreto de nomeação. Já o servidor emergencial somente necessita de um atestado de saúde mental e a SEGEP publica o edital convocando, mas como é temporário geralmente depois de 1 ano que é o prazo do contrato é feito o termo aditivo do contrato, conforme necessidade da secretaria.

4. É utilizado algum sistema de nomeação ou de posse de servidores públicos?

Não utiliza sistema na nomeação, mas cadastra no sistema de governança e no sistema de gestão geral, para gerar matrícula e encaminhar à folha de pagamento para inclusão do servidor.

5. Existe alguma diferença no processo de nomeação dos servidores militares?

Depois da fase de provas dos concursos eles são homologados, depois há a etapa do curso de formação e depois do edital de homologação do curso de formação, o governador assina e há um procedimento de inclusão no quadro, a PM e os BM recebem toda documentação.

6. Quais os procedimentos que antecedem a nomeação são diferentes para cada secretaria?

Eles geralmente seguem um padrão, mas cada secretaria faz da sua maneira, já está tudo no SEI então para a SEGEP fica mais fácil agora do que quando era documento físico., alguma documentação errada ou ilegível.

7. Quais problemas o sistema de nomeações enfrenta? qual gargalo?

O checklist muitos documentos, que às vezes considero desnecessário como algumas declarações, pois já constam nas certidões não necessitaria de declaração o que constam em certidões, documentações às vezes ilegíveis que são entregues pelo aprovado.

8. Quais os benefícios que uma padronização do fluxo do processo trará para o procedimento de nomeação?

Enviar online os documentos facilitaria o trabalho da SEGEP com a quantidade de documentos e fichas físicas que há hoje e traria um benefício ao próprio aprovado, já que ele anexaria os documentos online, sem necessidade de ir à SEGEP para isso.

4. CANVAS DE PROJETO:

No dia 04 de Maio de 2020 foi feito um Canvas de projeto com os membros internos da Diretoria Executiva de Tecnologia da Informação e Comunicação – DETIC que obteve os seguintes resultados referente ao projeto:

JUSTIFICATIVA:

Devido à necessidade existente de automatizar o fluxo de provimento e vacância dos servidores, para ter um sistema que possibilite uma gestão das ocorrências destes, visto que há um alto índice de informações descentralizadas sobre os servidores e morosidade na entrada e saída da folha de pagamento, ou seja, o servidor demora a conseguir entrar na folha de pagamento, devido ao processo ser falho e não sistematizado.

Com a entrada e saída dos servidores automatizado, a DETIC irá avançar na segurança dos seus sistemas, garantindo que só tenha acesso a eles quem realmente irá necessitar e conseqüentemente ficando em conformidade com a LGPD. Atualmente, o servidor público não tem acesso atualizado de suas informações, precisando sempre solicitar ao RH ou procurar no DIOF, as informações são guardadas fisicamente ou no SEI, de forma que dificulta o seu consumo de forma inteligente para processos de RH como a aposentadoria.

OBJETIVO:

Garantir histórico e informações funcionais do servidor de forma digital, de forma que possibilite: Ter a gestão de pessoal da entrada até a saída de servidores efetivos totalmente informatizada e automatizado em 100% do Executivo; Diminuir o tempo de entrada do servidor na folha de pagamento de 3 meses para 14 dias, após o efetivo exercício e fornecer informações de nomeação e vacância para as pessoas em seus portais pessoais até fim de 2021.

BENEFÍCIOS:

O projeto irá proporcionar uma série de benefícios, tais como: Portal do Servidor atualizado desde o provimento do servidor; Todas as informações do servidor estarão online o que irá evitar perda de informações que geram precatórios; Os Vencimentos serão recebidos no primeiro mês de trabalho, diminuindo que os novos servidores fiquem desmotivados em não receber seus salários no tempo adequado; Fundamentação da contratação de mais servidores com base em dados no plano de cargos e salários; O servidor não irá se deslocar até a unidade para entregar papéis; Gestão de pessoas por lotação; Os servidores não precisarão ocupar tempo do RH para conseguir informações pessoais e os sistemas terão mais segurança, pois só terá acesso os servidores autorizados.

PRODUTO:

Plataforma de Gestão de Provisão e Vacância de cargos públicos efetivos.

REQUISITOS:

O projeto obrigatoriamente deverá fazer integrações para a busca de documentações que não são do poder executivo, na posse do cargo público, além de ser conectado com os outros sistemas da DETIC, como: e-Estado, Portal do Servidor, SAURON, PPE e Governar. Cadastrar de servidores efetivos para entrar na folha de pagamento; Ter disponibilidade e acessibilidade digital; Dados consistentes de informações sobre servidores públicos; Formulário de dados; Desenvolver o processo de provimento e vacância da forma mais automatizada possível e possibilitar um auto cadastro do servidor que seja validado pelas pessoas responsáveis da secretaria. Gestão de cargos públicos de provimento efetivo, e Gestão de cargos disponíveis por secretaria e cadastro de pessoas vinculados a um cargo.

STAKEHOLDERS:

Time de desenvolvimento; IPERON; Portal da Transparência (CGE); EPR; Casa Civil; SEPOG; Folha de pagamento; RH setorial; SEGEP (E-SOCIAL); CGE (E-SIC); TCE e MP.

EQUIPE:

- GCP (SEGEP);
- DESP (SEGEP);
- EPR: Time 300, Time de Negócios e Time de Desenvolvimento..

PREMISSAS:

Tem-se como verdade referente ao projeto que: A fase de desenvolvimento iniciará em 2020; Há legislação para todos os cargos para todos os servidores efetivos; O cliente interessado tem um amplo conhecimento na regra de negócio (SEGEP), Os processos podem rodar de forma padronizada, independente da área e Não há um fluxo definido para entrada de servidores.

RISCOS:

Cada secretaria ter um fluxo de entrada e saída de servidores efetivos, pois cada secretaria tem uma forma LEGAL de contratar Há previsões legais para os fluxos de cada organização, o que necessitaria de um decreto para a padronização; Estar em conformidade com a legislação vigente em todos os passos; Não ter conhecimento de todo o fluxo; Certos órgãos que exigem muita hierarquia, não permitirem que nossos analistas de negócio entrem em suas organizações e questionem seus processos; Alteração dos servidores

responsáveis; Risco de termos que construir um sistema com muitos processos exclusivo, por exemplo, para a SESAU, SESDEC, SEDUC e um Geral.

CUSTO:

- Consumo de infraestrutura de TI
- 1 equipe de stakeholders com no mínimo 5 integrantes
- 1 equipe de análise de negócio com até 5 integrantes
- Custo com salário do time de caveiras para desenvolvimento
- Custo com salário do time 300 para gestão de projetos
- Custo com salário do time de negócios

ENTREGAS:

Administração (Geração, assinatura e publicação) de portaria de nomeação, posse e efetivo exercício dos servidores efetivo; Validações de processos; Sistemas de Validação e Gestão de Pessoas em processo de contratação; Formulários otimizados e padronizados; Auto-cadastro de pessoas, entrega de documentos para a posse; Processos otimizados e padronizados; Decreto, normativa, Lei que institucionalize o fluxo e as ferramentas necessárias e Plano de Implementação de Melhorias

5. CONCLUSÃO:

Entende-se a importância desse projeto tanto para o Estado quanto para seus servidores, devido ao impacto que este pode gerar com a automatização da nomeação, posse e vacância dos servidores públicos, como o mundo vem passando pelo processo de digitalização e automação de seus serviços, os servidores que fazem hoje o trabalho manual poderão desfrutar de um trabalho mais informatizado evitando a perda de informações e o retrabalho, podendo dessa forma, distribuir sua força de trabalho em outras atividades menos automatizadas.

Ao se elaborar o projeto é imprescindível atentar-se às diferenças entre os servidores públicos e a legislação, a fim de não infringir o princípio da legalidade.

