

ESTUDO SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DE UM SISTEMA AUTOMATIZADO DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

STUDY ON THE IMPLEMENTATION OF A SYSTEMAUTOMATED CAREER DEVELOPMENT

Recebido em: 05/04/2024
Aceito em 16/05/2024

Gerson Rodrigo Enike¹
Fábio Horst²

RESUMO

O estudo trata sobre a elaboração de Sistema Automatizado de Desenvolvimento de Carreiras envolvendo conceitos de inovação, transformação digital e administração pública. O objetivo é auxiliar a gestão do desenvolvimento das carreiras, iniciando pelo Quadro Próprio do Poder Executivo (QPPE), podendo ser ajustado aos demais quadros do Poder Executivo do Estado do Paraná, tornando os processos de concessões de desenvolvimento de carreiras mais práticos. A proposta é utilizar a pesquisa-ação, que conforme Thiollent (1986), possibilita aos interessados os meios para poder responder com eficiência às dificuldades que enfrentam com uma ação transformadora. Como resultado, o sistema deverá disponibilizar relatórios como: servidores com critérios adimplidos; custos destinados à promoção e progressão; projeção mensal e anual; projeção para a Lei Orçamentária Anual (LOA); quantitativo de servidores promovidos por instituto, percentual, gráficos, custos, entre outros. Analisando institucionalmente, através da praticidade e agilidade, deverá diminuir o tempo gasto com as tarefas manuais envolvidas.

Palavras-chave: Transformação Digital. E-Gov. Administração Pública. Inovação. Desenvolvimento de Carreira.

ABSTRACT

The study deals with the development of an Automated Career Development System involving concepts of innovation, digital transformation and public administration. The objective is to assist in the management of career development, starting with the Executive Branch's Own Framework (QPPE), which can be adjusted to the other frameworks of the Executive Branch of the State of Paraná, making the career development concession processes more practical. The proposal is to use action research, which, according to Thiollent (1986), provides interested parties with the means to efficiently respond to the difficulties they face with transformative action. As a result, the system should provide reports such as: servers with met criteria; costs allocated to promotion and progression; monthly and annual projection; projection for the Annual Budget Law (LOA); number of employees promoted by institute, percentage, graphs, costs, among others. Analyzing institutionally, through practicality and agility, the time spent on the manual tasks involved should be reduced.

Keywords: Digital Transformation. E-Gov. Public administration. Innovation. Career Development.

1 Especialista em Inovação, Transformação Digital e E-Gov pela Universidade Estadual do Centro-Oeste Unicentro. Administrador – Servidor Público do Estado do Paraná. Curitiba.

2 Coordenador de Captação de Recursos e Convênios da Universidade Estadual do Centro-Oeste (Unicentro). Doutorando em Desenvolvimento Comunitário (PPGDC-Unicentro).

INTRODUÇÃO

Uma atividade inovada ou transformada digitalmente maximiza a agilidade das tarefas a serem executadas em determinada área. Todavia, é necessária uma análise nos processos existentes com o intuito de verificar o que pode ser inovado. De tal maneira, é importante refletir e aproveitar ao máximo as tecnologias disponíveis. No entanto, mais importante do que a implementação de um sistema nesse sentido é a questão do modo como ele deve ser utilizado para maiores ganhos em tempo e eficiência. Afinal, a transformação digital em si pode não demandar altos custos em tecnologia, mas, o mais importante é a forma como utilizá-la. Conforme Castro (2022), para falar em transformação digital deve-se destacar também os processos e os fluxos de tarefas e atividades que compõem o dia a dia das organizações.

Nesse contexto, é viável o aprimoramento da ideia que possa servir de base para o desenvolvimento de um sistema automatizado de promoção e progressão que inicialmente atenda o Quadro Próprio do Poder Executivo (QPPE) do Governo do Paraná e que posteriormente possa ser ajustado para as demais carreiras do Poder Executivo, envolvendo, como público-alvo, os servidores do QPPE e gestores de recursos humanos que já atuam nesses processos de concessão, onde atualmente boa parte das atividades é realizada de forma manual. Assim, o sistema, como ideia de proposta de intervenção, deve permitir que os servidores possam cadastrar e acompanhar os processos de desenvolvimento de carreira. Os gestores envolvidos no processo, ao cadastrarem, devem poder incluir informações e avisos e acompanhar os processos de desenvolvimento de carreira até a finalização e retificações se necessário. Por consequência, os processos devem ter uma visualização facilitada das informações/dados na forma de tabelas customizáveis, relatórios e gráficos.

CENÁRIO E-GOV

A demanda que motiva este artigo é devido às tarefas de análise por parte dos gestores de recursos humanos que atuam nos processos de concessão de promoção e progressão do QPPE serem em boa parte feitas de forma manual, mesmo que com a utilização do Meta 4, que é o sistema atual de gestão da folha de pagamento do Estado do Paraná para a grande maioria dos quadros de pessoal. Posteriormente, o sistema aqui proposto poderá ser ajustado com aprimoramento para atender também as demais carreiras do Poder Executivo.

No contexto da transformação digital, destaca-se a relevância do presente estudo, considerando que uma atividade inovada ou transformada digitalmente potencializa a agilidade nas demandas a serem executadas. Nesse sentido, é necessário aproveitar as tecnologias disponíveis para se obter ganhos em tempo e eficiência. Cabe considerar que a transformação digital pode não demandar altos custos, contudo é importante saber como utilizá-la.

Assim, a proposta, analisando institucionalmente, através da praticidade e agilidade que o sistema terá, deverá diminuir consideravelmente o tempo gasto com as tarefas manuais envolvidas no processo.

Quanto à importância da transformação digital, destaca Loureiro (2020) que ela é uma ferramenta essencial para a Administração Pública. A mudança não se trata apenas de tecnologia, mas envolve a cultura organizacional e a mentalidade dos gestores dos diversos órgãos de governo. De acordo com Loureiro (2020) essa mudança de mentalidade

serve como incentivo, como exemplo para importação de tecnologias e serve de fomento a criatividade dos processos.

Loureiro (2020) pondera ainda que a transformação digital tem seu surgimento como um processo de ajustes da realidade atual para a realidade digital, pois aproveitando os avanços tecnológicos, é possível automatizar processos auferindo ganhos de produtividade, e tendo um aumento da eficiência. Com isso há agilidade na prestação de serviços, por meio de sistemas inteligentes de gestão e análise de dados e informações.

Para Loureiro (2020), é necessário o envolvimento da alta administração para que uma estratégia de transformação digital seja definida e implementada. Assim, fatores institucionais relevantes são o compromisso da alta administração, pois isso impulsiona a iniciativa com recursos necessários (financeiros e humanos). Menciona ser relevante a consciência digital, pois considera insuficiente a criação de novos serviços e soluções sem a devida capacitação e participação ativa dos envolvidos. Ainda quanto aos fatores institucionais relevantes, a infraestrutura e padrões de Tecnologia de Informação (TI) se mostram relevantes nesse processo, como exemplo a computação em nuvem que agiliza o fornecimento de novos serviços, ou as tecnologias emergentes como a inteligência artificial e a internet das coisas.

Pontos importantes, segundo Rogers (2019), para alcançar a transformação digital, são apresentados no quadro a seguir:

Quadro 1: Pontos importantes para alcançar a transformação digital

Primeiro	A visão ampla melhorando o que se faz.
Segundo	Visão de futuro claramente definida
Terceiro	Horizontes de tempo pensando nas tendências de longo prazo
Quarto	Criação de valor com excelência operacional através de novos modelos
Quinto	Planejamento e experimentação pensando no curto prazo
Sexto	Começar agora: descobrir os passos a seguir agora e não esperar um determinado prazo;
Sétimo	Olhar para dentro, pensando porque o digital é importante, o que pode se tornar uma força importante.

Fonte: Elaborado a partir de Rogers (2019).

OBJETIVOS

O objetivo do presente trabalho é justificar e embasar a ideia de implementação que possa servir de base para a elaboração de um sistema automatizado, referente aos institutos de desenvolvimento de carreira, com o objetivo de contribuir com o processo de transformação digital no Governo do Estado do Paraná, especificamente, a partir da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência (Seap). Sendo a proposta adotada, após a elaboração, o sistema será de extrema importância para a gestão dos processos, não só dentro do local de atuação, pois atingirá diversos beneficiários que utilizarão o sistema, reduzirá também erros e a necessidade de atos retificadores. Ademais, posteriormente a ideia é que o sistema possa ser adaptado para atender as diversas carreiras e quadros de

pessoal do Poder Executivo do Estado do Paraná, facilitando assim os processos, no que se refere ao desenvolvimento de carreiras, dentro da Administração Pública Estadual.

METODOLOGIA

A proposta para a presente pesquisa é a utilização da pesquisa-ação que, conforme Thiollent (1988), é desenvolvida em estreita associação com uma ação, bem como pode ser com a resolução de um problema coletivo, em que os envolvidos na situação ou no problema trabalham juntando esforços de modo cooperativo ou de modo participativo. Ainda, de acordo com Thiollent (1986), as expressões definidas como “pesquisa participante” e ou como “pesquisa-ação” são constantemente consideradas como sinônimas, no entanto, a pesquisa-ação, além da participação, supõe uma forma de ação planejada de caráter social, educacional, técnico ou outro.

Para Thiollent (1986), o principal objetivo de uma pesquisa-ação é possibilitar aos interessados os meios para que possam responder com eficiência às dificuldades que enfrentam por meio de uma ação transformadora. Ou seja, facilita-se o encontro de soluções para dificuldades reais. Os adeptos precisam ficar atentos às exigências teóricas e práticas para a solução de problemas relevantes, e por meio da fase exploratória com o diagnóstico, com a definição do tema, dos problemas, com a coleta de dados, com a aprendizagem, finalizando com o desenvolvimento de um plano de ação e, por último a divulgação dos resultados.

Nesse sentido, visando a solução dos problemas, primeiramente o presente estudo verifica e detalha como é o processo de concessão atualmente, identificando também as fragilidades.

Em sequência são apresentadas as possibilidades referentes a contratação, em relação à elaboração e ao desenvolvimento do sistema proposto. Posteriormente são detalhados os objetivos esperados em relação ao sistema. Por fim, são apresentados os elementos e critérios importantes que devem ser inseridos no sistema, são descritas as regras que o sistema deve interpretar e respeitar para a validação das solicitações e é realizado uma discussão teórica da importância do sistema em relação a transformação digital.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O QUADRO ATUAL: COMO O PROCESSO É REALIZADO NOS DIAS DE HOJE

As informações de Recursos Humanos, em especial as relativas aos institutos de desenvolvimento da carreira do QPPE no âmbito do Estado do Paraná, não são armazenadas nos sistemas dos Núcleos de Recursos Humanos (NRHS), pois são armazenadas e administradas de forma manual, mesmo com o uso do E-Protocolo³.

Esse processo apresenta dificuldades devido à necessidade de integração e agrupamento de um grande volume de dados para geração das respectivas informações e documentos pertinentes ao processo de concessão.

Cabe detalhar dentro do quadro atual de como ocorrem os processos atualmente que, considerando os trâmites e também a documentação que devem estar instruídas nos protocolados de solicitação de concessão das promoções e progressões, que os protocolos

³ É o sistema utilizado pelo Governo do Estado do Paraná para tramitação de processos e documentos, sendo regulamentado pelo Decreto 7.304/2021.

de concessões devem ser instruídos com: informação do NRHS/Unidade de Recursos Humanos (URH), descrevendo que os servidores atenderam os requisitos necessários referentes aos institutos de desenvolvimento na carreira previstos na legislação específica; minuta de resolução específica do ato de concessão, com os anexos necessários, subscrita pelo titular do órgão ou pasta, além do respectivo arquivo em formato editável; quadro de custos dos institutos de promoção - progressão para a totalidade dos servidores abrangidos na proposta, quadro detalhando os cursos - certificados; informação do núcleo orçamentário e financeiro setorial; declaração de adequação da despesa e de regularidade do pedido (DAD); quadro de detalhamento de despesa (QDD); e ofício do titular da pasta assinado ratificando o respectivo ato concessivo, o qual deve ser enviado por meio do E-protocolo à Seap, sendo a análise dos requisitos legais, de inteira responsabilidade das URH de cada Órgão.

Cabe destacar ainda que anterior à instrução do protocolo com o processo de concessão coletivo de institutos de desenvolvimento das carreiras que devem ser analisados e instruídos por servidores das URH, primeiramente, quando a concessão é relacionada a capacitação, cursos, escolaridade ou titulações, são criados protocolos individuais de solicitação por meio de requerimento específico de cada servidor interessado.

Nestas solicitações são incluídos documentos como requerimento devidamente preenchido e assinado, dossiê histórico funcional e os referidos certificados ou diplomas com o total de horas ou grau necessário para cada caso, que posteriormente são analisados por comissão específica. Os referidos certificados de titulação, além de deverem ser afetos ao cargo, função desenvolvida, não podem ser repetidos, assim, faz-se necessário cuidado por parte da URH de lotação do servidor para que não sejam incluídos certificados já utilizados em pedido de concessão anterior. A referida conferência é feita manualmente ou por uso de planilhas. No entanto, podem ocorrer erros humanos.

Nesse sentido, por haver atividades de forma manual, algumas vezes ocorrem erros, até mesmo por erro de interpretação das leis, decretos e regulamentos, que posteriormente precisam de atos retificadores. Podem ocorrer equívocos quanto às informações orçamentárias, bem como erros materiais como a digitação de uma classe e referência incorreta dentro da referida carreira.

Cabe destacar que os processos que tramitam na Seap e nos demais órgãos do Estado, representam um problema para a capacidade operacional, aumentando o custo orçamentário com pessoal. Um sistema reduziria o quantitativo de servidores para atendimento dessa demanda e minimizaria o erro material.

Neste aspecto, uma concentração de ideias e esforços para a adequação dos processos organizacionais e o direcionamento de recursos para o desenvolvimento de um sistema de informação que se faça possível o exercício das atividades de desenvolvimento das carreiras com maior qualidade, menor tempo e menos custos dentro da secretaria e que auxilie na inovação e transformação digital que vem ocorrendo no Estado do Paraná, mostra-se adequada a necessidade de contratação de serviços de consultoria e desenvolvimento de projetos e soluções de tecnologia de informação e comunicação.

REFLEXÃO SOBRE O QUE É NECESSÁRIO PARA DESENVOLVER A SOLUÇÃO NA SEAP

Para a elaboração do sistema de desenvolvimento de carreira dos servidores do Poder Executivo pertencentes ao QPPE, que tem relação com a tecnologia da informação e comunicação (TIC) e que envolve os processos de concessão, e alinhado ao aprimoramento da transformação digital que vem ocorrendo no Estado do Paraná, na Seap ele poderia ocorrer como solução disponível a execução indireta desses serviços de desenvolvimento, ou seja, por um fornecedor terceirizado, neste ponto se apresentam duas alternativas:

1) Contratação de empresa estatal, isto é, que seja integrante da Administração Pública do Estado do Paraná, neste caso a Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Paraná (Celepar), que é instituída nos termos da Lei Estadual nº 4.945/1964. Logo, por se tratar de sociedade de economia mista estadual, a contratação desta terceirização pode ocorrer mediante dispensa de licitação, contanto que estejam presentes, concretamente, os requisitos legais definidos na legislação específica para a referida contratação.

2) Contratação de um fornecedor terceirizado, mas não integrante da Administração Pública Estadual, mediante processo licitatório. Por sua vez, em princípio, essa possibilidade pode representar custos e riscos maiores para a secretaria, uma vez que o custo do processo licitatório, em relação ao processo de contratação direta é maior.

Diante disso, nota-se que o conhecimento das atividades demandadas, do ambiente interno da secretaria e dos órgãos do Estado em geral, e dos atuais sistemas de informação que são mantidos na Seap já faz parte do conhecimento pela Celepar, a qual é historicamente a única fornecedora de serviços de Tecnologia da Informação (TI) à secretaria.

Para a efetivação do sistema haveria a necessidade de compartilhamento e integração de sistemas e base de dados do Estado, que são operados pela Celepar e não são disponibilizados e acessíveis a terceiros, ou seja, aos agentes privados.

Cabe destacar que a Celepar está sujeita ao princípio da continuidade do serviço público, por ser ente da Administração Pública, já um fornecedor privado está sujeito a riscos de mercado, o que pode afetar a continuidade do sistema.

Por essas razões, a prestação dos serviços de consultoria e desenvolvimento de sistemas na área de TI, pela Celepar caracteriza-se em primeiro momento mais vantajoso tecnicamente e financeiramente à Administração, salvo, contudo, se os preços por ela ofertados forem incompatíveis com o mercado.

De acordo com Perez & Zwicker (2021) para a escolha de um fornecedor de serviços de TI, é importante que o preço seja competitivo, que haja capacitação tecnológica com soluções diferenciadas, solidez e perspectivas de longo prazo, gama de serviços e segurança da informação. Ressalta-se que na prestação dos serviços de desenvolvimento de sistemas é importante o fornecedor ter equipe técnica especializada, infraestrutura de software e hardware para o desenvolvimento dos serviços, componentes de software aplicáveis no desenvolvimento da solução em questão, ferramentas de apoio ao desenvolvimento e ambientes computacionais específicos de desenvolvimento, testes e homologações.

Os princípios gerais de boas práticas da área de engenharia de software e abrange

fases como: análise; projeto técnico; codificação e testes.

Na fase de análise são definidas as necessidades do usuário e deve ser apresentado que solução atenderá a demanda, baseado no levantamento dos requisitos funcionais. Na etapa do projeto técnico relacionam-se aspectos como: plataforma e arquitetura do sistema, linguagem de programação que deve ser utilizada, integrações necessárias com outros sistemas já utilizados como o Meta-4, banco de dados utilizado, entre outros. Quanto à construção e teste, deve ser levado em consideração as definições estabelecidas pela etapa de projeto técnico e de acordo com a arquitetura estabelecida. Devem ser realizados os testes técnicos e funcionais com o intuito de verificar se a solução produzida possui o nível de qualidade necessária para a validação de requisitos. Em sequência, é preciso realizar testes de aceitação com os clientes/usuários. Por fim, os resultados finais destas etapas são o código-fonte do sistema e relatório de aceitação do cliente. Que posteriormente deve ocorrer a disponibilização da produção do sistema de TI que foi previamente aceito em ambiente de teste e homologação.

Por fim, sobre a referida demanda, é importante destacar que além do desenvolvimento do sistema definitivo é necessário suporte e manutenção permanente, mas primeiramente o planejamento e desenvolvimento de um projeto-piloto, de acordo com uma parametrização que deve ser elaborada. Cabe ainda a elaboração de manual que apresente as rotinas e funcionalidades do sistema e o desenvolvimento de soluções que permitam o suporte eficaz. O planejamento e desenvolvimento de integração do sistema ao Meta4 também é uma necessidade a ser planejada.

E, ainda, para o referido serviço, devem ser respeitadas a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), bem como as normas, diretrizes e procedimentos, os quais são definidos pelos órgãos competentes da Administração Pública do Estado do Paraná no que se refere a políticas e metodologias que são aplicáveis à governança e gestão de tecnologia da informação e comunicação, desenvolvimento e sustentação de software, segurança da informação e proteção de dados pessoais.

A IMPORTÂNCIA DE UM SISTEMA DE GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

Os objetivos a serem alcançados, além de futuramente auxiliar a gestão dos institutos de desenvolvimento das diversas carreiras existentes no Poder Executivo, é propor a ideia de um sistema para tornar os processos de concessões de promoção/progressão e todos os institutos de desenvolvimento das mesmas mais práticos, tanto na análise gerencial, como nas demais informações relevantes à gestão de Recursos Humanos. Permitindo o constante acompanhamento e atualização passo a passo, tanto dos servidores interessados, como de todos os responsáveis pelos processos, o qual deverá disponibilizar relatórios, como: servidores com critérios adimplidos em todos os institutos de promoção e progressão; custos destinados a promoção e progressão por órgão e geral; projeção mensal e anual - projeção para a Lei Orçamentária Anual (LOA); quantitativo de servidores promovidos por instituto, percentual, gráficos, custos, entre outros. Deverá permitir uma visualização facilitada dos processos e das informações/dados em tabelas customizáveis, relatórios e gráficos.

Por fim, com o sistema deve ocorrer a otimização dos processos de concessão, deve ser padronizado os mecanismos de desenvolvimento de carreiras do Estado, além de auxi-

liar na gestão, bem como no controle das referidas concessões, deve aumentar a celeridade nos trabalhos desenvolvidos nas diversas URH, refletindo no aumento da produtividade, da eficácia e eficiência.

ELEMENTOS IMPORTANTES PARA O DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA

Assim, os elementos importantes a serem inseridos no sistema, abrangem modalidade para que se instrumentalize a possibilidade de cadastro via sistema web, para que os mesmos, servidores ativos, possam cadastrar e incluir a titulação para a promoção/progressão almejada.

Deve haver ferramenta que seja possível implantar ou alterar regras dentro do sistema dos desenvolvimentos funcionais, considerando as legislações pertinentes e possíveis alterações.

O sistema deve possibilitar a criação de protocolo automatizado via e-protocolo, com informações orçamentárias e financeiras, resolução que se refere o ato, assim como arquivo para posterior publicação em Diário Oficial do Estado (DIOE).

Considerando a publicação em DIOE, o sistema deve criar arquivo para implantação via sistema Meta 4 no histórico funcional do servidor e conseqüentemente em folha de pagamento da nova classe salarial.

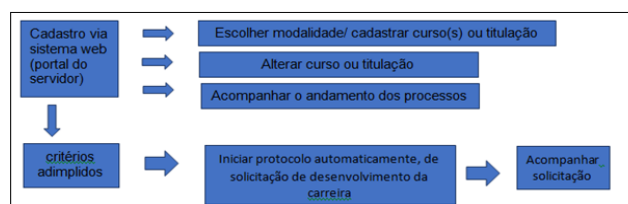
É importante esclarecer que inicialmente o acesso para o cadastro de certificados e titulações no referido sistema deve ser disponibilizado apenas para servidores do QPPE, os quais poderão inserir os certificados/diplomas previstos para o desenvolvimento funcional e poderão acompanhar o andamento dos processos de análise e concessão. O sistema, no entanto, deve impedir cadastro de certificados já utilizados anteriormente, mesmo que o total da carga horária do referido certificado não tenha sido utilizada.

Cabe destacar que se não for possível o NRHS de lotação do servidor atestar a autenticidade do certificado via web, o sistema deve enviar lembrete ao servidor quanto a apresentação para validação do certificado inserido mediante apresentação do documento original. O NRHS, para a validação do certificado via sistema, deve avaliar se o curso é afeto as atividades desempenhadas pelo interessado na promoção/progressão.

Quando o servidor atingir todos os critérios para a promoção o sistema deve permitir que se inicie automaticamente o protocolo mediante alerta de opção no sistema, detalhando que os efeitos financeiros e funcionais serão devidos apenas a partir da data de publicação do ato de concessão em DIOE.

Na figura 1 é possível analisar visualmente os elementos importantes a serem inseridos no sistema para o servidor interessado.

Figura 1: Elementos importantes a serem inseridos no sistema para o servidor interessado



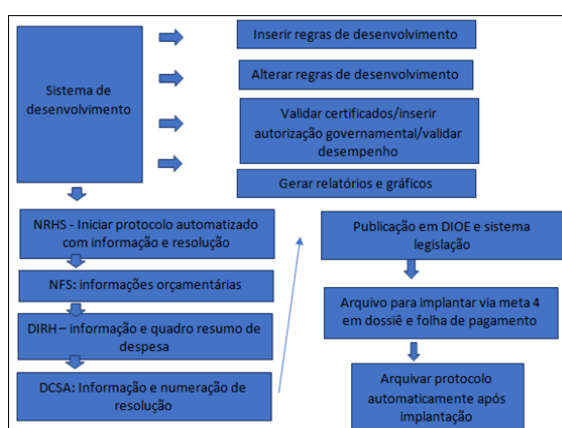
Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Os NRHS deverão poder iniciar protocolo de concessão, que contenha informação padronizada produzida pelo sistema para envio ao Núcleo Financeiro Setorial (NFS), com um ou vários servidores no mesmo protocolo, desde que não tenham pendências no sistema. Por sua vez, o NFS deve incluir informação padronizada quanto à a disponibilidade orçamentária, quadro de detalhamento da despesa, declaração de adequação da despesa e regularidade do pedido todos criados pelo sistema e enviar à Divisão de Informação e Recursos Humanos (DIRH).

A DIRH deve incluir informação e quadro resumo de acompanhamento de despesa produzidos pelo sistema e encaminhar à DCSA.

Uma vez na DCSA, o sistema deve também alertar no decorrer dos trâmites servidores foram inativados, que devem ser excluídos. A divisão deve gerar via sistema a informação padronizada e a resolução de concessão, que após as devidas assinaturas deve ser enviada para publicação em DIOE. Posteriormente, deve ser implantado no dossiê funcional no sistema meta 4, o que serve, conseqüentemente, para fins de pagamento. Na figura 2 é possível analisar visualmente os elementos importantes a serem inseridos no sistema para o para NRHS.

Figura 2: Elementos importantes a serem inseridos no sistema para o NRHS



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Quanto aos critérios que devem ser cadastrados no sistema como requisitos para as promoções, considerando a edição da Lei Estadual nº. 21.367 de 28 de fevereiro de 2023 que reestruturou o QPPE, quanto a Promoção por Aquisição da Estabilidade para as carreiras de Apoio, de Execução, de Aviação, Socioeducativa e Profissional deve ser obser-

vado também a Resolução Seap nº. 1.539 de 19 de maio de 2023 que regulamentou a referida promoção.

A promoção por aquisição de estabilidade é a passagem do servidor público, estável e em efetivo exercício, para a classe II, após o ato de Declaração de Aquisição da Estabilidade. O sistema deve ter uma opção para requerimento desta promoção, por meio de protocolo automatizado, pois a mesma poderá ocorrer mediante o preenchimento do formulário previsto no anexo único da Resolução, com protocolo individual, acompanhado de documento comprobatório da aquisição de estabilidade. Gerado o cadastro e protocolo deve ser encaminhado para análise da Comissão de Avaliação ou Unidade de Recursos Humanos. Para as demais promoções, o sistema deve permitir aos NRHS cadastrarem conceito em relação a avaliação de desempenho, que é pré-requisito para as promoções e o interstício mínimo na classe ou na carreira, conforme cada caso.

Em relação a promoção por capacitação, que ocorre da classe II a XVIII, de forma sequencial, após dois anos de efetivo exercício em cada classe, quanto aos certificados, o sistema deve respeitar além do interstício de tempo, a soma de horas de cursos, sendo para o cargo de apoio o mínimo de 60 horas, para as carreiras de execução, aviação e socioeducativa o mínimo de 120 e para a carreira do cargo agente profissional o somatório mínimo de 200 horas.

Sobre a promoção por escolaridade ou titulação, o sistema deve ter como critério que é somente, em caráter excepcional, para as classes VII e XIII de cada carreira. No cargo Agente Profissional interstício de nove anos de efetivo exercício, na carreira para a classe VII, e Curso de Especialização (lato sensu), afeto com a área de atuação ou de desempenho do cargo ou função, ou Especialidade reconhecida pelo respectivo Conselho de Classe Profissional. Ou 15 anos, sendo de efetivo exercício, na carreira para a classe XIII, e curso de Pós-graduação em nível de stricto sensu, também afeto com a área de atuação ou de desempenho no cargo.

Nos cargos Agente de Execução, Agente de Aviação e Agente de Segurança Socioeducativo deve ser respeitado o tempo de nove anos de efetivo exercício, na carreira para a classe VII, e Educação Superior (graduação, tecnólogo ou sequencial), na área de atuação do servidor. Ou 15 anos, sendo de efetivo exercício, na carreira para a classe XIII, e Curso de Pós-Graduação lato sensu, na área de atuação ou de desempenho do cargo.

No cargo Agente de Apoio nove anos, sendo de efetivo exercício, na carreira para a classe VII, e Cursos de Aperfeiçoamento com somatório mínimo de 160 horas. Ou 15 anos, para a classe XIII, e Ensino Médio Completo, Pós-Médio ou Profissionalizante.

CONCLUSÃO

De modo geral os resultados e as constatações obtidos por esta pesquisa confirmam o entendimento dos autores referenciados em que a partir de conceitos como inovação e transformação digital é possível transformar processos e deixá-los mais eficientes e ágeis. Assim como defende Castro (2022) que para falar em transformação digital deve-se destacar os processos e os fluxos das tarefas executadas nas organizações. Nestes aspectos, é possível inferir que um sistema automatizado de desenvolvimento de carreiras, poderá diminuir consideravelmente o tempo gasto em tarefas manuais. É possível concluir que para alcançar a transformação digital, é necessário levar em consideração pontos importantes destacados por Rogers (2019) como a criação de valor com excelência operacional através

de novos modelos. Dessa forma, conforme Thiollent (1988) por meio da pesquisa-ação resolve-se um problema coletivo, neste aspecto melhorando os processos dentro da Seap e posteriormente em outras entidades do Estado do Paraná. Ficou evidenciado que é necessário trabalhar de forma responsável para a escolha de fornecedor do referido serviço de TI. Em síntese a pesquisa demonstrou que a Celepar, por estar sujeita ao princípio da continuidade do serviço público, por ser ente da Administração Pública, se demonstra mais vantajosa para a referida elaboração do sistema com todos os critérios que devem ser considerados no desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

- BELLEGHEM, Steven Van. **Quando o digital se torna humano**. UBK Publishing House. 2020.
- BRASIL. **Lei nº. 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Súmula: Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: <planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 27 mai. 2023.
- CASTRO. **Gerenciamento de processos e transformação digital da empresa: qual a relação?**. Disponível em: <bit.ly/3L0npOY>. Acesso em: 04 jun. 2022.
- LOUREIRO, Geraldo. **Reconstrução do Brasil pela Transformação Digital no Setor Público**. Brasília – DF. IBGP, 2020.
- PARANÁ. **Lei Estadual nº. 4.945, de 30 de outubro de 1964**. Súmula: Autoriza o Poder Executivo a participar ou constituir Sociedade por Ações, destinada a implantar um Centro Eletrônico. Disponível em: <legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibirImpressao&codAto=11399>. Acesso em: 13 nov. 2023.
- PARANÁ. **Lei Estadual nº. 13.666, de 05 de julho de 2002**. Súmula: Institui o Quadro Próprio do Poder Executivo do Estado do Paraná – QPPE, conforme especifica e adota outras providências. Disponível em: <legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibirImpressao&codAto=6382>. Acesso em: 27 mai. 2023.
- PARANÁ. **Lei Estadual nº. 20.431, de 15 de dezembro de 2020**. Súmula: Dispõe sobre as diretrizes para a elaboração e execução da Lei Orçamentária do exercício financeiro de 2021. Disponível em: <legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibirImpressao&codAto=262531>. Acesso em: 27 mai. 2023.
- PARANÁ. **Resolução Seap nº. 10.363 de 06 de abril de 2010**. Súmula: organizar o encaminhamento dos pedidos de PROGRESSÃO POR TITULAÇÃO. Disponível em: <administracao.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2019-06/resol_10363.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2023.
- PARANÁ. **Resolução Seap nº. 1.539 de 18 de maio de 2023**. Súmula: Regulamenta a Promoção por Estabilidade do Quadro Próprio do Poder Executivo – QPPE. Disponível em: <legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibirImpressao&codAto=295124>. Acesso em: 27 mai. 2023.
- PEREZ, Gilberto & ZWICKER, Ronaldo. **Seleção de fornecedores de tecnologia da informação: um estudo sobre os procedimentos de avaliação e critérios de seleção**. SIELO, 17 set. 2021. Online. Disponível em: <scielo.br/j/ram/a/g7vzWtGJkdmLW439K7vbq5P/?lang=pt#>. Acesso em: 25 set. 2023.
- ROGERS, David. **7 dicas do consultor de transformação digital do Google para o seu negócio**. AMCHAM, 23 mar. 2019. Online. Disponível em: <amcham.com.br/noticias/inovacao/7-dicas-do-consultor-de-transformacao-digital-do-google-para-o-seu-negocio-leia-e-sobreviva>. Acesso em: 23 ago. 2023

THIOLLENT, M. **Metodologia da pesquisa-ação**. São Paulo: Cortez & Autores Associados, 1986. UMA estratégia de transformação digital abrangente cria o roteiro para um futuro sustentável; disponível em: <bit.ly/4eBuiUm>. Acesso em: 04 jun. 2022.