



www.lunix.com.br

MISSÃO

Prestar consultoria e desenvolver ações sustentadas pela gestão pública empreendedora e responsável.

Soluções Parametrizadas para a Gestão de Pessoas no Setor Público

Metodologia Lunix

Soluções em Tecnologia da Informação desenvolvidas sob medida para cada cliente.



Metodologia

Lunix



Artigo - Título:
Metodologia Lunix
Soluções Parametrizadas para a Gestão de Pessoas no Setor Público

Autor:
Ricardo Souza
Diretor
LUNIX CONSULTORIA S/S

Dados para contato:
E-mail: ricardo@lunix.com.br
Telefone: (61) 328-0476
Celular: (61) 9985-8400
Fax: (61) 328-8160 Ramal 27
Web Site: <http://www.lunix.com.br>

Sistemas Integrados de Gestão de Pessoas:

- SIPES (SERGIPE): <http://www.lunix.com.br/sistema-gestao-sipes.php>
- SIGESPE (TJ/PA): <http://www.lunix.com.br/sistema-gestao-sigespe.php>

Sistema de Gerenciamento de Informações na Web:

- Index LEX: <http://www.lunix.com.br/sistema-gestao-indexLex.php>

Sistema de Integração de Bases de Dados:

- SIPES Sync (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA: SIPREV X SERGIPE: SIPES):
<http://www.lunix.com.br/sistema-gestao-sipesync.php>

Sistema de Migração de Dados:

- COLETA (SERGIPE): <http://www.lunix.com.br/sistema-gestao-coleta.php>

Sistemas de Legislação

- RHLEX/PREFEITURA/SP: http://www.lunix.com.br/prefeitura_sp
- RHNET/ESTADO DA BAHIA: <http://www.rhnet.ba.gov.br> ou <http://www.lunix.com.br/rhnet2.ba>
- RHLEX/TJ/PARÁ: <http://www.lunix.com.br/tjpa>
- RHLEX/ESTADO DE GOIÁS: <http://www.lunix.com.br/administracao>
- SIPES Legis/ESTADO DE SERGIPE: <http://www.lunix.com.br/administracao2>
- IPES Legis/ESTADO DE SERGIPE: <http://www.lunix.com.br/ipes>
- SP LEGIS/ESTADO DE SÃO PAULO: <http://www.lunix.com.br/splegis>
- SISCONLEX/ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE: <http://www.lunix.com.br/sisconlex.seplan.rn>
- SEGOV/ESTADO DA BAHIA: <http://www.lunix.com.br/lunixteste>

Índice

1.	Contexto, Objetivos Gerais e Justificativas	4
2.	Macro-Processos da Metodologia Lunix	6
	(Figura nº 1 – Macro Processos da Metodologia Lunix)	6
2.1.	Descrição das Etapas da Metodologia Lunix	6
2.2.	Gestão do Conhecimento – Index LEX.....	8
	(Figura nº 2 – Exemplos de Telas do Index LEX)	8
	(Figura nº 3 – Exemplos de Sistemas de Legislação <i>Web</i>)	9
3.	Objetivos Conceituais da Metodologia Lunix	11
	(Figura nº 4 – Exemplo de Parametrização de Rubrica)	11
	(Figura nº 5 – Exemplos de Cadastros)	12
	(Figura nº 6 – Parametrização de Ocorrências)	13
4.	Objetivos Operacionais da Metodologia Lunix	14
5.	Objetivos Negociais da Metodologia Lunix.....	15
6.	Conclusões.....	15
7.	Referências Bibliográficas	16

Metodologia Lunix

Soluções Parametrizadas para a Gestão de Pessoas no Setor Público

1. Contexto, Objetivos Gerais e Justificativas

Nas últimas décadas, o serviço público no Brasil tem passado por uma crise institucional de meios e de fins que envolvem tanto aspectos de gestão (governança) como aspectos políticos (governabilidade).

Nesse contexto, os gastos com pessoal surgem como o maior agregado das despesas do setor público, comprometendo a maior parcela das receitas correntes líquidas da União, dos Estados, Distrito Federal e dos Municípios.

É comum a identificação da evasão expressiva e rotineira de recursos públicos por intermédio da folha de pagamento dos servidores ativos, dos aposentados e dos pensionistas, em virtude de negligência ou dolo de agentes políticos e de técnicos responsáveis pelo seu processamento, como vem sendo paulatinamente denunciado pela imprensa nacional.

As folhas de pagamento da União, dos Estados e Municípios, com raríssimas exceções, têm sido rotuladas de verdadeiras “caixas pretas”, em virtude da ausência de transparência quanto à legalidade dos lançamentos e de controles informatizados mais efetivos, que não podem ser implementados por deficiência do parque tecnológico ultrapassado e de processos de trabalho marcados por excessos burocráticos despreocupados com os resultados a serem alcançados.

De modo geral, constata-se que a falta de uma política clara de carreira voltada para a profissionalização e permanente capacitação de técnicos responsáveis pela gestão de pessoas no setor público, aliada à ausência de investimentos em tecnologia da informação, impossibilita a parametrização dos cálculos de acordo com os requisitos legais atendidos pela situação de vínculo, cadastral e funcional dos servidores perante a administração pública. A grande maioria dos sistemas de cadastro e de folha de pagamento, utilizados no setor público brasileiro, são considerados um conjunto em estado de obsolescência, em face da evolução dos recursos provenientes da tecnologia da informação.

Com efeito, surge como prioridade dos agentes políticos comprometidos com a Lei de Responsabilidade Fiscal, a implantação de mecanismos de controle automático de transações em sistema integrado de pessoal, com o objetivo de restabelecer e manter o equilíbrio fiscal e oferecer à sociedade mecanismos de verificação da correta aplicação dos recursos públicos na gestão de pessoas (controle social).

O objetivo precípua das soluções de gestão de pessoas desenvolvidas e implantadas pela Lunix Consultoria é o de proporcionar aos governos o total controle sobre a gestão e os seus gastos com pessoal, propiciando o resgate da governabilidade ameaçada e estabelecendo um mecanismo de responsabilização dos políticos e burocratas perante a sociedade (*accountability*).

Atualmente o setor público está consciente da necessidade de aumentar a capacidade de cumprir sua missão, ou seja, atender com qualidade a prestação de serviços de interesse da sociedade, ao menor custo possível. Entretanto, um dos principais problemas enfrentados pelos governos de um modo geral é o fato de que o conhecimento específico (histórico-legal), necessário ao desenvolvimento das funções públicas, geralmente, está encapsulado e restrito a pequenos grupos de servidores públicos.

Quem vivenciou experiências profissionais no serviço público pôde constatar, facilmente, que alguns servidores retêm o conhecimento deliberadamente para utilização como moeda de troca na busca de espaços de influência, de acordo com a sua conveniência pessoal distante do interesse público e, outros tantos, retêm conhecimento, simplesmente, por não se sentirem dispostos, nem tampouco motivados, a demonstrarem o que sabem em favor da instituição.

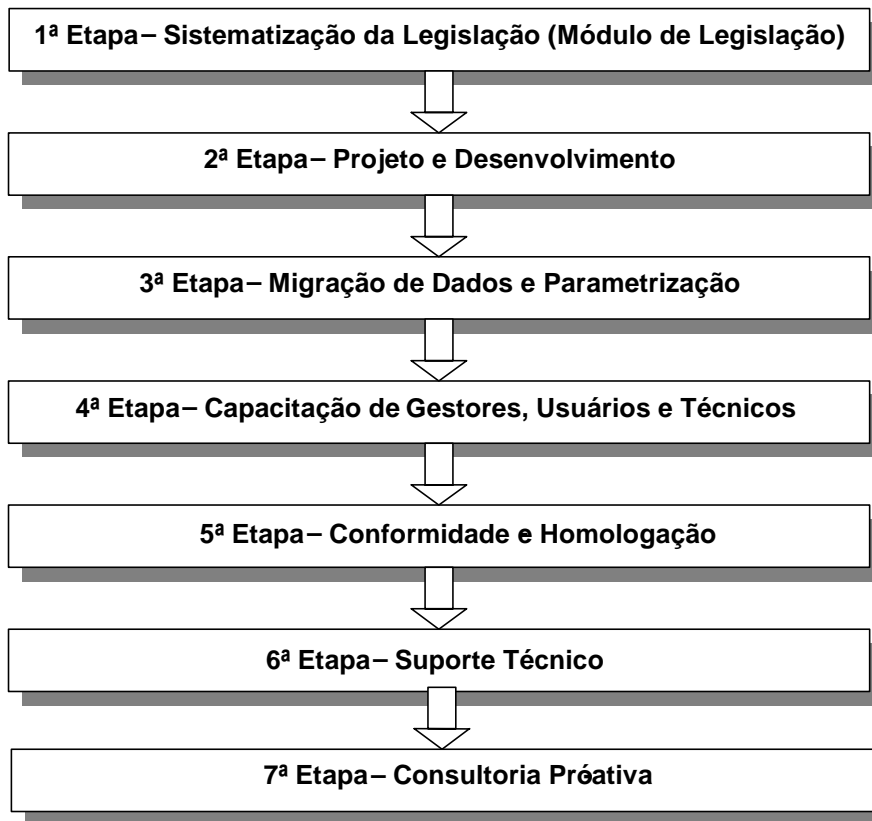
A falta de instrumentos efetivos de acesso à informação e ao conhecimento contribui negativamente para a baixa qualidade dos serviços públicos e acarreta gastos desnecessários suportados por toda sociedade, principalmente, durante a transição de governos, em razão do processo eleitoral inerente ao estado democrático de direito.

Quanto ao tema, destacaram-se, no final da década de noventa, autores como Davenport & Prusak, Drucker e Nonaka & Takeushque, que descreveram de modo insofismável a relevância da aplicação do modelo de gestão do conhecimento nas organizações. Neste caso, a gestão do conhecimento está sendo considerada como processo sistemático de identificação, criação, renovação e aplicação dos conhecimentos que são estratégicos em um órgão ou entidade pública para assegurar a prática de agregar valor à informação e de distribuí-la.

Estes conceituados autores classificaram o conhecimento humano em dois tipos: o conhecimento tácito e o conhecimento explícito. Conhecimento explícito, segundo eles, é o que pode ser verbalizado, facilmente comunicado ou contido em atos normativos ou manuais. O conhecimento tácito é um tipo de conhecimento mais importante que o explícito e dificilmente é verbalizado na linguagem gramatical. É o conhecimento pessoal incorporado à experiência do indivíduo decorrente de convicções, perspectivas, valores, visões, intuições, emoções, habilidades e competências.

Com essa preocupação, a Lunix Consultoria desenvolveu uma metodologia exclusiva para a captação, sistematização, retenção, atualização e disponibilização ampla do conhecimento especializado necessário ao desenvolvimento, parametrização e evolução de soluções de gestão de pessoas (tecnologia da informação) para órgãos e entidades públicas que se sujeitam a regimes jurídicos próprios, que apresentam tipicamente regras demasiadamente mais complexas do que, comparativamente, as regras trabalhistas do setor privado definidas na CLT. Sistemas de Gestão de Pessoas que observam essa metodologia são verdadeiramente construídos sob medida para cada cliente.

2. Macro-Processos da Metodologia Lunix



(Figura nº 1 – Macro Processos da Metodologia Lunix)

2.1. Descrição das Etapas da Metodologia Lunix

1ª Etapa – Sistematização da Legislação (Módulo de Legislação): identificação, levantamento, coleta, estudo, análise, sistematização, interpretação e disponibilização na Internet da base de dados contendo o conjunto de informações e conhecimento específico sobre a legislação aplicável aos recursos humanos do órgão ou entidade objeto da aplicação da metodologia Lunix. O produto mais representativo desta etapa é o Módulo de Legislação do Sistema de Gestão de Pessoas, que é disponibilizado desde o início dos trabalhos para consultas e validação por parte do cliente.

2ª Etapa – Projeto e Desenvolvimento: utilizando o método RUP, consiste no desenvolvimento e implantação dos casos de uso e diagramas do projeto do novo sistema de gestão de pessoas, de acordo com as “regras de negócio” mapeadas na 1ª Etapa. A plataforma é definida pelo cliente ou recomendada pela LUNIX. Os ciclos concluídos são validados pelo cliente de acordo com o cronograma de desenvolvimento e implantação. Os produtos dessa etapa consistem no conjunto da documentação técnica gerada em UML e das versões evolutivas do sistema de gestão propriamente dito, desenvolvidas sob medida, de acordo com os casos de uso sugeridos pela Lunix Consultoria, definidos e homologados pelo cliente.

3ª Etapa – Migração de Dados e Parametrização: migração dos dados em meio digital dos sistemas legados para o novo sistema de gestão de pessoas e parametrização de suas tabelas, cadastros, rubricas e tipos de ocorrências. Nessa etapa, a equipe de administração de dados da Lunix Consultoria desenvolve programas de migração automatizada de dados, contendo filtros que eliminam inconsistências e indicam necessidades de aprimoramento da informação. Considerando que nas soluções desenvolvidas pela Lunix Consultoria não há manipulação direta da folha de pagamento e os efeitos financeiros decorrem do registro de ocorrências cadastrais e da própria evolução funcional do servidor, ativo, inativo ou do pensionista, os dados cadastrais e as informações relacionadas com o cargo, função, ou com o instituidor de pensão são vitais para assegurar a qualidade do resultado da folha de pagamento. Dessa forma, é esperado que, durante essa fase, haja a necessidade de recadastramentos parciais ou de coleta de dados complementares inéditos, que são necessários para a completa parametrização do novo sistema.

4ª Etapa – Capacitação de Gestores, Usuários e Técnicos: transferência do conhecimento e da tecnologia, com toda a documentação técnica e manuais do novo sistema, inclusive com os códigos-fonte. De acordo com a filosofia da Lunix Consultoria, o sistema é desenvolvido para o cliente utilizá-lo com o maior grau de autonomia possível. Com efeito, todo o conhecimento gerado e tecnologia utilizada para o desenvolvimento e implantação do novo sistema são repassados à equipe do cliente, por intermédio do plano de capacitação de gestores, usuários e técnicos.

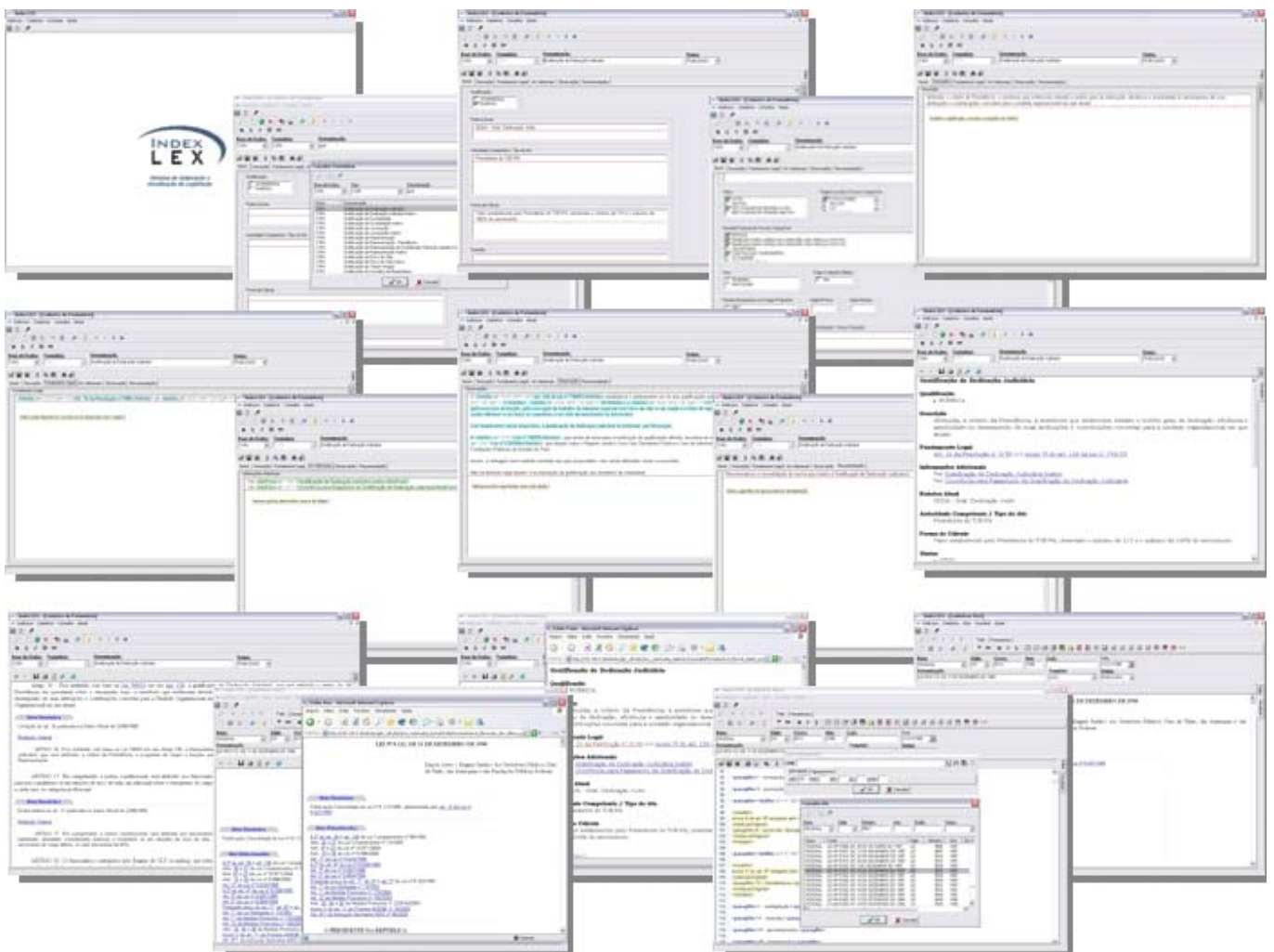
5ª Etapa – Conformidade e Homologação: após a implantação do novo sistema no órgão ou entidade do cliente, é necessária a validação final do novo sistema por parte do cliente, em relação aos ciclos pendentes de homologação. Ressalte-se que o cronograma de desembolso físico-financeiro prevê a entrega e o aceite de determinados produtos de acordo com o plano de desenvolvimento.

6ª Etapa – Suporte Técnico: fase de assessoramento e suporte técnico para a implantação definitiva do novo sistema. De acordo com a experiência da Lunix Consultoria em casos anteriores, nesta etapa, as demandas de suporte têm-se relacionado, na maioria das vezes, a questões que envolvem a parametrização diretamente por parte do Gestor Central do novo sistema, sem a necessidade de acionar a equipe de programação para se obter o resultado desejado. O novo sistema não é estático e pode ser comparado a um “tecido vivo” que evolui de acordo com a própria evolução dos cargos e carreiras e da inovação legal.

7ª Etapa – Consultoria Pró-ativa (Facultativa): revisão da legislação, formulação de políticas para a gestão de pessoas (regime jurídico, carreiras, remuneração, e regime próprio de previdência e ajuste fiscal), redesenho de processos e auditoria de sistemas (parâmetros, dados e processos). Considerando que a equipe da Lunix Consultoria promove um verdadeiro mergulho no conjunto de normas que estabelecem as regras legais para a gestão de pessoas do órgão ou entidade objeto da prestação do serviço, bem assim a vasta experiência dessa equipe na formulação de políticas públicas e de sua materialização em atos normativos de qualquer hierarquia do ordenamento jurídico, seja federal, estadual ou municipal, por consequência, é elaborado um rico diagnóstico capaz de contribuir efetivamente para a correção de distorções, revisão de normas anacrônicas e inovações sintonizadas com as modernas tendências da área de gestão de pessoas.

2.2. Gestão do Conhecimento – Index LEX

Para apoiar a fase inicial da metodologia ora descrita neste artigo como instrumento de absorção, retenção e disponibilização do conhecimento, a Lunix Consultoria desenvolveu um sistema específico de gerenciamento de informações na Internet, denominado Index LEX - Sistema de Indexação e Sistematização da Legislação, que é disponibilizado para o cliente, juntamente com a solução de gestão de pessoas. Trata-se de uma ferramenta simples e eficiente para a indexação de diversos atos normativos, tais como constituições, leis, decretos, portarias, resoluções, pareceres e outros documentos, e permite ainda a utilização de formulários de entradas de dados descritivos e qualificativos de atributos de diversos objetos jurídicos com o objetivo de contribuir para que o conhecimento tácito das organizações públicas se torne cada vez mais explícito com o uso da Internet.



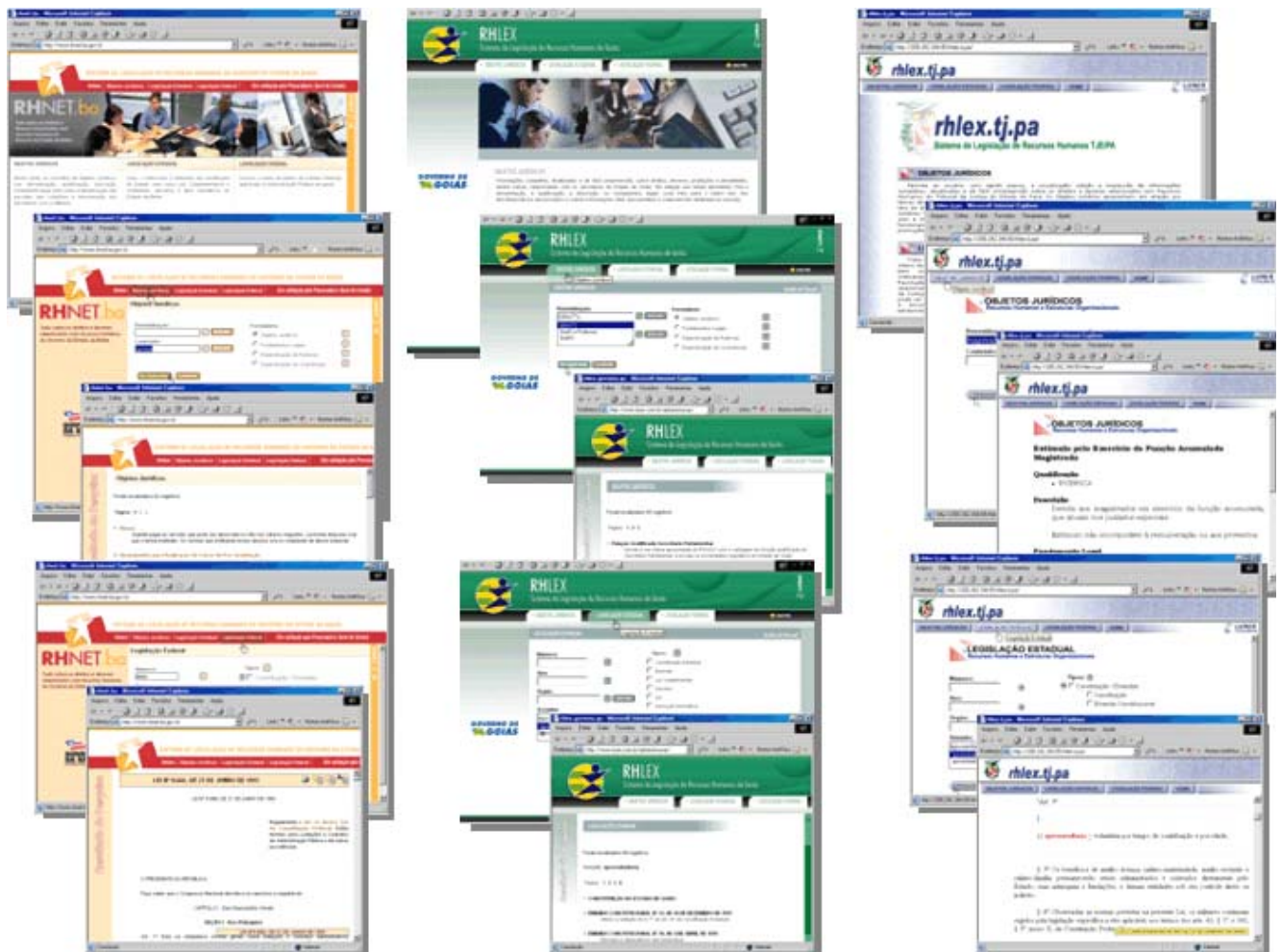
(Figura nº 2 – Exemplos de Telas do Index LEX)

O Index LEX tem como objetivo geral ser instrumento eficiente de apoio ao processo de gestão do conhecimento das organizações públicas, disponibilizando, na Internet, informações sobre o conhecimento explícito, que pode ser verbalizado, facilmente comunicado ou contido em atos normativos ou manuais, bem como sobre o conhecimento tácito, personalíssimo e incorporado à

experiência do indivíduo decorrente de convicções, perspectivas, valores, visões, intuições, emoções, habilidades e competências.

Segundo Nonaka & Takeuchi (1997, p. 79), para se tornar uma “entidade geradora de conhecimento” (*knowledge creating company*) deve-se completar uma “espiral do conhecimento” que vai de tácito para tácito, de explícito a explícito, de tácito a explícito e, finalmente, de explícito a tácito. Logo, o conhecimento deve ser articulado e então internalizado para tornar-se parte da base de conhecimento de cada pessoa do órgão ou entidade. A espiral começa novamente depois de ter sido completada, porém em patamares cada vez mais elevados, ampliando assim a aplicação do conhecimento em outras áreas da organização.

Nesse sentido, o sistema Index LEX, juntamente com os *sites* de legislação por ele gerenciados (módulos de legislação relacionada com a solução de gestão de pessoas), é bastante eficiente para apoiar a especificação funcional, modelagem de dados, desenvolvimento, parametrização de ocorrências e rubricas, capacitação de usuários e técnicos e implantação, sob medida para cada cliente, de sistemas informatizados de gestão e processamento de folhas de pagamento parametrizadas, integradas com os cadastros de servidores/militares.



(Figura nº 3 – Exemplos de Sistemas de Legislação Web)

Por intermédio do Index LEX, a Lunix Consultoria procede à compilação, sistematização, indexação, parametrização e disponibilização na Internet de "regras de negócio" relacionadas com a legislação de pessoal civil, militar, ativo, inativo/reformado, pensionista, estatutário, celetista ou submetido a regime jurídico próprio, contratado temporário, conveniado, terceirizado e estagiário, dos Governos Federal, Estadual, do Distrito Federal e Municipal, e ainda a sistematização de outros conjuntos ou ciclos normativos de outras áreas do conhecimento.

Na 1ª Etapa da Metodologia Lunix, são criados Objetos Jurídicos no Index LEX, a partir da análise e interpretação da legislação específica relacionada com servidores/militares, consistentes nas ocorrências funcionais, cadastrais, pessoais, e nas rubricas de rendimento ou desconto utilizadas em folhas de pagamento, reunindo de forma consolidada e completa os requisitos legais e as informações necessárias à definição da "regra de negócio", mediante a descrição conceitual e a indicação de parâmetros, restrições correlações, interações com outros objetos jurídicos e a remissão inteligente a dispositivos legais, que são apresentados no seu inteiro teor.

Na base de dados gerenciada pelo Index LEX, a Lunix Consultoria promove a conversão, consolidação, elaboração e inclusão de notas sobre cada tipo de alterações, revogações, modificações de redação, acréscimos, dentre outras mudanças ocorridas na legislação relacionada a servidores/militares, para armazenamento em banco de dados e disponibilização na Internet. Também permite a criação de *links*, que constituem elos de ligação indicados nos textos dos atos incluídos na base de informações.

A sistematização e disponibilização da legislação são imprescindíveis para proporcionar aos governos o total controle sobre a gestão e os seus gastos com pessoal, tendo em vista que a proposição de um Sistema Parametrizado de Gestão Integrada de Pessoas passa, necessariamente, pelo conhecimento e a análise do arcabouço jurídico que fundamenta a concessão dos direitos específicos, como ocorrências funcionais e das vantagens correspondentes às rubricas de pagamento, a fim de que se identifiquem e dimensionem as regras vigentes, para que, com base nessas informações, seja possível a especificação em linguagem matemática e lógica dos limites e parâmetros legais.

Com a aplicação da metodologia Lunix, a socialização da informação, transparência da gestão, desburocratização e uniformização da aplicação do conhecimento consolidado no dia a dia dos servidores públicos decorrem da publicação, na Internet, do sistema de consulta à legislação gerado por intermédio do Index LEX (*site* oficial do cliente) para uso gratuito dos gestores, servidores e cidadãos em geral.

A sistematização da legislação é necessária em todas as etapas da Metodologia Lunix, iniciando pela definição da "regra de negócio" para o desenvolvimento e implantação do novo sistema de gestão de pessoas, apresentando o tipo de informação que será necessária para propiciar o controle sistêmico no mais alto grau de segurança possível.

Em seguida, a sistematização da legislação é utilizada na parametrização das tabelas, cadastros e dos cálculos da folha de pagamento. O conhecimento contido no módulo de legislação é utilizado como parte do conteúdo programático do plano de capacitação de Gestores, Usuários e Técnicos.

Depois de implantado definitivamente no órgão ou entidade do cliente, o módulo de legislação devidamente atualizado é utilizado para estabelecer as alterações da parametrização em compasso com a evolução do ordenamento jurídico, permitindo assim a irrestrita observância do princípio constitucional da legalidade. O módulo de legislação constitui, ainda, indispensável instrumento de suporte a auditorias de parâmetros na folha de pagamento gerada pelo novo sistema.

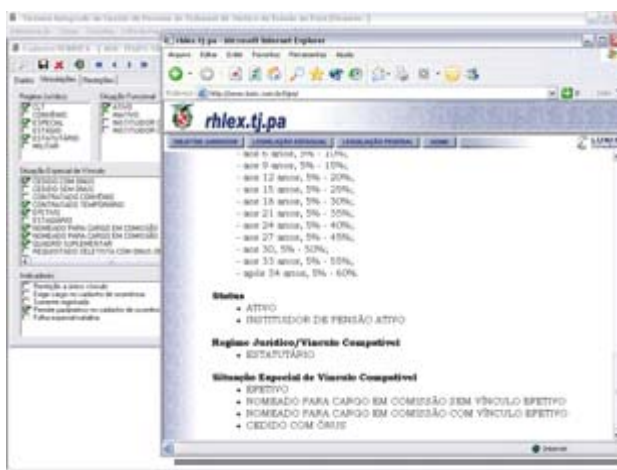
As primeiras versões das soluções de gestão de pessoas, desenvolvidas e implantadas com a utilização da metodologia Lunix, já constituem uma realidade e foram implementadas, com êxito, em:

- **Sergipe** (SIPES - Sistema Integrado de Pessoal do Estado de Sergipe - implementado),
- **Goiás** (RHNET - em fase de implementação) e
- **Poder Judiciário do Pará** (SIGESPE Sistema Integrado de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Pará – em fase final de implantação, rodando folhas em paralelo com o antigo).

A metodologia idealizada pela Lunix Consultoria buscou atender aos objetivos descritos nos itens subseqüentes.

3. Objetivos Conceituais da Metodologia Lunix

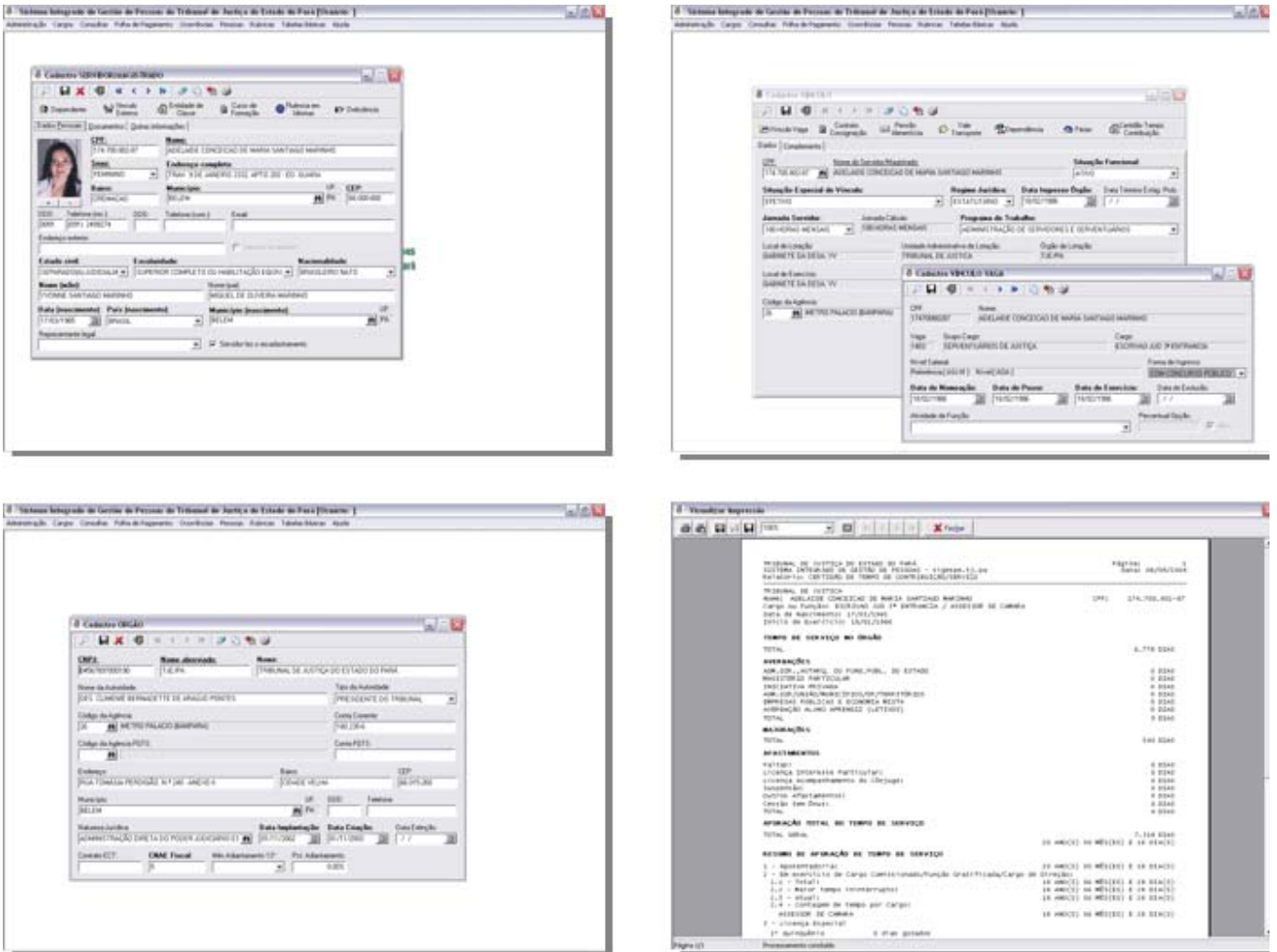
- desenvolver um sistema de gestão de pessoas moderno, robusto, com tecnologias para plataforma baixa (ambiente com GUI em 2 camadas ou em ambiente *Web* em 3 camadas) bastante seguro contra fraudes, erros, burlas e interpretações casuísticas do arcabouço normativo da folha de pagamentos, para uso de governos, integrando completamente, num único sistema, a gestão operacional e gerencial de cadastro e de pagamentos de servidores e empregados vinculados a qualquer regime jurídico (estatutário, CLT, contratados temporários, estagiários, magistrados, militares – PM e Corpo de Bombeiros, pensionistas etc); nesse conceito, ao contrário da maioria dos sistemas legados de governo na área de pessoal, não existe atualização de folha de pagamento, mas o processamento de contracheques a partir da atualização do cadastro (a folha de pagamento é mais um produto do que um processo do sistema);
- parametrizar as “regras de negócio” (legais) vigentes de todos os regimes no próprio sistema (derivadas da Constituição Federal, leis complementares, leis ordinárias, jurisprudência dos tribunais, decretos, portarias, instruções normativas, pareceres, etc), incorporando recursos que tornam o sistema flexível para atualização dessas regras com pouco esforço de reconfiguração; uma parte expressiva das reconfigurações pode ser operada diretamente pelos próprios usuários, sem a necessidade de programação;



(Figura nº 4 – Exemplo de Parametrização de Rubrica)

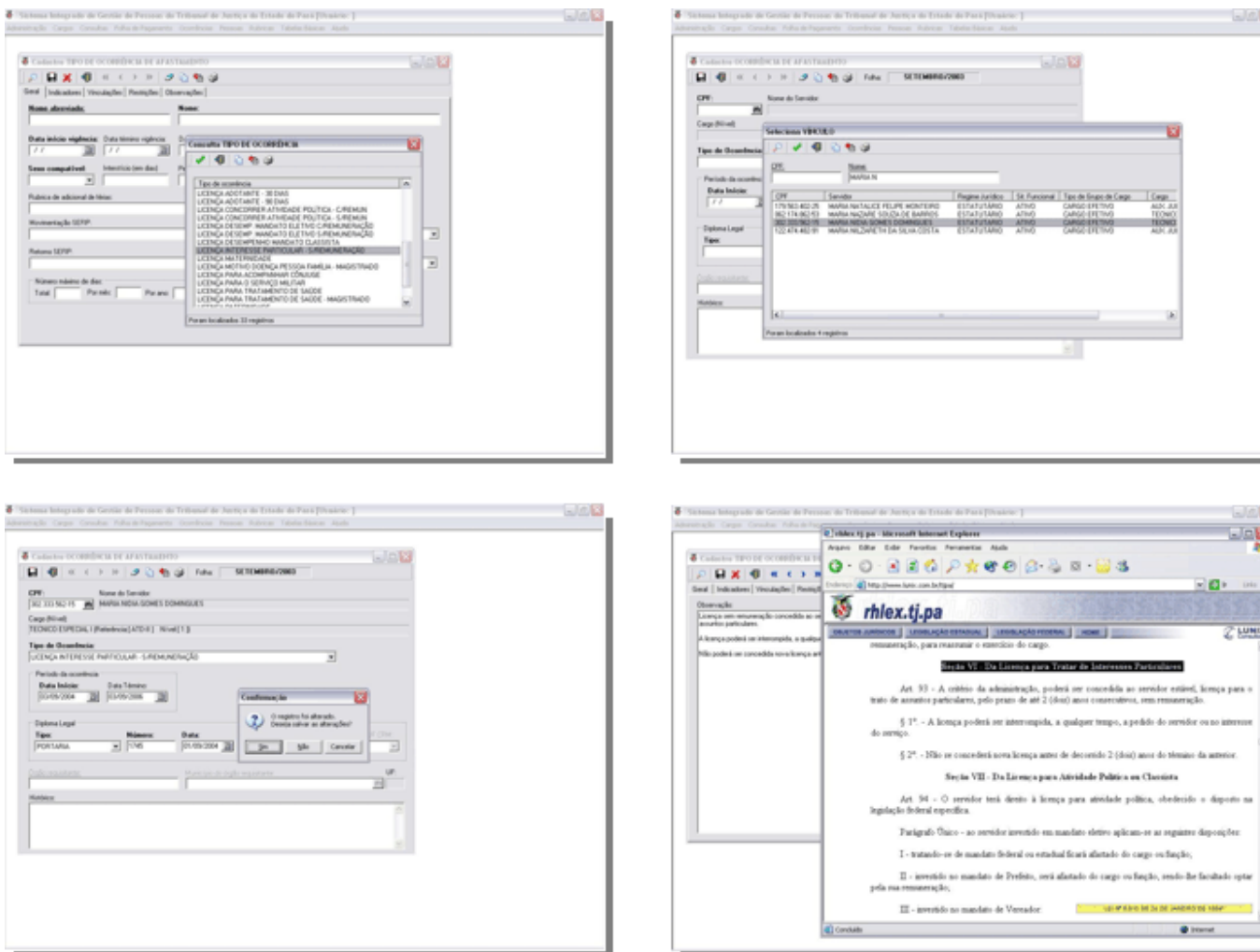
- registrar e controlar os órgãos e os cargos públicos existentes e extintos, ocupados ou vagos, e suas especificidades, além dos dados institucionais e organizacionais relacionados à sua criação/alteração/extinção;

- d) registrar e manter dados históricos dos cargos públicos e dos servidores ocupantes ao longo de toda sua vida funcional, inclusive após a aposentadoria/reforma ou falecimento;



(Figura nº 5 – Exemplos de Cadastros)

- e) registrar e controlar todas as transações de atualização cadastral utilizando o conceito de “ocorrência”, armazenando-se na base de dados do sistema todos os eventos institucionais, organizacionais, funcionais e pessoais que causam, necessariamente, qualquer tipo de impacto na relação do servidor/militar com o ente público empregador; essas ocorrências determinam atualizações automáticas de campos cadastrais do servidor/militar ou empregado que, por sua vez, determinam o processamento dos pagamentos; o “motor” das soluções de gestão de pessoas desenvolvidas pela Lunix Consultoria, portanto, são as ocorrências (no projeto do SIPES para o Estado de Sergipe, por exemplo, existem cerca de 350 tipos diferentes de ocorrências previstas e até uma correção de erro no sistema somente será possível mediante o lançamento de uma ocorrência onde são registrados dados como tipo de correção, motivo da correção, identificação do operador, dia e hora, etc); as ocorrências não devem ser confundidas com simples registros “log”, pois, de fato, elas são objetos responsáveis pela entrada e processamento de dados no sistema;



(Figura nº 6 – Parametrização de Ocorrências)

- f) extrair informações e relatórios gerenciais e permitir a parametrização de perfis de acesso aos módulos do sistema, mediante atribuição de senhas personalíssimas aos usuários, com a segurança de registrar os "logs" das transações efetuadas;
- g) vincular as transações às tabelas e cadastros do sistema. A solução de gestão de pessoas, segundo a metodologia Linux, deve ser autocontida e transparente em termos de regras de negócio, para não permitir o processamento de nenhuma transação com parâmetros não previstos nas suas dezenas de tabelas auxiliares; esse tipo de solução ainda conta com um importante recurso de apoio às atividades dos usuários, que é o conjunto de telas com argumentos de resposta às atualizações não processadas em consequência do uso de parâmetros não autorizados (até os pagamentos decorrentes de sentenças judiciais podem ser cadastrados e gerar parâmetros bem definidos e precisos para processamento no sistema);
- h) permitir o cadastramento de jornadas de trabalho diferenciadas. No caso de servidores com jornadas de trabalho diferentes, o cadastro prevê registros com campos especiais, tais como para os professores: local da escola, identificação da escola, curso, série, turma, turno e disciplina lecionada; essas informações permitem um adequado controle de grade e horário de trabalho dos professores e do pagamento de gratificações com base em critérios como "pó-de-giz" (efetiva regência de classe), etc; no caso dos militares, a solução deve prever, por exemplo, uma programação detalhada de promoções de oficiais;

- i) oferecer usabilidade adequada: as soluções de gestão de pessoas desenvolvidas e implantadas de acordo com a metodologia Lunix são consideradas por profissionais experientes como muito amigável na interação homem-máquina; a nomenclatura e terminologia transparentes para os usuários, bem como as tabelas internas do sistema e códigos de programação guardam afinidade com os termos utilizados nas próprias normas específicas que instituíram os objetos jurídicos tratados no sistema, permitindo uma familiaridade e identidade dos temas conhecidos pelas equipes de gestores e usuários do sistema;
- j) permitir a identificação de habilidades e competências pessoais no sistema. O *Curriculum Vitae* dos servidores/militares e empregados é construído automaticamente no sistema a partir das informações cadastrais; o SIPES armazena, também, as fotografias e dados biométricos dos cadastrados, tais como tipo sanguíneo e fator RH (para todos, constituindo um “banco de sangue virtual”), número do manequim, do coturno e do quepe (para os militares);
- k) bloquear os ingressos que estejam em desacordo com as regras constitucionais, os quais caracterizam a hipótese de acumulação ilícita de cargos, empregos ou funções públicas.

4. Objetivos Operacionais da Metodologia Lunix

- a) permitir o uso de arquitetura e infra-estrutura computacional de baixo custo: a primeira solução desenvolvida com a metodologia Lunix denomina-se SIPES – Sistema Integrado de Pessoal do Estado de Sergipe e foi construída para o Governo do Estado de Sergipe numa arquitetura cliente/servidor de duas camadas; o quesito segurança foi o principal fator de decisão em relação à não implementação, naquele momento, de uma arquitetura com acesso pela *Web*; as plataformas tecnológicas utilizadas são: *front-end Delphi 5.0* operando sobre *SO MS Windows 2000* em servidor (*hardware*) Intel, e *SGBDR Oracle 9i* sobre *SO Linux Red Hat* em servidor (*hardware*) Intel com arquitetura *SMP* (dois processadores); no caso do Governo do Estado de Sergipe, o SIPES tem pouco mais de 50.000 registros na base de dados e cerca de 100 usuários. A segunda versão desse tipo de solução está sendo implantada pelo Estado de Goiás, construído para ambiente *Web*, proporcionando acesso através do *browser*, desenvolvimento em linguagem Java, ambiente operacional *Linux* e servidor de aplicação *JBoss*, com pouco mais de 150.000 registros na base de dados. A terceira versão da solução de gestão de pessoas desenvolvida e implantada pela Lunix denomina-se SIGESPE - Sistema Integrado de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Pará e foi construída para atender a todo o Poder Judiciário do Estado do Pará, também numa arquitetura cliente/servidor de quatro camadas e possui um módulo de legislação em ambiente *Web*, denominado RHLEX/TJ/PA. Em Goiás também foi desenvolvido um módulo de legislação denominado RHLEX/GO;
- b) permitir operações típicas de ambiente *OLAP* em ambiente *OLTP* mediante o uso de um SGBDR; as soluções permitem consultas estruturadas e não-estruturadas, montadas com base em *queries* desenvolvidas com SQL; o tempo médio de processamento de todas as folhas de pagamentos dos órgãos do Poder Executivo de Sergipe à época de sua implantação era de 2 horas e meia, em ambiente batch; enquanto o sistema se encontra “fechado” para atualizações, durante o período de processamento da folha, ele permite transações de consultas dos usuários; No Tribunal de Justiça do Pará o tempo de processamento da folha de pagamento dura pouco mais de 6 minutos.
- c) permitir a interligação com outros sistemas estruturadores de governo na área de RH, tais como o Sistema de Informações Previdenciárias - SIPREV, do Ministério da Previdência Social, que atualmente está implantando a fase final do programa de interligação de dados automatizada banco-de-dados-a-banco-de-dados;

- d) processar as folhas mensais, suplementares, de décimo terceiro e gerar informações complementares: O SIPES, no Estado de Sergipe, compreende um sistema que integra o cadastro de servidores ativos, civis, militares, magistrados, aposentados e pensionistas com a folha de pagamento (mensal, suplementar e décimo terceiro); módulo de consulta a relatórios gerenciais; gera DIRF, RAIS, PASEP, IPES SEFIP, Certidão de Tempo de Contribuição/Serviço e possui Módulo de Controle de Cargos, Vagas, Remunerações, Módulo de Perícia Médica, Módulo de Movimentação de Servidores (cessão) e Módulo de Perfis de Acesso "log".

5. Objetivos Negociais da Metodologia Lunix

- a) reduzir a dependência do cliente em relação ao fornecedor da solução, adotando-se a política de entrega de todos os códigos fontes e manuais técnicos de sistemas e de usuários aos contratantes, além da transferência de metodologia e capacitação de técnicos de manutenção; a idéia é desenvolver soluções inteligentes e efetivas, sem preocupação central no *software*, motivo pelo qual é produzida uma versão nova "customizada" inteiramente de acordo com as características de cada cliente;
- b) proporcionar total comodidade e agilidade ao contratante na medida em que até as atividades de levantamento, sistematização, análise jurídica, armazenamento em mídia eletrônica e a disponibilização da legislação para consulta (regras de negócio) são tarefas da equipe de projeto contratada pelo cliente; a identificação, análise, remodelagem (ou reengenharia) de processos e de estruturas também estão incluídas no "pacote" do projeto de sistema de gestão de pessoas desenvolvido com a metodologia Lunix;
- c) utilizar metodologias e tecnologias adequadas, desenvolvidas *in house*, para captação, validação e migração de dados ou população do sistema para início de testes e operações; a fase de migração, ao contrário da maioria dos projetos de *software*, é uma atividade desenvolvida inteiramente pelo contratado (enfim, soluções de gestão de pessoas desenvolvidas com a metodologia Lunix são entregues "rodando" em ambiente de produção).

6. Conclusões

Quanto aos aspectos mercadológicos ou capacitação tecnológica destacam-se como resultados relevantes a redução de custos com a folha de pagamentos de pessoal mediante a geração de efetivas economias decorrentes da impossibilidade de pagamentos errôneos, indevidos ou ilegais; a agilidade, comodidade, segurança e integridade de informações nos processos de gestão operacional de cadastro e folha de pagamentos; o baixo custo de manutenção; o acesso amplo e facilitado a informações gerenciais e o ganho de eficiência e eficácia na gestão de pessoas no setor público.

Mesmo durante a fase de desenvolvimento do sistema o cliente é informado pela equipe da Lunix Consultoria acerca de várias possibilidades de redução de gastos, mediante a correção de pagamentos indevidos detectados na folha de pagamento antiga. Dessa forma, é possível amortizar o investimento realizado na Consultoria antes mesmo da implantação do novo sistema.

O processamento da folha de pagamento por intermédio do registro de ocorrências cadastrais e funcionais e o Módulo de Legislação representam as características mais inovadoras das soluções de gestão de pessoas desenvolvidas com a metodologia Lunix.

As soluções de gestão de pessoas desenvolvidas com a metodologia Lunix são registradas junto à Associação Brasileira de Empresas de Software – ABES, mas os códigos-fonte são cedidos por prazo indeterminado para os clientes.

Tanto o SIPES quanto os sistemas superiores foram construídos utilizando-se a tecnologia RUP e linguagem UML e estão disponíveis para o mercado como exemplos de casos de sucesso que comprovam os resultados positivos alcançados com a aplicação da metodologia Lunix.

Foram publicadas diversas matérias nas imprensas locais sobre a implementação das soluções de gestão de pessoas desenvolvidas com a metodologia Lunix. Foram realizadas várias palestras em fóruns de administração pública, planejamento, gestão e previdência e houve participação no Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade – Software do Ministério da Ciência e Tecnologia (Ciclos 2003 e 2004).

A equipe envolvida conta com a participação de consultores especializados e mestres na área de pessoal, direito, matemática, informática, engenharia de *software* e inteligência artificial.

Na implantação dessas soluções, toda a tecnologia e o conhecimento são repassados para o cliente mediante a participação dos seus técnicos no programa de capacitação da LUNIX, onde recebem Manuais, toda a Documentação Técnica e os Códigos Fontes do sistema, de modo que a instituição tenha autonomia plena sobre o produto.

7. Referências Bibliográficas

- **Bresser, P.**. A Reforma do Estado dos anos 90: Lógica e Mecanismos de Controle, 1998
- **Nonaka, I. & Takeuchi, H.**. Criação do conhecimento na empresa. Rio de Janeiro:Campus, 1997.
- **Drucker, P.**. Desafios gerenciais para o século XXI. São Paulo: Pioneira, 1999.
- **Davenport, T. H., Prusak, L.**. Conhecimento empresarial. Rio de Janeiro: Campus, 1998.