

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO

Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho

POTENCIAL DO GERENCIAMENTO DE DADOS NA GESTÃO DE PESSOAS

Tayene Pedrosa Novais

Belo Horizonte

2016

Tayene Pedrosa Novais

POTENCIAL DO GERENCIAMENTO DE DADOS NA GESTÃO DE PESSOAS

Monografia apresentada ao Curso Superior de Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, como requisito para obtenção do Título de Bacharel em Administração Pública.
Orientador: Pr. Dr. Frederico Poley

Belo Horizonte

2016

N935p

Novais, Tayene Pedrosa.

Potencial do gerenciamento de dados na gestão de pessoas
[manuscrito] / Tayene Pedrosa Novais. -- 2016.
[3], 61 p. : il.

Monografia de conclusão de curso (Graduação em Administração
Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo
Neves de Carvalho, 2016.

Orientador: Frederico Poley Martins Ferreira

Bibliografia: p. 56-60

1. Administração de pessoal – Minas Gerais. 2. Gerenciamento de
Banco de Dados – Minas Gerais. 3. Censo – Servidor público – Minas
Gerais. I. Ferreira, Frederico Poley Martins. II. Título.

658.3(815.1)

Tayene Pedrosa Novais

POTENCIAL DO GERENCIAMENTO DE DADOS NA GESTÃO DE PESSOAS

Monografia apresentada ao Curso Superior de Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, como requisito para obtenção do Título de Bacharel em Administração Pública.
Orientador: Pr. Dr. Frederico Poley

Aprovada na Banca Examinadora

Prof. Dr. Frederico Poley Martins Ferreira, Fundação João Pinheiro

Prof. Dr. Murilo Cássio Xavier Fabel, Fundação João Pinheiro

Prof^ª. M^a. Nícia Raies Moreira de Souza, Fundação João Pinheiro

Belo Horizonte, 22 de novembro de 2016

À minha família pelo carinho,
apoio incondicional
e grande amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me guiado e me abençoado com a conclusão desse trabalho, aos meus pais pelo amor e pelos sacrifícios feitos em meu favor.

À Fundação João Pinheiro, aos meus amigos e todos os meus professores, pelos momentos de aprendizado, alegria e apoio.

Ao meu orientador, o Prof. Dr. Frederico Poley pelo suporte, paciência e ajuda que contribuíram para a conclusão desse trabalho.

À toda equipe de TI do Projeto MASP, pela boa vontade e por terem me recebido de braços abertos.

Gerenciamento é substituir músculos por pensamentos, folclore e superstição por conhecimento, e força por cooperação.

Peter Drucker

RESUMO

O presente trabalho tem como tema o potencial do gerenciamento de dados na gestão de pessoas e tem como objetivo analisar como o gerenciamento do banco de dados pode contribuir com a área de gestão de pessoas. Para alcançar esse objetivo, foi realizada uma revisão bibliográfica e documental, além de uma pesquisa em municípios que realizaram censo previdenciário, para se entender a lógica da realização de um recenseamento e como pode ser aplicado pelo Projeto MASP no seu projeto de recensear os servidores do Estado de Minas Gerais.

Através do trabalho foi constatado como a área de gestão de pessoas pode se beneficiar com um adequado gerenciamento do banco de dados, de forma a potencializar as suas atividades, logo é de fundamental importância a atualização e o saneamento dos dados dos servidores, pois contribuirão para a transformação da gestão de pessoas do Estado e como tecnologias do tipo big data pode transformar a área, além de contribuir com a geração de informações estratégicas.

Palavras-chave: dados, gestão de pessoas, recenseamento, Projeto MASP, banco de dados, Big Data.

ABSTRACT

This present work has as its theme the potential of the data management in people management and aims to analyze how the database management can contribute constructively in people management. To achieve this objective, a bibliographical and documentary review was conducted, and a survey was conducted on municipalities that realized the social security census, to understand the logic of conducting a census and how it can be applied by the MASP project in your project to review any servers of the Minas Gerais state.

Through the work was found how the people management area can be benefited with an adequate management of the database, in order to enhance their activities, so it is extremely important to update and to sanitize the data from servers because they will contribute to the transformation of people management of the state and how the big data type technologies can transform the area and contribute to the generation of strategic information.

Keywords: data, people management, census, MASP Project , database, big data.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 - Os passos no planejamento estratégico de Gestão de Pessoas	19
FIGURA 2 - Sistema gerenciador de banco de dados	21
FIGURA 3 - Hierarquia: dado/informação/conhecimento	23
FIGURA 4 - Sistema de informação e seus componentes.....	24
FIGURA 5 - Atividades dos sistemas de informação.....	25
FIGURA 6 - Sistema Típico de Registro de pessoal	26
FIGURA 7 - Dados a serem atualizados no recenseamento.....	35

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Classificação das atividades de gestão de pessoas	19
QUADRO 2 - Características de uma informação de qualidade	20
QUADRO 3 - Comparação entre as características da Gestão da Informação e da Gestão do Conhecimento	32
QUADRO 4 - Informações referentes às características dos municípios analisados.....	40
QUADRO 5 - Informações sobre o censo previdenciário nos oito municípios pesquisados ..	41

LISTA DE SIGLAS

CNIS – Cadastro Nacional de Informação Social

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS - Instituto Nacional de Seguro Social

MASP - Modernização da Administração dos Serviços e Sistema de Pessoal

PROPREV - Programa de Apoio à Modernização da Gestão do Sistema de Previdência Social

RH - Recursos Humanos

RPPS - Regime Próprio de Previdência Social

SEPLAG - Secretaria de Planejamento e Gestão

SGBD - Sistema gerenciador de banco de dados

SI - Sistemas de informação

SIG - Sistemas de informações gerenciais

SPS - Secretaria de Previdência Social

SUGESP - Subsecretaria de Gestão de Pessoas

TSE - Tribunal Superior Eleitoral

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	17
2.1 Gestão de pessoas.....	17
2.1.1 Evolução histórica	17
2.1.2 Planejamento estratégico de pessoas	18
2.2 Gerenciamento de dados: conceitos e aplicabilidades.....	20
2.2.1 Dados	20
2.2.1.1 Banco de dados	20
2.2.2 Gerenciamento de dados.....	20
2.2.2.1 Sistema gerenciador de banco de dados (sgbd — <i>database management system</i>).....	21
2.2.3 Informação.....	22
2.2.4 Conhecimento.....	23
2.3 Sistemas de informação (SI)	23
2.3.1 Sistemas de informação de gestão de pessoas	25
2.4 Big data.....	27
2.4.1 <i>Big data analytics</i>	28
2.4.1.1 Mineração de dados ou <i>data mining</i>	28
2.4.2 Big data na gestão de pessoas.....	28
2.5 Gestão do conhecimento.....	29
2.5.1 Gestão da informação x gestão do conhecimento	32
3 RECENSEAMENTO	34
4 METODOLOGIA.....	38
4.1 Métodos aplicados na coleta de dados	39
5 ANÁLISE	43
5.1 Potencialidades em se realizar o censo previdenciário.....	45
5.2 Dificuldades para a realização do censo	47
5.3 Benefícios decorrentes da atualização dos dados dos servidores na área de gestão de pessoas	49
5.4 A situação dos dados dos servidores nos bancos de dados, anteriormente à realização do censo.....	51
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIAS	56
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	61

1 INTRODUÇÃO

Na conjuntura atual, em que há uma demanda crescente por uma gestão pública eficiente, serviços públicos de maior qualidade, economicidade e transparência da máquina pública, o Governo do Estado de Minas Gerais criou o Projeto MASP (Modernização da Administração dos Serviços e Sistema de Pessoal) que foi inicialmente planejado em 2010 e teve seu início de fato em 2011. Ele foi uma iniciativa da Subsecretaria de Gestão de Pessoas (SUGESP) e da Secretaria de Planejamento e Gestão (SEPLAG) e, foi concebido com o intuito de melhorar a gestão de pessoas e na procura por uma gestão que busque o aprendizado e crescimento dos servidores e do Estado.

Com o objetivo de modernizar a gestão de pessoas, de modo que ela seja gerenciada de forma eficiente e que seja transformada em elemento chave na estratégia governamental, pretende-se:

Automatizar os processos operacionais, com geração de informação de qualidade, virtual, centralizada e de acesso online; aumentar a integridade e confiabilidade de informações que suportam os processos de gestão de pessoas; aumentar a capacidade analítica sobre o capital humano, proporcionando controle, melhores previsões e planejamento da força de trabalho, viabilizando a realização da estratégia governamental; redução de fraudes, erros de pagamento e alocação errônea de recursos financeiros através da diminuição e/ou eliminação de atividade despadronizada e sem regras de auditoria; aumento da transparência e eficiência na comunicação aos servidores e toda sociedade. (SEPLAG, Projeto Masp, 2015).

Nesse contexto, o presente trabalho abordará sobre a gestão de pessoas relacionando com o gerenciamento de dados, em especial no seu potencial em modernizar e trazer eficiência para a área, logo para a administração pública e como essa interação pode evoluir para uma gestão do conhecimento, que é “um campo em rápida evolução que foi criado pela colisão de diversos outros - recursos humanos, desenvolvimento organizacional, gestão de mudança, tecnologia da informação, mensuração e avaliação de desempenho” (BUKOWITZ; WILLIAMS, 2002, p.17).

Será discutido sobre o recenseamento proposto pelo Projeto MASP, que tem a pretensão de prover informações de pessoal de qualidade e a disponibilização de uma base de dados atualizada e confiável, já que a atual “apresenta uma escassez de informações estruturadas, atualizadas, tempestivas e confiáveis” (SEPLAG, Projeto MASP, 2015).

Em relação à gerência de um grande volume de dados, será abordado sobre o *Big Data* e segundo Elias (2013) a sua implementação no serviço público poderia gerar pesquisas e

relatórios relevantes ao planejamento da gestão de pessoal dos servidores, definindo um perfil de comportamento que poderá ser utilizado de diversas formas, como uma alocação mais eficiente, além de possibilitar a otimização da prestação de serviços à sociedade ou para uma melhor gestão do gasto e receita pública. Sendo assim, temos que:

Com a gestão do *Big Data*, os governos passam a ter condições mais favoráveis para unificar os sistemas, analisar melhor os dados, cruzar diferentes indicadores em diversos formatos para definir mais assertivamente seus objetivos e estratégias para aperfeiçoar o atendimento aos cidadãos, propiciar mais bem-estar à sociedade e contribuir para o desenvolvimento do País como um todo. (ELIAS, 2013, n.p)

Logo, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar como o gerenciamento do banco de dados pode contribuir com a área de gestão de pessoas, podendo ser desmembrado em quatro objetivos específicos:

- Abordar sobre a relação e os benefícios do gerenciamento de dados na gestão de pessoas;
- Analisar o recenseamento, suas características, seus objetivos, seus potenciais benefícios e possibilidades que serão adquiridas com a formação de uma base de dados consolidada;
- Analisar a tecnologia big data, a sua aplicabilidade e como seria útil a sua utilização no banco de dados do Estado, além dos possíveis ganhos que seriam adquiridos.
- Analisar como as experiências apresentadas pelos municípios que realizaram o censo previdenciário podem contribuir com o recenseamento proposto pelo Projeto MASP.

Decorrente da necessidade de se ter informações de pessoal atualizadas e autenticadas nos bancos de dados, de maneira que benefícios sejam concedidos assertivamente, erros e inconsistências sejam eliminados e o planejamento da área de gestão de pessoas seja realizado de modo adequado, apresento o problema dessa pesquisa em forma de uma pergunta: Como aperfeiçoar a gestão de pessoas a partir do gerenciamento do banco de dados?

A realização dessa pesquisa justifica-se no ponto de vista acadêmico por dar continuidade à busca do conhecimento para melhor compreender a relação do gerenciamento de dados com a área de gestão de pessoas; logo, como a atualização, o saneamento e o correto gerenciamento de banco de dados pode beneficiar essa área.

Já sob o ponto de vista prático, o trabalho justifica-se por mostrar a importância de se realizar o recenseamento dos servidores no Estado de Minas Gerais, pois como exposto pelo Projeto

MASP (SEPLAG, 2015), ele consiste na limpeza e enriquecimento da base de dados dos servidores ativos do Estado, de forma que a base será enriquecida através da confirmação dos dados atuais, coleta de dados até então inexistentes ou incompletos, coleta biométrica e fotografia dos servidores, aumentando-se assim a qualidade das informações relativas à vida funcional dos servidores e conseqüentemente gerar benefícios para a gestão de pessoas, de forma a possibilitar a sua modernização no Estado de Minas Gerais.

Para atingir os objetivos expostos, optou-se por uma pesquisa do tipo descritiva, escolha que será detalhada posteriormente no capítulo referente à metodologia. A pesquisa será dividida em seis capítulos, sendo eles: Introdução; Metodologia; Fundamentação Teórica; Recenseamento; *Big Data*; Análise; Considerações finais.

O capítulo referente à Fundamentação Teórica abordará sobre diversos temas, sendo eles: Gestão de Pessoas, o seu conceito, o que representa dentro de uma organização, a sua evolução e o seu papel no planejamento estratégico; Gerenciamento de Dados: conceitos e aplicabilidades, em que se tratará sobre a transformação de dados em informação e conhecimento, a estrutura dos bancos de dados e sobre os sistemas de gerenciamento; Sistemas de Informação que explanará sobre a sua definição, o seu funcionamento e benefícios; *Big data* que discorrerá sobre o gerenciamento de grandes volumes de dados e a importância da utilização dessa tecnologia; Gestão do Conhecimento que abordará sobre o seu conceito, aplicabilidades e importância na organização. Sendo que todos esses temas serão relacionados com o tema inicial de Gestão de Pessoas, com o intuito de discutir a relação, a interação e o funcionamento nessa área.

O capítulo Recenseamento abordará sobre o recenseamento proposto pelo Projeto MASP, sua aplicabilidade, prováveis benefícios e focará nas possibilidades que serão adquiridas com a formação de uma base de dados consolidada.

O capítulo referente à análise trará percepções e observações de gestores presentes em municípios que realizaram ou que estão realizando o censo previdenciário, analisando assim a situação dos dados funcionais dos servidores anteriormente à realização do censo, os benefícios da sua realização para a gestão de pessoas, as potencialidades e dificuldades.

Finalmente, as Considerações finais que trará as conclusões adquiridas sobre o problema que o presente trabalho abordará, além dos benefícios propriamente ditos da utilização do gerenciamento de dados na gestão de pessoas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão abordados conceitos, funcionamento, relações e benefícios que servirão como base para o entendimento da análise que será apresentada posteriormente, portanto será discorrido sobre gestão de pessoas, gerenciamento de dados, sistemas de informação, *Big Data* e gestão do conhecimento.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas pode ser definida como “uma função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais” (GIL, 2001, p.17), além de “um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo” (DUTRA, 2002, p.17).

O termo gestão de pessoas é uma substituição do termo administração de recursos humanos, que traz a percepção das pessoas apenas como um recurso e não como cooperadores e parceiros dentro das organizações.

2.1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Ocorreu uma evolução histórica até o atual modelo de gestão de pessoas, inicialmente surgiu a Administração Científica, originária de experiências de Frederick W. Taylor e de Henri Fayol. “O objetivo fundamental desse movimento era proporcionar fundamentação científica às atividades administrativas, substituindo a improvisação e o empirismo” (GIL, 2001, p.18).

Segundo Dutra (2002) o modelo proposto por Taylor baseava-se na racionalização do trabalho, já o de Fayol propunha os seguintes princípios: conhecer, prever, organizar, comandar, coordenar e controlar. Henry Ford também contribuiu para a administração científica, ele pregava que a produção deveria ser em massa, o trabalho deveria ser especializado, com cada funcionário realizando apenas uma tarefa.

Entretanto, temos que “esse modo de organização do trabalho foi duramente criticado por tornar o trabalho humilhante e degradante e, ainda, por não permitir um processo de desenvolvimento das pessoas por si mesmas” (DUTRA, 2002, p.29).

Logo após, surgiu a Escola das Relações Humanas, que como exposto por Gil (2001), foi originária das experiências realizadas por Elton Mayo e seus colaboradores, que constataram a

importância de fatores psicológicos e sociais na produção, descobriu-se a importância do fator humano dentro da organização.

Em seguida, surgiu as Relações Industriais, logo após a Segunda Guerra Mundial, que provocou mudanças nas estruturas de administração de pessoal até então vigentes, sendo essas alterações decorrentes do aumento do poder sindical de trabalhadores.

Na década de 60, surge a Administração de Recursos Humanos, que pode ser compreendida como uma administração de pessoal com uma abordagem sistêmica. Por sistema, entende-se:

Como um conjunto de elementos unidos por alguma forma de interação ou interdependência; uma combinação de partes, formando um todo unitário; um conjunto de elementos materiais ou ideais, entre os quais se possam encontrar uma relação; uma disposição de partes ou elementos de um todo, coordenados entre si e que funcionam como estrutura organizada (GIL, 2001, p.21).

De acordo com Gil (2001) a partir dos desafios que as organizações passaram a enfrentar, principalmente a partir da década de 80, como a globalização, desenvolvimento tecnológico, competitividade, entre outros, passou-se a criticar o modelo de Administração de Recursos Humanos.

As pessoas eram vistas como um patrimônio das organizações e a partir da década de 90 percebeu-se que as pessoas deveriam ser consideradas como parceiras da organização, sendo assim, o capital intelectual. Dessa forma, surgiu a ideia de uma nova gestão de recursos humanos, sendo nomeada como Gestão de Pessoas (GIL, 2001).

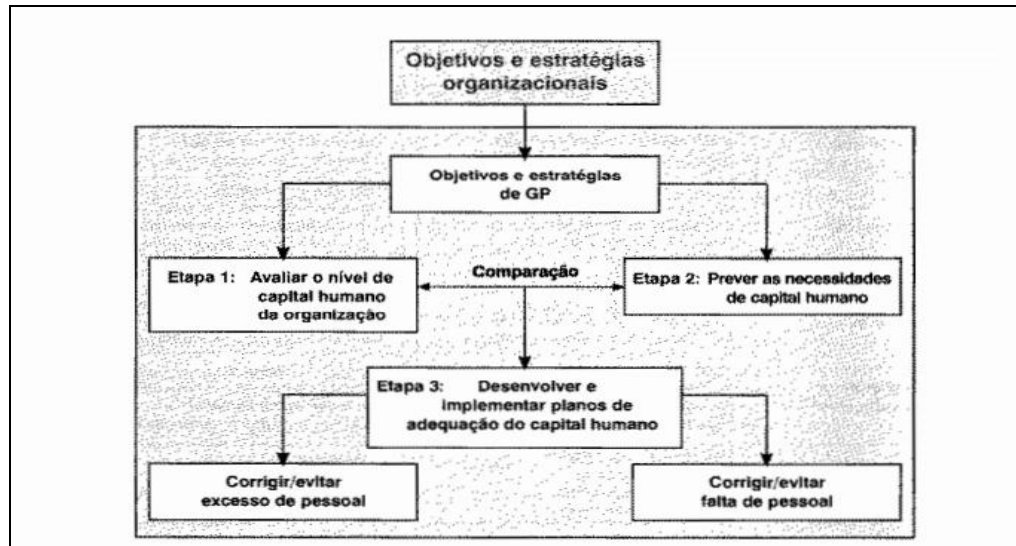
2.1.2 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

Um dos fatores mais importantes para o planejamento estratégico de pessoas, é que a gestão de pessoas esteja interligada com a estratégia da organização, havendo assim uma influência mútua, logo:

“O patrimônio de conhecimentos da empresa é transferido para as pessoas, enriquecendo-as e preparando-as para enfrentar novas situações profissionais e pessoais, quer na empresa, quer fora dela. As pessoas, ao desenvolverem sua capacidade individual, transferem para a organização seu aprendizado capacitando-a para enfrentar novos desafios” (DUTRA, 2002, p.65).

Segundo Chiavenato (2010), o planejamento estratégico trata de alinhar a gestão de pessoas com os objetivos organizacionais, contribuindo assim para o seu alcance e ao mesmo tempo, contribuir para o alcance dos objetivos próprios de cada indivíduo, como mostra a Figura 1.

Figura 1 - Os passos no planejamento estratégico de Gestão de Pessoas



Fonte: CHIAVENATO, 2010, p.77.

Como abordado por Gil (2001) a gestão de pessoas possui um grande número de atividades, que são agrupadas em sistemas, que são relacionados e se influenciam, podendo ser classificadas da forma como está demonstrada no quadro abaixo, que representa as atividades clássicas da gestão de pessoas, não incluindo assim, novas atividades decorrentes da evolução dessa gestão:

Quadro 1 - Classificação das atividades de gestão de pessoas

Sistemas de RH	Atividades
Suprimento ou agregação	Identificação das necessidades de pessoal, pesquisa de mercado de recursos humanos, recrutamento e seleção.
Aplicação	Análise e descrição de cargos e planejamento e alocação interna de recursos humanos.
Compensação ou Manutenção	Salários, benefícios, carreiras, higiene e segurança do trabalho e relações com sindicatos.
Desenvolvimento ou capacitação	Treinamento e desenvolvimento de pessoal e desenvolvimento e mudança organizacional.
Controle ou Monitoração	Avaliação de desempenho, banco de dados, sistema de informações gerenciais e auditoria de recursos humanos.

Fonte: Adaptado de GIL, 2001, p.25.

Após esta abordagem sobre a área de gestão de pessoas, faz-se necessário discorrer sobre gerenciamento de dados, de forma a se encontrar a relação, a importância e aplicabilidade

deste para a área, assim como a transformação do dado em informação e esta em conhecimento.

2.2 GERENCIAMENTO DE DADOS: CONCEITOS E APLICABILIDADES

2.2.1 DADOS

Segundo Verzello e Reuter II (1984) os dados são uma informação bruta, não tratada, que não possibilita o entendimento de certas situações. “Os dados em si não são dotados de relevância, de propósito e significado, mas são importantes porque constituem a matéria-prima essencial para a criação da informação” (CUSTÓDIO, 2005, p.21). Já segundo O’Brien, 2006 (apud LIMA; GUIMARÃES, 2008, n.p) “os dados são um recurso organizacional essencial que precisa ser administrado como outros importantes ativos das empresas. A maioria das organizações não conseguiria sobreviver ou ter sucesso sem dados de qualidade sobre suas operações internas e seu ambiente externo. “

2.2.1.1 BANCO DE DADOS

Por banco de dados, entende-se como um conjunto de dados relacionados entre si, que normalmente descrevem o funcionamento de uma organização, ele pode ser feito manualmente ou pode ser computadorizado e a sua construção requer o armazenamento de dados, especificando os tipos e características, no caso do automatizado, ocorre o controle pelo SGBD (sistema gerenciador de banco de dados) (ELMASRI; NAVATHE, 2005).

Em relação à precisão e à confiança, “o banco de dados precisa ser um reflexo verdadeiro do mundo que representa; portanto, as mudanças precisam ser retidas no banco de dados o mais breve possível” (ELMASRI; NAVATHE, 2005, p.4).

2.2.2 GERENCIAMENTO DE DADOS

Os dados, como exposto por Caratti (2008), são recursos fundamentais que devem ser corretamente administrados dentro de uma organização, para se conseguir sucesso, ou uma gestão de qualidade. O seu gerenciamento permite garantir informações concisas, verídicas e íntegras, identificando erros, dados redundantes ou repetidos, além de:

Garantir o uso estratégico das informações, identificando suas necessidades e oportunidades; melhorar a qualidade, a precisão e integridade dos dados; melhorar o compartilhamento dos dados; manter os modelos de informações atualizados; refinar e reaproveitar as informações da corporação (CARATTI, 2008, n.p).

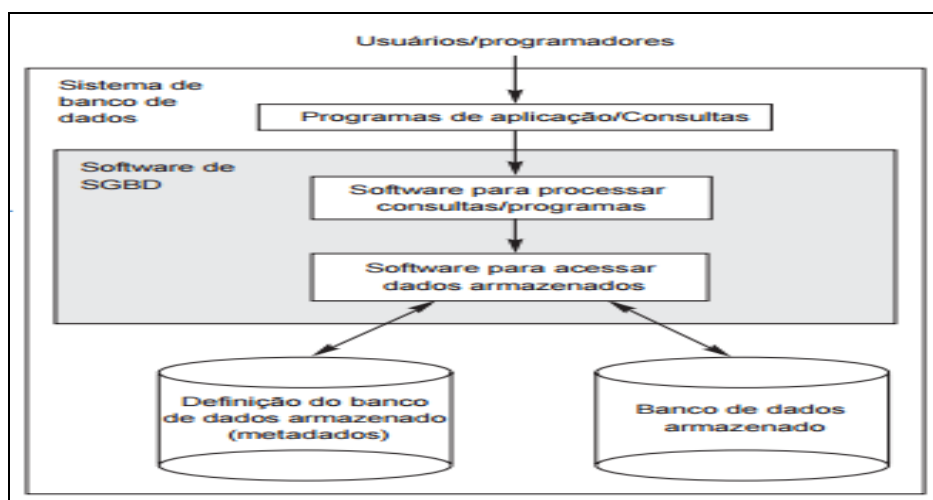
2.2.2.1 SISTEMA GERENCIADOR DE BANCO DE DADOS (SGBD — *DATABASE MANAGEMENT SYSTEM*)

O SGBD é um conjunto de programas (*software*) utilizados para definir os dados, o que “envolve especificar os tipos, estruturas e restrições dos dados a serem armazenados. A definição ou informação descritiva do banco de dados também é armazenada pelo SGBD na forma de um catálogo ou dicionário, chamado de metadados” (ELMASRI; NAVATHE, 2005, p.4).

Ele também é utilizado para a criação de um banco de dados, que é decorrente do ato de armazenar os dados para o gerenciamento; a manipulação, o que inclui pesquisas em banco de dados para recuperar um dado específico; atualização para refletir as mudanças no mundo e geração de relatórios; manutenção de falhas, em que um subsistema de *backup* e recuperação seria responsável por essa manutenção (ELMASRI; NAVATHE, 2005).

Segundo Elmasri e Navathe (2005) outras funções e vantagens são apresentadas pelo SGBD, como o controle de redundâncias, em que é realizado um controle para que um mesmo dado não seja armazenado várias vezes, não desperdiçando assim espaço de armazenamento; evita a ocorrência de inconsistências, de forma que não suceda atualizações apenas em alguns dados e sim em todos, ou atualizações incorretas; compartilhamento, que possibilita o uso simultâneo por diferentes usuários e programas; proteção que trata de proteger o sistema contra o mau funcionamento e segurança contra acessos não autorizados ou maliciosos.

Figura 2 - Sistema gerenciador de banco de dados



Fonte: ELMASRI; NAVATHE, 2011, p.4.

2.2.3 INFORMAÇÃO

A informação segundo Junior (2011) é o dado tratado, trabalhado, filtrado e interpretado que contribui com as decisões organizacionais, além de ser um meio capaz de gerar conhecimento. Ela “é o resultado da análise dos dados existentes na empresa, devidamente registrados, classificados, organizados, correlacionados e interpretados em um determinado contexto, para transmitir conhecimentos e permitir a tomada de decisão de forma otimizada” (OLIVEIRA, 2014, p.23) e é “o resultado do processamento, manipulação e organização de dados, de tal forma que represente uma modificação (quantitativa ou qualitativa) no conhecimento do sistema que a receba” (MORAES, 2009, p.144).

Segundo Claro (2013) a informação é fundamental no processo de gestão, pois facilita o planejamento, auxilia na possibilidade de oferecer serviços de qualidade e na tomada de decisões, pois contribui para a ocorrência de decisões mais precisas e coerentes, sendo que a qualidade da informação é fundamental. O quadro abaixo abordará sobre características fundamentais para se ter uma informação de qualidade:

Quadro 2 - Características de uma informação de qualidade

Características	Definições
Precisa	A informação não pode conter erros. A atenção começa com a entrada dos dados.
Completa	A informação completa contém todos os fatos importantes.
Econômica	A informação também deve ser relativamente econômica para ser viabilizada. O valor da informação deve estar equilibrada com o custo de gerá-la.
Flexível	A informação quando flexível pode ser usada para uma variedade de propósitos.
Confiável	A informação confiável depende do método de coleta de dados ou da fonte geradora do conteúdo.
Relevante	A informação relevante é essencial para o tomador de decisão.
Simple	A informação deve ser simples, não ser exageradamente complexa, pois quando ela é muito sofisticada e detalhada pode não ser necessária ou gerar sobrecarga de informações, ou até mesmo confusão.
Em tempo (Pontual/atual)	A informação é pontual quando obtida no momento em que é necessária ou oportuna.
Verificável	A informação deve ser verificável, possível de ser conferida e com isso se assegurar que está correta.

Fonte: CLARO, 2013, p.18.

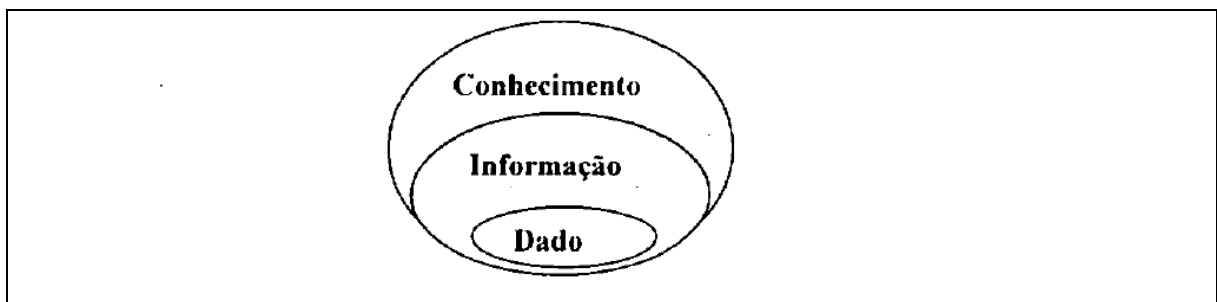
2.2.4 CONHECIMENTO

Ele é decorrente do uso das informações, segundo Custódio (2005) a informação pode ser considerada como um insumo, de forma que ela é utilizada para criar novos hábitos, transformações, construir novas técnicas, além da capacidade de se responder novas exigências e cobranças a partir de vivências individuais.

O conhecimento “vai além das simples informações, sendo o somatório da experiência individual e o valor que ela representa em cada indivíduo, o que impede que se tenha uma definição única para o tema” (CUSTÓDIO, 2005, p.21).

Observa-se assim, uma sobreposição do conhecimento em relação à informação e desta em relação aos dados, o que pode ser representado pela Figura 3:

Figura 3 - Hierarquia: dado/informação/conhecimento



Fonte: CUSTÓDIO, 2005, p.22.

Em virtude dos conceitos expostos anteriormente, é fundamental discorrer sobre Sistemas de Informação, que abordará sobre a transformação do dado em informação e o seu uso gerencialmente, além da utilização deste sistema na área de gestão de pessoas.

2.3 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO (SI)

Segundo Kenneth C. Laudon e Jane Price Laudon (1999, p.4), “sistema de informação são componentes inter-relacionados trabalhando juntos, para coletar, recuperar, processar, armazenar e distribuir informação com a finalidade de facilitar o planejamento, o controle, a coordenação, a análise e o processo decisório em organizações”.

Por sistemas de informações gerenciais (SIG) se entende como “o processo de transformação de dados em informações que são utilizadas na estrutura decisória, proporcionando a sustentação administrativa para aperfeiçoar os resultados esperados” (OLIVEIRA, 2014, p.26). O SIG auxilia os gerentes com análises e informações sobre a situação passada e atual

da organização, além de possibilitar que se presuma sobre a situação futura, proporcionando assim capacidade de intervenção, caso a conjuntura não seja favorável para a organização.

Pode-se afirmar que o SI é formado pela junção da tecnologia, com a organização e com as pessoas, como está explicitado na figura abaixo:

Figura 4 - Sistema de informação e seus componentes



Fonte: CLARO, 2013, p.26.

O SI é delineado nas organizações, que são vistas “como locais de procedimentos operacionais e administrativos, que podem estar formalizados, escritos ou registrados, ou serem originários de práticas informais” (CLARO, 2013, p.27), ele apresenta o objetivo de solucionar impasses gerados por questões internas e externas.

As pessoas utilizam as informações provenientes do sistema para executar suas funções dentro da organização. “São elas que inserem entradas no sistema, utilizam suas saídas e torna o sistema todo produtivo” (CLARO, 2013, p.27).

Já é a tecnologia que efetiva o SI em uma organização, utilizando assim a “tecnologia de computação para a entrada, saída, processamento e armazenamento de dados” (LAUDON; LAUDON, 1999, p.6). Nesse processo, os seguintes mecanismos são utilizados:

Ela envolve o computador propriamente dito e demais equipamentos (*hardware*), os programas e aplicativos (*software*), as formas de armazenamento dos dados (bancos de dados) e os recursos de telecomunicação e informação (TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação) que interconectam os computadores e demais equipamentos em rede. (MÜLBERT; AYRES apud CLARO, 2013, P.28).

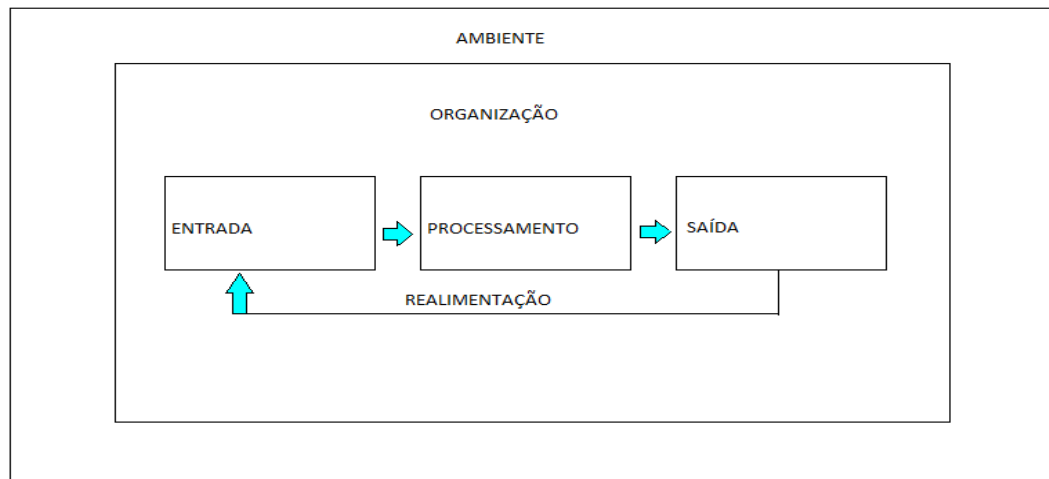
O Funcionamento do sistema de informação baseia-se segundo Loudon e Laudon (1999) na realização de três atividades:

- Entrada/*input*: recolhimento de dados brutos dentro do ambiente organizacional.

- **Processamento:** transformação dos dados provenientes da entrada em uma configuração mais adequada.
- **Saída/output:** transmissão da informação decorrente do processamento às pessoas inseridas na organização. “Os sistemas de informação também armazenam informação sob várias formas, até que ela seja necessária para o processamento ou saída” (LAUDON; LAUDON, 1999, p.4).
- **Realimentação/feedback:** é a saída que volta a pessoas específicas da organização com o objetivo de reparar dados provenientes da entrada.

O funcionamento do sistema está expresso pela Figura 5, demonstrando as atividades dos sistemas de informação:

Figura 5 - Atividades dos sistemas de informação.



Fonte: LAUDON; LAUDON, 1999, p.4.

2.3.1 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS

Os sistemas de informação inseridos na gestão de pessoas possibilitam “atrair, desenvolver e manter uma força de trabalho estável, eficaz e treinada. São essenciais para essa missão a identificação de empregados potenciais, a manutenção de registros completos sobre empregados existentes e a criação de programas de treinamento” (LAUDON; LAUDON, 1999, p.34).

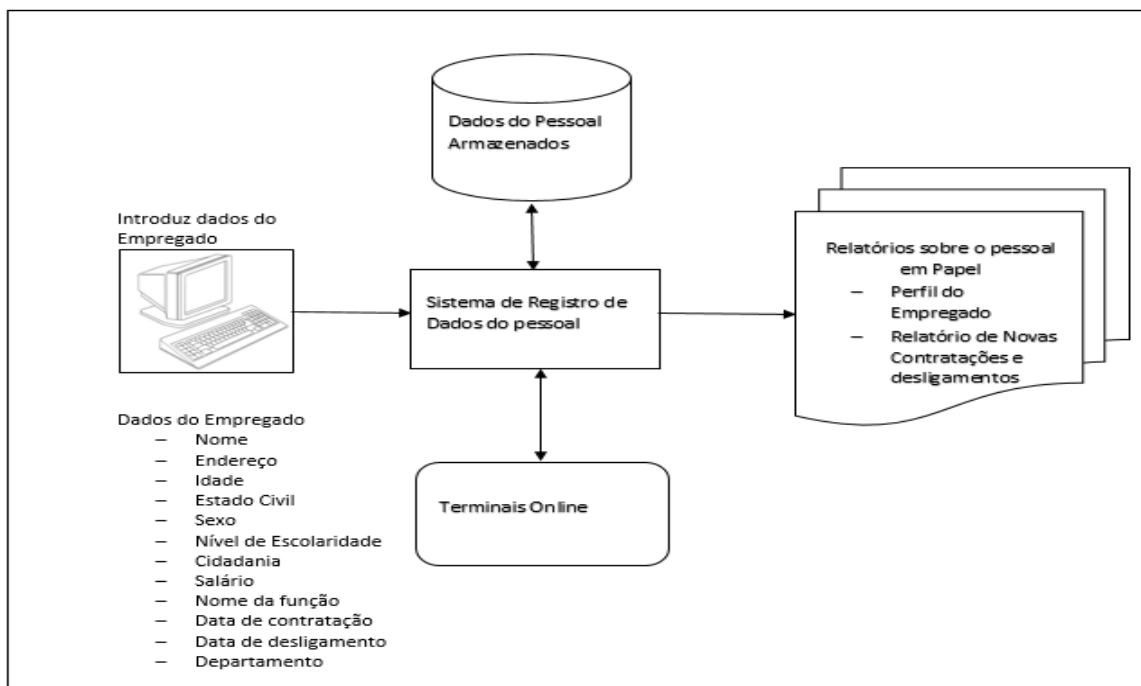
Como exposto por Laudon e Laudon (1999) o Sistema de gestão de pessoas é utilizado em diferentes níveis, sendo eles:

- Nível estratégico: reconhece as exigências da força de trabalho, “habilidades, nível de instrução, tipos de posições, número de posições e custos” (LAUDON; LAUDON, 1999, p.34).
- Nível tático: auxilia o recrutamento, desenvolvimento e gratificação dos funcionários.
- Nível operacional: assinala o recrutamento e a alocação dos funcionários na organização.

Destaca-se a importância de se ter um sistema de informação eficiente, em que se mantém um banco de dados atualizado e saneado, possibilitando assim o acompanhamento dos dados cadastrais do pessoal, de forma a auxiliar a gestão de pessoas, logo “identificar requisitos da força de trabalho em termos de habilidades, nível de instrução, tipos e números de posições; também ajudar a acompanhar e analisar o recrutamento, o direcionamento e o desligamento de empregados; e, registrar a seleção e a colocação dos empregados” (CLARO, 2013, p.62).

O registro de dados básicos de pessoal em um sistema de gestão de pessoas está explicitado na figura abaixo:

Figura 6 - Sistema Típico de Registro de pessoal



Fonte: LAUDON; LAUDON, 1999, p.36.

2.4 BIG DATA

Nesse contexto de se discutir sobre a utilização de banco de dados de forma eficiente, contribuindo assim para a gestão de pessoas, aplica-se abordar sobre o *Big Data*, que vem favorecendo e revolucionando o gerenciamento de grandes volumes de dados.

Big data é um termo complexo, que não possui uma definição singular e como exposto por Moura e Amorim (2014), ele é utilizado para definir uma tecnologia capaz de gerenciar, analisar e manipular um grande volume de dados, sendo eles estruturados ou não, possibilitando assim uma melhora no processo de tomada de decisões dentro das organizações. Sendo que:

“Este grande volume de dados, ou Big Data, expõe uma nova forma de tecnologia capaz de extrair valor de uma imensa variedade de dados, permitindo alta velocidade de captura, descoberta e análise, transformando dados em informações valiosas, o que permite uma valorização nos negócios, ciência, governo e a sociedade” (MOURA; AMORIM, 2014, p.2).

Utiliza-se os 5Vs para caracterizar diferentes particularidades do Big Data (5V BIG..., 2016), sendo eles:

- Volume: refere-se à capacidade de lidar com um grande volume de dados criado diariamente, que supera a capacidade de armazenamento tradicional.
- Velocidade: refere-se à velocidade de se gerar, analisar e transmitir os dados, logo à velocidade de se adquirir informações em tempo real.
- Variedade: refere-se à grande quantidade de dados provenientes de diferentes fontes, sendo que a maioria dos dados está na condição de não estruturados, logo a capacidade de assimilar a variedade das informações geradas.
- Veracidade: necessidade de dados confiáveis e fidedignos, logo necessidade de dados reais e verídicos em tempo real.
- Valor: retorno benéfico para a organização do investimento realizado, logo o resultado agregado adquirido pela análise e gerenciamento dos dados.

O *Big Data* pode proporcionar um melhor gerenciamento dos dados, destacando-se a necessidade de dados legítimos, íntegros e seguros, além de permitir o domínio de informações precisas sobre cada organização e pessoas envolvidas no ambiente organizacional, além de possibilitar a prevenção de fraudes, com a antecipação de

informações e constatação de comportamentos anormais ou anomalias (PREVENÇÃO..., 2016).

2.4.1 BIG DATA ANALYTICS

Big Data analytics refere-se à análise de um grande volume de dados, extraindo-se assim informações úteis, padrões e convergências entre os dados, que auxiliarão as tomadas de decisões dentro das organizações, podendo-se classificar a análise em quatro tipos (CONHEÇA..., 2016):

- Preditiva: É o uso de dados, algoritmos e técnicas para identificar a probabilidade de resultados futuros com base em dados históricos.
- Prescritiva: Ela extrapola a análise preditiva, ao prever as possíveis implicações para diferentes ações.
- Descritiva: É a percepção ou descrição dos dados em determinado momento.
- Diagnóstica: Preocupa-se em compreender a ocorrência de determinadas situações.

2.4.1.1 MINERAÇÃO DE DADOS OU DATA MINING

A mineração de dados é a verificação e exploração de grandes volumes de dados, observando-se algum tipo de padrão e tendência existente entre eles, possibilitando o prognóstico de panoramas futuros.

A mineração de dados permite filtrar dados desordenados e repetitivos, entender o que é relevante e, então, fazer bom uso dessa informação para avaliar os prováveis resultados (MINERAÇÃO..., 2016).

2.4.2 BIG DATA NA GESTÃO DE PESSOAS

A utilização do Big Data na área de gestão de pessoas tem o potencial de gerar uma série de benefícios e transformações para a área, ele tem o potencial de gerar informações estratégicas para a área de gestão de pessoas, informações que colaborarão com o processo de contratação de pessoas capacitadas, de acordo com as reais necessidades da organização; alocação em setores que melhor se enquadrarão com o perfil de cada profissional; capacitação, treinamentos adequados que trarão melhores benefícios para as pessoas, logo para as funções que elas estão exercendo; maior assertividade na concessão de benefícios, aumentando assim a retenção dos funcionários e proporcionando possibilidades de crescimento das carreiras

dentro da organização; avaliações de desempenho mais justas, dimensionando-se de forma mais eficiente a contribuição de cada funcionário para o desenvolvimento da organização e conseqüentemente ocasionar um aumento da satisfação e motivação das pessoas com a organização (BIG DATA..., 2016).

Ele proporciona o acompanhamento de todo o desenvolvimento do funcionário dentro da organização, desde a entrada até a saída, além de definir um perfil específico para cada um, logo ele “auxilia na otimização de rotinas, na seleção de novos talentos, no treinamento de equipes e na avaliação de cada setor, desenhando um cenário que reflita o estado atual dos negócios e traga um novo ponto de partida para torná-lo mais eficiente” (MARIN, 2015, n.p).

O gerenciamento adequado do banco de dados pelo departamento de gestão de pessoas proporcionará uma grande evolução para a área, como a disponibilização de informações estratégicas para a gestão, proporcionado assim um reconhecimento cada vez maior do capital humano dentro da organização. Sendo que:

O uso ético dos dados digitais das pessoas, o estabelecimento de critérios justos de análise destas informações, e a melhoria do uso das mídias sociais pelos profissionais, ainda são um desafio enorme. Ou seja, haverá ainda a necessidade da inteligência humana em parceria com esta inteligência artificial. As pessoas sempre serão o tempero e o diferencial de qualquer negócio, por mais tecnológico que seja. (GOMES, 2015, n.p)

Após abordar sobre dados, informação e conhecimento e logo em seguida tratar sobre sistemas de informação, faz-se necessário discutir sobre a gestão do conhecimento, que é um dos elementos mais importantes dentro de uma organização e como a implementação desse sistema seria benéfica, pois teria o potencial de converter o capital humano em capital intelectual.

2.5 GESTÃO DO CONHECIMENTO

Para se definir gestão do conhecimento é fundamental compreender os conceitos de dados, informação e conhecimento que já foram abordados ao longo deste presente trabalho, em especial o conceito de conhecimento.

Completando-se o que já foi abordado sobre conhecimento, ele se resume segundo Dixon (2000, apud ALVARENGA NETO, 2005, p.33) “aos elos significativos que as pessoas fazem nas suas cabeças entre informação e a sua respectiva aplicação em ação quando em um dado contexto”, sendo que ele pode apresentar duas formas, explícito ou tácito.

O conhecimento explícito é o formal, codificável de fácil transmissão às pessoas. “Ele se relaciona aos procedimentos, aos bancos de dados e apesar da possibilidade de codificação, o conhecimento explícito deve ser avaliado e tornado acessível a pessoas que possam fazer algo com ele e beneficiar a organização” (CAMPOS; BARBOSA, 2001, p.5). Já o conhecimento tácito é o informal, que envolve elementos intangíveis, sendo de complexa articulação. Ele refere-se:

Ao poder de inovação e à habilidade dos empregados de uma organização para realizar as tarefas do dia-a-dia, sendo substancial, complexo e não é passível de ensino. Não existem formas eficientes de se codificá-lo em documentos ou banco de dados. O que se pode fazer é tentar mapeá-lo para que ele seja localizado quando necessário (CAMPOS; BARBOSA, 2001, p.5).

Logo, o importante é como utilizar o conhecimento e compreender a sua criação e interação, independentemente de ser explícito ou tácito, de forma a se obter benefícios dentro do ambiente organizacional.

Com isso, chega-se ao conceito de gestão do conhecimento, que é segundo Campos e Barbosa (2001, p.8) o processo de mapeamento dos ativos intelectuais ligados à organização, a geração de novos conhecimentos e a acessibilidade a grandes quantidades de informações corporativas, de forma a converter o capital humano em capital intelectual.

Podendo-se ser conceituada também como “o processo sistemático de identificação, criação, renovação e aplicação dos conhecimentos que são estratégicos na vida de uma organização, sendo a administração dos ativos de conhecimento das organizações. Permite à organização saber o que ela sabe” (SANTOS ET.AL, 2001, p.32).

O principal atributo de uma organização baseia-se no capital humano, em especial no conhecimento tácito que sua força de trabalho possui. “Esse é difícil de ser imitado, copiado e modificado. É ao mesmo tempo individual e coletivo; leva tempo para ser construído e, de certa maneira, é invisível, pois reside na cabeça das pessoas.” (Sousa, et.al, 2001, p.106).

Segundo Sousa et.al. (2001, p.106), a gestão do conhecimento está relacionada à aptidão das organizações de utilizarem as diversas fontes e atributos do conhecimento organizacional para se desenvolver competências particulares e capacidade inovadora, de forma que se manifestem novos processos e sistemas gerenciais.

Sendo que ao mesmo tempo, os funcionários estão procurando aumentar suas qualificações e capacitações, ocasionando assim círculos virtuosos de geração de conhecimentos:

Esses círculos ocorrem no momento em que as organizações, cientes da necessidade de se reinventarem, de desenvolver suas competências, de testar diferentes ideias, de aprender com o ambiente e de estar sempre buscando grandes desafios, adotam estilos, estruturas e processos gerenciais que desencadeiam processos semelhantes no nível individual e coletivo (SOUSA ET.AL, 2001, p.106).

Souza et.al (2001) também afirma que a gestão do conhecimento pode ser compreendida a partir dos seguintes aspectos da atividade gerencial:

- Definição pela alta administração dos campos do conhecimento, “em que os funcionários da organização devem focar seus esforços de aprendizado, além do seu papel indispensável para a clareza da estratégia organizacional e na definição de metas desafiadoras e motivadoras” (SOUSA ET. AL, 2001, p.106).
- Preocupação da alta administração com o desenvolvimento de uma cultura organizacional, logo o estímulo a normas formais ou informais e atitudes comuns às pessoas pertencentes à organização, voltando-se assim para a “inovação, experimentação, aprendizado contínuo, comprometido com os resultados de longo prazo e com a otimização de todas as áreas da organização” (SOUSA ET. AL, 2001, p.106), contribuindo assim para o desenvolvimento estratégico.
- Tentativa de superação das estruturas hierárquico-burocráticas pelas organizações, que impedem a expansão da inovação, do aprendizado e da produção de conhecimentos.
- As práticas da gestão de pessoas, associadas às práticas da gestão do conhecimento, logo melhorar a capacidade das organizações de atraírem e manterem pessoas com habilidades, comportamentos e competências que contribuam com o valor dos fluxos de conhecimento; fomentar comportamentos alinhados com os preceitos dos processos individuais e coletivos de aprendizado, além de estarem alinhados com os interesses estratégicos da organização.
- Possibilita a criação de planos de carreira e treinamentos que ampliam as experiências, assim como a interação com outras pessoas de dentro e de fora da organização; optar por formas de remuneração associadas à obtenção de competências individuais, ao desempenho da equipe e da organização como um todo (SOUSA ET. AL, 2001, p.107).

- Contribuição dos sistemas de informação e das tecnologias de comunicação no processo de criação, propagação e retenção de conhecimento nas organizações. Entretanto “o papel do contato pessoal e do conhecimento tácito para os processos de aprendizado organizacional assim como a manutenção de um ambiente de elevada confiança, transparência e colaboração ainda são considerados essenciais” (SOUSA ET. AL, 2001, p.107).
- A necessidade de interação das organizações com o ambiente externo, como parcerias com outras organizações, de forma a estimular processos de aprendizagem.

2.5.1 GESTÃO DA INFORMAÇÃO X GESTÃO DO CONHECIMENTO

A gestão da informação segundo Zorrinho (1995, apud CUSTÓDIO, 2005, p.18), trata-se de “decidir o que fazer com base em informação e decidir o que fazer sobre informação. É ter a capacidade de selecionar de um repositório de informação disponível aquela que é relevante para uma determinada decisão e, também, construir a estrutura e o design desse repositório”.

Como foi exposto por Custódio, (2005), a gestão da informação deve se estruturar em um Sistema de Informação desenvolvido com base nas necessidades da organização, efetuando assim o processamento de dados vindos de diversas fontes, gerando informação útil em tempo real à gestão e à tomada de decisão.

A diferença entre a gestão da informação e gestão do conhecimento pode ser expressa da seguinte forma:

A gestão da informação é vista como a administração de uma rede de processos que adquirem, criam, organizam, distribuem e usam a informação, já a gestão do conhecimento possibilita uma organização capacitada a organizar seus recursos e capacidades, transformando a informação em compreensão e *insight*, e disponibilizando esse conhecimento por meio de iniciativas e ações, de modo a aprender e se adaptar a seu ambiente mutável. (CHOO, 2003, p.403)

O quadro abaixo apresentará uma comparação entre as características principais de cada tipo de gestão:

Quadro 3 - Comparação entre características da Gestão da Informação e da Gestão do Conhecimento

"GESTÃO DA INFORMAÇÃO"	"GESTÃO DO CONHECIMENTO"
Objetivo: melhorar o acesso e a distribuição da informação (conhecimento explícito/codificado)	Objetivos: aumentar o valor agregado das informações, contextualizando-as; gerir o conhecimento explícito e o tácito
Suporte a operações existentes	Suporte ao aperfeiçoamento operacional e à inovação
Transferência de informações ocorre unilateralmente	Transferência de conhecimentos requer <i>feed-backs</i> e progressivas contribuições dos usuários
Foco altamente tecnológico (predominância de TI)	Foco equilibrado entre aspectos tecnológicos e culturais (capital intelectual com aporte de TI)
Considera que a coleta, tratamento e disseminação da informação possam ser automatizadas	Considera a variação nas entradas do sistema, o que impossibilita a automatização do processo
Visão unidimensional: pressupõe que os dados e informações tenham um único significado para todos os afores	Visão multidimensional: Uma base de integração dinâmica que possibilite um sistema diferencial de conhecimento

Fonte: COSTA; KRUCKEN; ABREU, 2005, p.38.

3 RECENSEAMENTO

Recenseamento é o levantamento de dados estatísticos e informações de uma determinada população e segundo a definição do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), ele é o levantamento do número de habitantes por sexo, idade, cor ou raça, alfabetização e outras características da população que sejam importantes e se possam conhecer em um país ou região. Segundo Babbie (2003) o recenseamento é considerado uma pesquisa social do tipo “survey”, por apresentar uma abordagem quantitativa, que visa apresentar as opiniões das pessoas por meio de questionário ou entrevistas.

O Projeto MASP, com o intuito de prover informações de pessoal de qualidade e a disponibilização de uma base de dados atualizada e confiável, pretende realizar o recenseamento dos servidores efetivos com vínculos de longa duração com o Estado de Minas Gerais. O recenseamento proposto pelo projeto tem como objetivo:

A construção de uma base de dados saneada e enriquecida de informações funcionais, composta pelo recenseamento dos servidores estaduais para atualização cadastral, captura de dados biométricos e emissão de um cartão funcional único, que servirá como mecanismo base de identificação e autenticação dos servidores do Estado no exercício das funções públicas. (SEPLAG, Projeto MASP, 2015).

O recenseamento proposto possui grande importância devido à fragilidade do atual banco de dados, que possui dados de baixa qualidade, além de apresentar “escassez de informações estruturadas, atualizadas, tempestivas e confiáveis,” (SEPLAG, Projeto MASP, 2015), possibilitando assim a ocorrência de inconsistências e erros na folha de pagamento.

A sua realização, segundo o Projeto MASP (SEPLAG, 2015) tem o potencial de melhorar a produtividade e a qualidade das informações funcionais, enriquecendo a base de dados biométricos e biográficos dos servidores, possibilitando assim, informações de pessoal atualizadas e autenticadas, de maneira que benefícios sejam concedidos assertivamente, erros e inconsistências sejam eliminados e dessa forma criar um novo modelo de Gestão de Pessoas, que busca a otimização dos processos administrativos e maior eficiência operacional da máquina pública.

A ideia é de ser realizar entrevistas individuais dos servidores estaduais, coleta de documentos e de dados biométricos para o enriquecimento dos cadastros funcionais, como exposto pela Figura 7, que demonstra os dados que serão atualizados:

Figura 7 – Dados a serem atualizados no recenseamento



Fonte: SEPLAG, Projeto MASP, 2015.

Além da atualização dos dados já existentes no banco de dados, como os de pessoal, bancários e funcionais, pretende-se coletar novos tipos, como os de formação e capacitação, biométricos, hábitos de consumo, qualidade de vida e pesquisa de clima e engajamento, assim como a coleta de documentos.

Sendo necessário assim, realizar uma reflexão sobre a importância de se coletar esses novos tipos de dados e se as informações que serão geradas apresentarão relevância para o projeto; logo, analisar o custo-benefício, pois ocasionam uma maior demanda por tempo e recursos e quanto mais dados forem recolhidos, mais oneroso ficará o recenseamento.

Os dados biométricos apresentam grande relevância, pois apresentam maior segurança e confiabilidade e segundo definição exposta pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE), a biometria “designa um método automático de reconhecimento individual baseado em medidas biológicas (anatômicas e fisiológicas) e características comportamentais”.

Portanto, justifica-se a sua coleta, pois a biometria possibilitará uma base de dados dos servidores fundamentada em características anatômicas e físicas, o que garante a impossibilidade de duplicidade de cadastros, existência de funcionários fantasmas, maior controle da assiduidade dos servidores no exercício de suas funções e maior segurança.

A coleta de dados referentes à formação e capacitação, também apresentam grande relevância, sendo que essa importância está sendo discutida ao longo desse trabalho, ao potencializar a gestão de pessoas a partir da criação de um banco de dados atualizado, que gera informações tempestivas, possibilitando assim uma melhor alocação dos servidores, melhor oferta de cursos de capacitação e crescimento da carreira. Portanto esses dados são fundamentais para se alcançar o objetivo do projeto de se criar um novo modelo de Gestão de Pessoas.

Assim como os dados referentes à formação e capacitação, a pesquisa de clima e engajamento, qualidade de vida e hábitos de consumo, também são dados importantes para se alcançar esse objetivo do projeto, pois ao se traçar um perfil de cada servidor, entender seus hábitos, preferências e necessidades, possibilita-se a criação de um ambiente agradável, satisfatório, que motive os servidores em seu exercício, além de possibilitar o provimento de benefícios que melhor irão atendê-los.

Segundo o Projeto MASP (SEPLAG, 2015), o recenseamento será dividido em duas etapas:

- Preenchimento *online* de um formulário com as informações a serem recenseadas e para o agendamento das entrevistas;
- Entrevista presencial, em que será realizado o escaneamento de documentos pessoais, dados biométricos, fotos e assinaturas coletados.

A tecnologia biométrica será utilizada para validar a integridade do cadastro de pessoal e para assegurar que a pessoa que tem um valor a receber seja única, além de permitir “o controle de frequência e de acesso aos sistemas de pagamentos e a emissão de um documento de identificação integrado a um chip de dados” (SEPLAG, Projeto MASP, 2015).

A junção do recenseamento com a biometria possibilitará ganhos mais expressivos, do que os seus usos isolados, gerando maior confiabilidade e validade dos dados, contribuindo assim, para se alcançar os objetivos propostos pelo Projeto MASP, de dados saneados, atualizados e aumentando a qualidade das informações relativas à vida funcional dos servidores públicos de Minas Gerais.

O recenseamento, particularmente o censo previdenciário, já foi e está sendo realizado em diversas localidades, sendo que em sua maioria, pretende-se atualizar os dados dos servidores ativos, aposentados e pensionistas vinculados a Regime Próprio de Previdência Social, como

exemplo, temos os Estados do Sergipe, Rio Grande do Norte, Mato Grosso do Sul, Piauí e nos Municípios de Divinópolis, Manaus, Campinas, Niterói, entre outros.

O Ministério da Previdência Social, por meio do Programa de Apoio à Modernização da Gestão do Sistema de Previdência Social (ProPrev) - Segunda Fase, realizou o censo de quase 600 mil servidores de Regimes Próprios de Previdência Social dos 47 entes (quatro estados e 43 municípios) que se inscreveram no Programa. De acordo com o Ministério, é muito importante manter a atualização dos dados cadastrais, de forma a “espelharem a realidade dos regimes”, pois apenas assim seria possível conter gastos.

O programa tem o objetivo de:

Efetuar a melhoria da qualidade dos dados dos servidores públicos, conjugando políticas que assegurem a viabilidade financeira e atuarial do sistema de previdência do ente federativo, mediante a disponibilização de empresas para realizar censo cadastral e fornecer equipamentos de informática. (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, PROPREV – Segunda Fase, 2016).

Para exemplificar, temos o caso do Governo de Sergipe, que realizou o recenseamento dos servidores públicos estaduais ativos, inativos e pensionistas beneficiários do Sergipe Previdência. “Ele tinha o objetivo de melhorar a base cadastral e conseqüentemente realizar uma análise de forma a corrigir todas as inconsistências que possam existir, além de evitar a ocorrência de falhas e fraudes” (SERGIPE, 2016).

Segundo o Governo de Sergipe, o recenseamento foi motivado devido ao déficit existente na folha previdenciária, que impossibilita a realização de investimentos e a sua realização proporcionará economia de recursos e conseqüentemente benefícios para os cidadãos.

O Estado do Rio Grande do Norte, da mesma forma realizou o recenseamento dos servidores ativos, aposentados e pensionistas segurados pelo Regime Próprio de Previdência Social. O censo cadastral tinha como propósito permitir a consolidação de um sistema unificado com as informações previdenciárias dos servidores públicos. “Sua implementação visava melhorar a qualidade dos dados cadastrais, combater fraudes, eliminar distorções e assegurar aos servidores benefícios como aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade e salário-família” (RIO GRANDE DO NORTE, 2016).

4 METODOLOGIA

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, do tipo descritiva, que como exposto por Prodanov e Freitas (2013, p.52) “é uma pesquisa em que os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles e utiliza-se de técnicas específicas como a entrevista, o formulário e o questionário”.

De acordo com Gerhardt e Silveira (2008, p.28) “a pesquisa qualitativa se preocupa com os aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais” e o pesquisador pretende assimilar o motivo de ocorrência de determinado fato, mostrando o que condiz a ser feito, de forma a não quantificar os valores e as trocas simbólicas e nem submeter à prova os fatos.

Para a realização do presente trabalho foi efetuado uma revisão bibliográfica e documental sobre os temas abordados para se construir o referencial teórico, focando-se na relação da gestão de pessoas com o gerenciamento de dados, de forma a se obter compreensão sobre os assuntos abordados, capacidade para desenvolver os objetivos propostos e conhecimento para se responder ao questionamento apresentado.

Logo, foi realizada uma revisão bibliográfica em livros, artigos e teses sobre os assuntos referentes à gestão de pessoas, gerenciamento de dados, sistemas de informação, gestão do conhecimento e *Big Data*.

Já em relação ao Projeto MASP e ao recenseamento, foi realizada uma revisão documental em editais, relatórios, apresentações, diagnósticos e outros documentos do Projeto MASP. A revisão realizada foi fundamental para o desenvolvimento do trabalho, de forma a sustentar as percepções e conclusões adquiridas com os questionários que foram aplicados.

Os questionários como exposto por Marconi e Lakatos (2003, p.201), são mecanismos de coleta de dados, sendo formado por uma série ordenada de perguntas, “a linguagem utilizada no questionário deve ser simples e direta, para que o respondente compreenda com clareza o que está sendo perguntado”. (PRODANOV; FREITAS, 2013, p.108).

4.1 MÉTODOS APLICADOS NA COLETA DE DADOS

Foram aplicados questionários com questões abertas em representantes de oito municípios em que foi realizado o censo previdenciário dos servidores públicos, já que no Estado de Minas Gerais o recenseamento está paralisado e não possui previsão de começar.

Logo, com o intuito de se compreender a dinâmica da realização de um recenseamento, foi realizada uma pesquisa sobre casos de Estados ou municípios que tinham realizado o procedimento, sendo que a partir dessa pesquisa, constatou-se a realização de censos previdenciários por diversas localidades.

Ao verificar que a lógica do recenseamento proposto pelo Projeto MASP e dos censos previdenciários é a mesma, com a diferença de que o censo previdenciário foca na atualização dos bancos de dados do Regime Próprio de Previdência Social de cada município percebeu-se o quanto seria enriquecedor entrar em contato com esses municípios, pois a partir de experiências e exemplos, seria possível contribuir com o projeto de recensear os servidores mineiros.

Inicialmente, foi feita uma pesquisa para se compreender o censo previdenciário e os locais que o realizaram ou estão realizando e a partir disso, foi organizada uma lista com as localidades e as formas de contato.

Ao constatar o grande número de municípios que realizaram ou que estão realizando o censo, optou-se pelos municípios que já o tinham concluído, pois já se teria uma visão mais clara e concisa sobre o censo. Devido à distância geográfica, a realização de entrevistas seria inviável, optando-se assim pelos questionários.

Em apenas um município o questionário foi realizado via telefone, pois não foi encontrado o endereço eletrônico do mesmo, já nos outros sete, o questionário foi enviado por e-mail aos Institutos de Previdência Municipais, obtendo-se as respostas de gestores destes Institutos. Foram procurados quatro Estados e doze municípios para contribuir com a pesquisa, entretanto obteve-se a contribuição de oito municípios.

Municípios que colaboraram com a pesquisa:

- Manaus
- Naviraí

- Novo Hamburgo
- Caraguatatuba
- Recife
- Nova Mutum
- São Gonçalo
- Belo Horizonte

O quadro a seguir apresenta algumas informações referentes às características de cada município que colaborou com a pesquisa:

Quadro 4 - Informações referentes às características dos municípios analisados

Município	Localização (Estado)	População estimada 2016	População 2010	Área da unidade territorial 2015 (km ²)
Manaus	Amazonas	2.094.391	1.802.014	11.401,09
Naviraí	Mato Grosso do Sul	52.367	46.424	3.193,55
Novo Hamburgo	Rio Grande do Sul	249.113	238.940	223,821
Caraguatatuba	São Paulo	115.071	100.840	485,097
Recife	Pernambuco	1.625.583	1.537.704	218,435
Nova Mutum	Mato Grosso	41.178	31.649	9.544,57
São Gonçalo	Rio de Janeiro	1.044.058	999.728	247,709
Belo Horizonte	Minas Gerais	2.513.451	2.375.151	331,401

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados obtidos pela ferramenta Cidades do IBGE, 2016.

O questionário objetivava identificar as observações e percepções dos representantes quanto à realização do censo previdenciário. Logo, analisar os seguintes aspectos:

- As possíveis potencialidades em se realizar o censo previdenciário;
- A principal dificuldade para se realizar o censo;
- Os benefícios da atualização dos dados dos servidores para a gestão de pessoas;
- A situação dos dados funcionais dos servidores, anteriormente à realização do censo.

A partir dessas informações, foi realizada uma análise que inicialmente preocupou-se em compreender os objetivos de um censo previdenciário, além de uma revisão bibliográfica em

conceitos e termo referentes à previdência, para dessa forma compreender as informações disponibilizadas pelos municípios e realizar uma análise concisa.

O quadro a seguir elenca os municípios pesquisados e o período de realização do censo, além da logística de sua realização:

Quadro 5 - Informações sobre o censo previdenciário nos oito municípios pesquisados

CIDADE	PERÍODO DE REALIZAÇÃO	OBSERVAÇÕES
Manaus	De 17/02/2016 a 17/06/2016	O censo só foi realizado com agendamento antecipado via internet, que se iniciou em 11/01/2016 e foi até o dia 16/06/2016.
Naviraí	De 16/03/2016 a 20/08/2016	O censo foi efetuado por etapas: Aposentados e pensionistas: de 16/03 a 16/04/2016; Ativos e demais segurados foram divididos pelas datas de nascimento: Janeiro, Fevereiro e Março: 17/04 a 17/05/2016; Abril, Maio e Junho: 18/05 a 18/06/2016; Julho, Agosto e Setembro: 19/06 a 19/07/2016; Outubro, Novembro e Dezembro: 20/07 a 20/08/2016.
Novo Hamburgo	De 11/03/2016 a 06/05/2016	O censo foi efetuado por etapas: Funcionários ativos: de 11 a 28 de abril e aposentados e pensionistas: de 29 de abril a 06 de maio. O dia e horários agendados para cada servidor foi enviado em mala direta para as residências.
Caraguatatuba	De 04/05/2016 a 31/05/2016	A divisão dos servidores para comparecer ao recenseamento foi determinada pela data de nascimento: Janeiro, Fevereiro e Março: de 4 a 10 de maio; Abril, Maio e Junho: de 11 a 17 de maio; Julho, Agosto e Setembro: de 18 a 24 de maio; Outubro, Novembro e Dezembro: 25 a 31 de maio.
Recife	De 14/10/2015 a 04/12/2015	A divisão dos servidores para comparecer ao recenseamento foi determinada pela data de nascimento: Janeiro, Fevereiro e Março: 14/10/2015 a 23/10/2015; Abril, Maio e Junho: 26/10/2015 a 06/11/2015; Julho, Agosto e Setembro: 09/11/2015 a 20/11/2015; Outubro, Novembro e Dezembro: 23/11/2015 a 04/12/2015; Atendimentos Especiais: 23/11/2015 a 04/12/2015.

Nova Mutum	De 05/07/2016 a 29/07/2016	Necessidade da realização de agendamento prévio: 20 de junho ao dia 10 de julho.
São Gonçalo	De 12/2014 a 02/2015	O censo foi realizado através de um formulário obrigatório, que deveria ser preenchido no portal do servidor. Ao encerrar o preenchimento do censo, o servidor recebia um número de protocolo, como comprovante.
Belo Horizonte	De 28/09/2015 a 26/11/2015	O censo foi efetuado por etapas: Aposentados e pensionistas: de 18/08 a 21/09/2015; Servidores efetivos: a partir de 29/09/2015.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados disponibilizados pelos Institutos de Previdência Municipais.

5 ANÁLISE

Nesta parte do trabalho será apresentada a análise dos questionários realizados, em que se coletaram dados sobre a percepção dos representantes de cada município referentes à execução do censo previdenciário nas respectivas localidades que colaboraram com a pesquisa.

Observaram-se quatro aspectos, sendo eles: As potencialidades em se realizar o censo previdenciário; As dificuldades para a realização; Os benefícios decorrentes da atualização dos dados dos servidores para a área de gestão de pessoas; A situação dos dados presentes nos bancos de dados.

O censo previdenciário é uma obrigação legal e é fundamentado pela Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, no artigo 9º inciso ii que prevê:

Art. 9º- A unidade gestora do regime próprio de previdência dos servidores, prevista no art. 40, § 20, da Constituição Federal:

(...)

II - procederá, no mínimo a cada 5 (cinco) anos, o recenseamento previdenciário, abrangendo todos os aposentados e pensionistas do respectivo regime (BRASIL, 2004).

Segundo Jeronimo (2016), o censo previdenciário engloba a atualização de toda base de dados do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), incorporando todos os seus segurados: servidores efetivos, inativos e pensionistas, sendo que em alguns casos incluem-se os dependentes. O RPPS, como exposto pelo Ministério da Previdência Social:

É um sistema de previdência, estabelecido no âmbito de cada ente federativo, que assegure, por lei, a todos os servidores titulares de cargo efetivo, pelo menos os benefícios de aposentadoria e pensão por morte previstos no artigo 40 da Constituição Federal. São intitulados de Regimes Próprios porque cada ente público da Federação (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) pode ter o seu, cuja finalidade é organizar a previdência dos servidores públicos titulares de cargo efetivo, tanto daqueles em atividade, como daqueles já aposentados e também dos pensionistas, cujos benefícios estejam sendo pagos pelo ente estatal (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2016).

O censo previdenciário “possibilita uma base de dados atualizada e maior eficiência na realização da Avaliação Atuarial; A base de dados atualizada é imprescindível para Compensação Previdenciária entre os regimes, além de garantir a melhoria na gestão do RPPS” (JERONIMO, 2016, n.p).

A portaria nº 403, de 10 de dezembro de 2008 em seu artigo 2º, inciso VI, aborda sobre o conceito de Avaliação Atuarial:

Art. 2º Para os efeitos desta Portaria considera-se:

(...)

VI - Avaliação Atuarial: estudo técnico desenvolvido pelo atuário, baseado nas características biométricas, demográficas e econômicas da população analisada, com o objetivo principal de estabelecer, de forma suficiente e adequada, os recursos necessários para a garantia dos pagamentos dos benefícios previstos pelo plano.

Em relação à qualidade da base cadastral, o artigo 12º e o 13º trazem as seguintes reflexões:

Art. 12. A avaliação atuarial deverá contemplar os dados de todos os servidores ativos e inativos e pensionistas, e seus respectivos dependentes, vinculados ao RPPS, de todos os poderes, entidades e órgãos do ente federativo.

Art. 13. O Parecer Atuarial deverá conter, de forma expressa, a avaliação da qualidade da base cadastral, destacando a sua atualização, amplitude e consistência.

§ 1º Caso a base cadastral dos segurados esteja incompleta ou inconsistente, o Parecer Atuarial deverá dispor sobre o impacto em relação ao resultado apurado, devendo ser adotadas, pelo ente federativo, providências para a sua adequação até a próxima avaliação atuarial.

§ 2º Inexistindo na base cadastral informações sobre o tempo de contribuição efetivo para fins de aposentadoria, será considerada a diferença apurada entre a idade atual do segurado e a idade estimada de ingresso no mercado de trabalho, desde que tecnicamente justificada no Parecer Atuarial, respeitado o limite mínimo de dezoito anos.

O cálculo atuarial procura o cumprimento do equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS dos entes federados, portanto a equivalência entre receita obtida e as obrigações dos RPPS em cada exercício financeiro (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2016).

Logo, a atualização dos dados e a consolidação de um banco de dados consistente, são fundamentais para a ocorrência do equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS. “Uma base de dados precária pode trazer sérios riscos ao equilíbrio do RPPS. Só será possível mitigar estes riscos através da realização do censo previdenciário que tem como produto final a base de dados atualizada e consistente” (JERONIMO, 2016, n.p).

Em relação aos conceitos de equilíbrio financeiro e atuarial, a portaria nº 403, de 10 de dezembro de 2008, traz em seu artigo 2º, inciso I e II:

Art. 2º Para os efeitos desta Portaria considera-se:

I - Equilíbrio Financeiro: garantia de equivalência entre as receitas auferidas e as obrigações do RPPS em cada exercício financeiro;

II - Equilíbrio Atuarial: garantia de equivalência, a valor presente, entre o fluxo das receitas estimadas e das obrigações projetadas, apuradas atuarialmente, a longo prazo;

Sobre a compensação previdenciária, o artigo 11º, parágrafo 1º da portaria nº 403, de 10 de dezembro de 2008, aborda sobre a importância da atualização da base cadastral, de forma a ser indispensável a sua realização:

§ 1º O cálculo do valor da compensação previdenciária a receber pelo RPPS que tenha formalizado acordo de cooperação técnica ou convênio, deverá estar fundamentado em base cadastral atualizada, completa e consistente, inclusive no que se refere ao tempo de contribuição do segurado para o regime de origem.

Sendo que a compensação previdenciária “é o acerto financeiro entre o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e o RPPS, em aposentadorias e pensões precedidas de aposentadoria, concedidas a partir de 05 de outubro de 1988, em manutenção em 06 de maio de 1999” (JERONIMO, 2016, n.p).

Logo, como afirmado por Jeronimo (2016), o censo previdenciário favorece a gestão do RPPS de forma a contribuir na simulação de aposentadorias, na concessão de benefícios, na folha de pagamento, possibilitando a detecção de fraudes e benefícios indevidos e para a correta arrecadação de contribuições.

5.1 POTENCIALIDADES EM SE REALIZAR O CENSO PREVIDENCIÁRIO

Após a reflexão dos benefícios da realização do censo previdenciário abordados anteriormente, será realizada uma análise referente às percepções em relação aos potenciais da realização do censo previdenciário feitos pelos gestores municipais que colaboraram com a presente pesquisa.

De forma geral, para todos os municípios a atualização da base de dados é uma das principais potencialidades da realização do Censo Previdenciário, podendo - se afirmar que “possibilita maior precisão dos dados dos servidores segurados” (MUNICÍPIO D). Sendo que essa maior “precisão” dos dados, existentes nos bancos de dados municipais, contribui para uma gestão mais eficiente:

Precisamos manter em caráter permanente, o cadastro de todos os Servidores Públicos organizados, com a finalidade de adotar práticas de gestão administrativa e previdenciária que permitam a definição e introdução de estratégias com celeridade. Logo, a validação e a atualização de dados pessoais básicos do cadastro de pessoas contribuem para a melhoria da gestão dos recursos e do erário do Gestor Municipal e do Fundo de Previdência Social.

Este cadastramento resulta no armazenamento de dados em um sistema de informações dos servidores públicos ativos, efetivos, inativos e pensionistas com dados consistentes e de fácil acesso ao gestor, tais como: Informações cadastrais; Informações funcionais; Identificação funcional biométrica (foto, impressões digitais e documentos digitalizados). Construindo-se assim, um banco de dados geral que servirá para balizar o dimensionamento do servidor público municipal (MUNICÍPIO F).

A base de dados atualizada e confiável foi citada recorrentemente como fundamental para se realizar o cálculo financeiro e atuarial, logo para se atingir o equilíbrio financeiro e atuarial:

A partir do censo previdenciário é possível estruturar uma base de dados sólida e confiável, possibilitando um cálculo financeiro e atuarial mais preciso (MUNICÍPIO A).

A realização do censo é primordial, somente agora estamos compreendendo sua real necessidade e como os dados obtidos poderão nos ajudar nos próximos anos, bem como em nosso próximo cálculo atuarial. As informações coletadas farão parte de um banco de dados dos servidores e, essas informações serão cruciais para conhecermos nossos servidores, quem são, onde estão lotados atualmente e quem são seus dependentes (MUNICÍPIO B).

Nesse contexto da importância para o cálculo atuarial, o censo mostra-se como instrumento importante na tentativa de se evitar inconsistências ou fraudes, sendo esta função destacada por vários municípios:

No nosso entender, a realização do censo previdenciário visa melhorar as informações dos dados cadastrais, evitar fraudes, eliminar disparidades, assim como a atualização dos dados para o cálculo atuarial mais próximo possível da realidade do instituto (MUNICÍPIO C).

Além da atualização da base cadastral dos servidores ativos, inativos e pensionistas, ele possibilita a verificação de possíveis servidores falecidos que estavam ativos no cadastro e ter uma base de dados atualizada e consistente para atualização do cálculo atuarial do nosso Regime Próprio de Previdência Social (MUNICÍPIO E).

Percebe-se que o combate a fraudes e disparidades é de grande relevância para as administrações municipais, logo para a economia de recursos:

A realização do Censo Previdenciário dos servidores, aposentados e pensionistas vinculados ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS é de extrema importância para a gestão previdenciária e destaco três justificativas que entendo serem as de maior peso:

1. Com o censo a Unidade Gestora possuirá uma base de dados atualizada, o que permitirá a realização de cálculo atuarial consistente;
2. Permite que sejam detectadas eventuais fraudes na concessão ou manutenção de benefícios previdenciários;
3. Possibilita o envio de dados dos vinculados do RPPS ao CNIS – Cadastro Nacional de Informação Social, de forma padronizada, o que possibilitará o cruzamento de informações com o Regime Geral de Previdência Social-RGPS e outros RPPS, a fim de verificar eventuais acúmulos ilícitos (MUNICÍPIO H).

Além do que já foi exposto, foi citado como potencial a proximidade gerada com o servidor, logo a partir dos dados adquiridos, possibilita-se um aprimoramento da área de gestão de pessoas:

O censo previdenciário do segurado se faz necessário para a atualização dos dados pessoais e visa também evitar a ocorrência de atos que possam gerar fraudes. O Recadastramento anual é obrigatório e sua não realização implica na suspensão do vencimento até sua regularização. Uma das potencialidades observada pelo Serviço Social do Instituto é devido à proximidade com o servidor, pois nos possibilita identificar outras demandas apresentadas por eles, permitindo-nos oferecer orientações e encaminhamentos a outros programas da rede do município (MUNICÍPIO G).

5.2 DIFICULDADES PARA A REALIZAÇÃO DO CENSO

Após a análise dos potenciais, será feita a análise das principais dificuldades encontradas para a realização do censo previdenciário, sendo que se percebe uma variação das dificuldades encontradas em cada município.

Observa-se uma dificuldade de mobilização dos servidores, como exposto pelo Município A, que aponta a “resistência de alguns servidores para a realização do censo previdenciário”. Além dessa resistência, nota-se que se necessita de uma maior e melhor divulgação referente à convocação para a realização do censo, expandindo os meios de comunicação, de forma que as informações referentes a prazos, documentos necessários, locais de atendimento, entre outros, chegue a todos os segurados e uma melhor divulgação em relação à sua importância, para que se compreendam os benefícios que o censo proporcionará. Assim como foi abordado abaixo:

A conscientização dos servidores para a realização do censo, pois até mesmo os dirigentes não deram credibilidade ao censo. Tivemos que apelar para a possibilidade de bloqueio do salário para conseguir atenção dos servidores (MUNICÍPIO B).

A realização do Censo Previdenciário exige comprometimento de todas as Entidades envolvidas, além dos servidores, aposentados e pensionistas. Sensibilizar os envolvidos é, em minha avaliação, o maior dificultador. (MUNICÍPIO H).

Mesmo com a divulgação antecipada da lista de documentos, os servidores não possuíam a documentação obrigatória necessária no ato do cadastramento, logo tivemos dificuldade de fazer o servidor entender e providenciar os documentos. Com documentos faltantes, não é possível realizar o cadastro e o maior índice de falta de documentos era de dependentes (maioria dos filhos sem registro de CPF/RG e também sem a oficialização da união dos cônjuges).

Devido ao ano eleitoral, também tivemos a dificuldade de divulgação nos veículos de comunicação oficiais, pois era proibido neste período eleitoral (MUNICÍPIO F).

Neste contexto, também foi abordado sobre a dificuldade de se realizar o censo previdenciário, devido à “desatualização dos documentos dos segurados participantes” (Município D) e a desatualização do banco de dados nos municípios, o que dificultou o contato e em alguns casos o não comparecimento dos segurados, o que ocasionou sanções para essas pessoas, como o não recebimento do pagamento. Em todos os municípios, o não comparecimento ocasionaria a suspensão do pagamento, criando-se dessa forma desincentivos financeiros.

Uma dificuldade encontrada é na divulgação e convocação para o censo. Apesar da tabela com os prazos do cadastramento ser divulgada no site do Instituto e no Diário Oficial do Município, muitos idosos não acompanham essas notícias e se esquecem de comparecer no prazo. Outros meios de comunicação são utilizados, como envio de telegramas e ligações telefônicas tentando alertá-los para o prazo, mas alguns moram em áreas de risco e não são atendidos pelos Correios, outros mudam o número de telefone e não comunicam o Instituto. Por isso ficam com os pagamentos bloqueados, o que gera transtorno para os mesmos. Porém, a atualização anual dos dados desses servidores tem facilitado a nossa comunicação, reduzindo o número de bloqueios (MUNICÍPIO G).

Uma pequena proporção de pessoas com endereço desatualizado, que dificultou o envio de correspondência com a informação do local e hora da realização (MUNICÍPIO C).

Outra questão refere-se à estrutura adequada para se realizar o censo, como foi mencionado pelo Município H, necessita-se da “disponibilidade de local e equipamentos para atender os convocados sem comprometer o atendimento ao munícipe”, logo “falta uma melhor estrutura para realizar o Censo Cadastral Previdenciário” (MUNICÍPIO E). Um dos problemas relatados pelo Município C é a “falta de espaço climatizado”, corroborando assim com a necessidade de se ter um ambiente confortável e estruturado.

Outra questão recorrente foi a incorreta capacitação e treinamento dos recenseadores, além do “pouco tempo para orientar e treinar os recenseadores e coordenadores”(MUNICÍPIO E), sendo necessário um melhor planejamento. A falha referente ao treinamento e capacitação ocasionou em alguns municípios certos transtornos, que também foram decorrentes do “curto prazo para a realização do Censo Cadastral Previdenciário, tendo em vista a grande quantidade de servidores ativos, inativos e pensionistas” (MUNICÍPIO E).

Devido à falta de capacitação e treinamento, ocorreram-se os seguintes problemas:

Geração de arquivos XML incorretos para envio dos dados; Relatórios somente em PDF, dificultando filtros para consulta; Falta de relatórios de acompanhamento diário, principalmente dos servidores que não compareceram. (MUNICÍPIO C)

Além da capacitação observou-se que o vínculo empregatício desses recenseadores ocasionaram dificuldades ao processo do recenseamento, em função, por exemplo, da rotatividade:

A equipe de recenseadores foram pessoas contratadas no mercado de trabalho em contrato temporário, devido ao tipo de vínculo do contrato, tivemos dificuldade de mão-de-obra disponível. As pessoas contratadas para a realização do censo não possuíam conhecimento sobre o assunto, sendo necessária a realização de capacitação antecipada e alguns contratados que tinham sido capacitados, desistiram do trabalho, sendo necessária a capacitação individual com outra pessoa em seu lugar, o que prejudicou o andamento dos atendimentos. Também tivemos ausência de pessoas contratadas no atendimento, o que prejudicou o tempo hábil agendado ao servidor (infelizmente nos três primeiros dias tivemos o tempo de espera de 3 horas por servidor, sendo que o atendimento planejado foi de 50 minutos para cada servidor) (MUNICÍPIO F).

5.3 BENEFÍCIOS DECORRENTES DA ATUALIZAÇÃO DOS DADOS DOS SERVIDORES NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS

De forma geral, destacou-se como benefícios a maior aproximação e conhecimento sobre o servidor, possibilitando a criação de um perfil dos funcionários da administração pública, além de proporcionar um correto provimento de benefícios:

Primeiramente, a atualização beneficia o contato com os servidores através da atualização dos endereços, telefones e e-mail. Temos ainda a atualização dos dependentes, atualização de laudos, cadastro obrigatório do CPF para futuras confrontações, além de outras informações para futuras consultas (MUNICÍPIO C).

Não é possível fazer a gestão de algo que não se conhece. Quando estão devidamente colocados nos sistemas de RH todos os dados funcionais e cadastrais dos vinculados ao RPPS, torna-se possível planejar as datas prováveis de aposentação e a conseqüente necessidade de se realizar novos concursos bem como a oferta de programas de planejamento para aposentadoria. Além disso, os dados atualizados no sistema de RH, agilizam as análises para concessão de benefícios (MUNICÍPIO H).

Logo, a partir da atualização do banco de dados, é possível ter um dimensionamento do quadro de pessoal, de forma a se equalizar a saída decorrente de aposentadorias, com o processo de entrada, decorrente de concursos públicos, de forma a não se ter uma carência, ou excesso de servidores na máquina pública.

Para dois municípios, o principal benefício é se “ter um cadastro mais consistente e atualizado” (MUNICÍPIO E), pois “a partir de uma base de dados atualizada é possível gerir o Regime com mais segurança” (MUNICÍPIO A). Segundo Matsumoto (2006, p.45), “a partir das informações coletadas ou dos próprios dados, é possível extrair um conhecimento mais

completo, resumido e em menor quantidade, mas de maior inteligibilidade para se tomar decisões dentro de uma organização“.

O Município G aborda que a atualização do banco de dados ocasiona uma economia de recursos referentes à logística de se adquirir determinadas informações, além de aperfeiçoar a gestão do RPPS, alterando-se o foco dos esforços:

Os dados dos servidores quando não atualizados geram problemas na comunicação e também no aumento dos gastos. Frequentemente é necessária a comunicação com o servidor por setores do Instituto para comunicações diversas, quando o contato não é possível por telefone ou correspondência, é necessário encaminhar um Assistente Social para a visita domiciliar, que gera mais despesas. Por isso, quando o cadastro do servidor está atualizado no sistema facilita e otimiza as atividades do Instituto (MUNICÍPIO G).

Nesse contexto, Chiavenato (2010, p. 507) aborda que “existem dois objetivos básicos para o sistema de informação de gestão de pessoas. Um dos objetivos é administrativo, ou seja, reduzir custos e tempo de processamento da informação. O outro é proporcionar melhor suporte para as decisões”.

Outra questão apresentada é referente ao cálculo atuarial, ao tempo de contribuição dos servidores e ao correto provimento de benefícios, logo “quanto mais informações relevantes, tanto menor a incerteza sobre a situação e tanto maior a eficácia das decisões a tomar” (CHIAVENATO, 2010, p.504).

Em especial para nós do RPPS, os dados coletados serão de grande ajuda para o próximo cálculo atuarial. Durante o censo enfatizamos aos servidores a necessidade de procurarem o INSS para averbar o tempo de contribuição que eles possuem naquele regime. O resultado é que este ano houve inúmeras averbações de tempo de contribuição realizadas pelo RH da Prefeitura. Esse tempo será registrado em nosso sistema e quando as informações forem repassadas para o atuário as perspectivas de aposentadorias futuras irão mudar no quadro de futuros benefícios (MUNICÍPIO B).

Podemos verificar com maior precisão as datas de aposentadoria dos servidores, além da obtenção dos dados e novos conhecimentos do público alvo, proporcionando a agilidade nos procedimentos dos direitos e benefícios de cada participante segurado e maior eficiência e segurança para estes e seus familiares (MUNICÍPIO D).

Já para o município F, é de certa forma, uma junção de todos os benefícios apresentados anteriormente:

Possibilita estudos relativos ao equilíbrio financeiro e atuarial anual, da força de trabalho e contribuirá para a elaboração de estudos e relatório gerenciais do perfil dos funcionários da administração pública municipal. Outra finalidade é atribuir maior confiabilidade aos dados cadastrais dos servidores, com a junção dos dados existentes, bem como colaborar para a sistematização de atos normativos

concernentes à legislação de pessoal e ao planejamento das ações do executivo diante de um cenário de constantes mudanças (MUNICÍPIO F).

5.4 A SITUAÇÃO DOS DADOS DOS SERVIDORES NOS BANCOS DE DADOS, ANTERIORMENTE À REALIZAÇÃO DO CENSO

Percebe-se que nos municípios que tinham o hábito de se realizar o censo cadastral, o banco de dados era mais conciso e atualizado, já nos municípios que não possuíam esse hábito, havia uma grande desatualização e a ocorrência de dados incompletos, “o banco de dados estava bastante desatualizado, mas após o Censo, adquirimos uma base sólida e confiável” (MUNICÍPIO A).

Os municípios que abordaram que já possuíam uma boa base de dados anteriormente à realização do censo, já possuem uma visão consolidada de que o censo previdenciário é um instrumento importante para a gestão, de forma que a sua prática não é algo inovador em suas rotinas, mas um instrumento que proporciona a exatidão e ratificação das informações e dados, “os dados cadastrados dos servidores já eram bons e fiéis, após o último censo ficaram melhores ainda, atingindo uma exatidão perto de 100%” (MUNICÍPIO D).

A Prefeitura realizou em 2007/2008 um Censo Previdenciário e envia com regularidade dados à Secretaria de Previdência Social-SPS. Pelo fato da base de dados ser criticada e observada pela SPS, a base de dados do RPPS municipal já era uma base de boa qualidade. Contudo isso não deixa a Unidade Gestora acomodada: além do censo em 2015, está se preparando para realizar a partir de 2017, o recadastramento anual dos aposentados e pensionistas (MUNICÍPIO H).

Observa-se que para o sucesso do recenseamento é necessária a adoção de mecanismos de controle, como a fixação de datas e prazos, com o intuito de mobilizar os segurados de forma organizada, diminuindo-se assim a ocorrência de lacunas dentro do processo de atualização cadastral:

O censo previdenciário é realizado há bastante tempo no Instituto, porém com maior controle a partir de 2013, quando foi implantado um cronograma definindo os prazos não só para o recadastramento, mas também para convocação quando os servidores não comparecem e para bloqueio. Anteriormente, sem esses prazos definidos, aumentava-se o risco de fraudes devido ao falecimento dos servidores, pois não havia comunicação ao Instituto pela família do óbito. Consequentemente, havia falha na atualização dos dados cadastrais, o que dificultava a comunicação com os servidores (MUNICÍPIO G).

Já a situação dos outros municípios era precária, “pois o banco de dados estava bem desatualizado e como nunca foi realizado o censo, diversas informações estavam incompletas ou inexistentes” (MUNICÍPIO B).

A base de dados funcionais de alguns servidores estava incompleta, constando servidores que tinham pedido exonerações/demissões e estavam ativos no cadastro (MUNICÍPIO E).

Os dados estavam todos desatualizados e faltando documentos obrigatórios no ato da posse, principalmente dos servidores com mais de cinco anos de contrato. O projeto teve vigência de 93 dias corridos, com final programado para 31/08/2016, sendo necessários 15 dias a mais do que era previsto, finalizando em 15/09/2016, totalizando 108 dias (MUNICÍPIO F).

Nesta etapa do censo, foi realizada somente a atualização dos dados cadastrais, até então desatualizados. A atualização dos dados funcionais deverá ser numa segunda etapa, ainda a ser definida pelo programa Proprev. (MUNICÍPIO C)

O ProPrev, como já citado anteriormente no presente trabalho, é um programa do Ministério da Previdência Social, que tem como objetivo “efetuar a melhoria da qualidade dos dados dos servidores públicos do ente federativo, mediante a disponibilização de empresas para realizar censo cadastral e fornecer equipamentos de informática”(Ministério da Previdência Social, PROPREV – Segunda Fase, 2016).

Com este trabalho, ficou evidente o potencial do gerenciamento do banco de dados para a área de gestão de pessoas. Segundo Chiavenato (2010) a gestão de pessoas demanda o emprego de diversos bancos de dados de forma conjunta e os dados devem ser processados para se tornarem informações. O gerenciamento desses dados requer a manutenção e a atualização e para isso é necessária a realização periódica de recenseamentos para atualizar os dados cadastrais, sendo eles:

- Cadastro de pessoal: com dados pessoais sobre cada funcionário;
- Cadastro de cargos: com dados sobre os ocupantes de carga cargo;
- Cadastro de seções: com dados sobre os funcionários de casa seção, departamento ou divisão;
- Cadastro de remuneração: com dados sobre os salários e incentivos salariais;
- Cadastro de benefícios: com dados sobre os benefícios e serviços sociais;
- Cadastro de treinamento: com dados sobre programas de treinamento;
- Cadastro de candidatos: com dados sobre candidatos a emprego;
- Cadastro médico: com dados sobre consultas e exames médicos de admissão, exames periódicos.
- Outros cadastros dependendo das necessidades da organização, dos gerentes de linha e dos próprios funcionários (CHIAVENATO, 2010, p.505).

Segundo Caldas et. Al (2006, p.4) o banco de dados da gestão de pessoas é um importante elemento para a organização, “pois contém informações sobre o maior capital da empresa, o capital humano e com um banco de dados bem implantado e integrado os gestores serão capazes de tomar decisões mais adequadas e o sucesso da área depende de como o sistema é planejado e desenhado”.

Logo, como abordado por Claro (2013) é de grande importância ter um sistema de informação eficiente, em que se mantém um banco de dados atualizado e saneado, possibilitando assim o acompanhamento dos dados cadastrais do pessoal, de forma a auxiliar a gestão de pessoas, ocasionando assim, a melhor execução das seguintes atividades:

- Proporcionar o melhor alinhamento com o planejamento estratégico de gestão de pessoas como base informacional para que ele possa ser implementado com sucesso.
- Melhor formulação de objetivos e programas de ação e práticas de gestão de pessoas.
- Maior confiabilidade nos registros e controles de pessoal para efeito operacional de folha de pagamento, administração de férias, 13º salário, faltas e atrasos.
- Relatórios fidedignos sobre remuneração, incentivos salariais, benefícios, dados de recrutamento e seleção, plano de carreiras, treinamento e desenvolvimento higiene e segurança do trabalho, área médica, como base para o processo gerencial.
- Relatórios fiéis sobre cargos e seções, custos envolvidos, análises e comparações.
- Um banco de dados de talentos e de competências disponíveis ou necessárias para o sucesso organizacional.
- Outras informações gerenciais relevantes para a organização e para as pessoas.
- Assuntos de interesses profissionais dos servidores, proporcionar melhores oportunidades de promoção, ofertas de carreiras, produtos e serviços. (CHIAVENATO, 2010, p.508).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho focou em discutir a relação e a importância do gerenciamento de dados na área de gestão de pessoas. Pelo o que foi exposto a partir da fundamentação teórica e pela análise, ficou evidente a importância de se ter um banco de dados atualizado, com um adequado gerenciamento e um sistema de informação eficaz, de forma a melhor atender a área, em decorrência dela necessitar do emprego de diversos bancos de dados. Logo eles são fundamentais para o seu correto funcionamento e para a sua transformação em elemento chave dentro das organizações.

O Projeto MASP ao propor o recenseamento de seus servidores pretende prover informações de pessoal de qualidade e a disponibilização de uma base de dados atualizada e confiável, proporcionando assim, “informações de pessoal atualizadas e autenticadas, em que benefícios sejam concedidos assertivamente, erros e inconsistências sejam eliminados, criando-se assim um novo modelo de Gestão de Pessoas, que busca a otimização dos processos e maior eficiência” (SEPLAG, Projeto MASP, 2015).

A partir da análise feita por meio das experiências dos municípios que realizaram o censo previdenciário, é evidente a importância de se realizar o recenseamento no Estado de Minas Gerais, pois a partir da atualização cadastral dos servidores será possível gerenciar um banco de dados que processe informações que contribuirão com a gestão de pessoas, proporcionando assim uma maior aproximação e conhecimento sobre o servidor, além de possibilitar a criação de um perfil próprio para cada funcionário.

O recenseamento impossibilitará a ocorrência de duplicidade de cadastros, a existência de funcionários fantasmas, além de proporcionar maior controle da assiduidade dos servidores no exercício de suas funções, o que conseqüentemente dificultará a ocorrência de fraudes e disparidades em benefícios concedidos, ou na folha de pagamento, proporcionando assim uma economia de recursos para o Estado.

No que tange aos benefícios que seriam proporcionados ao capital humano, temos que a partir das informações processadas seria possível proporcionar uma melhor alocação dos servidores, melhor oferta de cursos de capacitação, melhores possibilidades de crescimento da carreira, além de melhor provimento de benefícios.

O capital humano de uma organização representa a junção dos conhecimentos explícitos e tácitos, logo é de grande importância a gestão do conhecimento para a organização e o seu uso atrelado à gestão de pessoas, pois contribui em melhorar a capacidade das organizações de atraírem e manterem pessoas com habilidades e comportamentos que contribuam com o desenvolvimento do conhecimento e da organização.

Nesse contexto da contribuição do gerenciamento de dados para a gestão de pessoas, o *big data* apresentaria um papel relevante e a sua utilização no serviço público possibilitaria uma série de benefícios, como a capacidade de prever determinadas situações ou problemas a partir do gerenciamento de grandes volumes de dados. Além de que na gestão de pessoas contribuiria no processo de contratação, alocação, capacitação, concessão de benefícios, crescimento de carreiras e na avaliação de desempenho, pois faria uma análise das necessidades da organização e definiria um perfil específico para cada servidor, interligando dessa forma as necessidades com os perfis.

REFERÊNCIAS

5V BIG DATA: entenda a estrutura dos grandes. **DATASTORM, powered by Stefanini**, 2016. Disponível em: <http://datastorm.com.br/5v-big-data-estrutura/>. Acesso em: 22 set. 2016.

ALVARENGA NETO, Rivadávia Correa Drummond de. **Gestão do conhecimento em organizações: proposta de mapeamento conceitual integrativo**. Tese apresentada ao Programa de Pós Graduação em Ciência da Informação da UFMG, como requisito à obtenção de título de Doutor em Ciência da Informação. Belo Horizonte, 2005.

ANÁLISES Preditivas, o que é e por que é importante? **SAS (Statistical Analysis System)**, 2016. Disponível em: http://www.sas.com/pt_br/insights/big-data/what-is-big-data.html. Acesso em: 23 set. 2016.

BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisa de Survey**. 2ª edição. Belo Horizonte. Editora UFMG, 2003.

BELO HORIZONTE. **PBH realiza Censo Previdenciário e Recadastramento dos agentes públicos**. Disponível em: <http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/noticia.do?evento=portlet&pAc=not&idConteudo=210423&pIdPlc=&app=salanoticias>. Acesso em: 13 out. 2016.

BIG DATA no RH: Como analisar as métricas e melhorar a Gestão de Pessoas. **BLOG DO SOWTWARE AVALIAÇÃO**, 2016. Disponível em: <http://blog.softwareavaliacao.com.br/big-data-em-rh/>. Acesso em: 24 set. 2016.

BRASIL. **Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.887.htm. Acesso em: 10 out. 2016.

_____. Ministério da previdência social. **Perguntas Frequentes**. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/perguntas-frequentes/ii-das-definicoes/>. Acesso em: 10 out. 2016.

_____. Ministério da previdência social. **Proprev – segunda fase - edital para adesão**. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/regimes-proprios/proprev-segunda-fase-%c2%96-edital-para-adesao/>. Acesso em: 10 out. 2016.

_____. Ministério da previdência social. **RPPS: Censo gera economia de R\$ 38 milhões a regimes próprios de estados e municípios**. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/tag/proprev/>. Acesso em: 10 out. 2016.

_____. Tribunal superior eleitoral. **Biometria**. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/eleicoes/biometria-e-urna-eletronica/biometria-1>. Acesso em: 10 out. 2016.

BUKOWITZ, W.R.; WILLIAMS, R.L. **Manual de gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2002.

Caldas, Ana Carolina et. al. **Banco de Dados, Sistemas de Informação e Auditoria em RH.** Disponível em: <<http://www.ailtonsousa.com.br/wp-content/uploads/2014/07/Banco-de-Dados-Sistemas-de-Informa%C3%A7%C3%A3o-e-Auditoria-em-RH.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2016.

CAMPOS, Ricardo Lanna; BARBOSA, Francisco Vidal. **Gestão do Conhecimento: O Conhecimento Como Fonte de Vantagem Competitiva Sustentável.** Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2001-act-843.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2016.

CARAGUATATUBA. **Censo Cadastral Previdenciário - fase II.** Disponível em: <<http://www.caraguaprev.com.br/social/noticias/censo-cadastral-previdenciario-fase-ii.html>>. Acesso em: 13 out. 2016.

CARATTI, Ricardo Lima. **Administração de dados: padronização para nomes e identificadores.** Brasília, fev. 2008. Acesso em: <<http://edocaratti.blogspot.com.br/2008/02/administrao-de-dados.html>> Acesso em: 15 set. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** 3ª edição, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHOO, Chun Wei. **A organização do conhecimento:** como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: SENAC, 2003.

CLARO, Alberto. **Sistemas de informações gerenciais.** 1ª edição, São Paulo: Know How, 2013.

CONHEÇA os 4 tipos de análise de Big Data Analytics. **BIG DATA BUSINESS by HEKYMA,** 2016. Disponível em:< <http://www.bigdatabusiness.com.br/conheca-os-4-tipos-de-analises-de-big-data-analytics/>>. Acesso em: 23 set 2016.

COSTA, Marília Damiani; KRUCKEN, Lia; ABREU, Aline França de. **Gestão da informação ou gestão do conhecimento?** Disponível em: <<https://revista.acbsc.org.br/racb/article/download/348/412>>. Acesso em: 13 out. 2016.

CUSTÓDIO, Luciana Silva. **O fluxo das informações nas unidades de recursos humanos da administração direta do poder executivo de Minas Gerais.** Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração Pública da Escola de Governo da Fundação João Pinheiro como requisito para a obtenção do título de Mestre. Belo Horizonte, dez. 2005.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: Modelo, processos, tendências e perspectivas.** 1ª edição, 11 reimpressão, São Paulo: Atlas S.A, 2012.

ELIAS, Fábio. **Big Data é oportunidade para o setor público.** Guia das cidades digitais, 2013. Disponível em: <<http://www.guiadascidadesdigitais.com.br/site/pagina/big-data-oportunidade-para-o-setor-pblico>>. Acesso em: 23 set. 2016.

ELMASRI, Ramez; NAVATHE, Shamkant B. **Sistemas de Banco de dados.** 4ª edição, São Paulo: Pearson, 2005.

_____. **Sistemas de Banco de dados.** 6ª edição, São Paulo: Pearson, 2011.

GARCIA DE LIMA, Henrique. **O uso de tecnologia biométrica para o combate à fraude e a melhoria da gestão de pessoas no serviço público.** Dissertação para obtenção do grau de Mestre na Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Rio de Janeiro, 2014.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa – DERAD05.** Curso de Graduação Tecnológica a Distância, planejamento e gestão para o desenvolvimento rural: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2008. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/17726224/livro---metodologia-cientifica>>. Acesso em: 10 out. 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais.** 1ª edição, 12. reimpressão, São Paulo: Atlas S.A, 2012.

GOMES, Eduardo Henrique. **Sistema Gerenciador de Banco de Dados: Uma visão geral de SGBD, seus tipos, usuários e o Modelo Relacional.** Disponível em: <<http://ehgomes.com.br/disciplinas/bdd/sghd.php>> Acesso em: 15 set. 2016.

GOMES, Rafael Lucchesi. **Liderança & gestão de pessoas.** Formatar: consultoria e assessoria para gestão de negócios, 2015. Disponível em: <<https://www.formatar.com.br/conteudo/big-data-e-a-gestao-dos-recursos-humanos>>. Acesso em: 22 set. 2016.

JERONIMO, Élidea Pereira. **A importância do Censo Previdenciário para os Regimes Próprios de Previdência Social.** Disponível em: <<http://elidajeronimo.jusbrasil.com.br/artigos/338394181/a-importancia-do-censo-previdenciario-para-os-regimes-proprios-de-previdencia-social>>. Acesso em: 10 out. 2016.

JÚNIOR, Walter Cassiano da Silva. **O sistema de informação como instrumento para o desenvolvimento organizacional.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – FAVALE, Carangola, 2011. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/producao-academica/o-sistema-de-informacao-como-instrumento-para-o-desenvolvimento-organizacional/5956/>>. Acesso em: 30 out. 2016.

LACERDA, Humberto de Oliveira. **A importância da gestão do conhecimento para o capital humano.** Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/Artigo/8902/a-importancia-da-gestao-do-conhecimento-para-o-capital-humano.html>>. Acesso em: 30 out. 2016.

LAUDON, Kenneth C. Laudon; LAUDON, Jane Price. **Sistemas de informação.** 4ª edição, Rio de Janeiro: JC, 1999.

LEAL, T.A.C.S. **Sistemas de informações gerenciais e sua importância para tomada de decisões.** Rondônia, dez. 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/sig-e-sua-importancia-para-tomada-de-decisoes/26869/>> Acesso em: 15 set. 2016.

LIMA, Iremar Nunes de; GUIMARÃES, Pablo Achilles. **Estratégias e técnicas de gerenciamento de banco de dados.** Newton Paiva, 2013. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/pos/wp-content/uploads/2013/02/E2-SI-28.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2016.

MANAUS. **Censo Previdenciário 2016.** Disponível em: <<http://manausprevidencia.manaus.am.gov.br/censo-previdenciario-2016/>>. Acesso em: 13 out. 2016.

MARCONI; Marina de Andrade; LAKATOS; Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica. 5ª edição,** São Paulo: EDITORA ATLAS S.A., 2003. Disponível em: <https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india>. Acesso em: 10 out. 2016.

MARIN, Aitor. **Entenda o Big Data e suas implicações no RH.** Linked in, 2015. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/entenda-o-big-data-e-suas-implica%C3%A7%C3%B5es-rh-aitor-marin>>. Acesso em: 23 set. 2016.

MATSUMOTO, Cristina Yoshie. **A importância do banco de dados em uma organização.** Disponível em: <<http://www.maringamanagement.com.br/novo/index.php/ojs/article/viewArticle/58>>. Acesso em: 13 out. 2016.

MINAS GERAIS. **Projeto MASP: A jornada de Transformação.** Belo Horizonte, 2015.

_____. **Projeto MASP: Edital de licitação do recenseamento.** Belo Horizonte, 2015.

MINERAÇÃO de Dados: O que é e por que é importante? **SAS (Statistical Analysis System),** 2016. Disponível em: <http://www.sas.com/pt_br/insights/analytics/mineracao-de-dados.html>. Acesso em: 23 set. 2016.

MORAES, Giovanni. **Elementos do sistema de gestão de SMSQRS, teoria da vulnerabilidade.** 2ª edição, Rio de Janeiro: GVC, 2009.

MOURA, Aristoteles Lamartine Teles; AMORIM, Dinani Gomes. **Big data: o impacto e sua funcionalidade na sociedade tecnológica.** Revista opara: ciências contemporâneas aplicadas; 2014.

NAVIRAÍ. **Decreto nº 12, de 15 de fevereiro de 2016, Naviraí.** Disponível em: <http://www.navirai.ms.gov.br/legislacao/municipais/3758>. Acesso em: 13 out. 2016.

NOVA MUTUM. **Prefeitura de Nova Mutum fará Censo previdenciário dos servidores municipais.** Disponível em: <<http://www.novamutum.mt.gov.br/>>. Acesso em: 13 out. 2016.

NOVO HAMBURGO. **Censo previdenciário inicia dia 11 de abril.** Disponível em: <<http://www.ipasemnh.com.br/ipasem/news.php?link=250>>. Acesso em: 13 out. 2016.

O QUE é censo? **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** Disponível em: <<http://7a12.ibge.gov.br/sobre-o-ibge/o-que-e-censo.html>>. Acesso em: 23 set. 2016.

PRODANOV, Cleber Cristiano; ERNANI, Cesar de Freitas. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2ª edição, Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013. Disponível em: <https://www.feevale.br/cultura/editora-feevale/metodologia-do-trabalho-cientifico---2-edicao>. Acesso em: 10 out. 2016.

PREVENÇÃO à fraude contra credores e Big Data. **DATASTORM, powered by Stefanini**, 2016. Disponível em: < <http://datastorm.com.br/prevencao-a-fraude-contracredores/>>. Acesso em: 22 set. 2016.

RIO GRANDE DO NORTE. **Censo**. Disponível em:< <http://www.melhorparavoce.rn.gov.br/>>. Acesso em: 16 set. 2016.

SANTOS, Antônio Raimundo dos et.al. Gestão do conhecimento como modelo empresarial. **Gestão do conhecimento: Uma experiência para o sucesso empresarial**. Curitiba: EDITORA Universitária CHAMPAGNAT, 2001.

SÃO GONSALO. **São Gonsalo continua o censo previdenciário**. Disponível em: < <https://www.pmsg.rj.gov.br/administracao/lerNoticia.php?id=27>>. Acesso em: 13 out. 2016.

SERGIPE. **Governo do Estado fará Censo Funcional dos servidores ativos, inativos e pensionistas**. Disponível em: < <http://www.sergipeprevidencia.se.gov.br/governo-do-estado-fara-censo-funcional-dos-servidores-ativos-inativos-e-pensionistas/>>. Acesso em: 16 set. 2016.

SOUSA, Alcyr Moraes de et.al. A gestão de pessoas alinhada à gestão do conhecimento. **Gestão do conhecimento: Uma experiência para o sucesso empresarial**. Curitiba: EDITORA Universitária CHAMPAGNAT, 2001.

TIPOS de análise de dados em Big Data. **DATASTORM, powered by Stefanini**, 2016. Disponível em: <<http://datastorm.com.br/tecnicas-de-analise-de-dados-big-data/>>. Acesso em: 22 set. 2016.

VERZELLO, Robert J; REUTTER III, John. **Processamento de dados**. 1ª edição, São Paulo, Mcgraw-Hill do Brasil, 1984.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Prezado (a),

Sou estudante de Administração Pública da Fundação João Pinheiro e este questionário é parte de uma pesquisa para o meu Trabalho de Conclusão de Curso, as suas respostas são muito importantes para a análise qualitativa do assunto! Com o questionário pretendo analisar o processo do censo previdenciário e o seu impacto na área de gestão de pessoas e conseqüentemente na gestão pública. Desde já, agradeço a colaboração e disponibilidade!

- 1) Em sua opinião, quais são as possíveis potencialidades em se realizar o censo previdenciário?
- 2) De acordo com sua percepção, quais são/foram as principais dificuldades para a realização do censo?
- 3) Como a atualização dos dados dos servidores pode beneficiar a gestão de pessoas?
- 4) Qual era a situação dos dados funcionais dos servidores, anteriormente à realização do censo, nos Banco de dados do município?