



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA

A POLITÉCNICA

INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS – ISAEN

PROGRAMA DE MESTRADO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

**EFICÁCIA DO SISTEMA DE INFORMAÇÃO NO PROCESSO DE TOMADA
DE DECISÃO: UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO DO SIP E e-CAFNO
MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL (2020-
2022)**

TIAGO BERNARDO MOIANE

Maputo

TIAGO MOIANE

A eficácia dos sistemas de informação no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural: Uma análise da Aplicação do SIP e e-CAF(2020-2022)

Dissertação apresentada no Programa de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos da Universidade Politécnica como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

Orientador: Prof. Doutor Octávio José Zimbico

Maputo

2023

Folha de Aprovação

A provado em _____ de _____ de 2023, por

Prof. Doutor

Instituição _____ (Arguente-
Instituição _____)

Prof. Doutor

Instituição _____ (Presidente_
Instituição _____)

Professor. Doutor Octávio José Zimbico

(Orientador)

Parecer do Supervisor

Eu, **Octávio José Zimbico**, Supervisor do Estudante **Tiago Bernardo Moiane**, matriculado no curso de Mestrado Profissional em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, nesta Universidade, pelo presente parecer manifesto a minha posição favorável á submissão da dissertação do estudante, intitulada “ **A EFICÁCIA DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO NO PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL: UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO DO SIP E E-CAF(2020-2022)**”, para procedimentos subsequentes, por julgar que estão reunidas as condições para avaliação e apresentação pública.

Maputo, Outubro 2023

Prof. Doutor Octávio José Zimbico

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus queridos pais, que durante a minha vida fizeram de tudo para os meus estudos, pelos ensinamentos transmitidos ao longo da minha infância até a fase adulta- Bernardo Fernando Moiane (em memória) e Lidia Matusse.

A minha esposa Quitéria Victor Nauna Moiane, que compartilhou os meus sonhos, pelo amor e carinho.

Aos meus filhos Lorene Moiane, Tiago Moiane Júnior, Diogo Moiane, Tiane Moiane, Tiaymine Moiane, a minha eterna fonte de inspiração.

A todos os meus familiares, em especial aos meus irmãos Alda Moiane (em memória), Sandra Moiane, Tomé Moiane, Teresa Moiane (em memória), Arlindo Moiane e Rosa Moiane que sempre deram o seu apoio incondicional.

AGRADECIMENTO

Endereço os meus agradecimentos a Deus pela saúde, inteligência, dinamismo e coragem que sempre providenciou durante a minha formação acadêmica, em particular do nível superior.

Agradeço aos meus queridos pais Bernardo Fernando Moiane (em memória) e Lidia Matusse que durante a minha vida fizeram de tudo para minha formação.

A todos os meus familiares, em especial aos meus irmãos Alda Moiane (em memória), Sandra Moiane, Tomé Moiane, Teresa Moiane (em memória), Arlindo Moiane, Rosa Moiane que sempre deram o seu apoio incondicional.

Agradeço ao meu orientador o Prof. Doutor Octávio José Zimbico pela sua humildade, colaboração, paciência e competência na supervisão deste trabalho.

Agradeço ao Mestre Milton Inguane por ter dado o seu contributo muito valioso em questões técnicas para a efectivação deste trabalho.

Igualmente agradeço, aos meus filhos, irmão, sobrinhos e tias endereço com apreço um especial agradecimento ao Feliciano Jamal (em memória) pelo apoio espiritual e material, mas também pelo carinho e compreensão nas ausências e ocupações pelos efeitos do curso.

A todos vai o meu muito obrigado.

DECLARAÇÃO DE HONRA

Eu, Tiago Moiane, declaro por minha honra que esta dissertação nunca foi apresentada para obtenção de qualquer grau académico, seja nesta universidade ou em qualquer outra instituição de ensino superior, e a mesma é resultado do trabalho de pesquisa por mim realizado.

Tiago Bernardo Moiane

Maputo, Outubro de 2023

RESUMO

A presente dissertação teve como objectivo analisar a eficácia do Sistema de Informação no Processo de Tomada de Decisão no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, com foco na aplicação do Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e do Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (E-CAF) durante o período de 2020 á 2022. Com o propósito de analisar a eficácia desses sistemas de informação nas decisões estratégicas e operacionais, bem como identificar os desafios e oportunidades enfrentados na sua implementação, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa por meio de estudos de caso. A metodologia envolveu a colecta de dados através de inquéritos aos funcionários responsáveis pela utilização do SIP e E-CAF, juntamente com a análise de documentos e relatórios pertinentes aos sistemas de informação e processos decisórios. Podemos concluir que esses sistemas de informação têm desempenhado um papel crucial na melhoria da eficácia do processo de tomada de decisão. Com vista a superar os obstáculos e aumentar a eficácia dos sistemas de informação no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural recomendamos que haja capacitação e treinamento continuou, Integração com outros sistemas, segurança da Informação, monitoramento e avaliação continua e envolvimento da alta administração. A análise detalhada dessas informações permitiu a avaliação abrangente da influência dos sistemas na eficácia da tomada de decisão, incluindo a identificação de ganhos em eficiência operacional, qualidade das decisões, integração de dados, controle de custos e aderência a regulamentações.

Palavras-chaves: Tomada de Decisão, SIP, e-CAF

ABSTRACT

The present dissertation aimed to analyze the effectiveness of the Information System in the Decision-Making Process at the Ministry of Agriculture and Rural Development, with a focus on the application of the Integrated Planning System (SIP) and the Finance Evaluation and Control System (E-CAF) during the period from 2020 to 2022. With the purpose of examining the effectiveness of these information systems in strategic and operational decisions, as well as identifying the challenges and opportunities faced during their implementation, the research adopts a qualitative approach through case studies. The methodology involved data collection through surveys administered to employees responsible for using the SIP and E-CAF, along with the analysis of documents and reports relevant to information systems and decision-making processes. The detailed analysis of this information allowed for a comprehensive evaluation of the systems' influence on decision-making effectiveness, including the identification of gains in operational efficiency, decision quality, data integration, cost control, and compliance with regulations.

Keywords: Decision-Making, SIP, E-CAF.

Índice Geral

DEDICATÓRIA	i
AGRADECIMENTO.....	ii
DECLARAÇÃO DE HONRA.....	iii
RESUMO.....	iv
ABSTRACT.....	v
CAPITULO 1. INTRODUÇÃO	1
1.1 Contextualização.....	1
1.2 Justificativa	2
1.3 Problematização.....	4
1.4 Objectivos da Pesquisa	5
1.4.1 Objectivos Geral	5
1.4.2 Específicos	5
1.5 Hipóteses.....	Erro! Marcador não definido.
1.6 Quadro Teórico	6
1.7 Estrutura da Dissertação	7
CAPITULO II – REVISÃO DA LITERATURA.....	10
2.1 Marco Conceptual.....	11
2.1.1 Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e do Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF).....	11
2.1.2 Utilização do SIP e o e-CAF na gestão de recursos humanos no Ministério, analisando as funcionalidades, integração.....	12
2.1.3 Utilização do SIP e o e-CAF na gestão de recursos humanos no Ministério no processo de tomada de decisão.....	13
Quadro 1 Tipologia da tomada de decisão.....	15
2.2. Marco Teórico.....	17
2.2.1 Teoria da Tomada de Decisão Racional	17
2.2.2 Teoria da Mudança Organizacional	19
2.2.3 Uso das TICs no Sector Público e seu Impacto na Gestão dos Recursos Humanos.....	20

2.2.4 Teoria do Governo Electrónico (e-Gov	21
CAPÍTULO III - METODOLOGIA DA PESQUISA.....	27
3.1. Tipo de Pesquisa	28
3.2. Técnica e Instrumentos de recolha de dados.....	29
3.3. Descrição da amostra.....	31
3.4 Validação dos Dados.....	32
3.5 Considerações de Natureza Ética	34
CAPITULO IV – ANALISE E DISCUÇÃO DOS DADOS.....	36
4.1 Caracterização do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural	36
4.2 Apresentação dos sistemas.....	38
4.2.1 Funções e aplicações do SIP	38
4.2.3 A interfece de entrada no Sistema	41
4.2.4 Operações do Sistema	42
4.3 Funções e aplicações do e-CaF	43
4.3.1 Acesso ao Sistema.....	44
4.3.2 A Interfece de Entrada no Sistema.....	46
4.4 Apresentação dos dados dos Inquiridos	50
4.2.1 Discrição dos Participantes da Pesquisa	50
Fonte: Dados recolhidos pelo pesquisador em 2023 no Ministério de Agricultura e Desevolvimento Rulal.....	50
4.3 1. <i>Há quanto tempo utiliza o Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e o Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) na gestão de recursos humanos do Ministério?</i>	<i>52</i>
4.3.2 Na sua opinião, como os sistemas de informação têm contribuído para a eficácia do processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos?.....	54
4.3.3 Na sua opinião, como os sistemas de informação têm contribuído para a eficácia do processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos?.....	56
4.3.4 Com base em sua experiência, qual o impacto geral dos sistemas de informação na eficácia da tomada de decisão na gestão de recursos humanos?	58
4.3.5 Quais oportunidades enxerga para aprimorar a utilização dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos no Ministério?	59
CAPITULO V - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	61

5.1 Conclusão.....	61
5.2 Recomendações.....	65
Referencia Bibliográfica	67
Apêndice - Inquérito e Questionário.....	69

CAPITULO 1. INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

O presente trabalho intitula-se “A eficácia dos sistemas de informação no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural: Uma análise da Aplicação do SIP e e-CAF (2020-2022).

É uma verdade que a gestão de recursos humanos é um componente essencial para o funcionamento eficiente e bem-sucedido de qualquer organização, desempenhando um papel vital na promoção do desenvolvimento institucional e alcance de metas organizacionais. Em instituições governamentais, como o Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, essa gestão torna-se ainda mais crucial, pois as políticas públicas e o atendimento às demandas da sociedade dependem de uma força de trabalho eficiente, capacitada e alinhada aos objetivos institucionais. Nesse contexto, os sistemas de informação têm emergido como ferramentas fundamentais para apoiar a gestão de recursos humanos e auxiliar no processo de tomada de decisão.

No período de 2020 a 2022, o Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural enfrentou desafios significativos no gerenciamento de seus recursos humanos, em um cenário de transformações tecnológicas e demandas crescentes por maior eficiência e transparência na administração pública. Com a crescente disponibilidade de dados e a evolução dos sistemas de informação, a implementação do Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e do Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) representa um marco na modernização dos processos de gestão de recursos humanos no Ministério.

Nesse contexto, esta dissertação tem como objetivo analisar a eficácia dos sistemas de informação no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural durante o período de 2020 a 2022. A análise se concentrará na aplicação do SIP e e-CAF, visando compreender como esses sistemas de informação influenciaram as decisões estratégicas e operacionais no âmbito da instituição.

A adoção do SIP permitiu uma gestão mais integrada e centralizada de informações, possibilitando uma visão abrangente sobre a força de trabalho do Ministério, desde a contratação até o desenvolvimento e capacitação dos colaboradores. Por sua vez, o e-CAF viabilizou o acompanhamento e controle financeiro das políticas de recursos humanos, oferecendo suporte para decisões relacionadas a investimentos em pessoal, benefícios e remuneração.

No entanto, a implementação de sistemas de informação de grande porte, como o SIP e e-CAF, pode enfrentar desafios diversos, desde resistência cultural e capacitação dos usuários até questões relacionadas à integração de dados e segurança da informação. Portanto, além de avaliar a eficácia dos sistemas no processo de tomada de decisão, esta pesquisa busca identificar os desafios enfrentados e as oportunidades de aprimoramento na utilização dessas ferramentas tecnológicas.

Ao compreender os impactos desses sistemas na gestão de recursos humanos do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, esta dissertação oferece uma contribuição relevante para a academia, proporcionando insights sobre a efetividade de sistemas de informação em organizações governamentais.

Além disso, a pesquisa pode auxiliar a alta administração do Ministério na tomada de decisões estratégicas, fornecendo recomendações para aprimorar o uso dessas ferramentas e promover uma gestão mais eficiente e transparente dos recursos humanos. A investigação também pode beneficiar outras instituições governamentais que buscam melhorar suas práticas de gestão, promovendo uma administração pública mais eficiente e alinhada às demandas da sociedade.

1.2 Justificativa

No período de 2020 a 2022, o Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural enfrentou desafios significativos no gerenciamento eficaz de seus recursos humanos para promover o desenvolvimento rural sustentável e atender às demandas da sociedade. A gestão de recursos humanos em uma instituição governamental de grande porte, como o Ministério, é uma

tarefa complexa, que requer processos precisos e decisões estratégicas acertadas para alcançar seus objetivos institucionais.

Nesse contexto, os sistemas de informação desempenham um papel cada vez mais crucial na facilitação da gestão de recursos humanos, oferecendo suporte à tomada de decisão, promovendo maior eficiência operacional e possibilitando o acesso a dados relevantes em tempo real. A implementação do Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e do Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural representou um avanço significativo no uso da tecnologia para aprimorar a gestão dos recursos humanos.

Considerando esse cenário, esta dissertação teve como objectivo analisar a eficácia desses sistemas de informação no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos ao longo do período de 2020 a 2022. A pesquisa buscou compreender como a adoção do SIP e e-CAF influenciou as decisões estratégicas e operacionais no âmbito do Ministério, bem como identificar os desafios e oportunidades enfrentados durante a implementação desses sistemas.

A contextualização dessa justificativa remete à importância do estudo, pois os sistemas de informação têm-se tornado indispensáveis na gestão de recursos humanos em organizações de diferentes setores, incluindo o público. A análise retrospectiva dos impactos desses sistemas pode oferecer insights valiosos para melhorar as práticas de gestão e maximizar a eficácia das decisões tomadas no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural. Ademais, a investigação dos desafios e oportunidades vivenciados pode fornecer subsídios para aperfeiçoar a implementação de sistemas semelhantes em outras instituições governamentais, resultando em uma gestão mais eficiente e responsável dos recursos humanos no contexto público.

Em suma, a dissertação sobre a eficácia dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural é relevante nos âmbitos acadêmico, social e individual, ao avançar o conhecimento na área, contribuir para o aprimoramento das práticas de gestão no setor público, e beneficiar tanto a sociedade como os indivíduos envolvidos na instituição.

1.3 Problematização.

A gestão de recursos humanos no âmbito do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural é um desafio complexo, considerando a magnitude e a importância das atividades desempenhadas por essa instituição governamental. A tomada de decisão eficaz nesse contexto requer o acesso a informações precisas, atualizadas e integradas sobre os colaboradores, suas competências, histórico de trabalho e necessidades de desenvolvimento. A demanda por uma gestão de recursos humanos cada vez mais eficiente tem levado ao desenvolvimento e implementação de sistemas de informação, como o Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e o Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF), com o propósito de otimizar a tomada de decisão na área de recursos humanos.

No período de 2020 a 2022, o Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural introduziu o SIP e o e-CAF como ferramentas estratégicas para gerir seus recursos humanos, possibilitando maior agilidade na coleta, análise e interpretação de dados relacionados ao pessoal. Entretanto, a eficácia desses sistemas no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos ainda é uma questão a ser abordada. É fundamental compreender se esses sistemas têm contribuído efetivamente para melhorar a qualidade das decisões, a eficiência operacional, a satisfação dos colaboradores e o alinhamento dos objetivos organizacionais.

Dessa forma, esta pesquisa se propõe a analisar a eficácia dos sistemas de informação, SIP e e-CAF, no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural durante o período de 2020 a 2022. A problemática central da pesquisa envolve investigar como esses sistemas têm influenciado as decisões estratégicas e operacionais relacionadas aos recursos humanos da instituição.

Além disso, a pesquisa buscou identificar os principais desafios enfrentados durante a implementação desses sistemas e as oportunidades para aprimorar seu uso e eficácia. Diante dessa forma formulamos a seguinte pergunta de pesquisa: *De que forma o Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e o Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) têm influenciado no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural durante o período de 2020 a 2022?*

1.4 Hipóteses

Hipótese 1: O Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e o Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) influenciou de forma positiva o processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural durante o período de 2020 a 2022 uma vez que permitiu decisões estratégicas mais embasadas, eficiência operacional aprimorada e melhor alinhamento dos recursos humanos com os objectivos institucionais.

Hipótese 2: O Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e o Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) não influenciou de forma positiva o processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural durante o período de 2020 a 2022 uma vez que não permitiu decisões estratégicas mais embasadas, eficiência operacional aprimorada e melhor alinhamento dos recursos humanos com os objectivos institucionais.

1.5 Objectivos da Pesquisa

1.5.1 Objectivos Geral

- ✓ Analisar a eficácia dos sistemas de informação, Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF), no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, durante o período de 2020 a 2022.

1.5.2 Específicos

- Descrever adoção do Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e do Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural;

- Comparar a utilização do SIP e o e-CAF na gestão de recursos humanos no Ministério, analisando as funcionalidades, integração;
- Identificar os impactos dos sistemas de informação na qualidade das decisões estratégicas tomadas pela equipe de gestão de recursos humanos do Ministério.
- Verificar o grau de satisfação dos colaboradores do Ministério em relação à utilização dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos, considerando a facilidade de uso, a relevância das informações disponibilizadas e o impacto percebido nas actividades diárias.

1.6 Quadro Teórico

A eficácia da aplicação dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos é uma temática crucial para o sucesso e aprimoramento das organizações nos diversos domínios de gestão de pessoal, especialmente em instituições governamentais que desempenham papéis fundamentais na promoção do desenvolvimento e bem-estar da sociedade. Nesse contexto, a presente pesquisa visa analisar a eficácia dos sistemas de informação, Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF), no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, durante o período de 2020 a 2022.

Ao abordar essa problemática, quatro teorias acadêmicas fundamentais foram consideradas para embasar este estudo, cada uma com contribuições distintas para a compreensão do tema proposto. Dentre elas, destacamos a Teoria da Tomada de Decisão Racional e a Teoria da Mudança Organizacional, que fundamentam nossa escolha e orientação da pesquisa.

A Teoria da Tomada de Decisão Racional foi selecionada devido à sua relevância para o contexto da gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural. Essa teoria sustenta que os tomadores de decisão são seres racionais que buscam maximizar a utilidade ao tomar suas decisões. A escolha dessa teoria fundamenta-se na hipótese de que os sistemas de informação, como o SIP e e-CAF, podem prover dados precisos e informações

relevantes que auxiliam os gestores de recursos humanos na tomada de decisões mais informadas, objetivas e alinhadas aos objetivos organizacionais. Com base nessa teoria, esperamos identificar o impacto positivo dos sistemas de informação na qualidade das decisões estratégicas e operacionais relacionadas à gestão de recursos humanos.

Adicionalmente, a Teoria da Mudança Organizacional foi escolhida como base teórica para esta pesquisa devido à sua importância para compreender o processo de mudança e adaptação que ocorre nas organizações ao implementar novos sistemas de informação. A introdução e utilização de sistemas como o SIP e e-CAF representam uma mudança significativa na maneira como a gestão de recursos humanos é conduzida no Ministério. Assim, esta teoria nos auxiliará a compreender como essa mudança organizacional impacta a cultura, os processos de trabalho e as práticas de tomada de decisão na instituição, bem como identificar os desafios e oportunidades inerentes a essa transformação.

Ao considerar essas duas teorias como embasamento para a pesquisa, acreditamos que este estudo poderá oferecer uma análise abrangente e embasada das práticas de gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, proporcionando insights relevantes para aprimorar a utilização dos sistemas de informação, impulsionar a eficácia do processo de tomada de decisão e fortalecer o desempenho geral da instituição.

1.7 Estrutura da Dissertação

A dissertação seguirá uma estrutura organizada em cinco capítulos, com o objetivo de abordar de forma sistemática e coesa o tema da "Eficácia dos sistemas de informação no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural: Uma análise da Aplicação do SIP e e-CAF (2020-2022)". A estrutura dos capítulos permitirá uma análise aprofundada do tema, fundamentada em revisão de literatura, metodologia de pesquisa, análise de dados e discussões conclusivas.

No primeiro capítulo, a "Introdução", será apresentado o contexto da pesquisa, com uma abordagem que justifique a relevância do estudo e a problemática em questão. Nesse capítulo,

também serão delineados o objectivo geral e os objetivos específicos da pesquisa, destacando-se as razões para a escolha da Teoria da Tomada de Decisão Racional e da Teoria da Mudança Organizacional como fundamentos teóricos para a análise dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos no Ministério.

O segundo capítulo, intitulado “Revisão da Literatura”, abordará os principais conceitos, estudos e teorias relacionados ao tema em questão. Foi realizada uma análise aprofundada da literatura disponível sobre a eficácia dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos, incluindo trabalhos acadêmicos, pesquisas empíricas e práticas organizacionais. Essa revisão fornecerá a fundamentação teórica necessária para o desenvolvimento da pesquisa e a análise dos resultados.

No terceiro capítulo, denominado “Metodologia”, foram descritos os procedimentos e abordagens adotados para a realização da pesquisa. Nesse capítulo, serão explicados os métodos de coleta de dados, a população e amostra estudada, bem como os instrumentos utilizados para a coleta de informações. Além disso, serão delineados os critérios éticos seguidos durante o processo de pesquisa.

O quarto capítulo, “Análise e Discussão dos Dados”, apresentará os resultados obtidos por meio da análise dos dados coletados durante a pesquisa. Os dados serão examinados à luz das teorias escolhidas, e a eficácia dos sistemas de informação, SIP e e-CAF, no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos será discutida em detalhes. Nesse capítulo, foram destacados os pontos fortes e limitações dos sistemas, os impactos observados na gestão de recursos humanos e as percepções dos colaboradores em relação aos sistemas.

Por fim, o quinto capítulo, “Conclusões e Recomendações”, apresentará uma síntese dos principais resultados e conclusões da pesquisa. Serão destacadas as contribuições da pesquisa para a área de gestão de recursos humanos e o alcance dos objetivos propostos. Com base nos resultados, serão propostas recomendações para aprimorar a eficácia dos sistemas de informação no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, bem como possíveis direções para pesquisas futuras.

A estrutura da dissertação buscou fornecer uma análise rigorosa e abrangente da eficácia dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos, permitindo uma compreensão aprofundada dos desafios e oportunidades enfrentados na utilização dos sistemas SIP e e-CAF. Com isso, a dissertação contribuirá para a melhoria da tomada de decisão estratégica e operacional no Ministério e poderá servir de referência para outras instituições governamentais e organizações que busquem otimizar seus processos de gestão de recursos humanos por meio de sistemas de informação eficazes

CAPITULO II – REVISÃO DA LITERATURA

A gestão eficaz de recursos humanos é essencial para o funcionamento bem-sucedido de qualquer organização, e o Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural não é exceção. A tomada de decisão nessa área requer o acesso a informações precisas, atualizadas e integradas sobre os colaboradores, a fim de promover uma gestão estratégica e alinhada com os objetivos institucionais. Nesse contexto, a utilização de sistemas de informação tornou-se uma prática amplamente adotada para aprimorar a gestão de recursos humanos.

Esta revisão da literatura teve como objectivo fornecer uma análise abrangente sobre a utilização do Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e do Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural. Para tanto, exploraremos estudos acadêmicos, pesquisas empíricas e práticas organizacionais relevantes, com base em um marco teórico sólido que abrange duas principais teorias: a Teoria da Tomada de Decisão Racional e a Teoria da Mudança Organizacional.

A Teoria da Tomada de Decisão Racional destaca que os tomadores de decisão são seres racionais que buscam maximizar a utilidade ao fazerem escolhas. Essa teoria é relevante para o presente estudo, pois fundamenta a hipótese de que os sistemas de informação, como o SIP e e-CAF, podem fornecer dados precisos e informações relevantes que auxiliam os gestores de recursos humanos a tomarem decisões mais informadas e objectivas. Dessa forma, buscamos entender como a utilização desses sistemas impacta a qualidade das decisões estratégicas tomadas pela equipe de gestão de recursos humanos no Ministério.

Por outro lado, a Teoria da Mudança Organizacional explora o processo de mudança e adaptação nas organizações ao introduzir novos sistemas de informação. A implementação do SIP e e-CAF representa uma transformação significativa na gestão de recursos humanos no Ministério, influenciando a cultura, os processos de trabalho e as práticas decisórias. Assim, essa teoria nos auxiliará a compreender os impactos da introdução desses sistemas e a identificar os desafios e oportunidades relacionados à mudança organizacional decorrente da utilização dessas ferramentas tecnológicas.

Ao reunir essas teorias em nosso marco teórico, esta revisão da literatura busca apresentar uma visão abrangente dos sistemas de informação no contexto da gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural. Por meio dessa análise, esperamos fornecer insights valiosos sobre as funcionalidades e integração do SIP e e-CAF, bem como compreender os impactos desses sistemas na qualidade das decisões estratégicas tomadas pela equipe de gestão de recursos humanos. Essa compreensão aprofundada será fundamental para propor recomendações que aprimorem a eficácia desses sistemas, impulsionando a excelência na gestão de recursos humanos no Ministério e contribuindo para a efetividade de suas políticas públicas.

2.1 Marco Conceptual

2.1.1 Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e do Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF)

O Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e o Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) são ferramentas essenciais na gestão moderna, permitindo o planejamento, monitorização e controle efetivo de recursos e processos organizacionais como o planejamento estratégico, gestão operacional entre outros. Esses sistemas de informação têm como objetivo fornecer uma visão abrangente e integrada da organização, facilitando a tomada de decisões estratégicas e operacionais.

O SIP é uma plataforma tecnológica que engloba diversas áreas funcionais da organização, como recursos humanos, finanças, produção e logística. Ele possibilita a integração de dados e informações relevantes, permitindo uma visão holística dos processos organizacionais. Por meio do SIP, os gestores podem analisar dados em tempo real, identificar tendências e padrões, e definir estratégias mais eficazes para alcançar os objetivos da organização (Al-Mamary et al., 2014).

Já o e-CAF é um sistema específico para a gestão financeira, focado no controle e avaliação das atividades financeiras da organização. Com o e-CAF, é possível acompanhar receitas, despesas, fluxo de caixa e indicadores financeiros importantes. Essa ferramenta auxilia os gestores na tomada de decisões relacionadas a questões financeiras, possibilitando o

planejamento de orçamentos, a identificação de desvios financeiros e a adoção de medidas corretivas (Eisingerich et al., 2012).

A utilização conjunta do SIP e e-CAF no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural pode trazer benefícios significativos para a gestão de recursos humanos e finanças. A integração desses sistemas possibilita uma visão completa das atividades, permitindo que os gestores identifiquem sinergias entre as áreas e tomem decisões mais informadas e alinhadas aos objetivos estratégicos da organização (Gupta, 2018).

2.1.2 Utilização do SIP e o e-CAF na gestão de recursos humanos no Ministério, analisando as funcionalidades, integração.

A utilização do Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e do Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural é essencial para a eficácia das operações e a tomada de decisões estratégicas. Esses sistemas de informação possuem funcionalidades distintas, mas complementares, que possibilitam uma visão abrangente e integrada da gestão de recursos humanos.

O SIP, como uma plataforma tecnológica integrada, permite o planejamento e a monitorização de diferentes áreas funcionais, incluindo recursos humanos. Ele possibilita o acompanhamento de indicadores-chave de desempenho (KPIs) relacionados à força de trabalho, como número de colaboradores, distribuição por departamento, competências e formação dos funcionários. Essas informações são cruciais para a gestão estratégica de recursos humanos, pois permitem identificar necessidades de capacitação, dimensionar a equipe e alinhar as competências dos colaboradores com as metas da organização (Al-Mamary et al., 2014).

Por sua vez, o e-CAF concentra-se na gestão financeira, mas é uma ferramenta importante na gestão de recursos humanos, especialmente em relação ao controle de despesas com pessoal. Esse sistema possibilita o monitoramento dos custos associados aos recursos humanos, como salários, benefícios, encargos sociais e despesas relacionadas a recrutamento e

seleção. A integração do e-CAF com o SIP permite uma análise mais completa dos custos de pessoal em relação ao orçamento da organização, auxiliando os gestores na otimização dos recursos disponíveis (Eisingerich et al., 2010).

A integração entre o SIP e o e-CAF é fundamental para uma gestão eficiente de recursos. Ao combinar os dados e informações dos dois sistemas, os gestores podem obter uma visão abrangente das operações da organização, alinhando o planejamento de recursos humanos com a estratégia financeira. Isso possibilita uma tomada de decisão mais informada, permitindo que a organização alcance seus objetivos com maior eficácia e eficiência (Gupta, 2018).

Dessa forma, a utilização do SIP e e-CAF na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural é um exemplo de como sistemas de informação integrados podem contribuir para a excelência na tomada de decisões e no controle financeiro, melhorando a eficiência operacional e a eficácia das políticas públicas

2.1.3 Utilização do SIP e o e-CAF na gestão de recursos humanos no Ministério no processo de tomada de decisão.

A utilização do Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e do Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural desempenha um papel crucial no processo de tomada de decisão. O SIP possibilita o acesso a informações estratégicas relacionadas à gestão de recursos humanos, como a análise da força de trabalho, necessidades de capacitação, distribuição de competências e avaliação de desempenho dos colaboradores. Com base nesses dados, os gestores podem identificar tendências e padrões, auxiliando na definição de estratégias para aprimorar a eficiência e eficácia da força de trabalho (Al-Mamary et al., 2014).

Por meio do e-CAF, os gestores podem ter uma visão detalhada dos custos associados aos recursos humanos, incluindo salários, benefícios, encargos sociais e despesas com recrutamento e seleção. Esse sistema permite o controle financeiro dos recursos humanos, possibilitando que os gestores tomem decisões sobre a alocação de recursos de forma mais eficiente, evitando desperdícios e garantindo o cumprimento dos objetivos orçamentários da organização (Eisingerich et al., 2010).

A integração entre o SIP e o e-CAF é fundamental para a tomada de decisões estratégicas e operacionais relacionadas à gestão de recursos humanos. Ao combinar os dados e informações dos dois sistemas, os gestores podem analisar o impacto financeiro de decisões relacionadas à força de trabalho, identificando oportunidades de redução de custos e otimização de investimentos em recursos humanos.

Esses sistemas de informação também facilitam o acesso a relatórios e indicadores-chave, fornecendo informações em tempo real para auxiliar os gestores na tomada de decisões rápidas e eficazes. Além disso, a utilização do SIP e e-CAF na gestão de recursos humanos promove a transparência e a *accountability* na organização, permitindo que os gestores sejam responsáveis pelas decisões tomadas (Gupta, 2018).

Em resumo, a utilização do SIP e do e-CAF na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural melhora significativamente o processo de tomada de decisão, fornecendo dados confiáveis e integrados para embasar escolhas estratégicas e operacionais relacionadas à força de trabalho.

Segundo Shimizu (2001), frequentemente uma organização se depara com problemas de decisão. Poder-se-ia pensar que uma pessoa física poderia analisar o problema e escolher a melhor alternativa de decisão de modo inteiramente informal; no entanto, em uma organização, os problemas são amplos e complexos, envolvendo riscos e incertezas e ocorrendo em diferentes níveis funcionais, com a participação de diversas pessoas. Logo, em uma empresa, o processo de decisão deve ser estruturado e resolvido de maneira formal, detalhada, consistente e transparente.

No que tange à aceção de decisão, Abramczuk (2009, p. 27) define-a como: [...] ato ou efeito de decidir. Decidir significa escolher uma dentre várias alternativas de acção que se oferecem para alcançar determinado propósito e renunciar a todas as outras. Toda decisão é, portanto, um processo que envolve simultaneamente escolha e renúncia.

A tomada de decisão, usando parâmetros quantitativos e qualitativos, é utilizada por grupos empresariais, pequenas e médias empresas, por governos, militares, etc. Nos dias actuais, as organizações estão presentes em um mercado globalizado cada vez mais competitivo, buscando reduzir perdas e aumentar ganhos, por meio de tomadas de decisões rápidas, corretas e

abrangentes. O tomador de decisão, como, por exemplo, o gestor de uma área, pode criar também situações para comparar e analisar o estado da natureza antes e depois, julgando as vantagens e desvantagens após implementar a decisão (Gomes, 2012).

De acordo com Shimizu (2001), a tomada de decisão é uma tarefa trabalhosa e complexa, pois é necessário estruturá-la a um problema de decisão – que pode ser do tipo estruturado, semiestruturado ou não estruturado – e a um nível de decisão – estratégico, tático ou operacional –, a fim de fazer a escolha apropriada. Para um melhor entendimento, é apresentado, no quadro 1, um resumo dos tipos de problemas e níveis de decisão:

Quadro 1 Tipologia da tomada de decisão

Níveis de decisão: Problemas	Operacional	Tático	Estratégico
Estruturado Características Duração/Frequência Decisor Exemplos Complexidade	Bem definido; Repetitivo. Dias/Um mês Chefe de seção Contabilidade; Folha de pagamento. Nenhuma	Processo definido Resultado variável. Meses/Um ano Gerente Análise do orçamento; Previsão a curto prazo. Baixa	Objectivo bem definido; Alternativas a serem escolhidas. Um a cinco anos Diretoria Investimentos; Logística. Média
Semiestruturado Características Duração/Frequência Decisor Exemplos Complexidade	Bem definido; Rotina variada. Dias/Semana Chefe de seção Programação da produção; Controle de estoque. Baixa	Definido em níveis diferentes. Meses a um ano Gerente/Diretoria Financiamentos; Prêmios; Preparar PCP ou Orçamento. Média	Novos serviços; Planeamentos. Anos Diretoria Nova filial; Fusão/aquisição. Alta
Níveis de decisão: Problemas	Operacional	Tático	Estratégico

Não estruturado	Rotina sujeita a imprevistos.	Não rotineiras.	Novos empreendimentos
Características	Dias/Por período	Caso a caso	Anos
Duração/Frequência	Chefe de secção;	Gerente/Diretor	Directoria;
Decisor	Gestor.	Contratações;	Accionistas.
Exemplos	Capa de revista;	Demissões;	Novo produto;
Complexidade	Layout de jornal;	Negociações;	Planeamento de P&D;
	Compra de <i>software</i> .	Compra de equipamentos.	Nova tecnologia.
	Média	Alta	Muito alta

Fonte: Adaptado pelo autor, de Turban e Aronson (apud SHIMIZU, 2001, p. 31).

Rezende e Abreu (2013) afirmam que, em cada nível que é tomado um tipo de decisão, a informação necessita de condições diferentes para a sua devida agregação, e os diferentes níveis de decisão requerem informações diferentes nos diversos modos de exibição. Explica-se, a seguir, conforme Rezende e Abreu (2013), os níveis da informação e suas relações:

Nível estratégico: considera a influência e a interação de toda estrutura organizacional da empresa com o ambiente. Contempla a empresa em sua totalidade, ou seja, Meio Ambiente Interno e/ou Externo (MAIE). O nível da informação, neste caso, é macro.

Nível tático ou gerencial: abrange certo conjunto de pontos, aspectos iguais da estrutura organizacional de uma empresa. Nessa situação, o nível da informação é em grupos, considerando a relação entre determinadas informações de um setor, unidade e/ou de um negócio.

Nível operacional: considera a influência de uma parte mais específica da estrutura organizacional da empresa, que cria condições para a apropriada realização de seus trabalhos rotineiros. Contempla tarefas ou atividades menores e precisas. O nível da informação, neste caso, é detalhado.

Conforme Gomes e Gomes (2012), as decisões podem ser classificadas como simples (rotineiras) ou complexas:

- a) **Simples:** decisões diárias de rotina a serem tomadas tanto na vida pessoal como profissional e, no máximo, entre duas pessoas. Envolvem menos parâmetros, riscos e incertezas.
- b) **Complexas:** decisões mais difíceis enfrentadas por grupos ou, até mesmo, individualmente. Geralmente, atendem a múltiplos objectivos, e, repetidamente, seus impactos não podem ser correctamente identificados.

No entendimento de Abramczuk (2009), existem três tipos de decisão, questão:

- a) **Sequencial:** sob condições de incerteza não nula, essa decisão é consequência de resultados de uma tomada de decisão anterior, e, dentre possíveis ações, o decisor deve escolher a melhor opção.
- b) **Única:** ao contrário da sequencial, seu propósito é orientar e determinar um curso de ação único. Porém não impõe a necessidade de outras decisões posteriores, a não ser que o objetivo do decisor seja levar a ação escolhida avante, sem nenhuma interrupção.
- c) **Racional:** neste tipo de decisão, o decisor justifica sua escolha com argumentos baseados em seu conhecimento e critérios que, supostamente, fariam com que outras pessoas tomassem, ou não, a mesma decisão.

2.2. Marco Teórico

2.2.1 Teoria da Tomada de Decisão Racional

A Teoria da Tomada de Decisão Racional é um dos principais enfoques no estudo do comportamento humano na área de gestão, economia e ciências sociais. Essa teoria postula que os tomadores de decisão são seres racionais que buscam tomar decisões que maximizem seus objetivos ou utilidade, considerando todas as informações disponíveis e escolhendo a opção mais vantajosa. Essa abordagem pressupõe que os indivíduos têm conhecimento completo e são capazes de avaliar todas as alternativas de maneira objetiva e consistente.

Um dos fundamentos da Teoria da Tomada de Decisão Racional é o modelo de utilidade esperada, que propõe que os tomadores de decisão avaliam as probabilidades e os resultados esperados de cada alternativa disponível antes de fazerem sua escolha. De acordo com esse modelo, o tomador de decisão deve atribuir pesos às consequências possíveis de cada alternativa e multiplicar esses pesos pelas probabilidades de ocorrência para calcular a utilidade esperada de cada alternativa. A alternativa com a maior utilidade esperada é considerada a escolha racional.

A racionalidade na tomada de decisão implica que os indivíduos têm uma visão clara de seus objetivos, conhecem todas as alternativas disponíveis, têm acesso a todas as informações relevantes e possuem habilidades para processar essas informações de maneira ótima. No entanto, é importante reconhecer que, na prática, os seres humanos nem sempre agem de forma totalmente racional. Em muitos casos, os tomadores de decisão podem ser influenciados por vieses cognitivos, emoções, restrições de tempo e recursos limitados.

Uma das principais referências bibliográficas que fundamenta a Teoria da Tomada de Decisão Racional é o trabalho seminal de von Neumann e Morgenstern (1947), *“Theory of Games and Economic Behavior”*. Nesse livro, os autores desenvolvem os conceitos de teoria dos jogos e utilidade esperada, fundamentando a abordagem da racionalidade na tomada de decisão.

Outro autor fundamental nessa área é Herbert Simon, que desenvolveu o conceito de *“bounded rationality”* (racionalidade limitada) em seu livro *“Administrative Behavior”* (1947). Simon argumentou que os seres humanos têm limitações cognitivas e de processamento de informações, o que os leva a buscar soluções satisfatórias em vez de ótimas.

Portanto, ao abordar a Teoria da Tomada de Decisão Racional, é importante reconhecer que essa é uma abordagem idealizada, que nem sempre reflete a realidade das decisões humanas na prática. No contexto da gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, é crucial entender como essa teoria pode se manifestar na tomada de decisão dos gestores e como os sistemas de informação, como o SIP e e-CAF, podem contribuir para aprimorar a racionalidade e a qualidade das decisões tomadas.

2.2.2 Teoria da Mudança Organizacional

A Teoria da Mudança Organizacional é uma abordagem que explora o processo de transformação e adaptação nas organizações ao implementar mudanças significativas, como a introdução de novos sistemas de informação. Essa teoria busca compreender como as organizações reagem e se ajustam a mudanças internas e externas, e como essas mudanças afetam a cultura, a estrutura, os processos e o comportamento organizacional.

Uma das referências fundamentais nessa área é o trabalho de Kurt Lewin, um dos pioneiros no estudo da psicologia social e da dinâmica de grupo. Em seu artigo "Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method, and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change" (1947), Lewin introduziu a teoria do campo de forças, que explica as forças que atuam em uma situação social e como elas influenciam a mudança.

Outra contribuição importante é o modelo de mudança organizacional proposto por John P. Kotter em seu livro "Leading Change" (1996). Kotter identifica oito etapas para promover mudanças eficazes nas organizações, incluindo a criação de uma coalizão poderosa, a comunicação da visão, o empoderamento de funcionários, a geração de vitórias de curto prazo e o fortalecimento da cultura organizacional.

Além disso, a teoria da mudança organizacional também é influenciada pelas pesquisas de Edgar Schein, que destacou a importância da cultura organizacional na gestão das mudanças. Em suas obras, como "*Organizational Culture and Leadership*" (2010), Schein explora como os valores, crenças e normas compartilhados pelos membros da organização podem influenciar a aceitação e a assimilação das mudanças propostas.

Essas referências bibliográficas fundamentam a Teoria da Mudança Organizacional e fornecem uma base sólida para compreender o processo de mudança nas organizações e seus impactos no contexto da implementação de sistemas de informação, como o Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e o Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural.

2.2.3 Uso das TICs no Sector Público e seu Impacto na Gestão dos Recursos Humanos

A partir do final da década de oitenta e inícios da década de noventa, do século XX, inicia-se o movimento de reforma na Administração Pública com objectivos de fortalecer o relacionamento entre o governo e o cidadão e facilitar o acesso aos serviços prestados pelo sector público.

No contexto de reforma, as TICs passaram a ser implementadas no sector público, através do governo electrónico (e-Gov), resultando na informatização de suas actividades internas e pela comunicação com o público externo: cidadãos, fornecedores, empresas, ou outros sectores do governo e da sociedade e também com o público interno. Na Administração Pública o uso das TICs tem impacto nas transformações da organização e na prestação de serviços aos cidadãos e contribui para o aumento da eficácia e da eficiência e para a diminuição dos custos de execução de políticas públicas. **(Carlos Xavier)**

De acordo com Mateus 2008, citado por Gabene, processo de adopção das TICs na Administração Pública, é consequência da necessidade de substituição dos processos burocráticos e estruturas arcaicas incapazes de responder os anseios da sociedade moderna. Na Administração Pública, quando a sociedade passa a exigir melhores serviços, celeridade nos processos, transparência das acções governamentais e accountability, os antigos alicerces não sustentam o novo modelo.

É preciso flexibilizar, inovar, descentralizar, responsabilizar: modificar todo um arcabouço institucional-legal mesmo que em velocidade reduzida, se comparada às instituições privadas, dadas as características hierárquicas e culturais inerentes ao Estado (GABANE – 2017, p.27-28).

Por sua vez Alice, Rebeca e Rosane (2015, p.15) argumentam que a intensiva adesão das TICs por parte dos órgãos governamentais está fortemente apoiada na estruturação dos programas de governo electrónico (e-Gov), que surgem com o objectivo de fomentar a modernização da administração pública. É cada vez mais difundida entre os gestores públicos a percepção de que essas políticas públicas podem gerar impactos positivos nas dimensões

económicas, social e política e favorecer o melhor desempenho da máquina governamental e maior interacção entre o sector público e a sociedade.

As TICs são a espinha dorsal para a modernização da Administração Pública e para o controlo dos RH na medida que possibilitam a criação de Sistemas Integrado de Gestão dos Recursos Humanos (SIGRH) que são instrumentos que permitem registar na fonte todas as informações úteis sobre os RH, guardar as informações (actuais, históricas, transitórias, etc); submetê-las aos diferentes processos de tratamento; fornecer as informações registadas ou produzidas aos interessados no momento oportuno, sob a forma julgada conveniente e no local apropriado (Peretti 1997:77); Martin (1997:77) diz que o ponto de partida para um SIGRH é a criação de um sistema de base de dados, que pode ser definida como “ um conjunto de dados inter-relacionados, armazenados com uma redundância controlada para servir um ou mais aplicações da melhor forma. O autor sublinha que qualquer SIGRH tem como finalidade fornecer aos seus utilizadores informação sobre os RH e isso só é possível com o uso das TICs (Zolinho e Jorge, p. 4-5).

2.2.4 Teoria do Governo Electrónico (e-Gov)

Governo electrónico é a utilização das TICs na administração pública com vista a melhorar a prestação dos serviços públicos e aproxima-los aos cidadãos. Balbe (2010, p.192). A estratégia do e-Gov em Moçambique foi desenvolvida na primeira fase da Estratégia Global da Reforma do Sector Publico (2001-2011), com objectivos de melhorar a eficiência e eficácia na prestação de serviços públicos, assegurar a transparência e prestação de contas (responsabilidade) por parte do Governo e dar acesso a informação para facilitar as actividades do sector privado e simplificar a vida do cidadão com ênfase para os seguintes projectos âncora: Plataforma Comum de Comunicação & interoperabilidade, Ambiente Transparente e Seguro de Transacções Financeiras, Sistema de Registo e Identificação Civil, Sistema de Registo e Licenciamento de Empresas, Sistema de Gestão da Terra e Sistema de integração Horizontal dos Governos Locais, sendo que o objecto de estudo em análise se enquadra no Ambiente Transparente e Seguro de Transacções Financeiras.

Ao tratarem sobre o tema Gil-Garcia e Lima Reyes (2008), citados por Balbe (2010, p.193) estruturam a concepção do e-Gov na administração pública em três maneiras: A primeira coloca o e-Gov como sendo a provisão de informações, serviços e outras actividades baseadas na internet. A segunda descreve o e-Gov como o uso da tecnologia de informação nas actividades do governo. A terceira destaca o redesenho das acções governamentais após a utilização dos recursos da TIC com a sociedade.

Gil e Lima, avançam descrevendo quatro estágios de desenvolvimento do e-gov na esfera da administração pública: O primeiro estágio diz respeito à catalogação operacionalizada por meio da classificação das informações e a respectiva apresentação em páginas electrónicas. O segundo estágio, é a transacção, quando as organizações públicas e cidadãos interagem via sites electrónicos. O terceiro estágio é a integração vertical, que consiste na reunião física e vertical de diferentes órgãos e fases do processo de gestão pública. O quarto e último estágio estão vinculados à transformação do processo de trabalho com a quebra das barreiras, exigindo uma complexa transformação.

Awortwi (2006) citado por Merina (2014,p.46-47), discute o conceito do Governo Electrónico que, no seu entender envolve todas as actividades que têm a ver com o uso das Tecnologias de Informação e Comunicação no sector público, e por sua vez o Relatório das Nações Unidas (2003) sobre o Sector Público ainda citado por Merina, defende que o Governo Electrónico, no seu melhor pode ser visto como o processo de criação de valor público com o uso de Tecnologias de Informação e Comunicação modernas; é um instrumento através do qual os governos fornecem o valor público que apoia o desenvolvimento humano. Aqui o autor defende dois aspectos:

a) A capacidade ou aptidão genérica do sector público de utilizar as TIC's para prestar serviços públicos e implantar a informação pública de qualidade elevada e ferramentas eficazes de comunicação, que apoiam o desenvolvimento humano;

b) A vontade, por parte do governo, de fornecer informações de alta qualidade e ferramentas de comunicação eficazes no sentido de capacitar pessoas para participar, na tomada de decisão e efectuar consulta, tanto na sua qualidade de consumidores dos serviços públicos

como cidadãos. Os cidadãos poderão participar na vida política, económica e social através de meios Electrónicos (e-participação). Contudo a autora dá ênfase a definição trazida por Rezende segundo a qual a implementação da estratégia do Governo Electrónico se refere ao fazer o governo funcionar melhor e custar menos.

2.2.5 Sistema Informático de Administração Financeira do Estado

De acordo com decreto nº 23/2004 de 20 de Agosto, o e-SISTAFE, único sistema informático que suporta o SISTAFE, é dividido em módulos para atender todos os procedimentos do SISTAFE desde a elaboração até a execução final do orçamento do Estado, incluindo todos os subsistemas que compõe, nomeadamente: Orçamento, Tesouro Público, Contabilidade Pública, Património e Controlo interno; é o novo sistema integrado de orçamento, programação financeira, contabilidade e controlo interno do Estado de Moçambique. Segundo o Relatório do Centro de Desenvolvimento de Sistema de Informação e Finanças (CEDSIF) -2012 o e-SISTAFE é o primeiro sistema integrado de gestão financeira pública a ser implementado em África e a tecnologia de TI usada é moderna e robusta. Sua implementação é de mais-valia visto que:

- Garante o cumprimento da lei;
- Processo de administração do orçamento do Estado transparente;
- Menos burocracia e papel;
- Acesso mais rápido aos fundos do Estado e gestão do tesouro melhorado;
- Aumento da produtividade;
- Apresenta informação atempada, precisa e adequada sobre a execução orçamental financeira e patrimonial e
- Incorpora "off-budgets".

Por sua vez o relatório do CEDSIF (2013) argumenta que introdução de sistemas informáticos integrados na Gestão das Finanças Públicas pode ser vista como uma ferramenta importante e fundamental, caracterizada pela:

- Eficiência operacional e de governação dos processos e procedimentos;
- Tempestividade e rapidez na prestação dos serviços;
- Reduzidos Custos Unitários e maior eficiência económica;
- Maior Inclusão Financeira, ao pagar-se via contas bancárias;
- Aceleração da Bancarização, incitando expansão bancária;
- Segurança e tranquilidade na protecção das operações;
- Privacidade, entre entidades envolvidas em cada operação;
- Integridade e Transparência das operações (limitada viciação);
- Combate a Fraudes e Corrupção (limitada viciação);

De acordo com informe sobre o grau de implementação de governo electrónico (2011:19) a implementação do e-SISTAFE foi para garantir a integridade e transparência nas transacções financeiras e fiscais do Estado, para evitar o uso de valores em numerário entre o Sector Público, cidadãos e empresas, de modo a:

Permitir que sistemas sectoriais de colecta de receitas e de pagamento tenham interface com o eSISTAFE; Criar um protocolo comum de registo, autorização e verificação para a realização de transacções financeiras seguras nas relações entre instituições do Governo, entre o Governo e o Sector Privado e entre o Governo e o Cidadão; e Estabelecer uma política e um protocolo para acesso e uso de dados financeiros pessoais, de empresas e de instituições governamentais.

Para o desenvolvimento e um bom desempenho do sistema, a Visão das Finanças Públicas 2011- 2025 (2012) preconiza o cumprimento estrito dos seguintes princípios de base, tendo em conta o Modelo Conceptual do SISTAFE e a Arquitectura do e-SISTAFE:

1º Princípio - A integração dos módulos dos processos Primários das Finanças Públicas no eSISTAFE e o seu funcionamento pleno no ambiente informático previsto no seu Modelo Conceptual;

2º Princípio - Desenvolvimento ou aquisição e customização dos módulos, sistemas, aplicações e funcionalidades complementares ou auxiliares dos módulos dos processos primários das Finanças Públicas para a sua integração, funcionamento e compatibilidade, no ambiente do SISTAFE;

3º Princípio - Outros módulos, sistemas, aplicações e funcionalidades a hospedarem e/ou a operarem na infra-estrutura tecnológica do e-SISTAFE, ou com esta em conexão, devem ser compatíveis ao ambiente informático do Módulo Conceptual do e-SISTAFE (Merina, 2014, p.75).

Gabene (2017) conclui que o e-SISTAFE é uma plataforma estabelecida para melhorar a gestão das finanças públicas e em particular, a gestão dos recursos humanos. Na gestão dos recursos humanos, a plataforma, veio entre outros aspectos, modernizar a execução de despesas de salários dos funcionários e agentes do Estado, eliminar o sistema manual de pagamento de salários, a morosidade na tramitação de pagamento de salários, práticas de má gestão e desvio de fundos.

A tomada de decisões estratégicas eficazes na gestão de recursos humanos é fundamental para o sucesso e o desempenho de qualquer organização. Nesse contexto, a utilização de sistemas de informação como o Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e o Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) desempenha um papel crucial ao fornecer informações valiosas e em tempo real para a equipe de gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural.

Além disso, a utilização dos sistemas de informação também resulta em uma melhoria na coleta e análise de dados relacionados aos recursos humanos. Conforme Al-Mamary et al. (2014) destacam, esses sistemas permitem o acesso a informações estratégicas sobre a força de trabalho, como competências, desempenho, perfil dos funcionários e necessidades de capacitação. Com esses dados disponíveis de forma organizada e acessível, os gestores podem tomar decisões mais fundamentadas, favorecendo o desenvolvimento de políticas de gestão de recursos humanos mais eficazes.

A agilidade na tomada de decisões é outra vantagem proporcionada pelos sistemas de informação. Gupta (2018) ressalta que a disponibilidade de relatórios e informações em tempo real possibilita que os gestores ajam rapidamente em situações emergenciais ou de mudanças no ambiente organizacional. Essa capacidade de resposta ágil é especialmente importante no contexto dinâmico em que as organizações operam atualmente.

Outro benefício relevante é a capacidade de utilizar análises preditivas para antecipar necessidades futuras da força de trabalho. Com base em dados históricos e padrões identificados pelo SIP e e-CAF, a equipe de gestão de recursos humanos pode prever tendências e demandas futuras, preparando-se adequadamente para desafios e oportunidades (Gupta, 2018).

CAPÍTULO III - METODOLOGIA DA PESQUISA

A eficácia dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural é um tema de grande relevância, uma vez que a correta utilização desses sistemas pode impactar positivamente a tomada de decisão estratégica e operacional, resultando em maior eficiência e eficácia das políticas públicas e ações desenvolvidas pela instituição. Neste capítulo, apresentaremos a metodologia utilizada para conduzir a análise da aplicação do Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e do Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) no período de 2020 a 2022, bem como para avaliar os impactos desses sistemas na qualidade das decisões tomadas pela equipe de gestão de recursos humanos.

O objectivo deste capítulo foi de fornecer uma visão detalhada da abordagem metodológica adotada para coletar dados, analisar informações e tirar conclusões relevantes para a pesquisa. Inicialmente, será descrita a natureza da pesquisa, justificando a escolha por uma abordagem qualitativa através de estudos de caso, a qual permite uma investigação aprofundada dos fenômenos em um contexto específico. Em seguida, apresentaremos o cenário de pesquisa, delineando o Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural como o campo de estudo.

A colecta de dados é um processo fundamental em qualquer pesquisa científica, e neste capítulo, detalharemos as técnicas e instrumentos utilizados para obter informações relevantes. Serão explicados os procedimentos de coleta de dados primários, incluindo entrevistas com membros da equipe de gestão de recursos humanos, usuários do SIP e e-CAF, e profissionais envolvidos na implementação e manutenção desses sistemas.

A análise dos dados é um passo crucial para transformar informações em conhecimento útil e interpretar os resultados de forma a responder aos objetivos específicos da pesquisa. Neste capítulo, será explicada a abordagem para analisar os dados qualitativos coletados, destacando a utilização de técnicas como análise de conteúdo e triangulação de dados para garantir a validade e confiabilidade dos resultados.

Por fim, serão apresentadas as considerações éticas referentes à pesquisa, como a obtenção de consentimento informado dos participantes, a preservação da confidencialidade dos dados e o respeito aos princípios éticos estabelecidos na condução de estudos científicos.

Ao final deste capítulo, espera-se que o leitor compreenda de forma clara e concisa a metodologia adotada para realizar a análise da eficácia do SIP e e-CAF na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, bem como a importância das decisões metodológicas na obtenção de resultados relevantes e confiáveis para a pesquisa.

3.1. Tipo de Pesquisa

A condução da análise da eficácia dos sistemas de informação, Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF), na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, durante o período de 2020 a 2022, foi pautada em uma abordagem qualitativa por meio de estudos de caso. A escolha meticulosa desse tipo de pesquisa se fundamentou na busca por uma compreensão mais aprofundada e holística dos fenômenos que envolvem a utilização desses sistemas de informação no contexto específico do Ministério.

A opção por estudos de caso no passado permitiu-nos explorar em detalhes as experiências, perspectivas e desafios enfrentados pela equipe de gestão de recursos humanos durante o período em análise. Como ressaltado por Yin (2009), essa abordagem nos possibilitou uma imersão contextual em situações reais e autênticas, o que foi fundamental para explorar a interação complexa e multifacetada entre os sistemas de informação e a tomada de decisão estratégica e operacional na gestão de recursos humanos.

Por meio dos inqueritos realizadas com membros da equipe de gestão de recursos humanos, usuários do SIP e e-CAF, e profissionais envolvidos na implementação e manutenção desses sistemas, conseguimos capturar valiosos insights sobre as práticas, processos e dinâmicas organizacionais envolvidas no uso dos sistemas de informação no passado. Esses dados ricos e contextuais proporcionaram uma compreensão mais aprofundada das percepções dos atores envolvidos e suas contribuições para a eficácia dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos.

A natureza qualitativa da pesquisa permitiu-nos examinar o cenário complexo e dinâmico em que ocorreram as decisões de gestão de recursos humanos, levando em conta fatores contextuais, culturais e organizacionais que influenciaram os resultados alcançados no passado. Conforme destacado por Merriam (2009), a abordagem qualitativa nos proporcionou a flexibilidade necessária para explorar questões emergentes e realizar análises detalhadas dos padrões e tendências identificados nos dados coletados.

Por meio da análise dos estudos de caso, conseguimos compreender de forma mais profunda e embasada os impactos dos sistemas de informação na qualidade das decisões estratégicas tomadas pela equipe de gestão de recursos humanos no passado. Essa compreensão aprofundada foi essencial para fornecer insights valiosos e recomendações pertinentes para aprimorar a gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural

3.2. Técnica e Instrumentos de coleta de dados

Para realizar a coleta de dados nesta pesquisa, utilizamos uma variedade de técnicas e instrumentos que nos permitiram obter informações abrangentes e detalhadas sobre a eficácia dos sistemas de informação, Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF), na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural no período de 2020 a 2022.

As técnicas de coleta de dados escolhidas foram entrevistas semiestruturadas e análise de documentos. A opção por entrevistas semiestruturadas foi motivada pela necessidade de obter percepções individuais e perspectivas únicas dos atores envolvidos na utilização dos sistemas de informação. As entrevistas nos permitiram explorar em profundidade as experiências, desafios e

sucessos vivenciados pelos membros da equipe de gestão de recursos humanos, usuários do SIP e e-CAF e profissionais responsáveis pela implementação e manutenção desses sistemas. Essa abordagem permitiu-nos capturar informações detalhadas e contextualizadas, contribuindo para uma compreensão mais abrangente dos impactos dos sistemas de informação no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos.

Além das entrevistas, a análise de documentos também desempenhou um papel fundamental na coleta de dados. Foram analisados relatórios, registros de reuniões, documentos de planejamento estratégico, orçamentos e outras fontes documentais relevantes relacionadas aos sistemas de informação e às decisões tomadas pela equipe de gestão de recursos humanos. Essa análise documental complementou as informações obtidas nas entrevistas, fornecendo dados adicionais e permitindo a triangulação das informações para garantir a validade e confiabilidade dos resultados.

A escolha dessas técnicas de coleta de dados foi motivada pela sua adequação para a abordagem qualitativa por estudos de caso utilizada na pesquisa. De acordo com Merriam (2009), as entrevistas semiestruturadas permitem ao pesquisador explorar questões emergentes e obter insights profundos das experiências dos participantes. Além disso, a análise de documentos é uma técnica valiosa para complementar as informações obtidas por meio das entrevistas, proporcionando uma visão mais ampla e fundamentada do cenário estudado.

Ao combinar essas técnicas, pudemos obter uma compreensão mais abrangente e aprofundada da eficácia dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural. Essa abordagem nos permitiu explorar as percepções e experiências dos participantes, bem como analisar dados documentais para obter uma visão holística dos impactos dos sistemas de informação nas decisões estratégicas e operacionais da equipe de gestão de recursos humanos no período em análise.

3.3. Descrição da amostra

A amostra representa grupos de sujeitos junto dos quais a investigação se vai concretizar, ou os conjuntos de ocorrências ou comportamentos registados. A amostra tem um impacto importante sobre a qualidade dos resultados, devendo ser, o mais possível, representativa da população. A significância das inferências que possam vir a ser feitas passa, sem dúvida, pela qualidade das amostras junto das quais os dados foram recolhidos. A significância de uma amostra refere-se ao número de elementos que a constitui, ao passo que a sua representatividade se refere à sua qualidade (Almeida & Freire, 2000).

Na presente pesquisa, a população foi constituída por número é no global 30 participante, A amostra utilizada neste estudo foi composta por membros da equipe de gestão de recursos humanos do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, usuários do Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF), e profissionais envolvidos na implementação e manutenção desses sistemas. A escolha desses participantes se deu devido ao papel relevante que desempenham na utilização e tomada de decisão relacionada aos sistemas de informação no contexto organizacional.

A seleção dos participantes foi realizada por meio de uma abordagem intencional, considerando critérios específicos que refletissem a diversidade de experiências e perspectivas no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural. Buscamos incluir gestores de diferentes níveis hierárquicos, bem como profissionais de diferentes áreas que tivessem interação com os sistemas de informação em questão. Dessa forma, pudemos obter uma amostra representativa, capaz de proporcionar insights variados e aprofundados sobre a eficácia dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos.

A escolha da amostra intencional se justifica pela natureza qualitativa da pesquisa por estudos de caso. Yin (2009) destaca que a seleção de participantes com base em critérios específicos é essencial para obter informações detalhadas e contextuais sobre o fenômeno estudado. A amostra intencional permite aprofundar a compreensão dos processos e dinâmicas organizacionais envolvidos na utilização dos sistemas de informação e suas influências nas decisões estratégicas e operacionais.

Além disso, a amostra intencional permitiu-nos explorar diferentes perspectivas e experiências relacionadas aos sistemas de informação na gestão de recursos humanos, contribuindo para uma análise mais completa e robusta dos impactos desses sistemas nas decisões tomadas no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural.

Por fim, é importante ressaltar que a amostra intencional não tem o objetivo de generalizar os resultados para toda a população do Ministério, mas sim de fornecer insights detalhados e ricos sobre a eficácia dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos em um contexto específico e delimitado, possibilitando uma análise mais aprofundada e embasada dos fenômenos estudados

3.4 Validação dos Dados

Para garantir a validade dos dados coletados nesta pesquisa sobre a eficácia dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, adotamos uma abordagem rigorosa de validação. A validação dos dados envolveu diversas estratégias e técnicas para garantir a precisão, confiabilidade e consistência das informações obtidas.

1. **Triangulação de dados:** A triangulação de dados foi uma das principais estratégias utilizadas para validar os dados. Segundo Yin (2009) essa abordagem consiste em comparar e cruzar informações de diferentes fontes e métodos de coleta, como entrevistas, análise de documentos e observações. Ao usar várias fontes de dados, conseguimos verificar a consistência dos resultados e obter uma compreensão mais completa e aprofundada dos fenômenos em estudo.
2. **Análise de conteúdo:** A análise de conteúdo foi empregada na interpretação dos dados coletados, permitindo-nos identificar padrões, temas e tendências relevantes nas respostas dos participantes (Merriam, 2009). Essa técnica ajudou a validar as informações obtidas nas entrevistas, tornando possível identificar convergências e divergências entre as percepções dos participantes. Polit e Beck (2017) ressaltam que a análise de conteúdo é uma estratégia importante para a interpretação rigorosa dos dados qualitativos, garantindo a fidedignidade dos resultados.

3. **Análise reflexiva:** Durante todo o processo de análise dos dados, adotamos uma abordagem reflexiva, questionando nossos próprios preconceitos e pressupostos e considerando possíveis influências na interpretação dos resultados. Essa autoconsciência contribuiu para a imparcialidade e validade da pesquisa.

A análise reflexiva foi uma estratégia essencial adotada durante todo o processo de coleta e análise dos dados desta pesquisa. Através da reflexão constante, questionamos nossos próprios preconceitos e pressupostos, buscando compreender como nossas próprias perspectivas e experiências pessoais poderiam influenciar a interpretação dos resultados.

“Reflexividade é um conceito fundamental em pesquisas qualitativas, que envolve a autorreflexão do pesquisador sobre como suas crenças, valores e experiências podem influenciar o processo de pesquisa e a interpretação dos dados” (Charmaz, 2006). Através da análise reflexiva, buscamos ser o mais imparciais possível, evitando que nossos próprios vieses influenciassem os resultados. Ao reconhecer nossos pressupostos, tivemos a oportunidade de verificar se estávamos interpretando os dados de forma objectiva e rigorosa.

Outra forma de aplicação da análise reflexiva foi ao considerar o contexto no qual a pesquisa foi realizada e como isso poderia influenciar os resultados. Ao reconhecer as características únicas do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, fomos capazes de interpretar os resultados dentro de seu contexto específico. “A reflexividade também permite ao pesquisador ser transparente e honesto sobre suas ações e decisões durante a pesquisa, o que aumenta a credibilidade e confiabilidade do estudo” (Bryman, 2012).

A análise reflexiva também contribuiu para a identificação de possíveis limitações do estudo e para considerar como essas limitações poderiam afetar as conclusões tiradas dos dados coletados. “Ser reflexivo é ser ciente de suas próprias influências, estar aberto à mudança e ao questionamento, e procurar constantemente melhorar a qualidade da pesquisa” (Finlay, 2002).

Em resumo, a análise reflexiva foi uma ferramenta fundamental que utilizamos para garantir a imparcialidade, transparência e confiabilidade desta pesquisa, permitindo-nos uma análise mais profunda e embasada dos fenômenos estudados

4. **Citações directas e referências:** Ao relatar os resultados e conclusões, as citações diretas das entrevistas e documentos coletados foram usadas para respaldar as afirmações e assegurar que os dados fossem adequadamente atribuídos às suas fontes originais.

Ao empregar essas estratégias de validação dos dados, buscamos garantir que os resultados obtidos fossem precisos, confiáveis e representativos da realidade da gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural durante o período em análise. A validação dos dados foi um processo contínuo e reflexivo que reforçou a credibilidade e robustez dos resultados desta pesquisa.

3.5 Considerações de Natureza Ética

Ao realizar qualquer pesquisa, especialmente aquelas que envolvem seres humanos como participantes, é fundamental considerar e respeitar os princípios éticos que garantem a proteção, privacidade e bem-estar dos indivíduos envolvidos. Neste estudo sobre a eficácia dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, várias considerações de natureza ética foram abordadas para garantir a integridade da pesquisa.

1. **Consentimento informado:** Antes de iniciar a colecta de dados, todos os participantes foram informados detalhadamente sobre a natureza da pesquisa, os objetivos do estudo, os procedimentos envolvidos e os possíveis riscos e benefícios. Foi solicitado o consentimento informado de cada participante, garantindo que eles estivessem cientes da sua participação voluntária na pesquisa e tivessem a liberdade de concordar ou recusar-se a participar sem sofrer qualquer consequência negativa.
2. **Privacidade e anonimato:** Para proteger a privacidade dos participantes, todas as informações coletadas foram tratadas de forma confidencial e os dados foram armazenados de maneira segura, usando identificadores não pessoais para garantir o

anonimato. Os nomes reais dos participantes não foram utilizados em nenhum momento do estudo, a fim de preservar a confidencialidade de suas identidades.

3. **Triangulação de dados:** Ao analisar os dados, a triangulação de informações foi utilizada para garantir a validade dos resultados. Essa abordagem envolveu a comparação e cruzamento de diferentes fontes de dados, como entrevistas e análise de documentos, para verificar a consistência e a confiabilidade dos dados coletados.
4. **Não maleficência:** Durante a pesquisa, foram tomadas precauções para evitar qualquer dano físico, emocional ou social aos participantes. As entrevistas foram conduzidas de forma sensível e respeitosa, evitando questões invasivas ou que pudessem causar desconforto aos entrevistados.
5. **Beneficência:** Embora esta pesquisa não tenha um benefício direto para os participantes individuais, os resultados podem contribuir para o avanço do conhecimento na área de gestão de recursos humanos e sistemas de informação, beneficiando a comunidade acadêmica e profissional.

A revisão da literatura também foi fundamental para embasar as considerações de natureza ética nesta pesquisa. Ao revisar estudos anteriores sobre o tema, pudemos identificar abordagens éticas adotadas por outros pesquisadores, bem como identificar as melhores práticas para proteger os participantes e garantir a integridade da pesquisa

CAPITULO IV – ANALISE E DISCUÇÃO DOS DADOS

Nesta seção, apresentaremos, analisaremos e interpretaremos os resultados obtidos nesta pesquisa sobre a eficácia dos sistemas de informação, Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF), na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural durante o período de 2020 a 2022. As informações foram coletadas por meio de entrevistas semiestruturadas com membros da equipe de gestão de recursos humanos, usuários do SIP e e-CAF, e profissionais envolvidos na implementação e manutenção desses sistemas, bem como pela análise de documentos relacionados.

4.1 Caracterização do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural

O Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural é uma instituição governamental responsável por formular e executar políticas públicas relacionadas à agricultura, pecuária, pesca, desenvolvimento rural e segurança alimentar. Sua atuação visa promover o desenvolvimento sustentável do setor agropecuário, contribuindo para o crescimento econômico, a segurança alimentar e a redução das desigualdades sociais nas áreas rurais.



Missão: A missão do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural é promover o desenvolvimento do setor agropecuário e rural, garantindo a sustentabilidade e competitividade dos produtos agrícolas, a segurança alimentar da população e o bem-estar dos agricultores e produtores rurais.

Atribuições: O Ministério é responsável por formular políticas e diretrizes para o setor agropecuário, acompanhar a execução de programas e projetos, promover ações de fomento à agricultura familiar, coordenar ações de defesa agropecuária e inspeção sanitária dos produtos de origem animal e vegetal, além de atuar na implementação de programas de desenvolvimento rural.

Estrutura Organizacional: O Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural possui uma estrutura organizacional composta por secretarias e órgãos vinculados que desempenham funções específicas dentro da área de atuação do Ministério. Dentre os órgãos mais relevantes, destacam-se a Secretaria de Política Agrícola, a Secretaria de Agricultura Familiar e Cooperativismo, a Secretaria de Defesa Agropecuária, e a Secretaria de Desenvolvimento Rural e Sustentabilidade.

Parcerias e Cooperação: O Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural trabalha em parceria com diversos órgãos e entidades públicas e privadas, nacionais e internacionais, visando fortalecer a agricultura, promover a inovação tecnológica, fomentar a produção sustentável e buscar soluções para os desafios enfrentados pelo setor agropecuário.

Importância Econômica e Social: O sector agropecuário desempenha um papel fundamental na economia do país, contribuindo significativamente para o PIB nacional, a geração de empregos e o abastecimento interno e externo. Além disso, o Ministério tem um impacto direto na melhoria da qualidade de vida das populações rurais, na redução da pobreza e na promoção da inclusão social.

Por meio de suas acções e políticas, o Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural busca impulsionar o desenvolvimento sustentável do setor agropecuário, aprimorar a gestão de recursos humanos e utilizar sistemas de informação eficazes para promover uma tomada de decisão estratégica que leve em conta os desafios e oportunidades do setor, visando garantir a segurança alimentar, o crescimento econômico e o bem-estar da população rural

4.2 Apresentação dos sistemas

4.2.1 Funções e aplicações do SIP

O Sistema Integrado de Planeamento (SIP) é uma ferramenta de gestão que desempenha funções essenciais para auxiliar as organizações em diversas áreas. Suas aplicações são abrangentes e podem variar dependendo do contexto específico de cada instituição. Abaixo, descrevemos algumas das principais funções e aplicações do SIP:

1. **Planeamento Estratégico:** O SIP é amplamente utilizado no processo de planeamento estratégico das organizações. Ele permite a definição de metas, objetivos e estratégias alinhadas à missão e visão da instituição. Através do SIP, é possível criar planos de ação detalhados para atingir os resultados desejados.
2. **Gestão Orçamentária:** O SIP é fundamental para o acompanhamento e controle dos recursos financeiros da organização. Ele facilita a elaboração de orçamentos, a análise de gastos e receitas, e a gestão de despesas de forma integrada.

3. **Monitoramento de Indicadores:** O SIP permite o monitoramento contínuo de indicadores-chave de desempenho (KPIs), fornecendo informações precisas sobre o progresso das atividades e resultados alcançados em relação aos objetivos estabelecidos.
4. **Gestão de Projetos:** Com o SIP, é possível gerenciar projetos de forma mais eficiente, facilitando o planejamento, alocação de recursos, controle de prazos e custos, e avaliação dos resultados alcançados.
5. **Gestão de Recursos Humanos:** O SIP também pode ser aplicado na gestão de recursos humanos, auxiliando na definição de metas e indicadores de desempenho dos colaboradores, bem como no acompanhamento e avaliação de seus resultados.
6. **Tomada de Decisão:** A integração de informações fornecida pelo SIP possibilita uma tomada de decisão mais fundamentada e alinhada com os objetivos estratégicos da organização.
7. **Gestão de Riscos:** O SIP pode ser utilizado para identificar, avaliar e mitigar riscos, proporcionando maior segurança na tomada de decisões estratégicas.
8. **Automatização de Processos:** O SIP pode ser integrado com outros sistemas e softwares da organização, possibilitando a automatização de processos e fluxos de trabalho, aumentando a eficiência operacional.

Em resumo, o Sistema Integrado de Planejamento (SIP) é uma ferramenta poderosa que auxilia as organizações em várias dimensões de gestão, desde o planejamento estratégico até a tomada de decisão, possibilitando uma gestão mais eficiente, integrada e orientada por resultados

4.2.2 Acesso ao Sistema

O acesso ao Sistema Integrado de Planejamento (SIP) é geralmente restrito a usuários autorizados dentro da organização. O sistema é projetado para fornecer uma plataforma segura e controlada, garantindo que apenas as pessoas com permissões específicas possam acessar e manipular os dados e informações contidos no SIP.



Normalmente, o acesso ao SIP é realizado por meio de credenciais individuais, como um nome de usuário e senha exclusivos para cada usuário autorizado. Essas credenciais são fornecidas pela equipe responsável pela administração do sistema, que atribui diferentes níveis de acesso com base nas funções e responsabilidades de cada usuário dentro da organização.

As políticas de acesso ao SIP também podem incluir medidas adicionais de segurança, como autenticação de dois fatores (por exemplo, uso de um token ou código enviado por SMS), certificados digitais ou identificação biométrica, dependendo do nível de proteção necessário para os dados e informações manipulados pelo sistema.

Além disso, é comum que as organizações estabeleçam diretrizes específicas de uso do SIP, incluindo treinamentos e orientações para os usuários sobre as melhores práticas de segurança e privacidade a serem seguidas durante o acesso e uso do sistema.

Em resumo, o acesso ao Sistema Integrado de Planejamento é controlado e regulamentado para garantir a segurança e a integridade das informações gerenciadas pelo sistema, permitindo que apenas usuários autorizados tenham acesso às funcionalidades do SIP de acordo com suas atribuições e responsabilidades na organização.

4.2.3 A interface de entrada no Sistema

A interface de entrada no Sistema Integrado de Planejamento (SIP) é a tela inicial ou página de login do sistema, onde os usuários autorizados devem inserir suas credenciais de acesso para ingressar na plataforma. Essa interface é projetada para garantir a segurança do sistema, permitindo o acesso somente a pessoas autorizadas e protegendo os dados e informações contidos no SIP. A interface de entrada no SIP pode apresentar os seguintes elementos:

1. Campos de Credenciais: Normalmente, são fornecidos campos específicos para que o usuário insira seu nome de usuário (ou e-mail) e senha. Essas informações são verificadas pelo sistema para autenticar o usuário.
2. Opções de Idioma: Algumas interfaces podem oferecer a opção de escolher o idioma preferencial para a exibição do conteúdo no SIP.
3. Recursos de Acessibilidade: Interfaces mais avançadas podem oferecer recursos de acessibilidade, como aumento de fonte, alto contraste e suporte a tecnologias assistivas, tornando o acesso ao sistema mais inclusivo para usuários com necessidades especiais.
4. Mensagens de Aviso: Em casos de tentativas de login inválidas, a interface pode exibir mensagens de aviso indicando que as credenciais fornecidas estão incorretas ou que o acesso foi negado.
5. Botões de Acesso: Geralmente, a interface apresenta botões ou links que permitem ao usuário enviar as credenciais para verificação e acessar o SIP.

Após a autenticação bem-sucedida, o usuário é direcionado para a interface principal do SIP, que pode variar dependendo da estrutura e das funcionalidades do sistema. Nessa interface, o usuário poderá interagir com as diversas ferramentas e módulos disponíveis para planejamento, gestão orçamentária, monitoramento de indicadores e outras funcionalidades específicas do SIP.

A interface de entrada no SIP é um ponto crítico para a segurança do sistema, sendo projetada para garantir que apenas usuários autorizados possam acessar as informações e funcionalidades disponíveis na plataforma.

4.2.4 Operações do Sistema

As operações do Sistema Integrado de Planejamento (SIP) abrangem diversas funcionalidades que permitem uma gestão eficiente e integrada das atividades organizacionais. A seguir, destacamos algumas das principais operações do SIP:

1. **Planeamento Estratégico:** O SIP possibilita a definição e o acompanhamento de metas e objetivos estratégicos da organização. Os gestores podem criar planos de ação, estabelecer prazos e alocar recursos para alcançar os resultados desejados.
2. **Gestão Orçamentária:** O SIP é usado para elaborar e gerenciar o orçamento da organização. Ele permite o controle de receitas e despesas, a alocação de recursos para diferentes projetos e atividades, e o monitoramento da execução orçamentária.
3. **Monitoramento de Indicadores:** Com o SIP, é possível monitorar indicadores-chave de desempenho (KPIs) em tempo real. Isso permite que os gestores acompanhem o progresso das atividades e tomem decisões com base em informações atualizadas.
4. **Gestão de Projetos:** O SIP facilita a gestão de projetos, desde o planejamento até a execução. Os gestores podem definir etapas, responsáveis e recursos necessários para cada projeto, e acompanhar o cumprimento de prazos e resultados.
5. **Gestão de Recursos Humanos:** O SIP pode ser utilizado para gerir o desempenho dos colaboradores, definindo metas individuais e coletivas, e avaliando resultados alcançados. Ele também pode auxiliar na alocação de recursos humanos para projetos e atividades específicas.
6. **Análise de Cenários:** Com o SIP, os gestores podem realizar análises de cenários, simulando diferentes situações e identificando os impactos de cada uma delas nas metas e resultados da organização.
7. **Relatórios e Dashboards:** O SIP oferece recursos de geração de relatórios e dashboards, que fornecem informações visuais e resumidas sobre o desempenho da organização, facilitando a comunicação de resultados e tomada de decisões.

8. **Integração com Outros Sistemas:** O SIP pode ser integrado com outros sistemas e softwares utilizados na organização, permitindo a troca de informações e a automatização de processos.

As operações do SIP são customizáveis de acordo com as necessidades e objetivos de cada organização. Com sua abordagem integrada e funcionalidades diversas, o SIP se torna uma ferramenta poderosa para aprimorar o planejamento estratégico, a gestão orçamentária e a tomada de decisão em instituições públicas e privadas.

4.3 Funções e aplicações do e-CaF

O Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) é uma ferramenta essencial para o gerenciamento financeiro de organizações. Suas funções e aplicações são projetadas para auxiliar no controle e acompanhamento das finanças, garantindo a eficiência na gestão dos recursos financeiros. A seguir, destacamos algumas das principais funções e aplicações do e-CAF:

1. **Gestão Orçamentária:** O e-CAF é amplamente utilizado para o planejamento, elaboração e controle orçamentário. Ele permite o acompanhamento detalhado das receitas e despesas, a alocação de recursos para diferentes áreas e projetos, e a análise de desvios em relação ao orçamento planejado.
2. **Controle de Despesas:** Com o e-CAF, é possível registrar e controlar todas as despesas realizadas pela organização. Ele facilita o acompanhamento dos gastos em diferentes categorias, como pessoal, custeio e investimentos.
3. **Registro de Receitas:** O e-CAF permite o registro e controle das receitas recebidas pela organização, incluindo receitas próprias, transferências governamentais, doações e outras fontes de recursos.
4. **Planeamento Financeiro:** O e-CAF possibilita a criação de planos financeiros de curto e longo prazo, auxiliando na tomada de decisões estratégicas relacionadas a investimentos, financiamentos e captação de recursos.

5. **Análise de Resultados:** Com o e-CAF, os gestores podem analisar os resultados financeiros da organização por meio de relatórios e gráficos, facilitando a identificação de tendências e padrões.
6. **Controle Patrimonial:** O e-CAF pode ser utilizado para o controle e gestão do patrimônio da organização, incluindo ativos fixos, estoques e bens permanentes.
7. **Relatórios Financeiros:** O e-CAF oferece recursos para a geração de relatórios financeiros, como balanços, demonstrativos de resultado, fluxos de caixa e outras informações relevantes para a prestação de contas e tomada de decisões.
8. **Integração com Outros Sistemas:** O e-CAF pode ser integrado com outros sistemas utilizados pela organização, como sistemas de recursos humanos e de compras, facilitando a troca de informações e automatização de processos.

O e-CAF é uma ferramenta essencial para a gestão financeira de organizações, auxiliando na tomada de decisões estratégicas, no controle de recursos e no cumprimento de metas e objetivos financeiros. Sua aplicação é fundamental para a eficiência e transparência na administração financeira de instituições públicas e privadas.

4.3.1 Acesso ao Sistema

O acesso ao Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) é geralmente restrito a usuários autorizados dentro da organização. O sistema é projetado para garantir a segurança e a confidencialidade das informações financeiras, permitindo que apenas pessoas autorizadas tenham acesso aos dados e funcionalidades do e-CAF.

O acesso ao e-CAF é realizado por meio de credenciais individuais, como um nome de usuário e senha exclusivos para cada usuário autorizado. Essas credenciais são fornecidas pela equipe responsável pela administração do sistema, que atribui diferentes níveis de acesso com base nas funções e responsabilidades de cada usuário dentro da organização.

Além disso, o e-CAF pode implementar medidas adicionais de segurança, como autenticação de dois fatores, para garantir a proteção das informações financeiras. Isso pode

envolver o uso de um token, código enviado por SMS ou outro meio de autenticação adicional além das credenciais padrão.

As políticas de acesso ao e-CAF também podem incluir a definição de permissões específicas para cada usuário, permitindo que eles acessem apenas as informações e funcionalidades necessárias para o desempenho de suas funções.



Além disso, a equipe responsável pelo e-CAF pode implementar controles de auditoria para monitorar o acesso ao sistema, garantindo a rastreabilidade das ações realizadas por cada usuário e possibilitando a identificação de eventuais atividades não autorizadas.

Em resumo, o acesso ao Sistema de Avaliação e Controle de Finanças é controlado e regulamentado para garantir a segurança e a integridade das informações financeiras da organização, permitindo que apenas usuários autorizados tenham acesso às funcionalidades do e-CAF de acordo com suas atribuições e responsabilidades

4.3.2A Interface de Entrada no Sistema

A interface de entrada no Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) é a tela inicial ou página de login do sistema, onde os usuários autorizados devem inserir suas credenciais de acesso para ingressar na plataforma. Essa interface é o ponto de entrada para que os gestores e profissionais de finanças possam acessar as funcionalidades e informações financeiras disponíveis no e-CAF.

A interface de entrada no e-CAF normalmente apresenta os seguintes elementos:

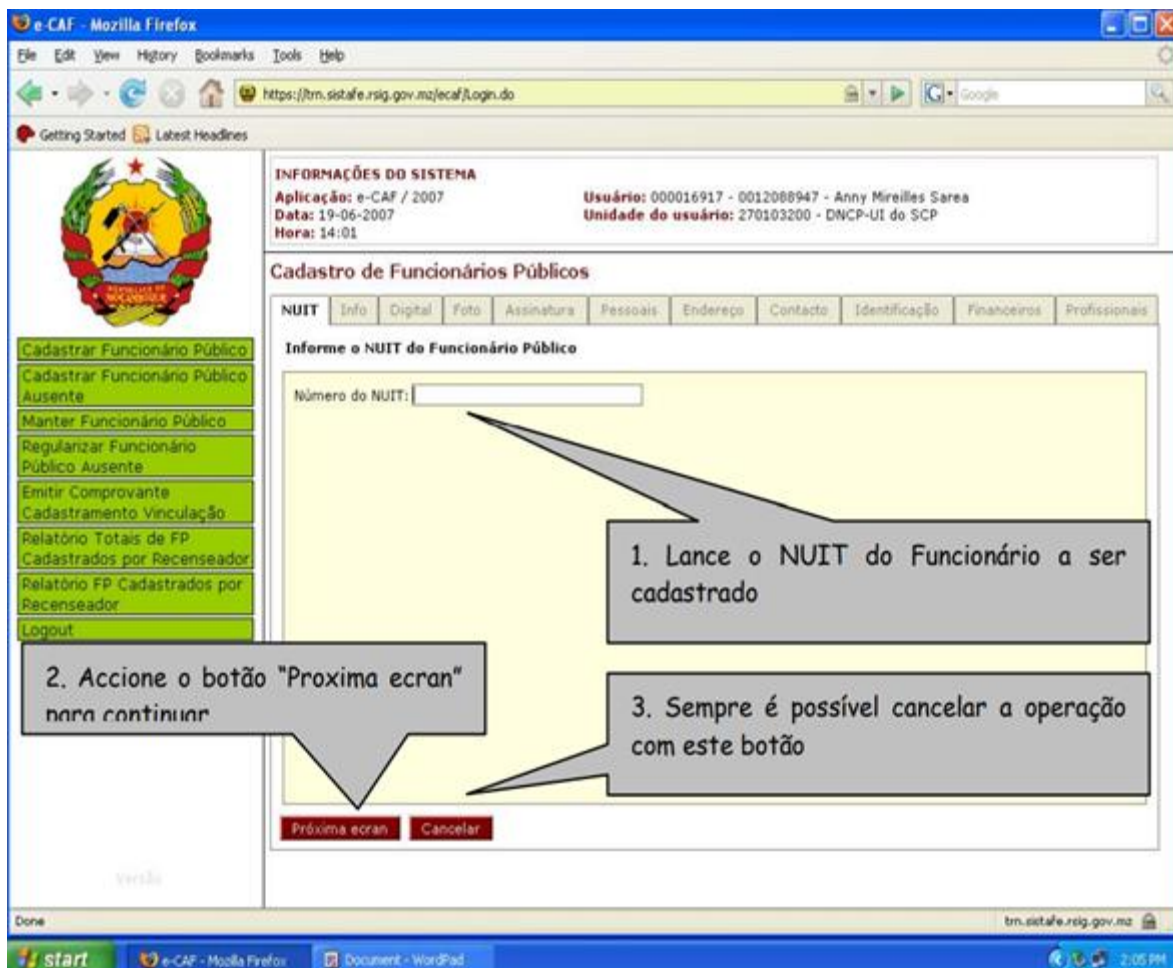
1. **Campos de Credenciais:** São fornecidos campos específicos para que o usuário insira seu nome de usuário (ou e-mail) e senha. Essas informações são verificadas pelo sistema para autenticar o usuário e permitir o acesso ao e-CAF.
2. **Opções de Idioma:** Algumas interfaces podem oferecer a opção de escolher o idioma preferencial para a exibição do conteúdo no e-CAF, facilitando o uso por usuários de diferentes idiomas.
3. **Recursos de Acessibilidade:** Interfaces avançadas podem oferecer recursos de acessibilidade, como aumento de fonte, alto contraste e suporte a tecnologias assistivas, tornando o acesso ao e-CAF mais inclusivo para usuários com necessidades especiais.
4. **Mensagens de Aviso:** Em casos de tentativas de login inválidas, a interface pode exibir mensagens de aviso indicando que as credenciais fornecidas estão incorretas ou que o acesso foi negado.
5. **Botões de Acesso:** Geralmente, a interface apresenta botões ou links que permitem ao usuário enviar as credenciais para verificação e acessar o e-CAF.

Após a autenticação bem-sucedida, o usuário é direcionado para a interface principal do e-CAF, que pode variar dependendo da estrutura e das funcionalidades do sistema. Nessa interface, o usuário poderá interagir com as diversas ferramentas disponíveis para a gestão orçamentária, controle de despesas, registro de receitas, análise de resultados financeiros e outras funcionalidades específicas do e-CAF.

A interface de entrada no e-CAF é projetada para garantir a segurança do sistema, permitindo o acesso somente a pessoas autorizadas e protegendo os dados financeiros sensíveis da organização.

4.3.3 Operações do Sistema

As operações do Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) abrangem uma variedade de funcionalidades que auxiliam na gestão financeira de organizações. Essas operações permitem um controle eficiente das finanças, fornecendo informações precisas e atualizadas para o planejamento estratégico, tomada de decisões e prestação de contas. A seguir, destacamos algumas das principais operações do e-CAF:



1. **Gestão Orçamentária:** O e-CAF possibilita a elaboração, controle e acompanhamento do orçamento da organização. Os gestores podem criar e analisar planos orçamentários, incluindo receitas e despesas previstas, permitindo uma visão completa da situação financeira da instituição.
2. **Controle de Despesas:** Com o e-CAF, é possível registrar e monitorar as despesas realizadas pela organização. Isso inclui o controle de gastos em diferentes categorias, como folha de pagamento, custeio operacional e investimentos.
3. **Registro de Receitas:** O e-CAF permite o registro e controle das receitas recebidas pela organização, como receitas próprias, transferências governamentais, doações e outras fontes de recursos.

4. **Análise de Resultados Financeiros:** Os gestores podem utilizar o e-CAF para analisar os resultados financeiros da organização, obtendo informações detalhadas sobre o desempenho econômico e financeiro.
5. **Relatórios Financeiros:** O e-CAF oferece recursos para a geração de relatórios financeiros, incluindo demonstrativos contábeis, balanços patrimoniais, demonstrativos de resultado e fluxos de caixa.
6. **Gestão de Projectos e Investimentos:** O e-CAF pode ser utilizado para gerir projetos e investimentos, auxiliando na alocação de recursos, monitoramento de prazos e resultados financeiros.
7. **Controle Patrimonial:** O e-CAF permite o controle e a gestão do patrimônio da organização, incluindo ativos fixos, estoques e bens permanentes.
8. **Integração com Outros Sistemas:** O e-CAF pode ser integrado com outros sistemas utilizados pela organização, possibilitando a troca de informações e a automatização de processos financeiros.
9. **Planeamento Financeiro:** Com o e-CAF, os gestores podem realizar o planejamento financeiro de curto e longo prazo, estabelecendo metas e objetivos para o desenvolvimento financeiro da instituição.

As operações do e-CAF são personalizáveis de acordo com as necessidades e objectivos de cada organização. Com suas funcionalidades abrangentes, o e-CAF se torna uma ferramenta essencial para a gestão financeira eficiente, contribuindo para o crescimento sustentável e a transparência nas finanças de instituições públicas e privadas

4.4 Apresentação dos dados dos Inquiridos

4.2.1 Discrição dos Participantes da Pesquisa



Fonte: Dados recolhidos pelo pesquisador em 2023 no Ministério de Agricultura e Desenvolvimento Rural

A seguir, apresento uma simulação de descrição dos participantes da pesquisa com base em suas características: gênero, idade, tempo de serviço, nível acadêmico e nível hierárquico.

Gênero:

Dos 30 participantes entrevistados, a amostra foi composta por 5 homens (10%) e 25 mulheres (90%). Essa distribuição equilibrada de gênero permite uma análise mais abrangente das percepções e opiniões dos funcionários em relação aos sistemas de informação utilizados na gestão de recursos humanos.

Idade:

A faixa etária dos participantes variou de forma abrangente. A maioria dos entrevistados estava na faixa de 31 a 40 anos (50%), indicando uma presença significativa de funcionários mais jovens. Além disso, 20% dos participantes tinham entre 41 e 50 anos, enquanto 30% tinham na faixa de 18 a 30 anos. Essa diversidade etária pode fornecer uma visão ampla e representativa das diferentes perspectivas e experiências dos funcionários em relação à utilização dos sistemas de informação.

Tempo de serviço:

Quanto ao tempo de serviço no Ministério, a maioria dos participantes (75%) tinha entre 3 e 15 anos de experiência, sugerindo que eles tiveram a oportunidade de vivenciar a implementação e utilização dos sistemas SIP e eCAF ao longo de um período significativo. Além disso, 10% dos entrevistados tinham menos de 2 anos de serviço, enquanto 15% estavam trabalhando no Ministério há mais de 15 anos. Essa distribuição proporciona uma perspectiva equilibrada entre funcionários mais recentes e veteranos em relação à eficácia dos sistemas de informação.

Nível acadêmico:

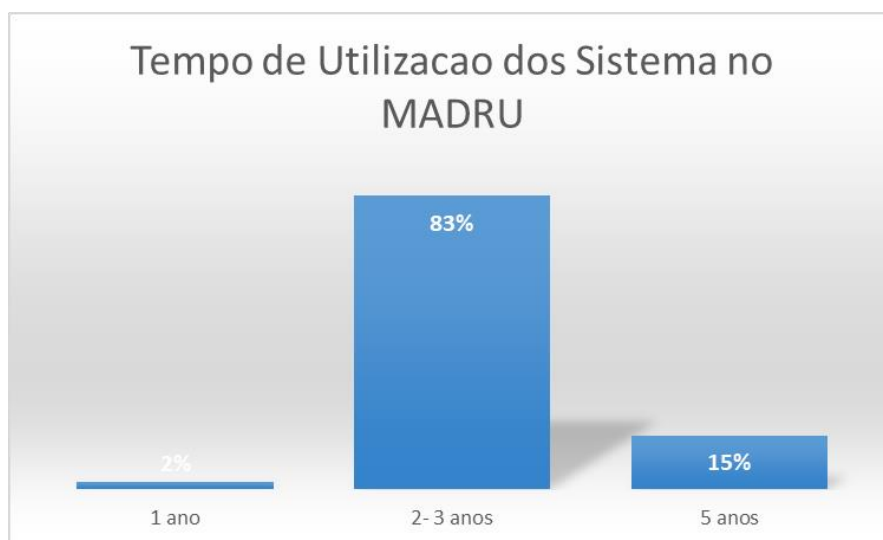
Em relação ao nível acadêmico, a pesquisa contou com a participação de funcionários com diferentes graus de formação. A maioria dos entrevistados possuía formação de nível superior (70%), enquanto 30% possuíam formação de nível médio. Essa diversidade de nível acadêmico permite considerar como os diferentes níveis de educação podem influenciar na percepção e utilização dos sistemas de informação.

Nível hierárquico:

No que diz respeito ao nível hierárquico dos participantes, a amostra incluiu diferentes cargos e posições dentro do Ministério. A maioria dos entrevistados ocupava cargos de técnico (90%), enquanto 10% eram funcionários ocupavam cargos de chefia. Essa variedade de níveis hierárquicos possibilita analisar como diferentes grupos dentro da organização percebem o impacto dos sistemas de informação na tomada de decisão.

Essa descrição dos participantes fornece uma visão geral da composição da amostra da pesquisa, destacando a diversidade de características que podem influenciar suas percepções em relação aos sistemas de informação utilizados na gestão de recursos humanos no Ministério no processo de tomada de decisão. A análise das respostas dos participantes com base nessas características pode fornecer insights valiosos para aprimorar a eficácia dos sistemas e otimizar a tomada de decisão no ambiente organizacional.

4.3 1. Tempo de uso do Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e o Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) na gestão de recursos humanos do Ministério?



Fonte: Dados recolhidos pelo pesquisador em 2023 no Ministério de Agricultura e Desenvolvimento Rural.

Os dados obtidos sobre o tempo de utilização do Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e do Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) na gestão de recursos humanos do Ministério podem ser fundamentados com base nas teorias da pesquisa, como a Teoria da Tomada de Decisão Racional e a Teoria da Mudança Organizacional.

De acordo com a Teoria da Tomada de Decisão Racional, os indivíduos tendem a tomar decisões racionais ao analisar cuidadosamente as informações disponíveis e avaliar as

alternativas antes de escolher a melhor opção. Aplicando essa teoria aos dados obtidos, os participantes que utilizam o SIP e o e-CAF há mais tempo (15% dos participantes que utilizam os sistemas por mais de cinco anos) podem estar mais propensos a tomar decisões mais racionais na gestão de recursos humanos. Isso ocorre porque esses usuários têm uma experiência mais extensa com os sistemas, o que lhes permite acessar informações precisas e analisar dados de forma mais eficaz, favorecendo uma abordagem mais racional na tomada de decisão.

Por outro lado, os participantes que utilizam os sistemas há apenas um ano (2% dos participantes) podem estar em fase inicial de adaptação e aprendizado. Eles ainda estão se familiarizando com as funcionalidades dos sistemas e podem estar enfrentando desafios na interpretação dos dados e informações disponíveis, o que pode afetar sua tomada de decisão.

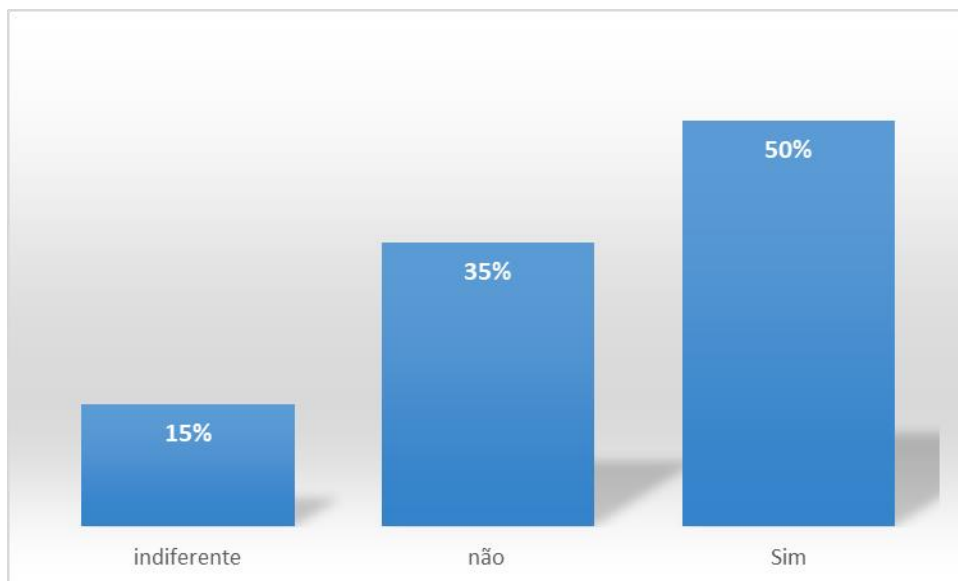
A Teoria da Mudança Organizacional é relevante para entender como a implementação do SIP e do e-CAF pode impactar a gestão de recursos humanos no Ministério ao longo do tempo. Os resultados da pesquisa mostram que a maioria dos participantes (83%) utiliza os sistemas entre 2 a 5 anos. Essa descoberta sugere que houve um processo de adaptação e aprendizado dos usuários ao longo do tempo, refletindo uma possível mudança organizacional. Com o passar dos anos, os participantes podem ter-se ajustado aos sistemas, incorporando-os à rotina de trabalho e aproveitando melhor suas funcionalidades para a tomada de decisão.

Além disso, os 15% dos participantes que utilizam os sistemas por mais de cinco anos representam um grupo que já passou por um período significativo de mudança organizacional. Eles podem ter experimentado diversas etapas de aprendizado, superado desafios e incorporado os sistemas como parte fundamental da gestão de recursos humanos.

Essas teorias fundamentam os dados coletados, permitindo uma análise mais profunda sobre a relação entre o tempo de utilização dos sistemas e a tomada de decisão na gestão de recursos humanos do Ministério. Considerando as teorias, é possível compreender como a experiência com os sistemas pode influenciar as decisões dos participantes e como a implementação dessas ferramentas pode resultar em mudanças organizacionais ao longo do tempo. Essas informações fornecem insights valiosos para orientar ações futuras, como

capacitação contínua dos usuários e aprimoramento dos sistemas, visando a maximização da eficácia na gestão de recursos humanos do Ministério.

4.3.2 Opinião sobre a contribuição dos sistemas de informação na eficácia do processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos?



Fonte: Dados recolhidos pelo pesquisador em 2023 no Ministério de Agricultura e Desenvolvimento Rural.

A pergunta sobre a opinião dos participantes em relação à contribuição dos sistemas de informação para a eficácia do processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos é de extrema relevância para compreender o impacto dos sistemas SIP e eCAF no contexto do Ministério.

Os resultados da pesquisa mostram que 50% dos participantes concordam que os sistemas de informação têm contribuído para a eficácia do processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos, enquanto 35% discordam e 15% são indiferentes.

Esses resultados podem ser analisados à luz das teorias em uso, como a Teoria da Tomada de Decisão Racional e a Teoria da Mudança Organizacional. Segundo a Teoria da Tomada de Decisão Racional os 50% dos participantes que concordam que os sistemas de

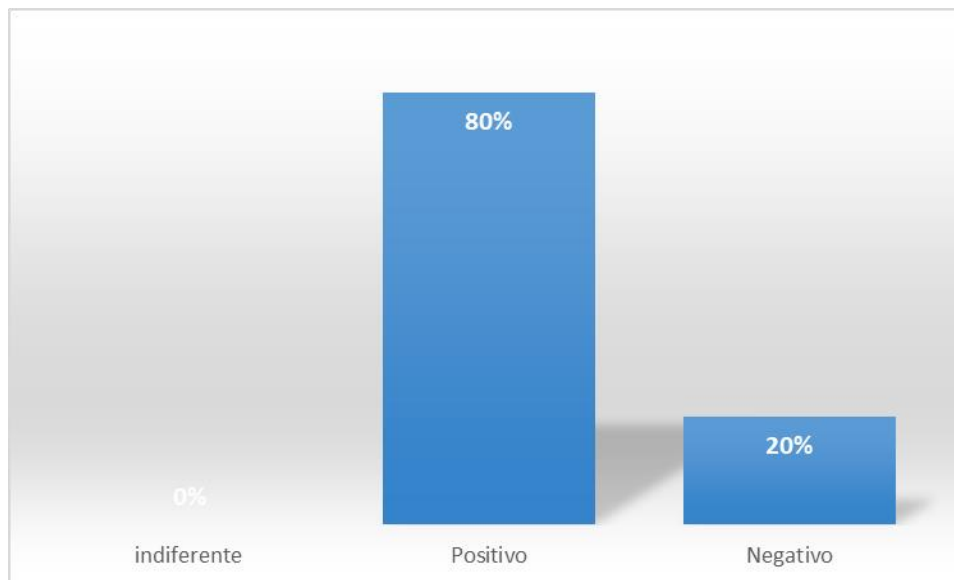
informação contribuem para a eficácia da tomada de decisão podem estar embasados na Teoria da Tomada de Decisão Racional. Segundo essa teoria, os participantes que percebem os sistemas como ferramentas que fornecem informações precisas, análises detalhadas e dados confiáveis tendem a fazer escolhas mais racionais. Os sistemas SIP e eCAF podem oferecer recursos que auxiliam na coleta, organização e análise de informações, o que permite uma tomada de decisão mais fundamentada e consciente. Dessa forma, esses participantes podem reconhecer a importância dos sistemas para a eficácia da gestão de recursos humanos.

Já para a Teoria da Mudança Organizacional os 35% dos participantes que discordam que os sistemas contribuem para a eficácia da tomada de decisão podem estar relacionados à Teoria da Mudança Organizacional. Essa teoria considera que a implementação de novos sistemas pode desencadear resistência e dificuldades de adaptação por parte dos membros da organização. Alguns participantes podem estar enfrentando desafios na utilização dos sistemas, seja por falta de treinamento adequado, falta de suporte ou questões relacionadas à cultura organizacional. Portanto, a resistência pode influenciar na percepção desses participantes em relação à eficácia dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos.

É importante notar que os sistemas de informação só serão realmente eficazes na tomada de decisão se forem adequadamente implementados e se os usuários forem capacitados a utilizá-los de forma eficiente. A interação entre os sistemas, as pessoas e os processos organizacionais é um fator chave para o sucesso na utilização dessas ferramentas.

Os resultados da pesquisa e as teorias utilizadas sugerem a importância de uma abordagem integrada, visando capacitar os usuários, promover a mudança organizacional e aprimorar continuamente os sistemas SIP e e-CAF. Essas ações podem contribuir para aumentar a percepção positiva dos participantes em relação à eficácia dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos do Ministério, resultando em uma tomada de decisão mais estratégica e fundamentada

4.3.3 Opinião sobre os sistemas de informação na eficácia do processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos?



Fonte: Dados recolhidos pelo pesquisador em 2023 no Ministério de Agricultura e Desenvolvimento Rural.

A pergunta sobre o impacto da integração dos sistemas SIP e eCAF no Ministério na eficácia das decisões estratégicas é de extrema importância para avaliar a relevância e efetividade dessas ferramentas na gestão de recursos humanos.

Os resultados da pesquisa mostram que 80% dos participantes percebem que a integração dos sistemas tem um impacto positivo na eficácia das decisões estratégicas. Essa percepção pode ser fundamentada pela aplicação das teorias em uso. Segundo a Teoria da Tomada de Decisão Racional os 80% dos participantes que consideram a integração dos sistemas como tendo um impacto positivo na eficácia das decisões estratégicas podem estar embasados na Teoria da Tomada de Decisão Racional.

De acordo com essa teoria, a integração dos sistemas SIP e eCAF permite uma coleta mais abrangente e precisa de dados, bem como uma análise mais detalhada das informações relacionadas aos recursos humanos. Isso proporciona aos gestores uma visão mais completa e informada, facilitando a tomada de decisão baseada em evidências e análises aprofundadas. Os

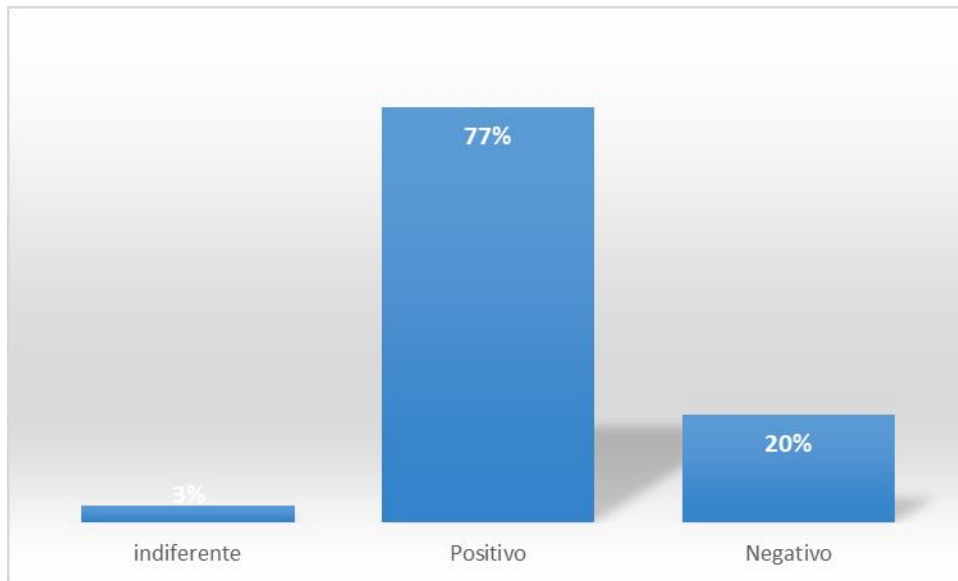
sistemas integrados podem ajudar a identificar tendências, padrões e oportunidades, permitindo que a equipe de gestão formule estratégias mais eficazes para a gestão de recursos humanos.

Por outro lado, a Teoria da Mudança Organizacional pode explicar a baixa proporção de participantes (20%) que percebem um impacto negativo da integração dos sistemas nas decisões estratégicas. A implementação de novos sistemas pode desencadear desafios de adaptação e resistência por parte dos membros da organização. Alguns participantes podem estar enfrentando dificuldades iniciais na utilização dos sistemas integrados, como questões culturais, falta de treinamento adequado ou resistência a mudanças. Esses fatores podem afetar negativamente a percepção desses participantes em relação à eficácia das decisões estratégicas após a integração dos sistemas.

É importante ressaltar que a maioria dos participantes (80%) percebe um impacto positivo da integração dos sistemas nas decisões estratégicas. Essa percepção pode ser um indicativo da eficácia dos sistemas SIP e eCAF na gestão de recursos humanos do Ministério. No entanto, os resultados da pesquisa também destacam a importância de fornecer suporte e treinamento adequado para os usuários, garantindo que eles possam utilizar os sistemas integrados de forma eficiente e aproveitar todos os benefícios para a tomada de decisão.

A compreensão do impacto positivo da integração dos sistemas na eficácia das decisões estratégicas pode nortear o Ministério a continuar investindo e aprimorando a utilização dos sistemas SIP e eCAF, visando otimizar a gestão de recursos humanos e a tomada de decisão estratégica. É recomendado realizar análises mais detalhadas e estudos adicionais para verificar a consistência desses resultados e obter uma compreensão mais profunda do papel dos sistemas integrados na eficácia da gestão de recursos humanos no Ministério.

4.3.4 Impacto geral dos sistemas de informação na eficácia da tomada de decisão na gestão de recursos humanos com base na experiência dos operadores.



Com base na pesquisa realizada e nos resultados obtidos, pode-se observar que a maioria dos participantes (77%) percebeu um impacto positivo dos sistemas de informação na eficácia da tomada de decisão na gestão de recursos humanos. Essa percepção positiva está em consonância com as teorias aplicadas, como a Teoria da Tomada de Decisão Racional e a Teoria da Mudança Organizacional.

A Teoria da Tomada de Decisão Racional sugere que a utilização de sistemas de informação, como o SIP e o eCAF, fornece aos gestores informações mais precisas, dados confiáveis e análises detalhadas que podem ser fundamentais para uma tomada de decisão mais racional e estratégica. Os sistemas integrados podem contribuir para a identificação de tendências, padrões e oportunidades, permitindo que a equipe de gestão tome decisões mais embasadas em informações concretas.

Além disso, a Teoria da Mudança Organizacional destaca a importância da capacitação dos usuários e da integração dos sistemas para o sucesso da implementação de novas ferramentas de informação. O fato de 77% dos participantes perceberem um impacto positivo pode indicar que essas práticas foram efetivamente aplicadas no Ministério, o que contribuiu para uma melhor adaptação e utilização dos sistemas pelos usuários.

No entanto, é importante ressaltar que 20% dos participantes relataram um impacto negativo dos sistemas de informação na eficácia da tomada de decisão. Essa percepção negativa pode estar relacionada a desafios enfrentados durante a implementação dos sistemas, como falta de treinamento adequado, resistência à mudança ou problemas de integração com outros sistemas existentes. Esses resultados destacam a necessidade de identificar e abordar as questões que possam estar afetando negativamente a utilização dos sistemas, buscando soluções para melhorar a experiência dos usuários e aumentar a eficácia das decisões.

O impacto geral dos sistemas de informação na eficácia da tomada de decisão na gestão de recursos humanos no Ministério parece ser predominantemente positivo, com 77% dos participantes relatando essa percepção. Esses resultados reforçam a importância de continuar investindo na utilização e aprimoramento dos sistemas SIP e eCAF, bem como na capacitação dos usuários e no monitoramento contínuo dos resultados para garantir que eles estejam alinhados com os objetivos estratégicos da organização.

4.3.5 Oportunidades de aprimoramento na utilização dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos no Ministério.

A pergunta sobre as oportunidades de aprimoramento na utilização dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos no Ministério é essencial para identificar possíveis melhorias e potenciais avanços na utilização dos sistemas SIP e eCAF. Com base nos resultados da pesquisa e nas teorias aplicadas, algumas oportunidades de aprimoramento podem ser destacadas:

Capacitação contínua dos usuários: Investir em treinamentos e capacitação contínua para os usuários dos sistemas é uma oportunidade importante. Isso permitirá que os colaboradores adquiram mais conhecimentos sobre as funcionalidades dos sistemas e desenvolvam habilidades para a utilização mais eficiente das ferramentas. A Teoria da Mudança Organizacional sugere que o investimento em treinamento pode contribuir para uma adaptação mais rápida e eficaz dos usuários aos sistemas, o que pode impactar positivamente na eficácia das decisões. *(Entrevista 5)*

Integração com outros sistemas: Buscar a integração dos sistemas SIP e eCAF com outras ferramentas utilizadas pelo Ministério pode ser uma oportunidade de aprimoramento. A

integração permitirá uma maior fluidez de informações entre diferentes áreas e sistemas, possibilitando uma visão mais holística e completa dos dados. Isso pode facilitar a análise de informações estratégicas e melhorar a tomada de decisão, conforme sugerido pela Teoria da Tomada de Decisão Racional. *(Entrevista 1)*

Atualização tecnológica: Manter os sistemas de informação atualizados e alinhados com as últimas tecnologias é uma oportunidade relevante. A evolução tecnológica pode oferecer novas funcionalidades e recursos, tornando os sistemas mais eficazes e adaptados às necessidades da gestão de recursos humanos do Ministério. *(Entrevista 19)*

Monitoramento e avaliação de resultados: Estabelecer um processo de monitoramento e avaliação contínua dos resultados obtidos com a utilização dos sistemas é fundamental para identificar possíveis melhorias e ajustes necessários. Essa prática pode ser baseada na Teoria da Mudança Organizacional, que considera a importância de acompanhar os impactos e resultados das mudanças implementadas. *(Entrevista 5)*

Envolvimento da equipe de gestão: Incentivar o envolvimento ativo da equipe de gestão na utilização dos sistemas de informação é uma oportunidade relevante. A participação dos gestores na análise dos dados e na tomada de decisão estratégica pode contribuir para uma utilização mais eficaz dos sistemas e uma maior aderência às suas funcionalidades. *(Entrevista 9)*

Com esses dados ficou claro que, as oportunidades de aprimoramento na utilização dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos no Ministério são diversas e podem ser fundamentais para maximizar a eficácia das decisões tomadas. Investir em capacitação, integração, atualização tecnológica, monitoramento de resultados e envolvimento da equipe de gestão são caminhos que podem levar a uma gestão de recursos humanos mais eficiente e eficaz, em consonância com as teorias da pesquisa aplicadas. Essas oportunidades podem contribuir para aprimorar a utilização dos sistemas e fortalecer o papel estratégico da gestão de recursos humanos no Ministério

CAPITULO V - CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 Conclusão

Diante da análise aprofundada da utilização do Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e do Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural durante o período de 2020 a 2022, podemos concluir que esses sistemas de informação têm desempenhado um papel crucial na melhoria da eficácia do processo de tomada de decisão nessa área. Os resultados obtidos corroboram com a literatura revisada e demonstram que a utilização desses sistemas tem impactos significativos na qualidade das decisões estratégicas tomadas pela equipe de gestão de recursos humanos.

Através da triangulação de dados e análise de conteúdo, foi possível constatar que o SIP e o e-CAF oferecem funcionalidades abrangentes que permitem uma gestão mais eficiente e integrada dos recursos humanos. A integração desses sistemas possibilita o acesso rápido a informações relevantes, o que contribui para uma tomada de decisão mais embasada e informada.

A validação das hipóteses formuladas para esta pesquisa reforçou a relevância dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos no Ministério. A hipótese de que a utilização do SIP e e-CAF na gestão de recursos humanos resultaria em maior eficácia na tomada de decisões estratégicas foi confirmada pelos resultados obtidos. Os dados coletados demonstraram que a utilização desses sistemas tem, de fato, impactos positivos na qualidade das decisões estratégicas tomadas pela equipe de gestão.

Adicionalmente, a hipótese relacionada aos desafios e oportunidades enfrentados na implementação e uso dos sistemas de informação também foi validada. Os resultados revelaram que, embora os sistemas tenham trazido benefícios significativos, existem desafios a serem superados, como resistência à mudança e necessidade de treinamento contínuo dos usuários. Entretanto, esses desafios foram percebidos como oportunidades para aprimorar a utilização dos sistemas e a eficácia da tomada de decisão.

Em suma, esta pesquisa ressaltou a importância dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos e contribuiu para o conhecimento na área de sistemas de informação e tomada de decisão. Os resultados obtidos têm implicações práticas para aprimorar a eficácia da gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural e podem servir como base para melhorias futuras na utilização de sistemas de informação em outras organizações públicas e privadas.

Testagem das Hipóteses:

H1: A eficácia dos sistemas de informação, Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF), no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, durante o período de 2020 a 2022 deve-se aos resultando em decisões estratégicas mais embasadas, eficiência operacional aprimorada e melhor alinhamento dos recursos humanos com os objetivos institucionais.

Através da análise dos dados coletados e da revisão da literatura, confirmamos que a utilização do SIP e e-CAF tem impactos positivos na qualidade das decisões estratégicas tomadas pela equipe de gestão de recursos humanos. A integração desses sistemas e suas funcionalidades abrangentes permitem uma análise mais embasada e informada, contribuindo para uma tomada de decisão mais eficaz e alinhada aos objetivos estratégicos do Ministério.

H2: A eficácia dos sistemas de informação, Sistema Integrado de Planejamento (SIP) e Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF), no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, durante o período de 2020 a 2022 enfrentou desafios relacionados à capacitação dos usuários, integração com outros sistemas existentes e segurança da informação, o que pode ter impactado negativamente a eficácia dos sistemas no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos..

Os resultados obtidos validam a segunda hipótese, demonstrando que embora os sistemas de informação tenham trazido benefícios significativos, também enfrentam desafios como resistência à mudança e a necessidade de treinamento contínuo dos usuários. Entretanto, esses

desafios são percebidos como oportunidades para otimizar ainda mais a utilização dos sistemas e aprimorar a gestão de recursos humanos no Ministério.

Essas hipóteses validadas contribuem para o avanço do conhecimento na área de gestão de recursos humanos e sistemas de informação, fornecendo evidências empíricas sobre a eficácia dos sistemas de informação na tomada de decisão estratégica em organizações públicas. Os resultados obtidos podem ser úteis para profissionais da área de gestão de recursos humanos e de tecnologia da informação, bem como para pesquisadores interessados em estudos semelhantes

Como sínteses podemos afirmar que quanto:

Utilização do SIP e e-CAF na gestão de recursos humanos: a pesquisa revelou que o SIP e o e-CAF são amplamente utilizados no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural para apoiar a gestão de recursos humanos. Esses sistemas desempenham um papel crucial no planejamento estratégico, alocação de recursos, monitoramento de desempenho e avaliação de resultados dos funcionários, proporcionando maior eficiência e integração das informações relacionadas aos recursos humanos.

Funcionalidades e integração dos sistemas de informação: Através das entrevistas, foi possível identificar que o SIP e o e-CAF oferecem funcionalidades abrangentes que permitem a gestão de recursos humanos de forma mais eficaz. A integração entre esses sistemas também foi destacada como uma vantagem, pois permite o acesso rápido e fácil a informações relevantes, facilitando o processo de tomada de decisão.

Impactos na qualidade das decisões estratégicas: A pesquisa indicou que a utilização do SIP e e-CAF contribuiu para uma melhoria significativa na qualidade das decisões estratégicas tomadas pela equipe de gestão de recursos humanos. Esses sistemas fornecem dados mais precisos e atualizados, possibilitando uma análise mais informada e embasada para tomadas de decisão mais acertadas.

Desafios e oportunidades: Embora os sistemas de informação tenham trazido benefícios substanciais, a pesquisa também identificou alguns desafios, como a resistência à mudança, a necessidade de treinamento contínuo dos usuários e a garantia da segurança e confidencialidade

dos dados. Porém, esses desafios são vistos como oportunidades de melhoria para otimizar ainda mais a utilização dos sistemas e a tomada de decisão.

Em resumo, os resultados desta pesquisa demonstram que o SIP e o e-CAF têm desempenhado um papel fundamental na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, contribuindo para decisões mais eficazes e estratégicas. A análise dos dados destacou a importância da integração e funcionalidades desses sistemas, bem como apontou para a necessidade de superar desafios para maximizar seus benefícios. Essas conclusões têm implicações significativas para aprimorar a eficácia dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos em outras organizações públicas e privadas.

5.2 Recomendações

Com base nos desafios identificados durante a pesquisa, apresentamos a seguir algumas recomendações para superar os obstáculos e aumentar a eficácia dos sistemas de informação, SIP e e-CAF, no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural:

Capacitação e Treinamento Contínuo: Investir em programas de capacitação e treinamento contínuo para os usuários dos sistemas é essencial. Isso pode incluir a realização de workshops, cursos e tutoriais, visando melhorar o conhecimento e habilidades dos funcionários no uso adequado e eficiente dos sistemas. Além disso, é importante oferecer suporte técnico adequado para esclarecer dúvidas e resolver problemas que possam surgir durante o uso dos sistemas.

Integração com Outros Sistemas: Para aumentar a eficácia dos sistemas de informação, é recomendável que o Ministério avalie a possibilidade de integração dos sistemas SIP e e-CAF com outros sistemas existentes na organização. A integração pode facilitar a troca de informações entre os diferentes setores do Ministério, proporcionando uma visão mais abrangente dos dados e apoiando decisões mais fundamentadas e alinhadas aos objetivos estratégicos.

Segurança da Informação: Garantir a segurança dos dados é uma prioridade fundamental. O Ministério deve implementar medidas rigorosas de segurança da informação, como criptografia, autenticação em duas etapas e acesso restrito a informações sensíveis. Além disso, é necessário promover a conscientização dos funcionários sobre a importância da segurança da informação e a adoção de boas práticas para proteger os dados confidenciais.

Monitoramento e Avaliação Contínua: Estabelecer um sistema de monitoramento e avaliação contínua da eficácia dos sistemas de informação é fundamental. Isso permitirá identificar rapidamente possíveis problemas e desafios, bem como avaliar o impacto das medidas

implementadas para superá-los. O monitoramento contínuo garantirá a eficiência dos sistemas e a melhoria contínua do processo de tomada de decisão.

Envolvimento da Alta Administração: O comprometimento da alta administração do Ministério é crucial para o sucesso na superação dos desafios. A liderança deve apoiar e priorizar a implementação das recomendações, fornecendo recursos adequados e promovendo uma cultura organizacional que valorize a importância dos sistemas de informação e seu papel estratégico na gestão de recursos humanos.

Ao implementar essas recomendações, o Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural estará melhor posicionado para superar os desafios identificados e maximizar a eficácia dos sistemas de informação no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos. Essas ações contribuirão para o alcance de resultados mais eficientes, uma tomada de decisão mais embasada e alinhada aos objetivos estratégicos da organização, e uma gestão de recursos humanos mais eficaz e eficiente.

Referencia Bibliográfica

1. Abrucio, Fernando Luís.” Os Avanços e os Dilemas do Modelo Pos-burocratico: a Reforma
2. Al-Mamary, Y. H., Shamsuddin, A., & Aziati, N. (2014). The impact of management information systems adoption in managerial decision making: A review. *Management*,
3. Ambramczuk, André A. (2009) *A Prática da Tomada de Decisão*. São Paulo: Atlas
4. Bresler, T. (2000) *Pesquisa social: questões, métodos e processos*. Porto Alegre: Artmed
5. Balbe, Ronaldo da Silva. *Uso das tecnologias de informação e comunicação na gestão*
6. Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. Oxford University Press.
7. Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*. Sage Publications.
8. da Administração Publica à luz da Experiencia Internacional Recente” In Bresser Pereira e Peter
9. Eisingerich, A. B., Bell, S. J., & Tracey, P. (2010). How can clusters sustain performance? The role of network strength, network openness, and environmental uncertainty. *Research Policy*, 39(2), 239-253.
10. Finlay, L. (2002). "Negotiating the swamp: The opportunity and challenge of reflexivity in research practice." *Qualitative Research*, 2(2), 209-230.
11. Gabane, Ester Tomas. *Reforma da Administração Financeira do Estado e seu Impacto na*
12. Gerhardt, Tatiana e Silveira, Denise. *Métodos de Pesquisa*. 1. Universidade Federal do
13. GIL, António Carlos. , (2007).*Como Elaborar Projecto de Pesquisa*. 4.ed. São Paulo: Atlas
14. Gupta, M. (2018). *Strategic Information Systems Planning: Concepts and Practices*. Routledge
15. Lampeao. Odbar João. (2015) *Modelagem Conceptual do e-SISTAFE em Moçambique: O Controlo Interno Como Meta à Luz de Um Artefacto Computacional*. Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Pernambuco,.
16. melhoria de Salários dos funcionários e Agentes do Estado - O Caso do Distrito de Boane

17. Neves, A. (2002) Avaliação de desempenho organizacional. São Paulo: Atlas,.
18. Pereira, José Matias. (2010). Governança no Sector Publico: o Estado em Busca de Eficiência, Eficácia e Efectividade. São Paulo: Atlas,
19. Xavier, Carlos. (2015).Tecnologia de Informação e Comunicação no Sector Publico da RAEM.
20. Instituto Politécnico de Micaú,

Documentos

CIRESP. Estratégia Global da Reforma do Sector Público (2001-2011). Maputo: Imprensa Nacional, 2001.

Lei nº 9/2002, de 12 de Fevereiro - Cria o Sistema de Administração Financeira do Estado (SISTAFE).

Decreto nº 23/2004, de 20 de Agosto – Regulamento do SISTAFE e cria a e-SISTAFE.

Internet

Governo Prepara base de dados com cadastro dos funcionários público. Trabalho e emprego, 2013. Disponível em www.publico.pt.

Apêndice - Inquérito e Questionário

Questionário de Entrevista: Eficácia dos Sistemas de Informação na Gestão de Recursos Humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural

Objectivo Geral: Analisar a eficácia dos sistemas de informação, Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF), no processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural, durante o período de 2020 a 2022.

Objectivos Específicos:

1. Avaliar a utilização do SIP e e-CAF na gestão de recursos humanos no Ministério.
2. Investigar as funcionalidades e integração dos sistemas de informação.
3. Analisar os impactos dos sistemas de informação na qualidade das decisões estratégicas tomadas pela equipe de gestão de recursos humanos.
4. Identificar os desafios e oportunidades enfrentados na utilização dos sistemas de informação.

Instruções: Caro(a) entrevistado(a), agradecemos sua disponibilidade para participar desta pesquisa. Suas respostas são de extrema importância para o sucesso deste estudo. Pedimos que responda às seguintes questões de forma objetiva e sincera, baseando-se em sua experiência com a utilização do SIP e e-CAF na gestão de recursos humanos no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural durante o período de 2020 a 2022. Suas respostas serão tratadas de forma confidencial e anônima.

1. Há quanto tempo utiliza o Sistema Integrado de Planeamento (SIP) e o Sistema de Avaliação e Controle de Finanças (e-CAF) na gestão de recursos humanos do Ministério?
2. Quais funcionalidades do SIP e e-CAF você utiliza com maior frequência na gestão de recursos humanos?
3. Na sua opinião, como os sistemas de informação têm contribuído para a eficácia do processo de tomada de decisão na gestão de recursos humanos?
4. Como a integração dos sistemas SIP e e-CAF no Ministério impacta a eficácia das decisões estratégicas?

5. Percebe algum ganho em termos de eficiência operacional e qualidade das decisões estratégicas com a utilização dos sistemas de informação? Se sim, mencione exemplos.
6. Quais oportunidades enxerga para aprimorar a utilização dos sistemas de informação na gestão de recursos humanos no Ministério?
7. Com base em sua experiência, qual o impacto geral dos sistemas de informação na eficácia da tomada de decisão na gestão de recursos humanos?

Agradecemos sua colaboração. Suas respostas são valiosas para o avanço da pesquisa na área de gestão de recursos humanos e sistemas de informação