



**UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE**

**Faculdade de Letras e Ciências Sociais**

**Departamento de Ciências Política e Administração Pública**

**Curso de Licenciatura em Administração Pública**

**Uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) no Contexto da Reforma do Sector Público em Moçambique: Caso do Subsistema do Cadastro Electrónico de Funcionários e Agentes do Estado (e-CAF) – 2018-2020**

**Licencianda:** Piedade Julieta Nhadomo

**Supervisor:** Mestre Renato Augusto Pereira

Maputo, Junho de 2022

**UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE**  
**Faculdade de Letras e Ciências Sociais**

**Curso de Licenciatura em Administração Pública**

**Trabalho de Fim de Curso**

**TEMA: Uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) no Contexto da  
Reforma do Sector Público em Moçambique: Caso do Subsistema Electrónico de Cadastro  
de Funcionários e Agentes do Estado (e-CAF) – 2018-2020**

Maputo

2022

**Uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) no Contexto da Reforma do  
Sector Público em Moçambique: Caso do Subsistema Electrónico de Cadastro de  
Funcionários e Agentes do Estado (e-CAF) – 2018-2020**

Trabalho de fim de curso apresentado em cumprimento parcial dos requisitos exigidos  
Para obtenção do grau de Licenciatura em Administração Pública, na Faculdade de Letras e  
Ciências Sociais da Universidade Eduardo Mondlane.

**O Júri**

O Presidente: \_\_\_\_\_

O Supervisor: \_\_\_\_\_

O Oponente: \_\_\_\_\_

Maputo, Junho de 2022

## SUMÁRIO

DECLARAÇÃO DE HONRA.....	I
AGRADECIMENTOS.....	II
DEDICATÓRIA.....	III
EPIGRAFE.....	IV
LISTA DE ABREVIATURAS.....	V
RESUMO.....	VII
CAPITULO I- INTRODUÇÃO.....	1
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO.....	2
1.2 PROBLEMA DA PESQUISA E PERGUNTA DE PARTIDA.....	4
1.3 DELIMITAÇÃO TEMPORAL.....	5
1.4 OBJECTIVOS DO TRABALHO.....	5
1.4.1 Objectivo Geral:.....	5
1.4.2 Objectivos Específico.....	5
1.5 HIPÓTESES.....	6
1.6 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO ESTUDO.....	6
1.7 LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	6
CAPITULO II - REVISÃO DA LITERATURA.....	8
2.1. CONCEITOS CHAVES.....	8
2.1.1 Reforma.....	8
2.1.2 Sector Público.....	8
2.1.3 Reforma do Sector Público.....	9
2.2 FACTORES QUE CONTRIBUÍRAM PARA O SURGIMENTO DAS REFORMAS DO SECTOR PÚBLICO.....	10
2.2.1 Administração Publica Burocrática.....	10
2.2.2 Administração Pública Gerencial (APG) ou Gerencialismo.....	11
2.2.3 Governo Empreendedor.....	12
2.3 SISTEMAS DA INFORMAÇÃO NO SECTOR PÚBLICO.....	13

2.3.1 Sistemas de Processamento das Transacções.....	14
2.3.2 Sistemas de Apoio à Decisão.....	14
2.3.3 Sistema da Informação Gerencial.....	15
2.3.3.1 Sistema de Cadastro dos Funcionários Públicos Brasileiros.....	15
2.3.2 Sistema de Cadastro dos Recursos Humanos na Função Pública Portuguesa.....	16
2.4 PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DE PROJECTO DE TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO SECTOR PÚBLICO.....	17
2.5 CONSTRANGIMENTOS DA IMPLEMENTAÇÃO DE PROJECTO DE TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO.....	18
<b>CAPITULO III - ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONCEITUAL.....</b>	<b>20</b>
3.1 USO DAS TICS NO SECTOR PÚBLICO E SEU IMPACTO NA GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....	20
3.2 TEORIA DO GOVERNO ELECTRÓNICO (E-GOV).....	21
3.3 SISTEMA INFORMÁTICO DE ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA DO ESTADO.....	23
3.4 E-FOLHA.....	25
<b>CAPITULO IV - ABORDAGEM METODOLÓGICA E TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS.....</b>	<b>27</b>
4.1 METODOLOGIA.....	27
4.2 PESQUISA CIENTÍFICA.....	27
4.3 ABORDAGEM DA PESQUISA.....	27
4.4 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA.....	28
4.4.1 Pesquisa Bibliográfica.....	28
4.4.2 Pesquisa Documental.....	28
4.4.3 Entrevista.....	28
<b>CAPITULO V - APRESENTAÇÃO ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>30</b>
5.1 BREVE APRESENTAÇÃO DO E-CAF DO SECTOR PÚBLICO EM MOÇAMBIQUE.....	30
5.1.1 CAMPOS DO E-CAF.....	30
5.2 CADASTRO DOS RECURSOS HUMANOS ANTES E DEPOIS DO USO DAS TICS NO SECTOR PÚBLICO EM MOÇAMBIQUE.....	32

5.3 PROCESSO DE OPERAÇÃO DO E-CAF E TIPO DAS TICS USADAS PARA SUA OPERACIONALIZAÇÃO NO SECTOR PÚBLICO EM MOÇAMBIQUE.....	32
CAPITULO VI – CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES.....	39
6.1 CONCLUSÃO.....	39
6.2 RECOMENDAÇÕES.....	40
VII- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
VIII-APÊNDICE.....	44
8.1 GUIÃO DE ENTREVISTA.....	44
IX-ANEXO.....	46

## **DECLARAÇÃO DE HONRA**

Declaro por minha honra que este trabalho de fim do curso é da minha autoria, resultado da minha pesquisa individual, estando indicada a bibliografia e outras fontes que foram utilizadas para a consecução dos objectivos. Nunca foi apresentado para obtenção de qualquer grau académico que seja.

*Autor*

---

Piedade Julieta Nhadomo

Maputo, Julho de 2021

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiro agradeço a Deus pelo dom da vida, e por fazer de mim essa mulher forte e determina que apesar de muita dificuldade no percurso académico deu-me força para superar e conseguir alcançar este nível.

Aos meus pais Pedro António I. Nhadomo e Alice Elisa Howana, pelo apoio incondicional, ao meu pai pelo apoio financeiro e moral, a minha mãe por ter apostado em mim e dado prioridade minha educação desde o início e por ter cuidado dos meus filhos enquanto ia a escola.

A minha chará Maria da Piedade Mungoi, por ter estado sempre ao meu lado na dura luta de busca pela educação e por ter continuado acreditando na minha capacidade mesmo quando me vi como caso perdido. Agradeço igualmente a minha amiga da infância e comadre Cacilda Afonso Macucule, que para além do apoio moral ajudou-me financeiramente quando decidi voltar a escola para a conclusão do nível médio.

Ao meu esposo Geraldo Mafuiateia pelo companheirismo, aos meus filhos Ana, Geraldo Júnior e Nésia que apesar da idade entendiam minha rotina académica. As minhas primas Maria e Énia que apesar da idade ajudaram a cuidarem dos meus filhos. As minhas irmãs Claudina e Nésia, pelo estímulo e pela disponibilidade.

De forma especial agradeço ao professor Doutor Renato Augusto Pereira, por ter aceitado ser meu supervisor, pela paciência e pela sábia instrução.

Meus agradecimentos se estendem para a Doutora Angelina Maria Mondlane – técnica Superior do CEDSIF por ter me concedido de forma clara e objectiva a entrevista sobre o e-CAF, e por esclarecer minhas dúvidas sempre que precisei mesmo depois da entrevista formal.

Ao todo corpo de docente do curso de licenciatura em Administração Pública 2015 -2020, que de forma clara e objectiva transmitiram conhecimentos que culminaram com a minha formação.

E em fim agradeço a todos que de forma directa ou indirecta contribuíram positivamente para a minha formação.

A todos, meu muito obrigado.



## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho de fim de curso de forma exclusiva a minha mãe e amiga fiel Alice Elisa Howana, por ter me colocado sempre no centro da sua atenção – que Deus a tenha.

## **EPIGRAFE**

“Uma boa governança corporativa no sector público exige competência e conduta ética dos gestores em relação a transparência, prestação de contas e responsabilização (accountabilty).”

(MATIAS-PEREIRA)

## LISTA DE ABREVIATURAS

- AP – Administração Pública
- APG – Administração Pública Gerencial
- CEDSIF – Centro de Desenvolvimento de Sistema de Informação de Finanças
- CUT – Conta Única de Tesouro
- DNCP – Direcção Nacional de Contabilidade Pública
- e-CAF – Cadastro Electrónico de Funcionários e Agentes do Estado
- e- FOLHA - Funcionalidade Electrónica do Cálculo da Folha de Salários.
- e-GOV – Governo Electrónico.
- EGRSP – Estratégia Global da Reforma do Sector Público
- ERDAP – Estratégia da Reforma de Desenvolvimento da Administração Pública
- e-SIAPE – Funcionalidades do SIAPE em Plataforma Web
- e-SGRHE – Sistema Electrónico de Gestão dos Recursos Humanos do Estado
- e-SISTAFE – Sistema Electrónico de Administração Financeira do Estado
- FAE -Funcionários e agentes do Estado
- GE – Governo Empreendedor
- GERUP – Sistema de Gestão de Recursos Humanos da Administração Pública
- GRH – Gestão dos Recursos Humanos
- MAEFP – Ministério de Administração Estatal e Função Pública
- MSP – Módulo de Salários e pensões
- NIB – Número de Identificação Bancária
- NUIT – Número Único de Identificação Tributária
- OCDE organização para a Cooperação Desenvolvimento Económico
- RH – Recursos Humanos
- SAD – Sistema de Apoio a Decisão
- SIASS- Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
- SFP – Sistema de Formação de Pessoal
- SIG – Sistema de Informação Gerencial
- SIGEPE – Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal
- SIGRH – Sistema Integrado de Gestão dos Recursos Humanos
- SISTAFE – Sistema de Administração Financeira do Estado
- SPT – Sistema de apoio as Transacções
- SIAPE – Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal
- SIAPANET – Sistema de Acesso as Informações Armazenadas nas Bases de Dados do SIAPE
- TICs – Tecnologias de Informação e Comunicação.

## RESUMO

A ideia do e-CAF está directamente ligada a reforma da administração financeira do Estado, visto que o e-CAF foi criado para apoiar o módulo de gestão de salário e pensões a identificar o beneficiário no ambiente do e-SISTAFE, é nesse âmbito que o presente trabalho de fim de curso cujo tema é “Uso das TICs no Contexto da Reforma do Sector público em Moçambique: Caso do e-CAF (2018-2020)”, pretende analisar o uso das TICs na implementação do e-CAF sob ponto de vista da gestão dos recursos humanos e ganhos que trouxe para a Gestão das Finanças Públicas; para o alcance dos objectivos do trabalho privilegiou-se a abordagem qualitativa, procedimento bibliográfico, documental e entrevista simi-estruturada, que permitiram melhor compreensão do objecto de estudo em análise; com recurso a dados colhidos a pesquisa chegou a conclusão de que o e-CAF melhorou a gestão das finanças públicas na medida que contribuiu para a redução do número dos funcionários fantasmas com recurso a prova de vida; quanto ao

grau de implementação constatou-se que a implementação do e-CAF é eficiente pois, organiza e fornece dados dos FAE para a tomada de decisão, é eficaz porque está alcançando os objetivos da sua criação que é eliminação de funcionários fantasmas e de casos de viciação de dados dos FAE; em relação aos constrangimentos a pesquisa recomenda maior investimento na formação dos recursos humanos e no equipamento electrónico.

Palavras – chaves: e-CAF, Reforma do Sector Público e TICs.

### **Abstract**

The idea of e-CAF is directly connected with financial administration of the government, because the e-CAF was created to support the administration module of salary to identify the beneficial in the environment of e-SISTAFE; this is the context that present work of the conclusion of the course "TICs in the context of sector public reform in Mozambique: e-CAF case (2018-2020)", want to analyse the e-CAF implementation in the vision of human resource management and the beneficial that public financial brought to achieve the work goal they use the qualitative method, bibliography procedure, document and interview semi-structured that make a better comprehension of analyse object; the collect technique alonged the research to conclude that e-CAF improved the financial public management because it allowed to reduce the ghost workers using the evidence of life, was realized that the implementation of e-CAF was efficient, because it organises and give information to FAE to make decision, it is good because it achieves the goal creation that is ghost elimination workers and the case of false information of FAE; in case of challenge the research recommend investment of human resource training and electronic material.

key-word: e-CAF, reform of public sector and TICs

## CAPITULO I- INTRODUÇÃO

A popularização da internet e o seu conseqüente aperfeiçoamento, tornou possível a criação, a colecta, a organização e a divulgação de informações. Em razão disso, hoje é um meio utilizado pelo Poder Público para a prestação de contas e para o acesso à informação pública. Para tal, foi necessário que os órgãos públicos passassem por transformações tecnológicas, adequando suas gestões governamentais à modernização e atendendo as necessidades da sociedade com mais transparência. Além disso, os governos precisaram investir em equipamentos tecnológicos e na capacitação de seus gestores e servidores públicos. Tais mudanças visam a melhoraria da qualidade de seus serviços com eficiência nesse novo ambiente e, ao mesmo tempo, possibilitar uma nova forma de comunicação directa com o cidadão.

Diante das transformações ocasionadas pelas inovações tecnológicas, o relacionamento entre o cidadão e o governo se modificou, exigindo dos governantes maior efectividade das políticas públicas, maior transparência e mais eficiência nos processos (Alice, Rebeca e Rosane 2015).

Um dos elementos centrais da informatização materializa-se na construção de portais governamentais, por intermédio dos quais os governos mostram sua identidade, seus propósitos, suas realizações, possibilitam a concentração e disponibilização de serviços e informações, facilitando a realização de negócios e a identificação das exigências e necessidades dos cidadãos.

As TICs são instrumentos utilizados para alavancar a modernização, aumentar a competitividade e apoiar o desenvolvimento económico e social de todos os sectores da economia: local, nacional e mundial – públicos e privados. São o conjunto de todos os equipamentos computacionais e tecnológicos que têm como objectivo fornecer solução para um determinado problema. Deste modo é impossível exemplificar todos os tipos de TICs existentes, pois, elas estão ligadas a um vasto número de áreas, não se restringindo apenas ao uso dos computadores ou da internet, englobando, também, rádio, televisão, telefone, entre outros aparelhos ou sistemas de comunicação.

O recurso às TICs faz-se para aumentar ganhos de eficiência e eficácia, nos vários níveis da administração pública, quer ao nível das suas relações internas quer externas, assim como o

modo de facultar serviços públicos menos burocráticos e mais centrados no cidadão (Carlos Xavier).

Moçambique está integrado nessa sociedade Global de TICs, na qual o conhecimento circula com uma rapidez jamais vista na história da humanidade, afectando todos os aspectos da vida dos moçambicanos, das actividades política, económica e sociocultural onde o governo procura interagir com o cidadão a partir de uso de computadores, dos portais do governo, da televisão, do telefone, da rádio entre outros.

É neste contexto de uso das TIC's que o presente escrito pretende analisar o Subsistema de Cadastro Electrónico de Funcionários e Agentes do Estado (e-CAF), descrever e analisar o processo de operacionalização do sistema; bem como seus constrangimentos; ganhos que trouxe para a gestão financeira do Estado; aferir o grau de implementação no período compreendido entre 2018-2020; e no fim apresentar a conclusão da pesquisa e as devidas recomendações.

## **1.1 Contextualização**

Na década de 80, logo após a eclosão da crise do endividamento internacional, o tema que prendeu a atenção de políticos e formadores de políticas públicas em todo o mundo foi o ajuste fiscal e as reformas orientadas para o mercado. Nos anos 90, embora o ajuste fiscal continue figurando entre os principais objectos, a ênfase deslocou-se para a reforma do estado, particularmente para a reforma administrativa. A questão central é como redefinir o estado num mundo globalizado (PEREIRA, 1996, p. 21).

Moçambique não ficou alheio a essas mudanças, visto que, após a proclamação da independência assistiu-se uma vaga de reformas do sector público a saber:

Primeira fase 1975 – constituição de novo Estado, optando-se, por razões por demais conhecidas, por um modelo centralizado e centralizador apoiado num partido forte, único e hegemónico.

Segunda fase 1986 – início de reformas económicas, o país passou de um modelo de economia centralmente planificada com base na indicativa de Estado, para uma economia do mercado com base na iniciativa privada. Implementou o programa de reabilitação económica (PRE) que gerou uma mudança profunda do próprio papel do Estado. Transitou-se de um Estado unitário

centralizado para um Estado unitário, gradualmente descentralizado e no qual foram consolidadas as relações regulares entre o Executivo e o Parlamento.

Terceria fase, iniciada em 1990, com a aprovação da nova constituição e consolidação do modelo político económico assumido. Esta fase prolonga-se até hoje e pode ser caracterizada como período de ajustamento de sector público ao modelo político, actualmente vigente visando sua consolidação e aperfeiçoamento. (EGRSP 2001 - 2011).

Foi neste vaga de reforma que em 2001 o governo moçambicano lançou a Estratégia Global da Reforma do Sector Publico 2001 – 2011, com objectivo de modernizar a administração pública em especial administração financeira do Estado, com vista na melhoria da eficiência, eficácia, transparência, responsabilização e aproximação dos serviços públicos ao cidadão.

A EGRSP desenvolveu-se em duas fases: a primeira fase (2001-2004) destinou-se à criação das condições básicas para a transformação do sector público, com base em seis áreas temáticas:

- ✓ Papel do Sector Público;
- ✓ Política de Desenvolvimento de Recursos Humanos;
- ✓ Políticas de Descentralização e Desconcentração;
- ✓ Boa Governação e Combate a Corrupção;
- ✓ Gestão dos Processos de Políticas Públicas;
- ✓ Gestão Financeira.

A segunda fase (2004-2011) destina-se a rever e/ou desenvolver os programas e projectos realizados ou experimentados na primeira fase, bem como a ampliar os efeitos da reforma iniciada através de programas e projectos de impacto mais amplo ou maior aprofundamento específico.

Para dar continuidade as reforma implementadas no EGRSP o Estado desenhou a Estratégia da Reforma e Desenvolvimento da Administração Pública (ERDAP) 2012 – 2025 ainda em curso, que tem como objectivos o Reforço de Integridade na Administração Publica, Profissionalização dos Funcionários e Agentes de Estado, Descentralização e Desconcentração bem como a melhoria de prestação de serviços.

Importa frisar que foi na primeira fase da EGRSP que o governo moçambicano reformou as finanças públicas através de aprovação de lei nº 9/2002 de 12 de Fevereiro – lei do Sistema de



Administração Financeira do Estado (SISTAFE), que tem como suporte o Sistema Informático e-SISTAFE. O e-SISTAFE lida directamente com a gestão das finanças públicas, podendo através de uso do módulo de gestão do salário e pensões garantir a transparência no pagamento de salário dos FAE por meio do e-CAF que ajuda a identificar os beneficiários e suas respectivas remunerações.

## **1.2 Problema da Pesquisa e Pergunta de Partida**

Foi no contexto da reforma do sector público que o governo moçambicano desenhou a EGRSP – 2001-2011, cujo um dos objectivos é reforma da administração financeira do Estado, que por sua vez está em busca pela eficiência e transparência nas transacções financeiras do Estado. A ideia principal da reforma da administração financeira do Estado é de criar a racionalização nas transacções financeiras do Estado, para o efeito o governo criou o e-CAF para apoiar o módulo de gestão de salário e pensões no controlo dos beneficiários das remunerações.

De acordo com a página do portal do governo, a implementação da plataforma e-CAF tem como ideia central a melhoria da gestão dos recursos humanos da função pública, e promover a racionalização e eficiência da despesa pública através de mecanismo de prova de vida dos funcionários e agentes do Estado num regime presencial com recurso a dados biométricos.

Neste exercício, feito através da recolha de impressões digitais, mais de 309 mil funcionários e agentes de Estado fizeram prova de vida segundo dados facultados ao “Noticias” pelo Centro de Desenvolvimento de Sistema de Informação e Finanças (CEDSIF) no Ministério de Economia e Finanças.

Com a implementação do e-CAF na gestão das finanças públicas, o governo pretendia acabar com o pagamento de salário aos funcionários fantasmas através de uso das TICs para fazer o cadastro e a dar a saber com exactidão a dimensão dos recursos humanos do Estado, de forma a evitar que o governo continue gastando dinheiro com salários indevidos e garantir transparência nas transacções financeiras do Estado. Mas o que se tem notado é que mesmo com a implementação do e-CAF o governo continua pagando salários a pessoas indevidas. Dai que o presente trabalho de fim de curso com tema, “Uso das Tecnologias da Informação e Comunicação no Contexto da Reforma do Sector Público em Moçambique – caso do e-CAF

(2018-2020) ”, pretende analisar o grau de implementação do e-CAF sob ponto de vista da gestão dos recursos humanos, e a questão que se coloca é: Até que ponto a implementação do e-CAF melhorou a gestão das finanças públicas?

### **1.3 Delimitação Temporal**

Segundo o Ministério de Economia e Finanças o e-CAF entrou em vigor em 2015 com a realização pela primeira vez, do processo de prova de vida dos funcionários e agentes do Estado num regime presencial, com recurso a dados biométricos.

O e-CAF serve de base para alimentar o e-FOLHA, que é uma componente do e-SISTAFE hospedado no módulo de gestão de salários e pensões (MSP), o e-FOLHA permite o cálculo e processamento de salários no e-SISTAFE, possibilitando que o seu pagamento seja efectuado mediante transferência directa da CUT para as contas bancárias dos Funcionários e Agentes do Estado. Diante desta conexão, o trabalho procura perceber o papel do e-CAF na gestão dos recursos humanos do Estado e para o efeito optou-se por uma análise qualitativa num horizonte temporal de 2018-2020.

### **1.4 Objectivos do Trabalho**

#### **1.4.1 Objectivo Geral:**

- ✓ Analisar o uso das TICs na implementação do Subsistema do Cadastro Electrónico de Funcionários e Agentes do Estado (e-CAF) 2018-2020 sob ponto de vista da gestão dos recursos humanos do Estado.

#### **1.4.2 Objectivos Específico**

- ✓ Descrever como era feito o cadastro dos recursos humanos antes e depois de uso das TICs no sector público moçambicano;
- ✓ Apresentar o processo de operação do e-CAF e o tipo das TICs usada para sua operacionalização no sector público moçambicano;
- ✓ Descrever o papel do e-CAF na gestão dos recursos humanos no sector público moçambicano;

- ✓ Explicar os impactos de uso do e-CAF no cadastro dos recursos humanos

## **1.5 Hipóteses**

H1: A implementação do e-CAF melhorou a gestão dos recursos humanos na medida em que reduziu o número dos ditos funcionários fantasmas (funcionário inscritos nas empresas publicas que mensalmente auferem salário, mas que na verdade não existem, são uma invenção dos operadores do Subsistema).

H2: A implementação do e-CAF não acabou com existência dos funcionários fantasmas devido a esquemas fraudulentos envolvendo operadores do sistema.

## **1.6 Justificativa e Relevância do Estudo**

A escolha do tema em análise deve-se, ao facto de o e-CAF ser uma plataforma de controlo dos recursos humanos do Estado destinado a fazer o cadastro electrónico de funcionários e agentes do Estado de modo a dar informação fiável acerca do efectivo global do Estado. A pesquisa procura compreender como isso se torna possível e qual é o impacto do controlo dos recursos humanos na gestão das finanças publicas.

Este estudo é relevante na medida que permite aferir o grau de implementação do e-CAF, para saber até que ponto o e-CAF está alcançando os objectivos da sua criação, assim como permite identificar os constrangimentos da sua operacionalização. O outro factor que torna o estudo relevante é que descreve um problema vivido na Administração pública Moçambicana.

## **1.7 Limitações da Pesquisa**

Qualquer pesquisa científica presume-se ter suas limitações, neste estudo constituiu um grande constrangimento durante a recolha de dados no campo da pesquisa, a falta de abertura por parte dos funcionários do Ministério de Administração Estatal e Função Publica, o que de certa forma não permitiu que a monografia apresentasse dados exactos em relação a dimensão dos recursos humanos do Estado e sua distribuição a nível nacional. O outro factor que constitui limitação a pesquisa é o facto de e-CAF não ter artigos/documentos publicados para consulta.

## **CAPITULO II - REVISÃO DA LITERATURA**

Neste capítulo apresenta-se os conceitos chaves, os contornos da Reforma do Sector Público visto que são a principal causa de mudanças na Administração Pública, os Sistemas de Informação e as TICs que são fundamentais para criação das plataformas de gestão nas instituições.

### **2.1. Conceitos Chaves**

#### **2.1.1 Reforma**

De acordo com Pereira (1996), reforma significa reduzir o Estado, limitar suas funções como produtor de bens e serviços e, em menor extensão, como regulador, mas implicará também aplicar suas funções no financiamento de actividades que envolvem externalidades ou direitos humanos básicos e na promoção da competitividade internacional das indústrias locais.

Por sua vez a EGRCP (2001-2011, p.45), descreve Reforma como um conjunto e acções de carácter transversal ou horizontal e processos de mudanças que devem ser empreendidos para que os serviços públicos prestados nos diferentes sectores sejam melhorados. A reforma pretende que os serviços públicos sejam mais operacionais, orientados para resultados e com enfoque no cidadão.

Reforma são mudanças implementadas no sector público com objectivo de melhorar a oferta de serviços público aos cidadãos e tornar a Administração Pública mais eficiente e eficaz.

#### **2.1.2 Sector Público**

É um conjunto de instituições e agencias que directa ou indirectamente, financiadas pelo Estado tem como objectivo final a provisão de bens e serviços públicos.

No sentido mais amplo, são actividades realizadas pelo Governo Central, Ministério, Governos Provinciais, Direcções Provinciais, Administrações de Distritos, Direcções Distrais, Postos Administrativos, Autarquias, as Empresas públicas, os Institutos Públicos e outras Agências do

Estado, todos trabalhando para o benefício da sociedade Moçambicana. (EGRCP 2001-2011, p.45)

Para Sousa (2006), sector público é um conjunto de actividades económicas de qualquer natureza exercidas pelas entidades públicas (Estado, associações e instituições públicas, quer assentes na representatividade e na descentralização democrática, quer resultantes da funcionalidade-tecnocrática e da desconcentração por eficiência).

Em resumo, Sector público é a esfera da economia na qual o Estado é o protagonista de todas suas actividades.

### **2.1.3 Reforma do Sector Público**

Vários autores defendem que é tão linear definir reforma do sector público, daí a existência de várias definições. Pollitt e Bouckaert (2000) citados por Awortwi (2006) afirmam que reforma do sector público consiste em mudanças deliberadas na estrutura no processo das organizações públicas, com objectivo de fazer com que funcionem melhor. Desse ponto de vista, Girishankar (2001) olha para as reformas estruturais como tentativas deliberadas para desalojar as instituições do equilíbrio sub-óptima e reformá-los dentro de estruturas de governação que proporcionam incentivos mais fortes. Da mesma forma, os esforços de capacitação são tentativas de fornecer às organizações habilidades e equipamentos (ou outros insumos) para operar de forma mais eficiente dentro de um determinado contexto institucional (Merina – 2014).

Boyne et al. (2003) citados por Merina comungam a ideia de que a Reforma do Sector Público é uma mudança deliberada no desenho de uma maneira de providenciar os serviços públicos. Por exemplo, a reforma pode alterar as características internas das organizações. A autora avança que há aspectos importantes a ter em conta nesta definição, que são a reforma entendida como uma acção deliberada e não acidental; e a reforma entendida como indução sistémica para melhoria de desempenho de organizações do sector público.

Rezende (2004) ainda citado por Merine argumenta que, existem várias razões para introduzir reformas, sendo a principal, a de o Estado querer dar uma resposta a um declínio generalizado de performance. O que está em jogo na nova agenda é a tentativa de transformar um modelo burocrático de intervenção público em um modelo orientado pela performance. Kettl citado por

Rezende considera que a busca pela performance no sector público é o ponto diferencial das reformas, os governos preocupam-se com a questão de fazer o governo funcionar melhor e custar menos.

Em outras palavras, ajuste fiscal e mudança institucional são os grandes objectivos perseguidos pelos programas de reformas orientadas pela performance no sector público, nos países centrais e, posteriormente nos países em desenvolvimento, mas alterar a ordem burocrática para elevar a performance depende mais do que nunca de mudanças institucionais, (Merina, 2014, p.43,44)

## **2.2 Factores que contribuíram para o Surgimento das Reformas do Sector Público**

Segundo José Matias-Pereira (2009), as reformas não ocorreram por meio de uma imposição autoritária, mas por serem reformas necessárias na maneira de agir e organizar o Estado como sistema político. Dai que para entender a actual onda de reformas de sector público, é necessário tomar como base a queda de modelo burocrático e a adesão ao modelo gerencial como solução ideal para resolver problemas da administração pública.

### **2.2.1 Administração Publica Burocrática**

A Administração Pública burocrática nasceu no século XIX, para combater a corrupção e o nepotismo da administração patrimonialista através dos seus métodos rígidos de controlo trouxe princípios de desenvolvimento, da profissionalização, ideia de carreira pública, impessoalidade, hierarquia e formalismo. Ora, todos esses princípios são abarcada na ideia única de poder legal para assim acabar com os problemas da anterior administração. Para o efeito, era imprescindível o controle dos processos e de ingresso à carreira pública, com regras na admissão (todos entram em pé de igualdade), controle nas compras, visando evitar abusos, ineficiências e incapacidade.

Os interesses desta administração passaram a sobrepor-se sobre os da sociedade devido ao seu regime de regras que eram muito rígidas (o que não exigia um sistema descentralizado de gestão) e assim tornou-se inadequada, e inflacionai para responder às demandas de Estados pequenos como era o Estado liberal.

Estava mais virado para os processos e deixava por trás os resultados e acabou assim agravando ainda mais os problemas do patrimonialista pelo seu carácter excessivamente burocrático, e não

mais conseguia resolver os problemas satisfatoriamente. (Matias-Pereira 2009, capítulo 16, parte IV).

Abrucio a ponta quatro factores socioeconómicos que contribuíram para a crise da AP burocrática a saber:

- ✓ Crise económica mundial dos anos 70 – afectou directamente o Estado, deixando-o mergulhado num grande défice financeiro;
- ✓ Crise Fiscal – deixou o Estado mais sobrecarregado de actividades e com poucos recursos para cumprir todos seus compromissos;
- ✓ Ingovernabilidade – os governos estavam inaptas para resolver seus problemas;
- ✓ Globalização e suas inovações tecnológicas – transformaram a lógica do sector produtivo, também afectaram profundamente o Estado.

O autor sublinha que a crise do Estado afectou directamente a organização das burocracias pública por um lado, os governos tinham menos recursos e mais deficits. O corte de custos virou prioridade.

Esse fenómeno produziu dois efeitos para administração pública. Primeiro e redução dos gastos com o pessoal que era vista como uma saída necessária. Segundo a necessidade de aumentar a eficiência governamental, o que para boa parte dos reformadores dos anos 80 implica uma modificação profunda do modelo weberiano, classificado como lento e excessivamente apegado a normas, por isso foi considerado ineficiente. Dai a necessidade de se importar o modelo gerencial da iniciativa privada como solução mais eficaz a reestruturação. (Fernando Abrucio in Bresser Pereira e Peter Spink 2003, p.175-176).

### **2.2.2 Administração Pública Gerencial (APG) ou Gerencialismo**

A APG emergiu na segunda metade do século XX, como resposta à crise do Estado, como forma de enfrentar a crise fiscal, como estratégia para reduzir custos e tornar mais eficiente a administração dos imensos serviços que cabiam ao Estado e como um instrumento de protecção ao património público contra os interesses do *rent-seeking* ou da corrupção aberta.

A APG é orientada para o cidadão e para a obtenção dos resultados. Pressupõe que os políticos e os funcionários são merecedores de grau limitado de confiança. Como estratégia, busca a

descentralização, o incentivo, criatividade, inovação e controlo de gestão como instrumento de controlo dos gestores (Pereira 1996, p. 28)

Matias Pereira e Secchi são unânimes na descrição do gerencialismo, ambos o descrevem não só como um modelo, mas como dois modelos organizacionais que têm pintado o quadro global das reformas da AP nas últimas décadas: Administração Pública Gerencial (APG) e Governo Empreendedor (GE). Os dois modelos compartilham os valores da produtividade orientação ao serviço, descentralização, eficiência na prestação dos serviços *marketizatione, accountability* (kett, 2005).

Para estes autores APG ou nova Administração Pública (New Public Management) é um modelo normativo pós-burocrático para a reestruturação e gestão da administração pública baseada em valores de eficiência, eficácia e competitividade.

### **2.2.3 Governo Empreendedor**

Originalmente as ideias de GE se desenvolveram nos Estados Unidos, fundados no esforço de melhorar o desempenho na AP, com abordagem inspirada na teoria moderna, trazendo para AP a linguagem e ferramentas da administração privada, com mandamentos próprios para transformar uma organização burocrática em uma organização pública racional e eficaz. Esses mandamentos são:

- ✓ Governo catalisador – os governos não devem assumir papel de implementações de políticas públicas sozinhos, mas sim harmonizar a acção de diferentes agentes sociais na solução de problemas colectivos;
- ✓ Governo que pertence a comunidade – os governos devem abrir-se à participação das comunidades no momento de tomada de decisão;
- ✓ Governo competitivo – os governos devem criar mecanismos de competição dentro das organizações públicas e entre as organizações privadas, buscando fomentar a melhoria da qualidade dos serviços prestados. Essa prescrição vai contra os monopólios governamentais na prestação de serviços públicos.
- ✓ Governo orientado por missões – os governos devem deixar de lado a obsessão pelo segmento de normativas formais e prestar atenção na direcção da sua verdadeira missão



- ✓ Governo de resultados – os governos devem substituir o foco no controlo de *inputs* para o controlo de *outputs* e impactos de suas acções, e para isso adoptar administração por objectivos.
- ✓ Governo orientado ao cliente – os governos devem substituir a autorreferencialidade pela lógica de atenção às necessidades dos clientes/cidadãos;
- ✓ Governo empreendedor – os governos devem esforçar-se aumentar seus ganhos por meio de aplicações financeiras e ampliação de prestação de serviços.
- ✓ Governo preventivo – os governos devem abandonar comportamentos relativos à solução de problemas pela acção proactiva, elaborando planeamento estratégico de modo a antever problemas potenciais;
- ✓ Governo descentralizado – os governos devem envolver os funcionários nos processos deliberativos, aproveitando o seu conhecimento e capacidade inovadora. Além de melhorar a inovação e resolução de problemas, a descentralização também é apresentada como forma de aumentar a motivação e auto-estima dos funcionários públicos.
- ✓ Governo orientado para o mercado – os governos devem promover e adentrar na lógica competitiva de mercado, investindo dinheiro e aplicações de risco, agindo como intermediário na prestação de certos serviços, criando agências reguladoras e institutos para prestação de informação relevante e assim abatendo custos transaccionais. (SECCH–2009, p. 355-356).

### **2.3 Sistemas da Informação no Sector Público**

Para Laudon e Laudon (2002), sistema de informação na visão de uma organização, pode ser tecnicamente definido como uma interacção de componentes que colecta, processa, estoca e distribui informações para suportar a tomada de decisões, coordenação e controle de uma organização.

Ainda para os autores os sistemas de informação permitem que directores, gerentes e outros trabalhadores possam analisar problemas, assuntos complexos, criar novos produtos, facilitar e tornar a administração das empresas cada dia melhor e mais dinâmica.

Para O'Brien (2004), todos os sistemas de informações contém elementos que fazem as relações entre as actividades, formando-se assim uma cadeia, que são eles: Recursos Humanos, que incluem os usuários finais e especialistas em Sistemas de Informações, recursos de Software, que

são programas e procedimentos; Recursos de Hardware, conhecido como máquinas e médias; Recursos de Rede, que são os meios de comunicação e suporte de rede; e, por fim, os Recursos de Dados, que são bancos de dados com bases no Conhecimentos. (José e Luís). Para Caixote& Monjane (2014, p.264), a questão do desenvolvimento de sistema de informação ou base de dados para a gestão de recursos humanos, tem por objectivo acompanhar e verificar o cumprimento de estratégias, políticas e metas, normas e procedimentos, e contribuir para a realização da função de gestão de recursos humanos (GABANE, 2017, p.28).

Segundo Dennis Matovoni, existem vários tipos de SI, mas os mais usados em empreendimento de todos os portes são: Sistema de processamento das transacções (SPT), Sistema de informação gerencial (SIG) e Sistema de apoio à decisão (SAD).

### **2.3.1 Sistemas de Processamento das Transacções**

São sistemas usados em nível operacional, estruturados para atender as necessidades diárias das empresas. É por meio desse tipo de SI que são registadas as transacções rotineiras, como valores recebidos, despesas, folhas de pagamento e controlo de estoque. Entre os sectores atendidos estão contabilidade, Recursos Humanos, venda e produção.

Tudo que é processado fica armazenado no banco de dados, na maioria das vezes disponível para consulta do gerente, por exemplo. Os dados podem ser captados por sensores, como leitores de códigos de barras, ou inseridos por funcionários.

Os Sistemas de processamento das transacções são fundamentais para o funcionamento da organização, sendo parte de sua base operacional. Caso deixem de funcionar ou percam os dados registados, há alta probabilidade de prejuízo.

### **2.3.2 Sistemas de Apoio à Decisão**

Utilizam os dados adquiridos pelos SPT, as informações geradas nos SIG e também informações externas, com preços da concorrência ou taxa de câmbio, por exemplo. Ou seja, o SAD reúne conteúdos de diferentes bancos de dados internos e externos, de forma que seja possível analisar problemas e tomar decisões embaçadas. (Blog da UNDB).

### **2.3.3 Sistema da Informação Gerencial**

É aquele que auxilia as tomadas de decisão administrativas. Eles são de nível gerencial e dependem dos SPT para obtenção de dados, que são organizados com objectivo de fornecer informações mais completas e contextualizadas.

Os SIG fornecem relatórios, com os quais é possível monitorar a empresa, comparar o desempenho em diferentes períodos e até realizar previsões. É a partir dos documentos gerados por este tipo de software que se conhece melhor a companhia, pois eles vão além da mera apresentação de dados, sendo usados em planejamento, controle e organização.

Importa sublinhar que, o e-CAF se enquadra neste tipo de sistemas de informação, pois, são usados na implantação dos sistemas de controlo dos recursos humanos devido a sua capacidade de armazenagem. Para melhor compreensão a pesquisa traz sistema de cadastro dos recursos humanos Brasileiro e Português para uma posterior comparação com o modelo Moçambicano.

#### **2.3.3.1 Sistema de Cadastro dos Funcionários Públicos Brasileiros**

De acordo com a página do Portal do Brasil, Brasil é uma República Federativa constituída por 26 Estados, um distrito federal e 5570 Municípios.

Para o cadastro dos funcionários públicos o Estado Federal de Brasil usa o Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal (SIAPE). Segundo a página do portal do servidor o SIAPE está operacional a mais de 30 anos, é responsável pelo cadastro e pela folha de pagamento de cerca de 1,6 milhões de servidores activos aposentados e pensionistas do executivo Federal, visa conferir transparência e eficiência aos dados relativos ao quantitativo de pessoal e aspectos referentes à principal folha de pagamento.

Desde a implementação do SIAPE, a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, órgão Central de Gestão de Pessoas do Governo Federal, que actualmente pertence ao Ministério da Economia, tem investido em evolução tecnológica, para manter a conformidade e a integridade do cadastro e da folha do pagamento, assim como a busca constante da simplificação dos processos de trabalho dos usuários.

Dentre as evoluções realizadas ao longo dessas três décadas, foram desenvolvidos novos sistemas para complementar as funcionalidades do SIAPE, como o SIAPANET e o SIASS. Outra novidade nessa evolução é o e-SIAPE, que utiliza as funcionalidades do SIAPE em plataforma Web, permitindo o uso de certificação digital em nuvem (Neoid) e a operação do sistema via dispositivos móveis.

Mais recentemente iniciou-se a migração para o SIGEPE, uma plataforma tecnológica moderna com objectivo de complementar as funcionalidades e ampliar ainda mais o alcance da ferramenta para o atendimento aos órgãos de gestão de pessoas da Administração Pública Federal (Portal do Servidor).

Todos servidores activos que compõem a base de dados do SIAPE têm à disposição aplicativos móveis, como o Sigepe Mobile, para visualização e alterações de informações cadastrais, consultas de informações financeiras, entre outras funcionalidades que também estão disponíveis no portal do servidor. (Recursos Humanos - SEADMP)

### **2.3.2 Sistema de Cadastro dos Recursos Humanos na Função Pública Portuguesa**

A Republica Portuguesa é um Estado Democrático, localizada na Europa Meridional, está dividido em 8 Províncias e 18 distritos administrativos.

Para o cadastro dos Recursos Humanos do Estado a Republica Portuguesa usa o Sistema de Gestão de Recursos Humanos para Administração Publica (GERUP). De acordo com as declarações do secretario do Estado da Administração Publica Hélder Rosalino numa conferência de imprensa o GERUP é uma base de dados com o cadastro de todos os trabalhadores da administração pública, é um sistema de processamento de salários único para toda a administração pública em substituição dos mais de 80 sistemas de processamento de salários. O GERUP foi instalado em 2013 em todos os organismos do Ministério das Finanças.

Como sistema único o GERUP controla todo o sistema de pagamento de salários, aumenta o mecanismo de controlo, mas também oferece uma base de dados de todos os trabalhadores da administração pública, o que não havia antes, disse o governante.

Durante a conferência, Hélder Rosalino referiu que a reforma do Estado é um processo exigente, contínuo e incremental, e alertou que não pode haver radicalismo na reforma, salientando que o

esforço a fazer nos próximos anos é tremendo e não há alternativa (Política Sociedade Local Economia)

## **2.4 Processo de Implantação de Projecto de Tecnologias da Informação e Comunicação no Sector Público**

A tecnologia da informação é a tecnologia usada para adquirir e processar informação para apoiar os propósitos do homem, sendo que nas organizações, de forma sistémica, envolve *hardware*, *software*, processos, dados, pessoas (DAVENPORT; SHORT, 1990; BARRETO, 1995; MARCH; SMITH, 1995; REZENDE; ABREU, 2003; TURBAN; MCLEAN; WETHERBE, 2004; LAUDON; LAUDON, 2011; STAIR; REYNOLDS, 2012).

De acordo com Laudon e Laudon (2011), os objectivos que as empresas pretendem atingir ao investir em TI são: excelência operacional, novos produtos, serviços e modelos de negócio, relacionamentos mais estreitos com clientes e fornecedores, melhor tomada de decisão, vantagem competitiva e sobrevivência (REZENE, 2002 citado por LAMPEÃO, 2015).

Tecnologias da Informação e Comunicação são uma expressão que se refere ao papel da comunicação (seja por fios, cabos, ou sem fio) na moderna tecnologia de informação.

Entende-se por TICs todos os meios técnicos usados para tratar a informação e auxiliar na comunicação, o que inclui o hardware de computadores, rede e telemóveis. Em outras palavras, TICs consistem em TI, bem como quaisquer formas de transmissão de informações e correspondem a todas as tecnologias que interferem e medeiam os processos informacionais e comunicativos dos seres.

Ainda, podem ser entendidas como um conjunto de recursos tecnológicos integrados entre si, que proporcionam, por meio das funções de hardware, software e telecomunicação, a automação, comunicação facilitação dos processos de negócios, da pesquisa científica, de ensino e aprendizagem, entre outras. As TICs são utilizadas em diversas maneiras e em vários ramos de actividades, podendo se destacar nas indústrias (processos de automação), no comércio (gerenciamento e publicidade), no sector de investimentos (informações simultâneos e

comunicação imediata), na bibliotecamia (OPAC) e na educação (processo de ensino aprendizagem e Educação a distancia).

Pode-se dizer que o principal responsável pelo crescimento e potencialização da utilização das TICs, em diversos campos, foi a popularização da internet.

Como a comunicação é uma necessidade e algo que está presente na vida do ser humano desde os tempos mais remotos, trocar informações, registar fatos, expressar ideias e emoções são factores que contribuíram para a evolução das formas de se comunicar. Assim, com o passar do tempo, o homem aperfeiçoou a sua capacidade de se relacionar.

Nesse sentido, conforme as necessidades surgiram, o homem lançou mão na sua capacidade racional para desenvolver novas tecnologias e mecanismos para a comunicação. Actualmente, encontramos diversas tecnologias que viabilizam a comunicação, porém o que vai agregar maior peso a essas tecnologias é a interacção e colaboração de cada uma delas (Portal das tecnologias de informação).

## **2.5 Constrangimentos da Implementação de projecto de Tecnologias da Informação e Comunicação**

Os recursos humanos tem sido responsáveis pela excelência das organizações e pela contribuição de capital intelectual que simboliza a importância do factor humano em plena era da informação. O sector está directamente ligado as pessoas, partindo dessa afirmação, é necessário que as suas acções gerem resultados directos a todos os membros que compõem a empresa, entretanto é um tanto contraditório quando esta realidade não é notória.

Indo a definição Tamires e Lúcia (2015, p.37), definem Recursos Humanos como uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e praticas definidas com o objectivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano. Tem por finalidade seleccionar, gerir e nortear os colaboradores na direcção dos objectivos e metas da empresa. Alguns autores defendem que a administração dos recursos humanos é um factor importante para a vantagem competitiva sustentável do negócio, estando incorporada e não desassociada das estratégias organizacionais.

A função dos Recursos Humanos é fazer com que o trabalho seja produtivo e haja o aproveitamento das oportunidades com a utilização das habilidades disponíveis, além de melhorar o processo de trabalho. Quando a função dos Recursos Humanos é delineada, torna-se possível elaborar práticas e políticas para que os objetivos sejam alcançados.

É importante destacar que o Recurso Humano é uma das áreas da organização mais sensível a transformações no contexto, às variáveis ambientais e organizacionais, a sustentabilidade dos negócios dependem cada vez mais da capacidade em desenvolver pessoas, pois a tecnologia e mão-de-obra barata já não são mais suficientes, requerendo então, maior atenção às políticas dos Recursos Humanos.

O ciclo de gestão dos Recursos Humanos passa por cinco básicos processos, o de provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e controle de pessoas, que formam um processo global e dinâmico independente da sua sequência. E é composto pelos subsistemas de, Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Planejamento Estratégico, Administração de Cargos, Salários e Benefícios, Plano de Carreiras e Retenção de Talentos, comunicação Interna, Endomarketing e Avaliação de Desempenho, que providenciam de forma inesgotável valores e talentos humanos capazes de formar o cérebro e o sistema nervoso da empresa moderna.

Conforme descreve a literatura, as reformas do sector público procuram melhorar a oferta de serviços público através da redução da burocracia, da gestão orientada para os resultados, por meio da descentralização que ajuda na aproximação dos serviços públicos ao cidadão, com tudo, procuram fazer o governo funcionar melhor e custar menos. Mas com a inclusão digital os governos viram-se obrigados a incorporar mais uma ferramenta no modo de agir da AP, que é moderniza-lo com recurso ao uso das TICs para torna-la mais eficiente, eficaz, transparente, próxima ao cidadão, bem como adequa-la ao mundo digital. É importante trazer a visão dos RH, pois, são a espinha dorsal das mudanças que ocorrem no sector público, na medida que a tecnologia não se desenvolve e não se gere por si só, é imperioso que haja profissionais qualificados e preparados para a gestão e manuseamento das TICs na administração pública.

## **CAPITULO III - ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONCEITUAL**

### **3.1 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).

### **3.2 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.

### **3.3 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 e-SISTAFE;

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 e-SISTAFE 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.

### **3.4 e-FOLHA**

De acordo com o diploma ministerial nº 21/2014 e-FOLHA é uma componente de processamento de salários no ambiente do e-SISTAFE por intermédio de MSP para substituição de todos os outros sistemas de processamento de salários dos funcionários e agentes do Estado, mediante a migração progressiva dos FAE para o e-FOLHA.

Com a implementação do e-FOLHA o processamento e o pagamento do salário dos FAE passou a ser realizado observando os seguintes procedimentos: geração da folha de salários no e-FOLHA, carga da folha de salários no módulo de execução orçamental. Para que sejam cumpridos esses procedimentos devem ser observados todos os procedimentos para o

processamento via e-FOLHA e procedimentos para processamento transitório por via de sistemas ligados.

Em seu turno Merina descreve e-FOLHA como modulo que consiste em proceder ao pagamento de salários dos funcionários e agentes do Estado e pensionistas por via directa (credito directo nos domicílios bancários dos funcionários públicos e pensionistas), o que de certa forma contribui para a redução do número de funcionários fantasmas, pós, antes de calcular salário verifica se o beneficiante é funcionário público e se está registado na base de dados do e-CAF buscando todos atributos (cargos, prémios, quantidade de horas de trabalho, encargos como de Tribunal de Menores, entre outros), só depois de conferir todos dados que o salário é transferido para conta bancária do funcionário.

Tendo como base e transcrito a cima, o e-SISTAFE e governo electrónico se enquadram ao tema em análise na média que, o e-SISTAFE é produto do governo electrónico e o e-CAF é componente do e-SISTAFE que em conexão com o e-FOLHA apoia na execução do módulo de gestão de salários e pensões dos funcionários e agentes do Estado e todo esse processo torna-se possível com recurso ao uso das TICs.

## **CAPITULO IV - ABORDAGEM METODOLÓGICA E TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS**

### **4.1 Metodologia**

Segundo Mariconi e Lakatos (2007, p.17), a metodologia nasce da concepção sobre o que pode e a partir da “tomada de decisão fundamenta-se naquilo que se afigura como lógico, racional, eficiente e eficaz”.

Por sua vez Fonseca (2002) citado por Denise e Fernanda define metodologia como o estudo da organização, dos caminhos a serem percorridos para se realizar uma pesquisa ou um estudo, ou para fazer ciência. Etimologicamente, significa o estudo dos caminhos, dos instrumentos utilizados para fazer uma pesquisa científica.

### **4.2 Pesquisa Científica**

Pesquisa é a actividade nuclear da Ciência. Ela possibilita uma aproximação e um entendimento da realidade a investigar. A pesquisa é um processo permanentemente inacabado. Processa-se por meio de aproximações sucessivas da realidade, fornecendo-nos subsídios para uma intervenção no real.

Pesquisa científica é o resultado de um inquérito ou exame minucioso, realizado com o objectivo de resolver um problema, recorrendo a procedimentos científicos (Denise e Fernanda, 2009, p.31).

### **4.3 Abordagem da Pesquisa**

Quanto a abordagem o estudo optou pela pesquisa qualitativa que, Segundo Denise e Fernanda preocupa-se, portanto, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. Para Minayo (2001) citado por Denise e Fernanda, a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenómenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de

variáveis. Sendo assim, o presente trabalho de fim do curso se enquadra na pesquisa qualitativa na medida que pretende estudar, compreender e explicar uma realidade vivida na Administração Pública Moçambicana.

#### **4.4 Procedimentos da Pesquisa**

No que concerne aos procedimentos a pesquisa baseou-se na pesquisa bibliográfica, documental e entrevista semi-estruturada.

##### **4.4.1 Pesquisa Bibliográfica**

De acordo FONSECA (2002, p.32), este tipo de pesquisa é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e electrónicos, como livros, artigos científicos, páginas de Web sites. A pesquisa bibliográfica, consistiu na consulta de livros e artigos científicos para escolha da metodologia do trabalho, e na selecção de dados necessários para a materialização da pesquisa.

##### **4.4.2 Pesquisa Documental**

No que respeita a pesquisa documental FONSECA sustenta que recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revista, relatórios, documentos oficiais, relatório e empresa, vídeos de programas de televisão, etc. Esta pesquisa permitiu a consulta de documentos, relatórios, jornais, decretos e leis que escreveram sobre o e-CAF e seu melhor entendimento.

##### **4.4.3 Entrevista**

Para VERGARA (2000), a entrevista é um procedimento no qual o investigador faz perguntas a alguém que, oralmente, lhe responde, onde a presença física de ambos é geralmente necessária. E para GIL (2007), pode se definir entrevista como: uma técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com objectivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. A entrevista é portanto, uma forma de interacção social. Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca colectar dados e a outra se apresenta como fonte de informação. Portanto, a entrevista constitui também



uma técnica de recolha de dados para esta pesquisa. Esta foi realizada no CEDSIF, que constitui a amostra das instituições que operacionalizam o e-CAF, a entrevista permitiu a compreensão da operacionalização do e-CAF e os desafios que advêm desta.

## CAPITULO V - APRESENTAÇÃO ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo é o pilar da pesquisa, pois descreve de forma precisa o e-CAF, os objectivos da sua criação, os campos que o caracterizam, o sistema de operacionalização, seus constrangimentos, grau de implementação, bem como análise e discussão dos resultados da pesquisa.

### 5.1 Breve Apresentação do e-CAF do sector público em Moçambique

O e-CAF é o subsistema de cadastro electrónico dos Funcionários e Agentes do Estado (FAE), resultante do recenseamento geral dos FAE. Sendo um sistema de registo de dados de informação do pessoal possibilita a manipulação da informação dos recursos humanos do Estado, nomeadamente a Inserção, Actualização, Remoção e Consulta nos órgãos central, provincial e distrital, ou seja, com e-CAF as condições mínimas para a gestão de todo ciclo de vida do FAE se tornam possíveis (entrevista com Dra. Angelina).

De acordo com o relatório do CEDSIF o e-CAF foi iniciado em 2008, com ideia de melhorar a gestão dos recursos humanos da função pública e promover a racionalização e eficiência da despesa pública através do mecanismo de prova de vida. Segundo o Ministério de Economia e Finanças, a prova de vida foi realizada pela primeira vez em 2015, é feita num regime presencial com recurso a dados biométricos e tem a vantagem de oferecer uma maior fiabilidade na gestão dos recursos humanos do Estado uma vez provado ser impossível a viciação de dados no registo manual. Além disso a recolha de dados biométricos pode ser feita em qualquer ponto do país, mediante o uso de equipamento informático móvel. O objectivo último deste processo é evitar que o Estado continue a pagar vencimentos a pessoas inexistentes ou que perderam o direito de auferi-lo por várias razões, (portal do Governo).

#### 5.1.1 Campos do e-CAF

De acordo com a entrevistada os campos que compõem o e-CAF são: **dados pessoais** – NUIT e nome do funcionário; **dados financeiros** – NIB do funcionário e **Instituição e Carreira**. O NUIT é chave de entrada para o cadastro, porque antes de efectuar o pagamento o operador do

subsistema primeiro verifica através do NUIT se o funcionário está cadastrado e se nos seus dados financeiros tem NIB para poder transferir salário.

### 5.1.2 Perfil do Operador do e-CAF

O operador do e-CAF deve ser dotado de capacidade de execução; pensamento crítico/resolução de problemas; resiliência; comunicação assertiva; adaptabilidade e flexibilidade; ser gestor dos RH e estar afecta nos RH; conhecer a legislação sobre os RH.

Cada operador do sistema possui seu perfil, no caso do e-CAF temos os seguintes perfis

Perfil	Categoria	Função
26	Agente Sectorial de Controlo Interno – actualmente é perfil 06	Agente de conformidade – responsável de RH, o qual faz avaliação dos dados e dá a devida conformidade
27	Recenseador	Efectua o cadastro dos FAE, encontra-se no MEFP e Secretaria do Estado.
28	Recenseador Distrital	Efectua o cadastro dos FAE e encontra-se na secretaria Distrital
29	Agente sectorial de Recenseamento	Faz a manutenção dos dados no sistema e encontra-se no sector técnico alocado aos RH

Na prova de vida temos os seguintes perfis:

35	Agente de prova de vida	Faz a prova de vida tendo em conta a documentação exigida para o efeito
36	Agente de Conformidade da prova de vida	Dá a conformidade da prova de vida em casos em que a impressão digital não é reconhecida e também na realização da prova de vida não presencial

## 5.2 Cadastro dos Recursos Humanos Antes e Depois do Uso das TICs no Sector Público em Moçambique

Antes da implementação das TICs no sector público o cadastro dos FAE era feito através do Sistema de Formação do Pessoal (SFP), onde cada instituição fazia o registo dos seus funcionários. A organização do sistema era feita através de processos individuais que continham dados pessoais, académicos e profissionais dos FAE, menos os financeiros, pós estes estavam

inseridos na Direcção de Administração de Finanças, esta entidade é que fazia a gestão de dados financeiros, no acto da contratação o funcionário fornecia seu NIB ou número da conta bancária a Direcção de Administração de Finanças. Para efeitos de pagamento do salário dos FAE emitia-se folha de pagamento, e quem pagava salário era o Ministério das Finanças e Direcções Nacionais de Plano e Finanças. Mas com a evolução tecnológica ouve a necessidade de se melhorar a gestão dos recursos humanos do Estado com recurso ao uso das TICs, o que consistiu na revogação do decreto nº15/98, de 31 de Março e na aprovação do decreto nº54/2007, de 29 de Novembro, este decreto veio a modernizar a GRH com a criação do e-SIP, vulgarmente conhecido como e-CAF. O e-CAF tornou-se numa base de dados centralizada, informatizada, partilhada que contem todos dados dos FAE (em entrevista no CDSIF).

### **5.3 Processo de Operação do e-CAF e Tipo das TICs usadas para sua operacionalização no Sector Público em Moçambique**

A operacionalização do e-CAF dá-se por meio do cadastro feito a partir da recolha de dados pessoais; financeiros; profissionais e biométricos dos FAE. O cadastro é feito depois da abertura do concurso público, seguido da fase de recrutamento, selecção e apuramento. Legaliza-se o processo dos apurados e é encaminhado para o **Tribunal Administrativo** para efeitos de visto que confere ao apurado a designação de funcionário ou agente do Estado, antes de ser colocado no seu posto de trabalho o funcionário é submetido ao processo de cadastro e sujeito a realizar anualmente prova de vida para activar seus dados e confirmar/provar sua existência.

O cadastro dos FAE é feito pelo MAEFP, Secretarias do Estado e Secretarias Distritais tendo em conta os respectivos sectores/Órgãos/Instituições, após o cadastro os sectores têm acesso ao seu respectivo efectivo na qual irá gerir e manter actualizada a informação sobre seus recursos humanos.

O cadastro pode ser presencial ou não presencial. O cadastro presencial consiste na captação de dados completos dos funcionários e agentes do Estado (pessoais; financeiros; profissionais e biométricos); e o cadastro não presencial contem todos dados dos funcionários menos os dados biométricos, porque este tipo de cadastro dá-se quando o funcionário está ausente por motivo profissional, por licença ou por outro motivo que não lhe permite fazer o cadastro presencial,

neste tipo de cadastro, quando chega o dia da prova de vida activa-se os dados que tem no sistema (pessoais, profissionais e financeiros), devendo o funcionário no fim do tempo concedido apresentar-se ao posto de cadastro para fornecer seus dados biométricos (impressão digital e fotografia), caso não o sistema não confirmará sua existência e ficará sem salário (em entrevista no CDSIF).

Sendo uma plataforma de base de dados dos recursos humanos o e-CAF se enquadra no Sistema de Informação Gerencial e sua operacionalização se torna possível com recurso ao uso dos TICs tais como: computador, internet e rede de telecomunicações que permitem o registo e controlo dos recursos humanos, a organização, consulta e partilha electrónica de dados a nível nacional, o que de certa forma aumenta a eficiência e transparência no processamento de salário dos FAE. Para melhor compreensão a pesquisa traz a comparação dos sistemas de cadastro dos recursos humanos brasileiro, português e moçambicano:

O e-CAF em comparação com os modelos de cadastro dos recursos humanos brasileiro (SIAPE) e português (GERUP), nota-se que os três sistemas se enquadram no Sistema de Informação Gerencial, são responsáveis pelo cadastro e fornecimento de dados dos funcionários públicos e pela folha de pagamento dos funcionários activos e aposentados, visam garantir a transparência e eficiência nas transacções financeiras do Estado, o outro factor em comum é que os três sistemas estão sob tutela do Ministério das Finanças, para o caso do e-CAF a tutela é partilhado entre o Ministério de Economia e Finanças; Ministério de Administração Estatal e Função Publica e Direcção Nacional dos Recursos Humanos. Quanto ao controlo da folha do pagamento percebe-se que há uma ligeira diferença entre os três sistemas dado que o GERUP para além do cadastro é sistema de processamento e pagamento de salário. Em relação ao e-CAF e o SIAPE o GERUP está mais avançado, visto que é um sistema modernizado que está em substituição de mais de 80 sistemas de processamento e pagamento de salário na administração pública portuguesa, enquanto o SIAPE e o e-CAF o processo de modernização ainda está em desenvolvimento, no SIAPE – os dados estão sendo gradualmente transferidos para o SIGEPE e no e-CAF – os dados serão gradualmente transferidos para o e-SGRHE. A outra diferença entre os três sistemas é que diferentemente do e-CAF e do GERUP o SIAPE conta com a complementaridade de outros sistemas tais como: SIAPANET, SIASS e o e-SIAPE que utiliza a funcionalidade em plataforma

Web. Importa sublinhar que, sendo a reforma do Estado um processo exigente, contínuo e incremental, todos os sistemas estão sujeitos a mudanças.

#### **5.4 Papel do e-CAF na Gestão dos Recursos Humanos no Sector Publico em Moçambique**

De acordo com doutora Angelina, e-CAF surge na necessidade de unificar e manter actualizada a base de dados dos FAE e fornecer informação fiável em relação aos recursos humanos do Estado. O objectivo primordial do e-CAF é responder as seguintes questões: **quantos somos?** – o total dos FAE distribuídos por todas as instituições da AP a nível nacional; **quem somos?** – número de FAE com nomeação provisória e com nomeação definitiva; **onde estamos?** – análise da distribuição geográfica dos FAE e **como estamos?** – distribuição dos FAE por Sexo, Faixa Etária, Nível Académico, cargos, funcionários em destacamento, Desligados, Aposentados, Falecidos, Demitidos e Expulsos.

A entrevistada avança que, com a implementação do e-CAF o pagamento de salário dos FAE passou a ser feito via e-FOLHA. O e-FOLHA é a componente do Módulo de salários e pensões (MSP) que permite o cálculo e processamento de salários no e-SISTAFE possibilitando que o seu pagamento seja efectuado mediante transferência directa da CUT para as contas bancárias dos Funcionários e Agentes do Estado. Antes de processar salário dos FAE o e-FOLHA verifica no e-CAF se o funcionário está cadastrado e qual é sua situação actual (se está no activo ou aposentado), se está no activo qual é sua remuneração, tendo em conta a categoria, bónus, horas extra, faltas entre outros, para poder calcular a remuneração que o funcionário tem direito. Depois desse processo o salário é encaminhado para os sectores e estes por sua vez transferem para contas bancárias dos funcionários, isto é, cada sector gere seus funcionários na componente de actualização de dados e gerenciamento das folhas de salários. Existem agentes credenciados para operacionalização do e-SISTAFE nas instituições, como é o caso do Agente de Execução Orçamental que faz a devida programação financeira, os valores estão ao cargo da Direcção Nacional do Tesouro e a nível do sistema temos a Direcção Nacional de Contabilidade Publica. No caso dos funcionários que não estão inscritos no sistema do cadastro, a entrevistada disse que estes têm uma base de dados a nível interno e o pagamento do salário é feito via folhas paralelas

ou seja, as finanças canalizam o valor para a conta da instituição o gestor da instituição dá o aval e transfere-se o valor para contas bancárias dos funcionários.

Como subsistema de controlo dos recursos humanos para posterior tomada de decisão, o e-CAF permite a identificação do funcionário e a remuneração que tem direito de acordo com seus atributos (carreira, bónus, horas extras, faltas, entres outros), e permite a identificação dos funcionários fantasmas com recurso a prova de vida feita com base em dados biométricos como descrevem as reportagens a seguir:

*a)O Jornal País*

*Detidos cinco funcionários públicos indiciados de cadastrar “funcionários fantasmas”*

*Dália Langa 04/04/2020*

*Cinco funcionários públicos estão detidos em Nampula, acusados de envolvimento no cadastramento ilegal de pessoas que posteriormente beneficiavam de salários no sector da educação. Com essa operação fraudulenta, o estado foi lesado em cerca de cinco milhões de meticais.*

*Os servidores públicos em causa foram detidos semana passada pelo gabinete provincial de combate a corrupção em Nampula, eram usuários do Sistema de Administração Financeira do Estado, conhecido como SISTAFE. Dentro desse grande sistema encontra-se o e-CAF, Que possibilita o cadastro de novos funcionários públicos.*

*Gozando da vantagem de ter a senha para operar no e-CAF, os indiciados terão introduzido 26 pessoas nos serviços distritais de Educação, nos distritos de Rapele e Montinho, província de Nampula. De acordo com a investigação, o caso remota de 2018.*

*Um dos detidos explicou que estava de licença para estudo, devidamente autorizado, e que terá sido instruído pelo seu superior hierárquico a partilhar sua senha com outros colegas da secretaria onde estava afecto no distrito de Ribáuè. “A senha é minha, então chegado à procuradoria disseram que sou cúmplice que a senha me pertence e tinha que ficar detido. O colega que fazia o uso da senha está ali e a secretária permanente está em serviço”.*

*Outro indiciado, por sinal o que fazia uso da senha do primeiro, avançou que “passei a usar a senha sob orientação da secretária permanente na altura para atender pedidos de cadastramento de novos professores. Segundo a informação que nos trouxe aqui, constatou-se que no acto de cadastro nesse período houve funcionários que não existem”.*

*As 26 pessoas inseridas fraudulentamente são de categoria de docente N1, cuja salário-base pago pelo Estado é de cerca de vinte mil meticaís, sem contar com outros bónus,*

*“Causaram um prejuízo ao Estado na ordem de 4.785.000,00 meticaís. O outro ponto que é importante partilhar é que nenhum deles tinha B.I. os documentos que tivemos a partir da banca comercial é todos usaram ‘espera bilhete’ e todos foram tratados na mesma época”.*

*Detalhou Freddy Jamal, porta-voz do Gabinete Provincial de Combate à Corrupção em Nampula.*

*Os cinco detidos estavam afectos nas secretarias dos distritos de Ribáuè e Mecuburi.*

*Os sectores de Educação e Saúde são apontados pelo G.C.C.N como sendo os que mais casos de pagamentos indevidos apresentam por terem muitos funcionários.*

*Só em 2019, foram acusados em Nampula 75 processos de pagamentos indevidos na função pública, com, um prejuízo de mais de 200 milhões de meticaís para o Estado.*

*b)A eliminação de trinta mil “funcionários fantasmas” da folha do salário do Estado moçambicano vai poupar anualmente 15.000 milhões de meticaís (disse ontem a Lusa do Ministério da Administração Estatal e Função Publica. “Tendo em conta aquilo que anualmente estava orçamentado poupam-se 15 mil milhões de meticaís”, explicou a directora de planificação e cooperação, Cândida Moiane. O numero detalhado as implicações financeiras dos resultados da prova de vida revelados no ultimo ano, é que levaram à correcção dos encargos do Estado.*

*A interrupção de pagamento de salários a esses funcionários fantasmas aconteceu em Agosto de 2018, acrescentou a responsável Moiane aponta, como exemplo, casos em que eram pagos salários para três pessoas, quando na verdade, se tratava de uma, apenas, a recebe-los. Entre as*



*irregularidades na folha de salários, existiam ainda funcionários com vínculo contratual irregular, carreiras e salários errados, resultado de “esquemas internos” de contratação.*

*“Há situações que estão a ser regularizados” e outras em que estão a ser “apurados responsabilidades”, acrescentou a mesma fonte, adiantando que o Estado moçambicano emprega actualmente cerca de 336 mil funcionários, concluiu (Lusa).*

Tomando como base o escrito a cima, a implementação do e-CAF melhorou a gestão dos recursos humanos na medida que reduziu o número dos ditos funcionários fantasmas, e não acabou com os funcionários fantasmas devido a esquemas fraudulentos envolvendo operadores do subsistema. O papel do e-CAF na gestão dos recursos humanos da função pública é manter actualizada a base de dados dos FAE de forma a fornecer informação fiável para o governo melhor traçar estratégias de admissões no aparelho do Estado, conhecer sector, carreira, nível académico, sexo, faixa etária e a distribuição geográfica dos FAE a nível do nacional,

### **5.5 Impactos do Uso do e-CAF no Cadastro dos Recursos Humanos do Estado**

A implementação do e-CAF como ferramenta de gestão dos recursos humanos do sector publico tem maior impacto na Gestão das Finanças Públicas na medida que contribui para a eliminação dos funcionários fantasmas e casos de viciação de dados mostrando para quem e quanto o Estado deve pagar, poupando desta forma muito dinheiro do orçamento do Estado que poderá ser aplicado em outros projectos do governo, o que de certa forma melhorou a gestão das finanças públicas.

O uso das TICs na implementação do e-CAF é **eficiente** na medida que no que concerne aos resultados e custos envolvidos na execução dos objectivos da sua implementação, é notável o registo e organização de dados pessoais, financeiros, profissionais e biométricos na plataforma única de registo dos recursos humanos do Estado para a consulta e posterior tomada de decisão, pois segundo OCDE citado por NEVES (2002), **eficiência** é a optimização dos recursos utilizados; ou seja o melhor resultado possível com os resultados disponíveis. Relativamente à **eficácia**, Para a OCDE citado por NEVES (2002), refere-se ao grau em que se alcançam os objectivos e metas do projecto da população beneficiária, em um determinado período de tempo, independentemente dos custos implicados. Partindo desta definição, a implementação do e-CAF é **eficaz** porque está alcançando os objectivos da sua criação, visto que no período compreendido

entre 2018-2020, a pesquisa mostrou que com recurso a prova de vida em 2018 foram descobertos e eliminados trinta mil funcionários fantasmas da folha do salário do Estado moçambicano, que lesava o Estado em cerca de 15.000 milhões de meticais por ano; a pesquisa aponta ainda para a detenção de cinco funcionários públicos em Abril de 2020, na província de Nampula, acusados de cadastrar funcionários fantasmas, as investigações que culminaram com essas detecções foram iniciadas em 2018, nas quais em 2019 foram descobertos 75 processos de pagamentos indevidos na função pública com prejuízo de cerca de 200 milhões de meticais para o Estado.

Por outro lado pode se dizer que a eficiência e eficácia da implementação do e-CAF, são colocados em causa porque as TICs não se gerem por si só, o que torna indispensável envolvimento dos recursos humanos para a operacionalização do subsistema, daí que olhando sob esse ponto o e-CAF não está alcançando na totalidade a eficácia devido a corrupção dos operadores do sistema, pois continua sendo descobertos casos de existência de funcionários fantasmas na folha de pagamento e, por sua vez os constrangimentos tais como má distribuição de equipamento electrónico a nível nacional concentrando-se estes nos grandes centros urbanos, oscilação da internet, as quedas eléctricas e a falta de recursos humanos qualificados tornam o processo de operação do e-CAF lento, por isso segundo a entrevistada está em curso um novo sistema de Gestão dos Recursos Humanos do Estado denominado e-SGRHE que é um sistema dinâmico, flexível que visa estruturar, organizar, padronizar e operacionalizar os processos administrativos de GRH na Administração Pública. Gradualmente o e-CAF deixará de ser operacionalizado.

## **CAPITULO VI – CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES**

### **6.1 Conclusão**

O presente trabalho procurou analisar o uso das TICs na implementação do e-CAF sob ponto de vista de gestão dos recursos humanos da função pública e ganhos que trouxe para a gestão das Finanças públicas e aferir o grau de implementação do e-CAF.

Onde constatou-se que antes do uso das TICs no sector público o cadastro dos recursos humanos da função pública era feito através do SFP na qual cada instituição fazia o registo dos seus

funcionários e a organização era feita através de processos individuais nos quais não estavam inseridos dados financeiros e biométricos, os financeiros estavam inseridos na Direcção de Administração de Finanças e os biométricos ainda não era captados. Com o uso das TICs no sector público o cadastro dos recursos humanos passou a ser feito por meios electrónicas, em plataforma única denominada e-CAF que organiza dados dos FAE de forma centralizada e mantém-os actualizados, incluindo dados financeiros e biométricos.

A operacionalização do e-CAF dá-se por meio do cadastro que é feito no âmbito da contratação depois do visto do Tribunal Administrativo, devendo o contratado realizar prova de vida anualmente para activar seus dados e mudanças que irão decorrer ao longo da sua vida profissional. O cadastro pode ser presencial ou não presencial, o cadastro presencial inclui a captação de dados biométricos e no não presencial não há captação de dados biométricos porque dá-se quando o funcionário se encontra ausente por motivos profissionais ou outros motivos que não permitem a captação de dados biométricos, esse processo se torna possível com uso de computador, internet e rede de telecomunicações.

A pesquisa constatou ainda que, o papel do e-CAF na gestão dos recursos humanos do sector público é manter actualizada a base de dados dos FAE de forma a fornecer informação fiável para tomada de decisão gerencial.

O uso do e-CAF na gestão dos recursos humanos tem um impacto directo sob as finanças públicas, pois com recurso a prova de vida o e-CAF reduziu o número de funcionários fantasmas e casos de viciação de dados, o que de certa forma poupa muito dinheiro do orçamento do estado, contribuindo desta para a melhoria da gestão das finanças públicas.

Com análise feita a pesquisa concluiu que, o uso das TICs na implementação do e-CAF sob ponto de vista de gestão dos recursos humano do sector público é eficiente, pois é notável a organização de dados dos FAE para consulta e tomada de decisão a nível gerencial, e é eficaz, visto que no que concerne aos objectivos de eliminação da existência de funcionários fantasmas da folha do pagamento é notório a eliminação de funcionários fantasma e casos de viciação de dados. Constatou ainda que, a má distribuição de equipamentos electrónicos e as quedas eléctricas, a oscilação da internet, a falta dos recursos humanos qualificados e falta de assistência técnica e financeira com incidência nas regiões mais recônditas do país constituem um grande

constrangimento no processo de operação do e-CAF e que não permite que a eficiência e eficácia do subsistema sejam alcançadas na totalidade.

## 6.2 Recomendações

- Melhoria da qualidade dos equipamentos electrónicos e sua distribuição equitativa a nível do país;
- Garantir assistência técnica e financeira dos usuários que operam nos distritos
- Deve-se investir na formação dos seus recursos humanos em ético-profissional, para que no exercício das suas funções actuem com espírito de missão, respeito pela lei e pelo bem colectivo.

## VII- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRUCIO, Fernando Luís.” *Os Avanços e os Dilemas do Modelo Pos-burocratico: a Reforma da Administração Publica à luz da Experiencia Internacional Recente*” In Bresser Pereira e Peter Spink 2003.

BALBE, Ronaldo da Silva. *Uso das tecnologias de informação e comunicação na gestão pública: exemplos no governo federal*. ed . Revista do Serviço Público, Brasília, 2010.

DA CRUZ, Tamires Assis e DE SANTANA, Lídia Chagas. *Recursos Humanos: presentes nas Organizações mas Desconhecidas*. ed. Revista de Iniciação Científica: Ric Cairu, 2015.

FONSECA, João José Saraiva+. *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GABANE, Ester Tomas. *Reforma da Administração Financeira do Estado e seu Impacto na melhoria de Salários dos funcionários e Agentes do Estado - O Caso do Distrito de Boane (2013-2015)*. Universidade Eduardo Mondlane, 2007.

GELLATT, Alice; SOUSA, Rebeca; SILVA, Rosane. *Poder Publico, TIC e e-GOV: Uma Analisa Acerca do Uso das Tecnologias na Administração Publica*. Universidade Federal de Santa Maria: Brasil, 2015.

GERHARDT, Tatiana e SILVEIRA, Denise. *Métodos de Pesquisa*. 1. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009.

GIL, António Carlos. *Como Elaborar Projecto de Pesquisa*. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

*Implementação: O caso do BAÚ e do e-SISTAFE (2006-2013)*. Universidade Eduardo Mondlane 2014.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Amaral. *Metodologia do trabalho científico: projectos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutoramento, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso*. 8. São Paulo: Atlas, 2017.

LAMPEAO. Odbar João. *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, 2015.

NEVES, A. *Avaliação de desempenho organizacional*. São Paulo: Atlas, 2002.

OLIVEIRA, KAROLINE, ARRAUJO, ASSIS e EREB. *Gestão da Segurança da Informação: Perspectivas Baseadas na Tecnologia de Informação*, 2002.

PEREIRA, José Matias. *Curso de Administração Publica: Foco nas Instituições e Acções Governamentais*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PEREIRA, José Matias. *Governança no Sector Publico: o Estado em Busca de Eficiência, Eficácia e Efectividade*. São Paulo: Atlas, 2010.

PEREIRA, Luís Carlos Bresser. *Gestão do Sector Publico: Estratégia para um novo Estado*. Ministro da Administração Federal e Reforma do Estado, 1996.

PEREIRA, Luís Carlos Bresser e SPINK Peter. *Reforma do Estado e da Administração Pública Gerencial*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2003.

SECCH, Leonardo. *Modelos Organizacionais e Reforma da Administração Pública*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2009.

VERGARA, Sylvia . *Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas, 2000.

XAVIER, Carlos. *Tecnologia de Informação e Comunicação no Sector Público da RAEM*. Instituto Politécnico de Micaú, 2015.

ZOLINHO Carlos e JORGE Fátima. *Tecnologia de Informação e Comunicação e Gestão de Pessoas: Novas Oportunidades e Ameaças*. Évora Portugal.

### **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](http://www.publico.pt).

LANGA Dália. Detidos cinco funcionários públicos indiciados de cadastrar “funcionários fantasmas”.O Jornal país, 2020. Disponível em [www.opais.co.mz](http://www.opais.co.mz). Cessado em 16 de Março de 2021.

Eliminação de 30 mil Funcionários Fantasmas Poupa 15 Mil Milhões de Meticais ao Estado Moçambicano. Carta de Moçambique. 2019. Disponível em [www. Cartamz, com](http://www.cartamz.com). Cessado em 16 de Março de 2021.

Levy, Silva, Neves, Folque, Albilon e Duarte. Tecnologias de Informação e Comunicação. Portal das Tecnologias de Informação. Disponível em [. m. wikipedia](https://pt.wikipedia.org/wiki/Tecnologias_de_informação_e_comunicação). Cessado em 25 de Março de 2021.

Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal Completa 30 Anos. Portal do Servidor, 2020. Disponível em . Cessado em 17 de Fevereiro de 2022.

Tipos de Tecnologias de Informação e Comunicação. Blog da Unidade Técnica do Ensino Superior Dom Bosco. Disponível em [www.undb.ed.br](http://www.undb.ed.br). Cessado em 09 de Abril de 2021.

## VIII-APÊNDICE

### 8.1 Guião de Entrevista

A presente entrevista tem fins meramente académicos, cujo objectivo é recolha de dados para a execução do trabalho de fim e curso, exigido para a obtenção de grau de licenciatura em Administração pública na Universidade Eduardo Mondlane. Os dados aqui obtidos serão aplicados na pesquisa que se subordina ao tema: **a Uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's) no Contexto da Reforma do Sector Publico em Mocambique – caso do Sistema de Cadastro do Funcionários e Agentes do Estado (e-CAF) 2018-2020.**

1. Como era feito o cadastro dos funcionários e agentes do Estado antes do e-CAF?
2. Quais são os factores que contribuíram para a concessão e operacionalização do sistema?
3. Em que momento o funcionário é inscrito no sistema?
4. Existem funcionários que não estão inscritos no sistema. Se sim, gostaria de saber como é feito o processamento de salário para estes funcionários.
5. Quais são os campos que caracterizam o e-CAF?
6. Qual é o processo de operação do sistema?
7. Quais são os constrangimentos de operação do e-CAF?
8. Como é que são detectados os funcionários fantasmas?
9. Com a implementação do e-CAF, o governo tinha objectivo de eliminar o pagamento de salários a pessoas indevidas ou que perderam direito de auferi-lo por outras razões, mas o que tem se notado é que volvidos cinco anos pós a implementação do e-CAF, continua a se registar casos de fraudes no pagamento de salários. Quer saber como isso acontece, sendo que está em vigor um sistema de controlo dos recursos humanos?
10. Qual é o grau de implementação do e-CAF (2017-2020), no que tange aos indicadores de eficiência, eficácia e sustentabilidade.



11. Qual é a relação entre o e-CAF e o e-FOLHA?

12. Qual é o instrumento de controlo dos usuários do e-CAF para evitar fraudes?

Entrevista com Doutora Angelina Maria Mondlane – técnica Superior de Gestão Estratégica de Recursos Humanos do Estado N1, funcionaria do CEDSIF – 20 de Abril de 2021

## **IX-ANEXO**

### **CONSELHO DE MINISTROS**

**Decreto n.º 54/2007**

**de 29 de Novembro**

Tornando-se necessário reformular o Subsistema de Informação de Pessoal (SIP) criado pelo Decreto n.º 15/98, de 31 de Março, de modo a estabelecer um instrumento que permita a gestão estratégica dos recursos humanos do Estado de forma integrada, informatizada e partilhada entre os diversos intervenientes, ao abrigo do disposto na alínea i) do n.º 1 do artigo 204 da Constituição da República, o Conselho de Ministros decreta:

#### **ARTIGO 1**

**(e-SIP)**

O Subsistema de Informação de Pessoal (SIP), criado pelo Decreto n.º 15/98, de 31 de Março, passa a denominar-se Subsistema Electrónico de Informação de Pessoal, abreviadamente designado e-SIP, e a reger-se pelo presente diploma.

#### **ARTIGO 2**

**(Objecto)**

No quadro da gestão estratégica dos recursos humanos do Estado, o e-SIP é uma base de dados centralizada, integrada, informatizada e partilhada que visa manter actualizada a informação sobre os funcionários e agentes do Estado.

#### **ARTIGO 3**

**(Âmbito)**

O e-SIP abrange as informações relativas a todos os funcionários e agentes do Estado, legalmente providos por nomeação ou contrato, incluindo nos regimes especiais de actividade ou de inactividade.

#### **ARTIGO 4**

**(Conteúdo do e-SIP)**

1. Integram o e-SIP dados constantes da ficha de cadastro dos funcionários e agentes do Estado, a ser aprovada pela entidade que superintende a área da função pública.

2. Do e-SIP constam igualmente dados sobre os serviços e quadros de pessoal, nomeadamente:

- a) Identificação;
- b) Estrutura orgânica;
- c) Quadro de pessoal.

3. Compete à entidade que superintende a função pública determinar a integração de outros dados no e-SIP.

## ARTIGO 5

### (Acesso e utilização do e-SIP)

1. A informação constante do e-SIP é partilhada, por via electrónica, pelas entidades que superintendem as áreas de função pública, das finanças e pelo órgão do controlo da legalidade dos actos administrativos. 2. Podem aceder aos dados do e-SIP as demais instituições e serviços do Estado que nos diversos órgãos centrais, provinciais e distritais são responsáveis pela gestão dos recursos humanos, de acordo com os níveis de acesso previamente definidos para a obtenção de informação do sector, órgão ou instituição.

## ARTIGO 6

### (Competências)

1. Compete à entidade que superintende a área de função pública, no domínio do e-SIP:

- a) Coordenar e supervisionar o e-SIP em articulação com a entidade que superintende o sector da ciência e tecnologia;
- b) Decidir sobre os critérios e níveis de acesso e o tipo de informações;
- c) Definir as competências e responsabilidades dos demais intervenientes na recolha e actualização de dados do e-SIP;
- d) Divulgar os relatórios globais e produzir o anuário estatístico dos funcionários e agentes do Estado;
- e) Definir a metodologia e periodicidade da actualização de dados.

2. Compete à entidade que superintende a área das finanças, no âmbito do e-SIP:

- a) Confirmar a actualidade dos dados do e-SIP para efeitos de controlo do pagamento dos vencimentos e suplementos;
- b) Analisar relatórios emitidos pelo e-SIP para a elaboração do orçamento, gestão e controlo das despesas relativas a remunerações;
- c) Participar na definição da metodologia e periodicidade da actualização de

dados.

#### ARTIGO 7

(Localização da base de dados)

1. A base de dados do e-SIP localiza-se no centro de dados da entidade que superintende a área das finanças, sendo esta fiel depositário do hard e software do e-SIP.
2. Na entidade que superintende a função pública funciona uma base de dados e-SIP alimentada através duma réplica da base de dados referida no número anterior.

#### ARTIGO 8

(Dever de registo)

Todos os funcionários e agentes do Estado devem estar devidamente cadastrados no e-SIP, através do preenchimento correcto da ficha de cadastro fornecida pela entidade que superintende a área de função pública e da apresentação da documentação comprovativa dos dados que lhes forem solicitados.

#### ARTIGO 9

(Pólos de registo)

Constituem pólos de registo:

a) Polos de registo fixo que compreende:

- i) Ao nível central, a entidade que superintende a área da função pública e os órgãos centrais da Administração Pública;
- ii) A nível provincial, as secretarias provinciais;
- iii) A nível distrital, as secretarias distritais.

b) Polos de registos móveis, que serão criados nos distritos onde não haja condições de criação de poios fixos para permitir que todos funcionários sejam registados em tempo útil.

#### ARTIGO 10

(Prova de vida)

Os funcionários e agentes do Estado são chamados a apresentar-se periodicamente nos pólos de registo para efeitos de prova de vida, cabendo a regulamentação às entidades que superintendem as áreas da função pública e de finanças.

#### ARTIGO 11

(Manutenção e desenvolvimento do e-SIP)

1. A unidade responsável pela gestão de recursos humanos de cada sector ou órgão central, provincial ou distrital deve colher, sistematizar, manter e canalizar os dados necessários para a alimentação e actualização do e-SIP.
2. A informação requerida para o e-SIP deve ser facultada de acordo com os procedimentos estabelecidos e dentro dos prazos definidos.

#### ARTIGO 12

(Direito à informação)

1. Os funcionários e agentes do Estado têm direito a tomar conhecimento dos dados, que lhes digam respeito, registados no cadastro do e-SIP.
2. No acto do cadastramento e das subsequentes actualizações é emitida cópia dos dados registados e entregue ao funcionário ou agente.
3. Os funcionários e agentes do Estado temo direito de requerer a rectificação dos seus dados caso se verifiquem inexactidões, devendo, para o efeito, apresentar os documentos comprovativos.

#### ARTIGO 13

(Articulação com outros sistemas)

O e-SIP articula-se com outros sistemas existentes na administração pública, nomeadamente no que respeita à gestão e controlo das remunerações e pensões e ao controlo da legalidade dos actos administrativos de gestão de recursos humanos.

#### ARTIGO 14

(Sistema estatístico nacional)

A entidade que superintende a área de função pública e o Instituto Nacional de Estatística definirão a forma de articulação do e-SIP com o sistema estatístico nacional.

#### ARTIGO 15

(Segurança e privacidade)

1. É proibida a recolha de dados feita por qualquer processo fraudulento, desleal ou ilícito.
2. Da base de dados do e-SIP não devem constar quaisquer informações de natureza opinativa ou respeitante à vida privada, às opções políticas, partidárias ou religiosas dos titulares dos registos.
3. As entidades responsáveis pela gestão da base de dados tomarão as devidas precauções a fim de garantir a segurança das informações, impedindo que as mesmas sejam deformadas ou divulgadas de forma ilícita ou para fins contrários ao estabelecido no presente Decreto.

4. É proibido o acesso por qualquer processo não autorizado e a divulgação personificada dos dados do e-SIP.

#### ARTIGO 16

##### (Sanções)

1. A falta de prestação de informação ou de observância do previsto no presente diploma implica procedimento disciplinar ao funcionário ou agente.
2. A violação do disposto no artigo anterior faz incorrer o funcionário ou agente prevaricador nas penas previstas no Estatuto Geral dos Funcionários do Estado, sem prejuízo da responsabilidade civil ou criminal, se a ela houver lugar.
3. A não apresentação no acto de registo ou o não fornecimento injustificado de dados previstos nos artigos 8 e 10 do presente diploma implicam a suspensão do pagamento das remunerações, sem prejuízo de outras medidas apuradas em processo disciplinar.

#### ARTIGO 17

##### (Revogação)

É revogado o Decreto n.º 15/98, de 31 de Março.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 23 de Outubro de 2007.

Publique-se.

A Primeira-Ministra, Luísa Dias Diogo.