

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

Heloisa de Oliveira

**INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLE DE QUADRO DE PESSOAL E
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL NA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DE DIVINÓPOLIS**

Belo Horizonte

2023

Heloisa de Oliveira

**INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLE DE QUADRO DE PESSOAL E
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL NA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DE DIVINÓPOLIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Especialização em Gestão
Pública, como requisito parcial para obtenção
do Certificado de Especialista.

Orientador: Dra. Marlusa de Sevilha Gosling

Belo Horizonte

2023

Ficha catalográfica

O48i
2023
Oliveira, Heloisa de.
Integração do sistema de controle de quadro de pessoal e sistema integrado de administração de pessoal na Superintendência Regional de Divinópolis [manuscrito] / Heloisa de Oliveira. – 2023. 48 f.: il.

Orientadora: Marlusa de Sevilha Gosling.
Monografia (especialização) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. Inclui bibliografia e apêndice.

1. Administração. 2. Gestão pública. I. Gosling, Marlusa. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. III. Título.

CDD: 658

Heloisa de Oliveira

**INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLE DE QUADRO DE PESSOAL E
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL NA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DE DIVINÓPOLIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública,
Universidade Federal de Minas Gerais, para obtenção do Certificado de Especialista.

Orientador: Dra. Marlusa de Sevilha Gosling

Banca examinadora

Profa. Dra. Marlusa de Sevilha Gosling (Orientadora CEPEAD/UFMG)

Profa. Dra. Sabrina Espinele da Silva (Membro da Banca Examinadora CEPEAD/UFMG)

Profa. Me. Cássia de Oliveira Ferreira (Membro da Banca Examinadora CEPCOM/UFMG)

Aprovado em Belo Horizonte, 28 de setembro de 2023.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
CENTRO DE APOIO À EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - CAED
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

FOLHA DE APROVAÇÃO

NOME: **HELOISA DE OLIVEIRA, Nº. DE REGISTRO: 2022707669**

TRABALHO FINAL: **“Integração do Sistema de Controle de Quadro de Pessoal e Sistema Integrado de Administração de Pessoal na Superintendência Regional de Divinópolis”.**

Trabalho de Conclusão da Especialização apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pública, do Programa de Pós-graduação em Gestão Pública, da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

APROVADA em 28 de setembro de 2023, pela Banca Examinadora constituída pelos

membros:

Profa. Dra. Marlusa de Sevilha Gosling (Orientadora CEPEAD/UFMG)

Profa. Dra. Sabrina Espinele da Silva (Membro da Banca Examinadora CEPEAD/UFMG)

Profa. Me. Cássia de Oliveira Ferreira (Membro da Banca Examinadora CEPCOM/UFMG)



Documento assinado eletronicamente por **Sabrina Espinele da Silva, Usuária Externa**, em 04/12/2023, às 19:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cássia de Oliveira Ferreira, Usuária Externa**, em 05/12/2023, às 11:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marlusa de Sevilha Gosling, Professora do Magistério Superior**, em 06/12/2023, às 17:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de](#)

[2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Artur de Souza, Professor do Magistério Superior**, em 12/12/2023, às 18:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2870782** eo código CRC **11535971**.

Referência: Processo nº 23072.275015/2023-86

SEI nº 2870782

RESUMO

A Integração do Sistema de Controle de Quadro de Pessoal (SYSADP) e o Sistema de Administração de Pessoal (SISAP) propõe inovação nos processos organizacionais, com o objetivo de automatizar o processo de transmissão de informações entre os dois sistemas, eliminando a necessidade de digitação manual dos procedimentos de contratação e convocação dos servidores não efetivo. Isso torna os procedimentos mais ágeis e eficientes e aumentando a transparência das informações transmitidas. O desafio atual é lidar com o alto volume de solicitações para auxiliar na identificação e correção de falhas na integração, o que sobrecarrega os servidores do Setor de Pagamento. O objetivo geral deste trabalho é identificar as causas e quais os procedimentos para reduzir falhas na Integração do SYSADP e SISAP na SRE Divinópolis. A metodologia usada foi pesquisa-ação, análise documental e observação participante. Os dados foram extraídos do SYSADP e referem-se ao primeiro semestre de 2023. A inserção incorreta de dados pela escola causa falhas na Integração SYSADP e SISAP, porém, não leva à perda da automação, pois essas falhas podem ser corrigidas. Se houver inconsistência nas informações entre os sistemas SYSADP e SISAP, é necessário retomar o processamento manual do QI. As falhas técnicas são identificadas após o processamento, podendo gerar informações incompletas e erros no pagamento do servidor. No Setor de Pagamento, a Integração trouxe maior agilidade no envio da informação, diminuição de erros materiais e prevenção de danos ao erário. O supervisor de taxação passou a exercer um papel mais analítico, oferecendo suporte às escolas.

Palavras-chave: integração; inovação; SYSAP, SISAP

ABSTRACT

The Integration of the Personnel Control System (SYSADP) and the Personnel Administration System (SISAP) proposes innovation in organizational processes, with the aim of automating the information transmission process between the two systems, eliminating the need for typing manual of hiring and summoning procedures for non-permanent employees. This makes procedures more agile and efficient and increases the transparency of the information transmitted. The current challenge is to deal with the high volume of requests to help identify and correct integration failures, which overloads the Payment Sector servers. The general objective of this work is to identify the causes and procedures to reduce failures in the Integration of SYSADP and SISAP at SRE Divinópolis. The methodology used was action research, document analysis and participant observation. The data was extracted from SYSADP and refers to the first semester of 2023. Incorrect data entry by the school causes failures in the SYSADP and SISAP Integration, however, it does not lead to the loss of automation, as these failures can be corrected. If there is an inconsistency in the information between the SYSADP and SISAP systems, it is necessary to resume manual QI processing. Technical failures are identified after processing, which may result in incomplete information and server payment errors. In the Payment Sector, Integration brought greater agility in sending information, reducing material errors and preventing damage to the treasury. The taxation supervisor began to play a more analytical role, offering support to schools.

Keywords: integration; innovation; SYSAP, SISAP

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Falha Pré-validação	28
Quadro 2 - Falha - QI não processado que requer correções.....	30
Quadro 3 - QI não processado e retornado para fluxo manual	31
Quadro 4 - Falha Técnica	33
Quadro 5 - Funcionalidade para Formação Escolar no SYSADP	35
Quadro 6 – Sistema automatizado para registro afastamento de Licença Saúde	36
Quadro 7- Capacitação personalizada para secretários de escola.....	37
Quadro 8 - Padronização dos procedimentos no Setor de Pagamento	38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantidade de QI emitidos via SYSADP	254
Tabela 2 - Quantidade de QI emitido no SYSADP distribuído por cargo	245
Tabela 3 - Quantitativo de QI de inclusão de Cargo em substituição e Cargo Vago	26

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANE/IE	Analista Educacional– Inspetor Escolar
ASB	Auxiliar de Serviços de Educação Básica
ATB	Assistente Técnico da Educação Básica
DAFI	Diretoria Administrativa e Financeira
DIPE	Diretoria de Pessoal
DIRE	Diretoria Educacional
GO	Guia de Ocorrência
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPSEMG	Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais
MASP	Matrícula do Servidor Público
PEB	Professor de Educação Básica
PRODEMGE	Companhia de Tecnologia da Informação do Governo de Minas Gerais
QI	Quadro Informativo
SCPMSO	Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional
SEE/MG	Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais
SISAP	Sistema Integrado de Administração de Pessoal
SRE	Superintendência Regional de Ensino
SRE/Divinópolis	Superintendência Regional de Ensino Divinópolis
SYSAPD	Sistema de Controle de Quadro de Pessoal
SEPLAG	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 Justificativa.....	13
2 OBJETIVO	15
3 REVISÃO DE LITERATURA	16
3.1 Integração das plataformas SYSADP E SISAP na SRE Divinópolis	20
4 METODOLOGIA.....	22
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	23
5.1 Falha na Integração SYSADP E SISAP	27
5.1.1 Falha de Pré-validação	27
5.1.2 Falha de QI não processado.....	29
5.1.3 Falhas Técnicas.....	32
5.2 Impacto da Integração SYSADP e SISAP no Setor de Pagamento	33
6 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	35
6.1 Funcionalidade no SYSADP para Formação Escolar	35
6.2 Sistema automatizado para registro de afastamento de licença saúde.....	35
6.3 Capacitação personalizada para Secretários de Escola.....	36
6.4 Padronização dos procedimentos do Setor de Pagamento	37
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	41
APÊNDICE	45

1 INTRODUÇÃO

A Inovação Pública tem se tornado um assunto amplamente discutido que ultrapassou o âmbito das empresas e corporações privadas para se tornar relevante também em organizações públicas. Assim, as agências governamentais se veem forçadas a tomar ou desenvolver iniciativas para lidar mudanças constantes no cenário globalizado e interligado. Setores como Saúde e Educação têm se destacado na implementação de políticas inovadoras, devido à importância das interações entre cidadãos e governo nessas áreas (Cavalcante; Camões, 2017).

Essas perspectivas sobre inovação no setor público são alinhadas com a compreensão de que as mudanças implementadas devem impulsionar a eficiência na entrega de serviços públicos, gerando impactos positivos tanto social quanto economicamente. O objetivo dessas inovações é incorporar elementos inovadores na estrutura organizacional, que sirvam como ferramentas para otimizar os recursos disponíveis e aprimorar o desempenho do Estado, assegurando a satisfação das necessidades da população e agregando valor público (Silva *et. al.*, 2022).

A busca por novas tecnologias e inovações no setor público se tornou essencial para melhorar a eficiência do trabalho e atender à crescente demanda por serviços de qualidade. A Administração Pública brasileira está se adaptando ao mundo globalizado, buscando maximizar a produtividade dos funcionários e implementando novas habilidades e estratégias administrativas (Mendes; Oliveira; Veiga, 2020).

A adoção da tecnologia traz uma série de benefícios, incluindo a redução de custos, o aumento da produtividade, maior flexibilidade e aprimoramento da qualidade. Uma implementação eficaz da tecnologia gera valor tanto para a sociedade quanto para as empresas, refletindo-se em ganhos financeiros, otimização de processos, criação de soluções inovadoras, responsabilidade social e sustentabilidade. Quando utilizada de forma adequada e inteligente, a tecnologia se converte em uma vantagem competitiva, impulsionando o sucesso e a relevância de qualquer organização (Albertin; Albertin, 2021).

Especificamente, a tecnologia da informação e comunicação (TIC) possui o potencial de transformar os processos administrativos, promovendo uma gestão mais eficaz e transparente. Conforme observado por Mesquita (2020), o uso de sistemas de informação permite a

automação de tarefas repetitivas, a integração de dados e a disponibilização de canais de comunicação mais eficazes para os cidadãos. Além disso, a TIC viabiliza a implementação de políticas de governo eletrônico, tornando os serviços públicos acessíveis online e, assim, reduzindo a necessidade de deslocamentos e ocorrência de filas.

Para aprimorar a qualidade dos serviços públicos, é preciso investir em tecnologia e capacitar os servidores públicos para a implementação de plataformas digitais inovadoras. Além disso, é indispensável assegurar a proteção dos dados pessoais dos usuários e promover a inclusão digital daqueles que ainda não possuem acesso à internet (Ribeiro *et. al.*, 2021).

1.1 Justificativa

A Integração do Sistema de Controle de Quadro de Pessoal (SYSADP) e Sistema de Administração de Pessoal (SISAP) tem como objetivo automatizar o processo de transmissão dos Quadro de Informações (QI), geradas no sistema SYSADP para o sistema SISAP de forma direta e online. Isso elimina a necessidade de digitação manual por parte do supervisor de taxaço, tornando os procedimentos de admissão e dispensa de servidores não efetivos mais eficientes e ágeis. Automatizar esses processos reduz significativamente a possibilidade de erros na entrada de dados, resultando em conclusão mais rápida das tarefas. Como resultado, a transparência das informações transmitidas é automaticamente melhorada e torna-se mais precisa (PRODEMG, 2023).

No entanto, após a implementação da Integração SYSADP X SISAP em todas as escolas estaduais da jurisdição da SRE Divinópolis em janeiro de 2023, foram identificadas falhas no envio dos Quadros Informativos (QI), o que dificultou o alcance dos objetivos da integração. O processamento online de todos os QI não teve sucesso devido à diversidade de fontes de dados, formatos diferentes, informações contraditórias ou imprecisas e falta de padrões uniformes. Essas inconsistências nos dados resultaram em falhas no processo de Integração entre SYSADP e SISAP.

No âmbito do Setor de Pagamento da SRE Divinópolis, surgiu um desafio significativo devido ao aumento das solicitações para auxiliar as escolas na detecção e correção de falhas na Integração entre SYSADP e SISAP. Essa crescente demanda sobrecarregou os servidores

envolvidos, resultando em tempos de resposta prolongados e afetando negativamente o andamento das atividades do Setor de Pagamento.

A fim de abordar as origens das falhas que afetam negativamente o desempenho da Integração entre SYSADP e SISAP, é necessário investigar as razões por trás dessas falhas, seja de natureza técnica ou relacionada à inserção incorreta de dados pelas escolas. Além disso, é importante considerar quais melhorias podem ser implementadas para aprimorar a qualidade da integração.

2 OBJETIVO

O objetivo geral do presente trabalho é identificar as causas, bem como os procedimentos a serem tomados para reduzir as falhas durante o processo de Integração entre SYSADP e SISAP na SRE Divinópolis.

Os objetivos específicos são:

- Identificar a quantidade de QI processados e os QI que apresentaram falhas sendo necessário a taxaço manual;
- Analisar as falhas para determinar se são erros técnicos ou devido a problemas na execuço pela escola;
- Identificar o impacto da Integraço SYSADAP e SISAP no setor de Pagamento

3 REVISÃO DE LITERATURA

A inovação refere-se à introdução de novas ideias, métodos ou produtos, para solucionar problemas ou trazer melhorias. Lu; Matui; Gracioso (2019) afirmam que a inovação é um conceito amplo e multifacetado que varia dependendo do contexto. Não se restringe apenas à criação de produtos tecnologicamente avançados, mas também engloba processos, modelos de negócios, estratégias organizacionais e abordagens criativas para resolver problemas existentes. É uma abordagem contínua e dinâmica com o objetivo de se destacar no mercado, criar valor, impulsionar o crescimento econômico e se adaptar às mudanças culturais e tendências emergentes.

O conceito de inovação descreve as mudanças trazidas por ideias, produtos e processos novos. Ela pode ser dividida em dois tipos principais: a Inovação Radical, que traz mudanças disruptivas e revolucionárias, e a Inovação Incremental, que consiste em melhorias graduais nos processos existentes. A Inovação Radical resulta de intensa pesquisa e pode transformar indústrias e sociedades, enquanto a Inovação Incremental visa aprimorar a eficiência, qualidade e usabilidade de maneira gradual (Gonçalves, 2020).

Segundo Saldanha; Cruz (2021) inovações de produtos e serviços são geralmente relacionadas à tecnologia, enquanto as inovações de processos têm uma abordagem mais administrativa, introduzindo elementos adicionais na produção e operação da organização. Por outro lado, as inovações organizacionais envolvem a implementação de novos formatos e práticas de gestão. Muitas vezes, a ênfase nas inovações tecnológicas ocorre devido à sua visibilidade e impacto tangível, podendo provocar mudanças disruptivas em um curto espaço de tempo.

A tecnologia, em sua essência, engloba processos, ferramentas, métodos e conhecimentos que podem modificar a realidade, tanto no mundo físico quanto no virtual. Seu avanço não só impulsionou o progresso, mas também revolucionou como lidamos com informações, procedimentos e quantidades, mudando paradigmas estabelecidos. Reconhecer o impacto da tecnologia é fundamental para compreender sua influência na formação da sociedade e para tomar decisões bem-informadas em meio a esse cenário em constante evolução (Cristóvam *et. al.*, 2020).

Os sistemas de informação desempenham um papel crucial ao conectar Tecnologia da Informação, hardware, software e comunicações às organizações. Eles coletam, armazenam, processam e analisam dados, transformando-os em informações valiosas para embasar decisões estratégicas e otimizar a eficiência operacional. Implementar tais sistemas com sucesso requer um planejamento adequado, infraestrutura tecnológica sólida, treinamento da equipe e uma abordagem integrada (Silva *et al.*,2019).

A inovação vai além da tecnologia, abrangendo a habilidade de identificar oportunidades, fomentar uma cultura de experimentação e colaboração, e estar aberto a novas ideias. Embora a tecnologia desempenhe um papel de apoio na inovação, são as pessoas e a mentalidade disruptiva da organização que impulsionam a verdadeira evolução (Cavalcante; Camões, 2017).

As constantes evoluções tecnológicas presentes na sociedade moderna exigem atualizações incessantes nos sistemas e dispositivos em uso. A cada dia, novas plataformas emergem, e mais softwares e aplicativos são incorporados aos nossos aparelhos, tornando crucial o desenvolvimento de uma postura ágil e autônoma diante das mudanças. Esses avanços contribuíram para que nossa realidade ganhasse uma nova definição, que se assemelha muito à inovação disruptiva (Campos, 2023).

A inovação disruptiva é um fenômeno impulsionado pela tecnologia que pode levar à transformação dos modelos existentes. De acordo com Payão; Rossignoli (2019), as inovações disruptivas criam oportunidades para desenvolver novos mercados e modelos comerciais, oferecendo soluções mais eficazes do que as tradicionais. Elas transformam estruturas e procedimentos anteriores ao oferecer bens e serviços de maneira inovadora.

A análise do efeito disruptivo revela uma variabilidade significativa em sua magnitude, devido aos diferentes tipos de inovações tecnológicas. Algumas inovações resultam em mudanças menores nos âmbitos econômico, social e regulatório, sendo facilmente incorporadas pela sociedade e sistema legal. Outras inovações causam rupturas mais complexas, exigindo uma adaptação desafiadora. Lidar com essas transformações requer uma abordagem profissional para minimizar conflitos e efeitos indesejados (Oliveira; Quadros, 2022).

A introdução de tecnologias inovadoras requer que os trabalhadores adquiram habilidades para utilizá-las de maneira eficaz. A incorporação de inovações e a automação dos processos

operacionais podem impactar tanto a equipe quanto a cultura organizacional. Portanto, é crucial adotar medidas de gerenciamento de mudanças, incluindo o desenvolvimento de habilidades e a comunicação eficaz, para garantir uma transição suave e positiva. Além disso, ao implementar mudanças, é importante considerar tanto os aspectos técnicos quanto os aspectos humanos e sociais (Porrúa *et. al.*, 2021).

A comunicação desempenha um papel fundamental na promoção da inovação tecnológica, na geração de conhecimento e na bem-sucedida adoção de mudanças. É essencial compartilhar informações de forma imparcial e fundamentada para garantir uma base sólida de evolução baseada em fatos. A comunicação aberta facilita a chegada a acordos relacionados aos problemas que surgem durante a implementação de novas tecnologias ou métodos de trabalho. Ao comunicar diversos aspectos, é possível encontrar soluções de maneira colaborativa e produtiva. Uma comunicação eficaz viabiliza a colaboração multidisciplinar, permitindo que várias áreas de expertise contribuam com suas perspectivas respectivas (Vasconcelos *et al.*, 2020).

A capacidade de inovação das organizações é primordial para o êxito e desenvolvimento, tanto no âmbito público quanto privado. O estabelecimento de um capital humano inovador desempenha um papel de destaque neste procedimento. Para Camões (2019), iniciativas voltadas para o aprimoramento do capital humano desempenham um papel fundamental na estimulação de atividades inovadoras. Isso ocorre devido ao impacto positivo que têm no comprometimento dos funcionários, na liderança, na motivação dos gestores para adquirir novos conhecimentos, na mentalidade de desenvolvimento contínuo e no capital social. Essas variáveis estão intrinsecamente ligadas ao processo de inovação.

O setor público deve garantir a disponibilização de soluções tecnológicas que atendam às demandas da Administração Pública. Diversas unidades administrativas, diferenças políticas e legislativas podem complicar os processos de aquisição e implementação de sistemas de informação. Para alcançar eficiência e adaptar-se às particularidades, a administração pública deve planejar e desenvolver estratégias de aquisição e implementação de sistemas que levem em consideração a presença de sistemas diversos em vários órgãos públicos, bem como a necessidade de atualização e personalização dos produtos tecnológicos (Sousa, 2018).

Integrar a inovação na Administração Pública e adotar práticas modernas e tecnologias pode trazer uma série de benefícios significativos para o setor público e, por extensão, para a sociedade como um todo. Segundo Carvalho *et al.* (2019) é essencial promover a inovação no setor público para alcançar a modernização, eficiência e qualidade nas organizações. A inovação deve ser incorporada à rotina de trabalho da Administração Pública como uma ferramenta cotidiana. Uma parte significativa das inovações no setor público envolve ajustes menores nos processos, visando aprimorar os serviços prestados.

Mesmo que exista uma visão equivocada de que o setor público não inova, os desafios internos do governo, na verdade, estimulam a inovação. A inovação ou mudança envolve a adição de algo benéfico para a organização, seja para aprimorar uma prática existente ou introduzir uma nova estratégia. O setor público frequentemente é percebido como lento e burocrático, levando à crença de que a inovação é impossível nessa esfera. No entanto, a verdade é que o setor público enfrenta desafios únicos, como orçamentos limitados e regulamentações rigorosas, que tornam a inovação mais difícil, mas também mais importante (Saldanha; Cruz, 2021).

A administração pública enfrenta desafios em um mundo em constante mudança. Para lidar com essas demandas, é necessário inovar e encontrar maneiras mais eficientes de produzir valor público, Para Bergue, (2019, p.74)

“As pessoas e suas competências estão no centro dos processos de inovação. Os servidores públicos, por suas capacidades e saberes, sejam acumulados pelas formações precedentes e vivências no contexto do trabalho, sejam potencialmente advindos de novos investimentos em capacitação, podem encerrar em si um conjunto de competências que, não somente pode, mas deve ser mobilizado para a geração de valor público, se não por outro motivo mais nobre, minimamente em homenagem ao princípio constitucional da eficiência.³³ Essas capacidades instaladas, tomadas e articuladas coletivamente, têm a possibilidade de produzir resultados melhores.”

Para que a inovação seja efetiva na administração pública, é necessário que haja uma gestão eficiente e comprometida com a busca por soluções inovadoras. A gestão pública deve ser pautada pela transparência, pela participação da sociedade e pela capacidade de identificar e promover a implementação de novas ideias. Além disso, é fundamental que a gestão esteja aberta ao diálogo e à colaboração, tanto internamente, com os servidores públicos, quanto externamente, com a sociedade civil e o setor privado (Dória *et. al.*, 2017).

3.1 Integração das plataformas SYSADP E SISAP na SRE Divinópolis

A integração entre os sistemas SYSADP e SISAP foi implementada para automatizar o envio dos Quadros Informativos (QI) de inclusão e desligamento de servidores não efetivos da SEE. Essa integração permite a transmissão direta de informações do sistema SYSADP de elaboração de QI para o sistema de pagamento SISAP. Isso representa uma mudança audaciosa em relação às práticas antigas que estavam em vigor há décadas. Essa iniciativa busca trazer benefícios tanto para o Estado, ao aumentar a eficiência do processo, quanto para os usuários internos, ou seja, os servidores que serão beneficiados pela agilidade do novo sistema (PRODEMG, 2023).

A SRE/Divinópolis é encarregada de supervisionar 123 escolas estaduais distribuídas por 30 municípios em sua área de atuação. Sua estrutura é semelhante às demais SREs e inclui três diretorias: a Diretoria Educacional (DIRE), que se concentra na melhoria das ações pedagógicas e no suporte escolar; a Diretoria de Pessoal (DIPE), responsável pelo planejamento e gestão de recursos humanos; e a Diretoria Administrativa e Financeira (DAFI), encarregada do planejamento, coordenação e monitoramento das atividades orçamentárias, financeiras e administrativas (Santos, 2014).

O Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SISAP), operando em plataforma alta, é um sistema centralizado com rigorosos padrões de segurança de acesso. É administrado pela Companhia de Tecnologia da Informação do Governo de Minas Gerais (PRODEMG), e concentra procedimentos relacionados à folha de pagamento, inclusão e consulta de dados dos servidores do estado. O sistema oferece ferramentas para busca e pagamento, permitindo que os responsáveis pela taxação acessem o módulo de inserção de valores, garantindo a segurança e integridade das informações financeiras. Além de suas funções principais, o SISAP também serve como base para o desenvolvimento de outros sistemas corporativos (Eulálio, 2017).

O Sistema de Controle de Quadro de Pessoal (SYSADP) é um sistema de informações que opera na plataforma baixa. Ele gerencia as vagas para cargos na rede estadual de ensino da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG). Ele é responsável por gerenciar as vagas disponíveis para cargos na Rede Estadual de Ensino da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG). Este sistema permite a inclusão e análise das vagas, a elaboração e divulgação dos editais, a criação do quadro informativo (QI) e a geração de relatórios de acompanhamento. Em 2016, o sistema foi atualizado para modernizar o processo

de contratação temporária. No entanto, apesar das mudanças realizadas, o procedimento final permaneceu inalterado: os QIs emitidos pelas escolas ao final do processo continuam sendo enviados à SRE para a taxaço no setor de pagamento (Souza; Carvalho, 2020).

A eliminaço da taxaço manual dos Quadros Informativos (QI) também implica a simplificaço dos processos internos que estavam em uso por décadas e que não acompanharam o avanço tecnológico do mundo contemporâneo. Essas prticas manuais, embora eficazes no passado, mostraram-se desatualizadas diante da crescente necessidade de modernizaço na Administraço Pblica (PRODEMG, 2023).

Anteriormente, a mesma tarefa precisava ser executada em dois sistemas distintos, o que demandava um tempo e esforço consideráveis. É importante destacar que a integraço entre o SISAP e o SYSADP vai alm de uma simples transformaço tecnolgica; ela tambm representa uma mudanço cultural significativa na abordagem das Superintendncias Regionais de Ensino (SRE) em relaço à gesto de servidores (PRODEMG, 2023).

Os Taxadores ou supervisores de taxaço sã servidores pblicos autorizados a trabalhar com o sistema SISAP. Sua responsabilidade, de acordo com Eulálio (2017), é conduzir e supervisionar os procedimentos necessrios para o processamento da folha de pagamento dos servidores pblicos do Estado de Minas Gerais. Um taxador competente é aquele que processa a folha de pagamento mensal de forma eficaz, com o mnimo de erros, garantindo assim a satisfaço dos clientes, ou seja, dos servidores das escolas atendidas.

Os dados inseridos no sistema SYSADP comam na escola, que é a ponta do sistema, sendo esta etapa de responsabilidade do secretrio escolar. É importante que as informaes fornecidas pelas escolas sejam precisas, pois isso é fundamental para garantir a integridade dos dados no sistema. A qualidade e exatido das informaes desde o incio do processo desempenham um papel crucial na confiabilidade de toda a Integraço SYSADP e SISAP.

4 METODOLOGIA

Quando se propõe estudar um assunto específico ou determinado assunto, a intenção é desvendar e, a partir disso, criar conhecimentos. Para atingir este objetivo, é necessário que o pesquisador estipule um caminho a seguir, que possa ajudá-lo na investigação. Além disso, também é preciso determinar o foco da pesquisa, ou seja, a questão e os resultados desejados. (Correa, 2018)

A presente pesquisa é pesquisa-ação e refere-se a análise documental, que se caracteriza “pela pesquisa de materiais que ainda não receberam um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa” (Gil, 2002, p. 47).

Os dados quantitativos referente ao processamento de QIs (admissões e dispensas) e à quantidade daqueles que retornaram ao fluxo manual devido a falhas foram obtidos a partir do Sistema de Controle de Quadro de Pessoal (SYSADP). Esta pesquisa concentrou-se no primeiro semestre de 2023, no período de 01/01 a 31/07/2023.

Para o desenvolvimento da pesquisa proposta, foi escolhida a pesquisa descritiva, que, segundo Nunes *et. al.* (2016) tem como finalidade identificar, registrar e examinar as características, variáveis ou fatores que se associam a um fenômeno ou processo, sem discutir os conteúdos. Seu maior benefício é apresentar novas perspectivas sobre realidades conhecidas.

Foi realizado um levantamento dos QIs de admissão e desligamento preenchidos no SYSADP e enviados automaticamente para o SISAP, bem como dos QIs que não passaram pelo processo automático. O objetivo é avaliar a integração entre os sistemas, identificar possíveis falhas e realizar uma análise comparativa entre falhas recorrentes e isoladas. A finalidade é encontrar soluções para as questões identificadas.

Por meio observação participativa, foram analisados os impactos da Integração SYSADP e SISAP no Setor de Pagamento da SRE Divinópolis, no qual exerço a função de Supervisor de Taxação.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A Secretaria de Estado de Educação (SEE) utiliza dispositivos legais adequados para assegurar a efetiva operacionalidade das escolas estaduais integrantes das Superintendências Regionais de Ensino (SREs). Como não existem servidores efetivos em quantidade suficiente para suprir a demanda de pessoal nas escolas, a SEE realiza contratações temporárias para servidores não efetivos em diversas carreiras.

O Quadro Informativo (QI) é o documento utilizado para inserir informações essenciais de servidores não efetivos no sistema de pagamento. A SEE oficializou o uso desse documento para padronizar os procedimentos em seus setores de pagamento. Nele constam informações como nome, Matrícula do Servidor Público (MASP), período do contrato, escola, carga horária a ser cumprida, natureza do contato (se em função vaga ou em substituição), quantidade de aulas e a matéria a ser ministrada (para professores), o número de admissão do servidor. Também é usado para informar a dispensa do contrato.

O processo de Integração SYSADP x SISAP começa com o cadastro de uma vaga pela escola no sistema SYSADP. O preenchimento correto de todos os dados no SYSADP é de suma importância, uma vez que eles ficarão gravados no SISAP e servirão como base para o pagamento correto dos servidores. É importante seguir os procedimentos e diretrizes fornecidos para garantir inserção precisa das informações no SYSADP, pois qualquer erro ou omissão pode levar a problemas no processamento dos pagamentos no SISAP.

O secretário da escola é o responsável pelo preenchimento correto do QI. Esse procedimento requer uma análise cuidadosa e uma verificação minuciosa das informações inseridas, com o objetivo de garantir a integridade dos dados. É importante que que esses profissionais compreendam e sigam as instruções, garantindo a inserção precisa das informações no sistema SYSADP.

A escola deve registrar os editais de vagas no sistema SYSADP, justificando a razão da solicitação, especificando o período do contrato e o horário de trabalho. Em casos de funções de substituição, é importante identificar o titular afastado, o prazo e o motivo do afastamento. Quando um candidato se apresenta para preencher a vaga, um QI é gerado no SYSADP.

Através da integração dos sistemas, esse QI é automaticamente transmitido para o SISAP, com o objetivo de gerar o pagamento do novo servidor.

O resultado do envio do QI do SYSADP para o SISAP, gera as seguintes respostas:

- 1- **Envio pendente:** O QI emitido está aguardando o envio para o SISAP;
- 2- **Processado:** O QI foi validado e incluído no SISAP
- 4- **Falha:** O QI foi rejeitado não prosseguindo para SISAP. Neste caso, deve-se verificar o motivo do problema, realizar a correção e enviar novamente.

A Tabela 1 apresenta o índice de servidores com contratação temporária para atuar na Rede Estadual de Ensino da SRE Divinópolis no primeiro semestre de 2023.

Tabela 1 - Quantidade de QI emitidos via SYSADP

Quadro informativo (QI)	Quantidade	Porcentagem
Inclusão	7.221	62,33%
Dispensa	2.436	21,03%
Fluxo Manual	1.928	16,64%
TOTAL	11.585	100

Fonte: Elaborado pela autora com base de dados do SYSADP

O QI de inclusão é ingresso do servidor não efetivo, enquanto os QI de dispensa são decorrentes do desligamento do servidor, seja a pedido ou para alteração da situação funcional. Esses QIs representam respectivamente 62,33% e 21,03% do total dos QI emitido no SYSADP, os quais são transmitidos online, diretamente para o SISAP, sem necessidade de digitação por parte do taxador, cumprindo assim o objetivo de integração entre os sistemas.

Os QIs Fluxo Manual são aqueles que apresentaram falhas no processamento, resultando na perda da automatização. Durante o período analisado, eles representaram 16,64% do total de QIs inseridos no SYSADP. Como resultado, todos os processos de inclusão de dados no SISAP precisam ser realizados manualmente. Isso demanda tempo e implica custos de envio do QI físico da escola para a SRE e vice-versa, aumentando a carga de trabalho e a possibilidade de erros materiais.

A Tabela 02 mostra a quantidade de QI emitido para diferentes cargos e é dividida em quatro categorias: Inclusão, Dispensa, Fluxo manual e o total de QI emitidos para cada cargo.

Tabela 2 - Quantidade de QI emitido no SYSADP distribuído por cargo

	Inclusão	Dispensa	Fluxo manual	TOTAL
Assistente Técnico de Educação (ATB)	390	59	105	554
Auxiliar Serviço da Educação Básica (ASB)	1.395	146	207	1.748
Analista de Educação Básica (AEB)	8	0	1	9
Analista Educacional (ANE)	2	1	1	4
Especialista da Educação Básica (EEB)	256	64	107	427
Professor da Educação Básica (PEB)	5.172	2.166	1.507	8.845

Fonte: Elaborado pela autora com base de dados do SYSADP

O Quadro Administrativo é composto pelos cargos de Assistente Técnico de Educação Básica (ATB) e Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB). Esses profissionais são responsáveis pelo setor administrativo e pela manutenção das instituições de ensino.

O Quadro do Magistério é constituído pelos cargos de Analista de Educação Básica (AEB), Professor de Educação Básica (PEB), Especialista em Educação Básica (EEB) e Analista Educacional Inspetor Escolar (ANEI). Eles atuam diretamente na área pedagógica.

Os QIs que retornaram ao fluxo manual dos cargos ATB, ASB e EEB correspondem, respectivamente, a 105, 207 e 107 do total de QIs para cada função. Isso ocorre principalmente em cargos de substituição devido ao fato de não haver equivalência nos dados do substituído registrados no SISAP e nos dados da substituição inseridos no SYSADP, especialmente em relação ao período de afastamento por licença saúde, afastamento por férias regulamentares e prêmio.

A análise dos dados apresentados na Tabela 02 evidencia que a função de professor (PEB) se destaca notavelmente, com um total de 8.842 QIs registrados no SYSADP. Esse valor ressalta sua posição como o grupo preponderante dentre os servidores não efetivos. Dos QIs de Fluxo manual, observa-se que 1.507 estão vinculados ao cargo de PEB e exibiram inconsistências nos dados entre o SYSADP e o SISAP, resultado da ampla gama de contextos em que os professores desempenham suas atividades, abrangendo desde o ensino fundamental até o médio, com uma variedade de matérias lecionadas.

A Tabela 3, a seguir, oferece uma visão abrangente das convocações e contratações realizadas nas escolas estaduais sob a jurisdição da SRE Divinópolis. a tabela, foram segmentadas as admissões de servidores não efetivos para cargos vagos e em substituição, bem como o total dessas duas categorias agregadas.

Tabela 3 - Quantitativo de QI de inclusão de Cargo em substituição e Cargo Vago

	Cargo Vago	Percentual	Cargo Substituição	Percentual	Total
Assistente Técnico de Educação (ATB)	231	46,67%	264	53,33%	495
Auxiliar Serviço Educação Básica (ASB)	1470	84,10%	278	15,90%	1.748
Especialista da Educação Básica (EEB)	233	64,19%	130	35,81%	363
Professor da Educação Básica (PEB)	4807	71,97%	1.872	28,03%	6.679
Analista de Educação Básica (AEB)	8	100%	0	0%	8
Analista Educacional (ANE)	1	50%	1	50%	2

Fonte: Elaborado pela autora com base de dados no SYSAP

O cargo vago é predominante devido à escassez de servidores efetivos em número suficiente para atender à demanda, levando à contratação/convocação temporária de profissionais para suprir necessidades de excepcional interesse público.

Uma exceção ocorre no cargo de Assistente Técnico de Educação (ATB), onde a representatividade das vagas em substituição é de 53,33% do total. Uma peculiaridade desse cargo é que, no caso de servidores em afastamento preliminar à aposentadoria, eles não são considerados vagos até que sua aposentadoria seja oficialmente publicada, mesmo que não estejam em cargo ativos.

O cargo de substituição é criado para atender às necessidades dos profissionais da educação que se afastam de seus cargos por várias razões, como licença saúde (LTS), férias-prêmio, afastamento eleitoral e outros tipos de desligamento da função docente, como ajustamento funcional, ocupação de cargos comissionados e exercício da função de vice-diretor. Nessas situações, é essencial realizar substituições que garantam a totalidade da carga horária dos estudantes e a continuidade dos serviços.

No que diz respeito ao Auxiliar Serviços Educação Básica (ASB), 84,10% do total das vagas é de cargo vago, uma vez que não há concursos públicos para preenchimento desse cargo. O

ingresso ocorre por meio de contratações com uma vigência inicial de um ano, que podem ser prorrogadas por igual período.

5.1 Falha na Integração SYSADP E SISAP

As falhas no sistema de integração podem ocorrer por diversas razões, tais como erros de programação, falta de atualização de dados, problemas de comunicação entre sistemas ou até mesmo devido à inclusão equivocada de um edital de vaga por parte da escola. Nesse contexto, é importante identificar as causas das falhas no sistema de integração e adotar medidas corretivas para minimizar a necessidade de recorrer ao processo manual.

Quando surgem inconsistências nesse processo, cabe ao secretário a responsabilidade de identificá-las e resolvê-las. Se as falhas forem complexas, o supervisor de taxaço é acionado para auxiliar na sua solução. É imprescindível que os servidores envolvidos nesse processo possuam habilidades analíticas e atenção aos detalhes, garantindo, assim, a precisão das informações inseridas no sistema.

A integração entre o SYSADP e o SISAP está sujeita a diferentes tipos de falhas que podem afetar a transferência eficiente e precisa de dados entre os sistemas. As três categorias de falhas identificadas são: Pré-validação, QI não processado e Falha técnica.

5.1.1 Falha de Pré-validação

As falhas de pré-validação estão relacionada à fase de pré-validação dos dados. Nesse estágio, os dados enviados pelo sistema de origem, o SYSADP, não atendem aos critérios de validação do sistema receptor, o SISAP. Isso pode ser causado por diversos motivos, como formatos incorretos ou campos obrigatórios ausentes, exigindo correções no SYSADP antes de uma nova tentativa de integração. Como resultado, isso pode causar atrasos nos processos que dependem desses dados.

No Quadro 01, são apresentadas as descrições das falhas que ocorrem na escola durante o preenchimento dos dados do QI no SYSADP.

Quadro 1 - Falha Pré-validação

Falha	Descrição
Formação Escolar	Ausência de preenchimento correto da formação escolar do candidato.
IPSEMG - Assistência à saúde	A contribuição é opcional e desse ser a mesma da convocação e/ou contratação anterior.
E-mail institucional	Preenchimento não contém sufixos aceitos, como "gov.br".
Telefone	O preenchimento não contém o DDD ou está incorreto.
Nome do Pai e/ou Mãe	Preenchimento incorreto do nome do pai ou da mãe, com espaços ao final da inserção do nome.
Dados Pessoais	Preenchimento incorreto com espaço e acento ortográfico.
PIS/ PASEP	O servidor não possui registro ou informou número indevido.
Carteira de Identidade	Falta data de expedição ou a sigla do Órgão Emissor está errada.
Título Eleitor	Preenchimento com número inválido.
Logradouro	O tipo do logradouro, como "Rua" ou "Av.", não é válido.
Taxação Fechada	Envio do QI fora do período permitido para taxaço.

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados SYSADP

As falhas recorrentes, em que o secretário busca orientação junto ao supervisor de taxaço, referem-se à Formação Escolar e à Adesão ao IPSEMG. As demais falhas são de fácil correção, uma vez que se trata de preenchimento incorreto dos dados referentes ao novo servidor.

A inserção da formação escolar requer maior atenção, tanto do secretário quanto do supervisor de taxaço. Para garantir o preenchimento correto das informações sobre formação escolar, é obrigatório preencher o nível de formação, área do conhecimento, área de formação e curso. Esses campos exigem inserção manual, já que não há uma funcionalidade de busca automática vinculada aos cursos. Nessa situação, o taxador tem o papel de orientar corretamente em relação à área do conhecimento e de formação, além de auxiliar na verificação da exatidão do nome do curso mencionado.

A adesão do servidor à Assistência à Saúde prestada pelo IPSEMG (Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais) é facultativa e ocorre no momento em que o servidor assume seu cargo. A decisão de aderir ou não fica a cargo do próprio servidor. Caso um servidor possua dois cargos, é importante que a opção de adesão à Assistência à Saúde do IPSEMG seja a mesma para ambos, a fim de garantir consistência na escolha.

Ao preencher o campo relacionado ao IPSEMG, o processamento do QI não será realizado se a opção selecionada diferir daquela registrada em contratos ou convocações anteriores, bem como em outras situações de admissão. O secretário solicita ao supervisor de taxaço que verifique a opção de adesão ao IPSEMG registrada no SISAP, uma vez que não existe uma opção de pesquisa disponível no SYSADP. Se houver discrepância entre o formulário preenchido pelo servidor e o registro no SISAP, o servidor será informado e solicitado a rever sua escolha. Caso opte por reativar a Assistência à Saúde, o servidor deverá se dirigir pessoalmente a uma agência do IPSEMG para efetuar a alteração.

5.1.2 Falha de QI não processado

O QI não é processado quando ocorre uma inconsistência entre os dados inseridos no SYSADP e os dados registrados no SISAP, resultando em falhas. Isso pode acontecer por uma série de razões, que variam desde equívocos durante o preenchimento por parte da escola até a ausência de um período de afastamento para o substituído. É importante identificar a fonte da inconsistência e corrigir os dados para que eles se alinhem corretamente entre os sistemas.

O supervisor de taxaço deve analisar e verificar como sanar essa falha. Se o erro for proveniente de informações inadequadas da escola na geração do QI, são solicitadas as correções um subsequente processamento. Se a falha for resultado de informações divergentes entre SYSADP e SISAP, o QI é retomado para o fluxo manual, sendo necessário a inclusão manual dessa contratação ou convocação.

O Quadro 02 apresenta as discrepâncias que surgem quando os dados inseridos no SYSADP (carga horária, quantidade de aulas e período e classificação do afastamento) não correspondem completamente às informações registradas no SISAP. Essas diferenças impedem o processamento adequado do QI.

Quadro 2 - Falha - QI não processado que requer correções

Falha	Descrição
Admissão	Admissão consta como ativa
	Admissão não representa contratação
	Admissão não indica convocação
Carga horária divergente	Carga horária informada extrapola o saldo disponível para substituição.
	Servidor substituído não possui a mesma carga horária cadastrada no QI
Servidor não pode ser substituído	Não foi encontrada carga horária equivalente para o substituído
	Período substituição não compatível com férias regulamentares do substituído
	Período de substituição não compatível com férias prêmio do substituído

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do SYSADP

Na falha “Admissão consta com Ativa” o QI de dispensa não foi emitido pela escola, o que, por sua vez, impede o processamento do QI de inclusão. Para resolver essa falha, é necessário que o QI de dispensa seja processado corretamente.

A contratação é relativa ao quadro administrativo, enquanto a convocação refere-se ao quadro de magistério. Ambas não podem ocorrer de forma simultânea em uma mesma admissão, isto é, uma contratação não pode coincidir na mesma admissão com uma convocação, e vice-versa. A falha “Admissão” ocorre quando QI é emitido na admissão indevida, portanto a escola deverá editar o QI para admissão correta.

Quanto a falha “Carga horária divergente”, a escola gerou um edital para a vaga em substituição errado no SYSADP. Assim, será necessário verificar os dados do substituído no SISAP e criar um edital para a vaga corretamente.

A ocorrência da falha "Servidor não pode ser substituído" acontece quando a escola insere informações incorretas no SYSADP para o QI em cargo de substituição, como carga horária do professor, nível de atuação, turno ou período divergente do afastamento de férias, entre outros. Nestes casos, o taxador verifica a situação correta e a escola realiza as alterações necessárias no SYSADP e, em seguida, processa novamente o QI.

No quadro 03, estão listadas as falhas que não podem ser corrigidas, e os QI precisa ser incluído manualmente.

Quadro 3 - QI não processado e retornado para fluxo manual

Falha	Descrição
QI de prorrogação contrato	Prorrogação de contrato de ASB e ATB
Servidor não pode ser substituído	Não está em afastamento ou afastamento não permite substituição
	Substituição em cargo comissionado
	Não foi encontrado motivos que justifiquem a falha

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do SYSADP

As falhas “QI prorrogação de contrato e “Substituição em cargo comissionado” ainda não fazem parte da integração, exigindo um processamento manual por parte do taxador.

A falha "Não foi encontrado motivo que justifique a falha" representa um problema técnico. Isso ocorre quando os dados nos sistemas SYASDP e SISAP estão corretos, mas o processamento automático do Quadro de Ingresso (QI) não ocorre conforme o esperado. Isso resulta na necessidade de realizar o processamento manualmente.

O processamento do QI em cargo em substituição é o ponto crítico da Integração SYSADP e SISAP, especialmente quando se trata de afastamentos por licença saúde. Nessas situações, o QI retorna para o fluxo manual e o taxador assume toda a responsabilidade de transformar uma integração automatizada em um processo manual.

A concessão de afastamento do trabalho por motivo de saúde varia de acordo com o tipo de vínculo do servidor e requer alguns procedimentos específicos. O afastamento do trabalho por motivo de saúde pode ser concedido ao servidor não efetivo por até 15 dias. Após o 16º dia de afastamento, torna-se necessário solicitar o auxílio-doença junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Para servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo, a licença saúde pode ser

concedida por um período máximo de sessenta dias, podendo ser prorrogada conforme a necessidade do servidor.

A concessão desse afastamento ocorre mediante avaliação pericial realizada pela Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional (SCPMSO) da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG). É importante destacar que a responsabilidade pela inserção do período de licença saúde no SISAP é da SEPLAG.

Normalmente, esses afastamentos não são inseridos em tempo hábil, o que resulta em inconsistências nos sistemas. Isso ocorre devido à ausência do registro do período de afastamento, o que impede a realização da transmissão automática do QI.

A principal razão pela qual os QIs são redirecionados para o fluxo manual é devido à ocorrência da falha "Servidor não pode ser substituído devido à ausência do afastamento". A ausência de afastamento não pode ser resolvida internamente, uma vez que está condicionada à ação da SEPLAG, um órgão externo responsável pela inclusão do afastamento.

Devido a essas falhas, a capacidade de alcançar o objetivo de processamento automático dos QI através da Integração SYSADP e SISAP é comprometida. Isso por sua vez coloca uma sobrecarga adicional sobre o taxador, que precisa lidar com o processamento manual desses casos. Além disso, também resulta na necessidade de deslocamento da escola até a SRE, visto que é necessário o envio físico do QI.

5.1.3 Falhas Técnicas

As falhas técnicas podem ter várias causas e podem ter impactos significativos, especialmente quando se trata de informações sensíveis, como dados de pagamento. Essas falhas podem resultar em informações incorretas sendo transmitidas entre os sistemas. É importante ressaltar que as falhas técnicas não comprometem necessariamente a transferência online entre o SYSAP e o SISAP.

O Quadro 04 apresenta as falhas técnicas identificada pelo supervisor de taxaço. Todas as falhas apresentadas no Quadro 04, são detectadas após o processamento, quando o taxador pesquisa os dados no SISAP no momento de validação do QI.

Quadro 4 - Falha Técnica

Falha	Descrição
QI processados sem motivos para substituição	Erro de processamento pois não tem dados correlacionado entre substituído e substituto.
Falhas na geração de dados financeiros	Dados financeiro indevido ocasionando erro no pagamento do servidor.
Não aparece o MASP do substituído	Nas convocações em substituição ao MASP do substituído não é registrado adequadamente.
Período já encerrou com admissão "ativas"	Aparece a situação do servidor com ativa, impedindo nova convocação/contratação.
Processamento QI de prorrogação de contrato	Processamento incorreto de QI de prorrogação.

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do SYSADP

A falha recorrente é a “Não a aparece o MASP do substituído, isso acarreta informações divergente entre a quadro da escola e SISAP, uma vez que não é possível identificar quem está sendo substituído.

As falhas técnicas quando identificadas pelos taxadores, são reportadas para a equipes da PRODEMG responsável pelo desenvolvimento de sistemas SYSADP e SISAP. No entanto, não recebemos retorno sobre as ações tomadas para solucionar essas falhas, o que faz com que elas persistam de forma recorrente.

5.2 Impacto da Integração SYSADP e SISAP no Setor de Pagamento

A integração entre o SYSADP e SISAP trouxe inovação nos processos organizacionais no setor de pagamento da SRE Divinópolis, uma vez que propõe uma revisão das práticas de trabalho existentes. Isso representa um avanço significativo na maneira como as funções do supervisor de taxaço são executadas. Ao eliminar a necessidade de inclusão manual dos QI, o taxador passa a desempenhar um papel mais analítico, oferecendo suporte às escolas.

A mudança no papel do supervisor de taxaço possui relevância significativa, uma vez que ele passa a atuar como um elo entre as escolas e o sistema. Sua expertise em gestão da informação e conhecimento do funcionamento do sistema permitem que ele exerça um papel consultivo, auxiliando as escolas na utilização correta do sistema e na interpretação dos dados disponíveis.

A implantação da Integração do SYSADP E SISAP trouxe maior transparência e segurança nas informações, validadas através das plataformas onde os dados estão arquivados. Essa inovação propiciou agilidade no trâmite de informações, facilitando assim a implementação imediata e o desligamento do servidor no SISAP. Conseqüentemente, houve uma diminuição de erros materiais por parte do taxador, como inversão de número de MASP, digitação de símbolo de cargo incorreto, código da escola, entre outros. Além disso, evitou-se danos ao erário através da inclusão tempestiva de desligamento, prevenindo o processamento indevido de pagamento integral.

Toda inovação segue um processo adaptativo, afetando o pensamento e atitudes dos membros da organização. Isso leva a uma nova compreensão da realidade, alterando a relação com o ambiente externo e mudando relações pré-existentes. Introduzir novas ideias, avanços tecnológicos e processos reformulados não só muda a operação organizacional, mas também transforma a cultura e comportamento da equipe (Amorim; Costa, 2020).

A persistência no uso de métodos tradicionais, como o QI físico, em vez do uso do QI online, ainda é comum no setor de pagamento. A transição para o envio digital da Guia de Ocorrência (GO) não foi amplamente adotada, especialmente em escolas, que ainda preferem o envio físico do documento. Essa abordagem resulta em atrasos no envio das GOs e requer retrabalho na validação dos QIs processados.

Contribuindo para essa situação, percebe-se a ausência de um treinamento eficaz que contemple instruções pautadas na clareza e devidamente documentadas. Isso alimenta ruídos na comunicação, propiciando a circulação de informações imprecisas, falta de transparência e mensagens contraditórias. O resultado são inconsistências e confusão na comunicação entre as escolas e o setor de pagamento.

6 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

O objetivo da proposta de intervenção é aprimorar a qualidade dos procedimentos vinculados ao SYSADP e SISAP, por meio da capacitação dos secretários de escola e da padronização dos procedimentos no Setor de Pagamento. Além disso, a proposta visa otimizar o registro de afastamentos por licença médica no sistema SISAP e introduzir uma nova funcionalidade no SYSADP, voltada para a inclusão da formação escolar do servidor.

6.1 Funcionalidade no SYSADP para Formação Escolar

A proposta visa desenvolver uma nova funcionalidade no sistema SYSADP, em parceria entre a PRODEMG e SEE, com o objetivo de aprimorar o registro e análise de informações relacionadas à formação escolar, com uma interface intuitiva que se integre ao sistema existente.

O resultado esperado é proporcionar aos usuários um acesso mais rápido e preciso às informações necessárias e reduzir erros. Essa iniciativa visa aprimorar significativamente a gestão da formação escolar dentro do SYSADP, tornando-o mais eficaz.

Quadro 5 - Funcionalidade para Formação Escolar no SYSADP

AÇÃO	Melhorar o registro e a análise de informações sobre formação escolar
AGENTE	PRODEMG e SEE
MODO	Criação de uma interface intuitiva integrando-a de forma coesa com o sistema existente e a implementação de algoritmos para automatizar a pesquisa e análise de formação escolar no SYSADP.
EFEITO	Aumentar a eficiência e confiabilidade do processo, fornecendo aos usuários acesso mais rápido e preciso às informações necessárias.
DETALHAMENTO	Ao realizar uma pesquisa sobre um curso específico através da pesquisa automática de requisitos para cursos específicos, simplificando procedimentos e minimizando erros.

Fonte: Elaborada pela Autora

6.2 Sistema automatizado para registro de afastamento de licença saúde

A proposta visa à implementação de um sistema automatizado para o registro e atualização de afastamentos por licença médica, assegurando a inclusão em tempo hábil de todas as

informações no SISAP. Dessa forma, por meio do registro no SISAP, as informações sobre o status dos afastamentos de licença médica serão imediatamente disponíveis após a solicitação da perícia médica.

A principal vantagem desse sistema é assegurar a transmissão rápida e precisa de todas as informações relacionadas aos afastamentos por licença médica, prevenindo problemas como a perda de automatização na integração de dados e pagamentos indevidos.

Quadro 6 – Sistema automatizado para registro afastamento de Licença Saúde

AÇÃO	Implementar um sistema de registro e atualização automatizada de afastamentos por licença saúde
AGENTE	SEPLAG e SEE
MODO	Desenvolver e implantar um sistema de registro online que permita aos servidores solicitarem perícia médica, documental ou presencial, e que atualize automaticamente os afastamentos em tempo real no SISAP
EFEITO	Assegurar uma transmissão ágil e precisa das informações sobre afastamentos por licença saúde, evitando a perda de automação da integração e o pagamento indevido.
DETALHAMENTO	Realizar uma análise detalhada das necessidades dos servidores e das deficiências no sistema atual de registro de afastamentos por licença médica. Implementar um mecanismo de registro no SISAP de forma que sejam informados imediatamente sobre o status de seu afastamento após a solicitação da perícia médica.

Fonte: Elaborada pela Autora

6.3 Capacitação personalizada para Secretários de Escola

O objetivo da ação é desenvolver um programa de capacitação abrangente e inovador para os secretários de escola que utilizam o SYSADP. O programa será gradual e personalizado, incorporando diversos métodos de ensino para proporcionar uma experiência de aprendizado significativa.

Os principais objetivos do programa são fortalecer a adaptação dos secretários às constantes mudanças no ambiente escolar, com documentação clara das responsabilidades e procedimentos. Além disso, a iniciativa visa promover a interação, dinamismo e motivação dos servidores, integrar o sistema às situações do cotidiano escolar, cumprir as normas vigentes e

incentivar o uso de recursos tecnológicos para promover a inovação na organização, gestão e disseminação de informações por meio de ambientes digitais.

Quadro 7- Capacitação personalizada para secretários de escola

AÇÃO	Desenvolver um programa de capacitação abrangente para os secretários de escola responsáveis pela operação do SYSADP.
AGENTE	SEE e SRE/Divinópolis
MODO	Implementar o programa de capacitação de forma gradual e personalizada, com a utilização de diferentes métodos de ensino, incluindo workshops, treinamentos online, tutoriais práticos e intercâmbio de experiências entre os servidores.
EFEITO	<ul style="list-style-type: none"> • Melhoria na adaptação às constantes mudanças enfrentadas pelas escolas devido à troca de secretários e outras transformações administrativas. • Implementação de um processo de transição bem estruturado, com documentação clara das responsabilidades e procedimentos. • Promoção da interação, dinamismo e motivação dos servidores, preparando-os para enfrentar desafios. Isso envolve a absorção de conceitos de forma interdisciplinar, integração do sistema às situações reais do cotidiano escolar e alinhamento com as normas vigentes. • Capacitação abrangente, que inclua desde conceitos práticos do dia a dia até a operação avançada do sistema. • Estímulo ao uso e aplicação de recursos tecnológicos para promover a inovação na organização, gestão e disseminação de informações por meio de ambientes digitais
DETALHAMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • A interação entre os servidores incentivada por meio de grupos de discussão online e encontros presenciais periódicos. • Criar materiais de apoio, como manuais e tutoriais, para auxiliar os servidores na operação do sistema.

Fonte: Elaborada pela Autora

6.4 Padronização dos procedimentos do Setor de Pagamento

A fim de otimizar a eficiência e garantir a uniformidade das atividades realizadas no Setor de Pagamentos, é imperativo elaborar diretrizes claras e bem documentadas para cada processo. Isso permitirá um padrão consistente a ser seguido por todos os supervisores de taxaço. Adicionalmente, é essencial promover treinamentos regulares, visando assegurar a compreensão e a adesão às diretrizes estabelecidas por todos os envolvidos. Essa abordagem será instrumental na identificação de possíveis gargalos e áreas passíveis de melhoria, possibilitando ajustes conforme necessário.

Além disso, é importante criar uma cultura de melhoria contínua, incentivando ativamente os supervisores de taxaço a contribuir com sugestões para aperfeiçoar os processos, promovendo uma abordagem colaborativa e orientada para resultados.

Quadro 8 - Padronização dos procedimentos no Setor de Pagamento

AÇÃO	A falta de diretrizes claras e bem documentadas pode gerar inconsistências, confusão e ineficiências na condução das atividades.
AGENTE	SETOR PAGAMENTO e SEE
MODO	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver diretrizes claras e bem documentadas para cada processo, estabelecendo um padrão uniforme a ser seguido por todos os supervisores de taxaço. • Realizar treinamentos regulares para garantir que todos compreendam e sigam as diretrizes estabelecidas. • Identificar gargalos e pontos de melhoria, e realizar ajustes conforme necessário.
EFEITO	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir que todos sigam os mesmos padrões e diretrizes, promovendo a uniformidade e coesão nas operações da organização. • Assim aumentar a segurança e a confiabilidade das atividades, minimizando erros e retrabalhos. • Ao documentar e seguir todos os passos de acordo com as diretrizes estabelecidas, torna-se mais fácil identificar potenciais gargalos e áreas de aprimoramento.
DETALHAMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Envolver todos os supervisores de taxaço por meio de treinamentos e comunicação regular sobre o progresso do projeto. • Fomentar uma cultura de melhoria contínua, onde os supervisores de taxaço são incentivados a contribuir com sugestões para aperfeiçoar os processos.

Fonte: Elaborada pela Autora

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Integração entre SYSADP e representa uma inovação nas práticas de trabalho atuais, visando a modernização, agilidade nos pagamentos, celeridade das informações e a prevenção de erros e ilícitos administrativos. Além disso, a eliminação da taxação manual dos QI's simplifica os procedimentos internos que eram realizados há décadas e que não acompanharam o avanço tecnológico da sociedade moderna.

A escola desempenha um papel fundamental no sistema SYSADP, sendo responsável por inserir as informações necessárias de forma precisa e com qualidade. É necessário que haja um cuidado minucioso na inserção dos dados, a fim de evitar qualquer tipo de falha que possa comprometer a integridade do sistema.

A correção das falhas na Integração entre SYSADP e SISAP, causadas pela inserção incorreta de dados pela escola, pode ser realizada sem comprometer a automatização do processo de integração. Caso a falha resulte de informações divergentes entre SYSADP e SISAP, o QI é redirecionado para o fluxo manual, exigindo a inclusão manual dos dados. O processamento do QI em cargo de substituição é um ponto crítico na Integração entre SYSADP e SISAP, especialmente quando se trata de substituições devido a afastamentos por licença saúde. Em relação às falhas técnicas, estas são detectadas após o processamento do QI, o que pode resultar em informações incompletas e erros no pagamento do servidor.

No Setor de pagamento, a implantação da integração proporcionou maior transparência, segurança e agilidade no processo de informações. O supervisor de taxação passou a exercer um papel analítico e consultivo, mas a falta de capacitação efetiva contribuiu para a falta de padronização nas informações e orientações repassadas para as escolas.

Diversos desafios foram encontrados para o desenvolvimento do trabalho. Uma das principais limitações foi o acesso restrito aos dados relacionados à quantidade de falhas na Integração entre o SYSADP e o SISAP. Esse ambiente restrito impôs desafios adicionais para obter informações precisas e atualizadas, comprometendo, assim, a abrangência e a profundidade da análise realizada. Essas restrições de dados não apenas dificultaram a obtenção de uma visão completa das questões relacionadas à integração entre os sistemas, mas também afetaram a capacidade de explorar de forma abrangente as causas subjacentes das falhas.

Pode-se concluir que a Integração entre SYSADP e SISAP representa uma inovação, pois, ao eliminar a necessidade de inclusão manual dos QI, reduzem-se consideravelmente os riscos de erros e retrabalhos, ampliando a assertividade das informações e otimizando o tempo. Um dos principais desafios encontrados na integração é a ocorrência de falhas causadas por dados incorretos inseridos no SYSADP, bem como a inconsistência entre o SYSADP e o SISAP. A capacitação dos profissionais envolvidos nesses processos, assim como a implementação de mecanismos de validação dos dados inseridos, pode contribuir para a redução da ocorrência dessas falhas.

A presente pesquisa, embora não se configure como um estudo exaustivo, representa um primeiro passo significativo na abertura de novas frentes de pesquisa voltadas para a criação de funcionalidades adicionais na Integração SYSADP e SISAP, bem como para expandir seu alcance para servidores efetivos. Promover uma cultura de inovação e aprendizado contínuo é fundamental para maximizar o potencial dessa ferramenta e aprimorar ainda mais sua utilização.

Uma sugestão para dar continuidade a esse trabalho é iniciar novas pesquisas que partam das percepções dos Supervisores de Taxação e Secretários de Escola, que estão diretamente envolvidos na operação do SISAP e SYSADP, respectivamente. Suas vastas experiências e observações podem fornecer informações sobre como otimizar a integração entre os sistemas e torná-la mais eficiente, identificando também os desafios específicos que precisam ser abordados.

Espera-se que este estudo possa servir como instrumento para pesquisas e discussões futuras, colocando-se como uma fagulha para incentivar outras pesquisas nas outras regionais. Que seja um ponto de partida para que a SRE Divinópolis possa contribuir para melhorias na Integração SYSADP e SISAP.

REFERÊNCIAS

- ALBERTIN, A. L.; ALBERTIN, R. M. M. Transformação digital: gerando valor para o "novo futuro". **GV-EXECUTIVO**, v. 20, n. 1, p. 26-29, 2021. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/83455/79218>. Acesso em: 13 ago. 2023.
- BERGUE, S. T. Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público. 2019. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4283/1/7_Livro_Gest%c3%a3o%20de%20pessoas%20lideran%c3%a7a%20e%20compet%c3%aancias%20para%20o%20setor%20p%c3%bablico.pdf. Acesso em: 14 ago. 2023.
- CAMPOS, P. K. O ENSINO SUPERIOR FRENTE A INOVAÇÃO DISRUPTIVA: um estudo sobre a perspectiva de professores em relação a participação dos alunos em aulas remotas, com o uso de plataformas digitais. **Revista Científica e-Locução**, v. 1, n. 23, p. 25-25, 2023. Disponível em : <https://periodicos.faex.edu.br/index.php/e-Locucaao/article/view/526>. Acesso em: 8 ago. 2023.
- CAMÕES, M. R. S., Inovação em Gestão de Pessoas no Setor Público: reflexão sobre as práticas no contexto brasileiro. **Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental**, p. 9, 2019. disponível em: <https://static1.squarespace.com/static/52a23eaae4b0a695ee3d229c/t/5d80d9bfb68fde7466845369/1568725440617/Respvblica+16.1+Inovacao+em+gestao+de+pessoas+no+setor+publica.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2023.
- CARVALHO, J. F. S. et al. Inovações no setor público: relato de experiências. **Revista Cesumar–Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, v. 24, n. 1, p. 197-219, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.17765/1516-2664.2019v24n1p197-219>. Acesso em: 30 jul. 2023.
- CAVALCANTE, P. L. C.; CAMÕES, M. R. S. Inovação pública no Brasil: uma visão geral de seus tipos, resultados e indutores. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8794/1/Inova%c3%a7%c3%a3o%20p%c3%ablica%20no%20Brasil.pdf>. Acesso em: 29 jul 2023.
- CORRÊA, R. W. **Gestão da informação no Setor de Gebergestão de pessoas da Superintendência Regional de Ensino de São João Del-Rei: um desafio para a melhoria do atendimento ao público**. 2018. 147 f. Dissertação (Mestrado em profissional Gestão e Avaliação da Educação Pública,) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora MG, 2018. Disponível em: http://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/9574/1/raquel_wilmacorrea.pdf. Acesso em: 19 jul. 2023.
- CRISTÓVAM, J. S. S.; SAIKALI, L. B.; SOUSA, T. P. Governo digital na implementação de serviços públicos para a concretização de direitos sociais no Brasil. **Sequência (Florianópolis)**, p. 209-242, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/seq/a/f9mk84ktBCQJFzc87BnYgZv/>. Acesso em: 24 ago. 2023.
- DÓRIA, A. S., SANO, H., LIMA, J. P. D., SILVA, A. F. S. B. S. Inovação no setor público: uma instituição pública de ensino sob a ótica dos servidores e colaboradores. **Revista do**

Serviço Público - RSP, v. 68, n. 2, p. 285-318, 2017. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1801>. Acesso em: 27 jul. 2023.

EULÁRIO, A.O. **A gestão do conhecimento nos setores de pagamento das Superintendências Regionais de Ensino de Minas Gerais: desafios e perspectivas**. 2017. 156 f. Dissertação (Mestrado em profissional Gestão e Avaliação da Educação Pública,) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017. Disponível em: <http://www.repositorio.ufjf.br:8080/jspui/bitstream/ufjf/6744/1/andresaoliveiraaulaio.pdf>. Acesso em: 6 jul. 2023.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisas**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf. Acesso em: 15 ago. 2023.

GONÇALVES, B. A. M. **Inovação e o desenvolvimento econômico no governo do Estado de Minas Gerais**. 35 f. Monografia (Especialização em Administração Pública, Planejamento e Gestão Governamental) - Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, Belo Horizonte, MG, 2020. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/2819>. Acesso em: 8 ago. 2023.

LU, Y. C.; MATUI, N.; GRACIOSO, L. Definição da inovação no âmbito da pesquisa brasileira: uma análise semântica. **RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Campinas, SP, v. 17, 2019. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/8654703> . Acesso em: 8 ago. 2023.

MENDES, R. A. O.; OLIVEIRA, L. C. D.; VEIGA, A. G. B. A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira / The feasibility of tele-work in brazilian public administration. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 6, n. 3, p. 12745–12759, 2020. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/7725>. Acesso em: 25 ago. 2023.

MESQUITA, K. A evolução do governo eletrônico no Brasil e a contribuição das TIC na redefinição das relações entre governo e sociedade. **Comunicologia-Revista de Comunicação da Universidade Católica de Brasília**, v. 12, n. 2 p. 174-195, 2020. Disponível em: < <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/RCEUCB/article/view/10900>>. Acesso em: 20 ago. 2023

MINAS GERAIS. Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais. Processo de taxaço de convocados e contratados da SEE automatizado. Belo Horizonte: 2023 Disponível em: <https://www.prodemge.gov.br/banco-de-noticias/678-prodemge-conclui-automatizacao-da-taxacao-de-convocados-e-contratados-da-see>> Acesso em: 22 jul. 2023.

NUNES, G. C.; NASCIMENTO, M. C. D.; ALENCAR, M. A. C. Pesquisa científica: conceitos básicos. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 10, n. 29, p. 144-151, 2016. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/390>. Acesso em: 6 ago. 2023.

OLIVEIRA, P. F.; QUADROS, D. G. Promoção da Inovação Tecnológica e Maximização da Eficiência Regulatória: Uma Análise Econômica da Regulação de Novas Tecnologias. **Revista Brasileira de Filosofia do Direito**, v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/filosofiadireito/article/view/8667> Acesso em: 6 ago. 2023.

PAYÃO, J. V.; ROSSIGNOLI, M. Desafios da regulação tributária em tempos de tecnologias disruptivas. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí (SC), v. 24, n. 2, p. 514–535, 2019. v24,n2, p514-535. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/14962> . Acesso em: 6 ago. 2023.

PORRÚA, M. et al. Transformação digital e emprego público - o futuro do trabalho do governo. Nova York: BID, 2021. Disponível em: <https://publications.iadb.org/publications/portuguese/document/Transformacao-digital-e-emprego-publico-o-futuro-do-trabalho-do-governo.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2023.

RIBEIRO, M. M., MACAYA, J. F., STORINO, F. F., SILVA, L. P. D., BARBOSA, A. F., CUNHA, M. A. V. C. D. Capacidades estatais em tecnologias de informação e comunicação e exclusão digital nos estados brasileiros. **Boletim de análise político-institucional**, n.30, p. 87-99. 2021. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10923>. Acesso em: 08 ago. 2023.

SALDANHA, C. C. T., Cruz, M. V. G. D. Inovações organizacionais na gestão governamental: uma análise das percepções dos servidores públicos. **Revista Brasileira de Gestão e Inovação** v.9, n.1, Setembro/Dezembro – 2021. Disponível em: <http://repositorio.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/3649>. Acesso em : 30 jul. 2023.

SANTOS, C.S. **Fatores de eficácia escolar associados ao desempenho nas avaliações externas: o caso de uma escola estadual de Divinópolis/MG**. 2014. 148 f. Dissertação Dissertação (Mestrado em profissional Gestão e Avaliação da Educação Pública,) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2014. Disponível em: <http://www.repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/1313/1/celioserafimdosantos.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2023.

SILVA, J. C. S.; PROCÓPIO, D. B.; MELLO, J. A. V. B. O impacto da tecnologia da informação na administração pública: uma revisão sistemática. **P2P E INOVAÇÃO**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 191–205, 2019. Disponível em: <https://revista.ibict.br/p2p/article/view/4952>. Acesso em: 15 ago. 2023.

SILVA, M. R. S.; OLIVEIRA, J.; FRANCA, V. V.; LUFT, M. C. M. S.; OLAVE, M. E. L. Inovação No Setor Público: Mapeando o Campo e as Temáticas da Produção Científica Brasileira na Área de Administração . **Desenvolvimento em Questão**, [S. l.], v. 20, n. 58, p. e11679, 2022. DOI: 10.21527/2237-6453.2022.58.11679. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/11679>. Acesso em: 24 ago. 2023.

SOUSA, E. C. As estratégias de implantação de sistemas integrados na Administração Pública: estudo aplicado ao projeto MASP. 2018. 122 f. Dissertação (Programa de Mestrado em

Administração Pública) - Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte. Disponível em: <http://tede.fjp.mg.gov.br/handle/tede/578>. Acesso em: 10 ago. 2023.

SOUZA, M. R.; CARVALHO, W. M. Proposta de confecção de material instrucional para otimizar o uso do Sistema de Designação e Quadro de Pessoal da Superintendência Regional de Ensino de Pará de Minas. **Revista MultiAtual**, ano 2020, v. 1, ed. 5, p. 311-340, 1 set. 2020. Disponível em: <https://www.multiatual.com.br/2020/08/propostadeconfecaodematerial>. Acesso em: 05 jul. 2023.

SYSADP – **Sistema de Controle de Quadro de Pessoal**. Quadro de Pessoal - Aplicativo e seus Componentes. Versão: 2.15.145, 2023. Disponível em: <<https://controlequadropessoal.educacao.mg.gov.br>>. Acesso em: 20 jul. 2023.

VASCONCELOS, I. F. F. G. D.; IRIGARAY, H. A. R.; LEAL, F. B.; CARVALHO, L. A. D. Inovação tecnológica radical e mudança organizacional: a institucionalização de organizações resilientes e formas de trabalho mais substantivas. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 17, p. 895-922, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/fWPpq95jJMtK8BjCxPBMVZs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 de ago. 2023.

APÊNDICE

Autorização de acesso Informações



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
Secretaria de Estado de Educação
Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos

Memorando SEB/SG - GABINETE nº 489/2023

Belo Horizonte, 01 de setembro de 2023.

Para: Luiza Amélia Coimbra
 Superintendente Regional de Ensino Divinópolis

Assunto: Autorização acesso informações. TCC Trilhas do Futuro.
 Referência: [Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 1260.01.0123479/2023-30].

Senhora Superintendente,

Em atendimento ao Ofício SEB/SRE DIVINÓPOLIS/DIVFE SISAP nº. 75/2023 (72688550), que fica autorizada a pesquisa e uso dos dados referente ao quantitativo de QI de inclusão, dispensa e retorno para fluxo manual, quantitativo de QI inclusão, dispensa e Fluxo manual especificando todos os cargos e quantitativo de QI em cargo vago e em substituição por cargo, dos servidores lotados na SRE Divinópolis, exclusivamente, para o Trabalho de Conclusão de Curso - TCC da servidora Heloisa de Oliveira, Masp 1195403-9.

Vale ressaltar que a Carta Magna de 1988 proíbe que as informações pessoais tenham seu acesso restrito com respeito à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, bem como à liberdades e garantias individuais, respeitada a individualidade e a transparência dos dados.

Destacamos que a Lei nº 12.527 de 18 de novembro de 2011 que regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências, estabelece:

"Art. 4º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

(...)

IV – informação pessoal: aquela relacionada à pessoa natural identificada ou identificável;

(...)

Art. 6º Cabe aos órgãos e entidades do poder público, observadas as normas e procedimentos específicos aplicáveis, assegurar a:

(...)

III - proteção da informação sigilosa e da informação pessoal, observada a sua disponibilidade, autenticidade, integridade e eventual restrição de acesso." (grifo nosso)

É mister entender que os dados e informações disponíveis no Portal da Transparência (<https://www.transparencia.mg.gov.br/>) atendem de maneira sítiva a Lei de Acesso à Informação (Lei

Federal nº 12.527 de 2011), que regulamenta o direito constitucional do cidadão a acessar as informações públicas e também oferta a ferramenta para solicitações de informações por meio da Lei de Acesso a Informação (E-sic).

Atenciosamente,

Glaucia Cristina Pereira dos Santos Ribeiro
Subsecretária de Gestão de Recursos Humanos



Documento assinado eletronicamente por **Glaucia Cristina Pereira das Santos Ribeiro**, Subsecretária, em 05/09/2023, às 11:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do **Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017**.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.mg.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **72705189** e o código CRC **6BEC62D5**.

Referência: Processo nº 1268.01.0123479/2023-30

SEI nº 72705189

Termo - - SEE/SU/DPPES



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Secretaria de Estado de Educação

Subsecretaria de Ensino Superior - Diretoria de Políticas e Programas de Educação Superior

Termo - - SEE/SU/DPPES

Belo Horizonte, 13 de setembro de 2023.

INTERESSADA: Heloisa de Oliveira

A Subsecretaria de Ensino Superior, após análise do proposto pela supracitada, é de parecer favorável à realização da pesquisa **Integração de Sistema de Controle de Quadro de Pessoal e Sistema Integrado de Administração de Pessoal na Superintendência Regional de Divinópolis**.

Conforme Memorando 489 (72705189) fica autorizado o uso dos dados referente ao quantitativo de CI de inclusão, dispensa e retorno para fluxo manual, quantitativo de CI inclusão, dispensa e Fluxo manual especificando todos os cargos e quantitativo de CI em cargo vago e em substituição por cargo, dos servidores lotados na SRE Divinópolis, exclusivamente, para o Trabalho de Conclusão de Curso - TCC.

A pesquisa tem como objetivo identificar as causas, bem como os procedimentos a serem tomados para reduzir as falhas durante o processo de Integração SYSADP e SISAP na SRE Divinópolis.

Resaltamos que os procedimentos de aplicação da atividade proposta (pesquisa estruturada, levantamento bibliográfico e a elaboração de kits e práticas de laboratório, entre outros), deverão obedecer, criteriosamente, às orientações da Resolução 466/2012 e Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde que estabelece as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa envolvendo seres humanos e que, em nenhuma hipótese, poderão interferir no desenvolvimento das atividades pedagógicas das escolas e no cumprimento de seu Calendário Escolar.

Resaltamos ainda que a identidade dos envolvidos deverá ser mantida em sigilo e que a Secretaria de Estado de Educação, a instituição de ensino e os participantes não terão êxito com a pesquisa.

Atenciosamente,

Ana Costa Rego

Chefe de Gabinete

Respondendo pela Subsecretaria de Ensino Superior



Documento assinado eletronicamente por Cristiana do Nascimento de Espírito Santo, Servidora, em 13/09/2023, às 14:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por Ana Costa Rago, Chefe de Gabinete, em 13/09/2023, às 17:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

http://sei.mg.gov.br/sei/controlador_documento.php?acao=documento_conferir&id_documento_acesso_externo=0, informando o código verificador 73242765 e o

código CRC 2DBA57EC.

Referência: Processo nº 1260.01.0123479/2023-30

SEI nº 73242765