

GESTÃO DA INFORMAÇÃO NOS PORTAIS E SISTEMAS DAS AUTARQUIAS DO ESTADO DE ALAGOAS: UMA ANÁLISE AVALIATIVA VOLTADA ÀS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO DOS PLANOS DE CARREIRA

INFORMATION MANAGEMENT IN THE PORTALS AND SYSTEMS OF THE AUTAR CITIES OF THE STATE OF ALAGOAS: AN EVALUATION ANALYSIS FOCUSED ON POLICIES FOR ENHANCEMENT AND RESTRUCTURING OF CAREER PLANS

Maria Beatriz Oliveira da Silva – Universidade Federal de Alagoas (UFAL),
beatriz_oliv@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0000-6832-0076>

Rosilene Agapito da Silva Llarena – Universidade Federal da Paraíba (UFPB),
lenellarena@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5674-543X>

Modalidade: Trabalho Completo

Resumo: A pesquisa busca avaliar a informação e sua gestão nos portais e sistemas das autarquias do Estado de Alagoas, sob perspectiva das políticas de valorização do servidor, dos planos de carreira e à comunicação institucional. Por meio de abordagem qualitativa, estudo bibliográfico, documental, descritivo e análise das páginas web dos portais das referidas autarquias, encontra-se na fase inicial e resulta, momentaneamente, em período de estudo bibliográfico e documental para aprofundamento e fundamentação. Apresenta resultados parciais iniciais sob a percepção de lacunas, junto aos canais informacionais, oriundas de ações de gestão da informação organizacional.

Palavras-chave: gestão da informação; comunicação institucional; autarquias; políticas de valorização do servidor; plano de carreira.

Abstract: This research aims to evaluate information and its management in the portals and systems of the state of Alagoas's government agencies, from the perspective of employee development policies, career plans, and institutional communication. Using a qualitative approach, including bibliographical, documentary, and descriptive studies, and analysis of the websites of these agencies' portals, this research is in its initial phase and is currently undergoing a period of bibliographical and documentary research for further analysis and substantiation. It presents initial partial results, highlighting gaps in information channels resulting from organizational information management initiatives.

Keywords: information management; institutional communication; local authorities; employee appreciation policies; career plan.

1 INTRODUÇÃO

A reestruturação dos planos de carreira no serviço público constitui tema de relevância para a gestão pública contemporânea, ao articular a valorização dos servidores

à modernização institucional. Políticas de valorização que ofereçam oportunidades reais de progressão profissional favorecem a motivação e o desenvolvimento dos servidores, refletindo diretamente na qualidade dos serviços prestados à sociedade. Nesse contexto, planos de carreira bem estruturados assumem papel estratégico ao possibilitar que o servidor planeje seu desenvolvimento funcional em horizontes de curto, médio e longo prazo, fortalecendo, simultaneamente, a aprendizagem organizacional.

No caso das autarquias do Estado de Alagoas, a reestruturação das carreiras integra um processo mais amplo de reformas administrativas voltadas à eficiência e competitividade. Contudo, o êxito dessas políticas depende, em grande medida, da transparência e da qualidade da informação disponibilizada aos servidores, especialmente quanto a critérios de promoção, avaliação e progressão funcional. A ausência de clareza ou acessibilidade gera percepções de injustiça, desmotivação e prejuízos ao desempenho individual e coletivo.

Nesse cenário, a Gestão da Informação (GI) torna-se essencial ao garantir coleta, organização, disseminação e uso adequado das informações necessárias à tomada de decisão e ao funcionamento institucional. A qualidade da informação, aliada a sua acessibilidade, contribui para a formação de competências informacionais, o fortalecimento da confiança dos servidores e a efetividade das políticas de valorização.

Assim, esta pesquisa tem como objetivo analisar a gestão e a qualidade da informação disponibilizada nos portais das autarquias estaduais de Alagoas, considerando sua relação com as políticas de valorização e com a reestruturação de carreiras. Adota abordagem qualitativa-descritiva, com estudo documental e bibliográfico, complementado pela análise das páginas institucionais. Justifica-se, do ponto de vista socioinstitucional, pela possibilidade de fortalecer a relação entre Estado e sociedade a partir de práticas de gestão da informação. Do ponto de vista técnico-científico, busca contribuir para a Ciência da Informação no campo da Gestão da Informação e do Conhecimento, oferecendo subsídios para compreender como os processos informacionais impactam a valorização e a motivação dos servidores públicos. Por fim, sob o prisma individual, decorre da vivência da pesquisadora como servidora pública atuante em processos de avaliação, qualificação e valorização profissional, o que possibilita integrar experiência prática e reflexão teórica.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A investigação adota abordagem qualitativa-descritiva com estudo documental e análise dos portais institucionais das autarquias estaduais. A pesquisa encontra-se em etapa inicial, portanto, desenvolvendo revisão da literatura incluindo autores-chave como os descritos no quadro 1, abaixo:

Quadro 1 - Alguns dos principais autores abordados na investigação, em fase inicial

Autor	Ano	Contribuição Principal
McGee, James V.	1994	Destacam a informação como ativo intangível estratégico, essencial para a tomada de decisão em organizações.
Belluzzo	2017	Enfatiza a complexidade da mudança organizacional e a GI como processo multidimensional.
Miranda	2010	Aborda a GI no setor público como processo sistêmico, integrado e voltado à transparência.
Silva e Tomaél	2007	Destacam a centralidade da informação nas organizações e a importância das relações humanas na GI.
Oleto	2006 / 2016	Reflete, criticamente, sobre a qualidade da informação, diferenciando abordagens centradas no produto e no usuário e problematiza a definição de qualidade.

Fonte: Dados da investigação (2025).

Foi definida a amostra dos portais para análise, incluindo 17 autarquias do estado de Alagoas, sob os seguintes critérios inclusão: a) Presença de informações sobre planos de carreira; b) Transparência orçamentária e dados de servidores (concursos, cargos vagos/ocupados); c) Estrutura de navegação e usabilidade; e d) Presença de indicadores públicos ou relatórios de desempenho.

3 GESTÃO DA INFORMAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

As organizações contemporâneas são concebidas como sistemas dinâmicos e complexos, cujo comportamento não se manifesta de forma linear ou previsível ao longo do tempo. O fenômeno da mudança organizacional, nesse sentido, tem sido amplamente analisado sob diferentes perspectivas teóricas, refletindo a pluralidade de abordagens no campo da teoria organizacional. Planejar e gerir mudanças torna-se, assim, uma etapa estratégica fundamental, uma vez que a ausência de condução adequada pode comprometer a eficácia dos resultados institucionais. Considerando que as organizações são formadas por indivíduos com diferentes valores, aspirações e motivações, o comportamento organizacional é diretamente impactado por essas subjetividades.

(Baptista Belluzzo, 2017).

Ainda para Baptista Belluzzo (2017), é nesse cenário que a GI emerge como um campo estratégico, de natureza transversal e multidimensional, especialmente diante dos desafios enfrentados pelas organizações públicas e privadas. Sua complexidade exige atenção quanto aos seus fundamentos, diretrizes operacionais e exigências práticas, demandando políticas informacionais estruturadas, qualificação contínua dos gestores e adaptação institucional a novos modelos organizacionais. Nesse aspecto, deve ser entendida como um processo integrado que abrange desde o planejamento, coleta, análise e organização da informação, até sua normalização, disponibilização e avaliação. Tal abordagem contribui para a racionalidade dos processos decisórios e fortalece a capacidade institucional de resposta frente às demandas sociais e às transformações no ambiente organizacional. Assim, no contexto das mudanças organizacionais, a GI não apenas apoia tecnicamente as decisões, mas atua como eixo estruturante da ação estratégica.

Esse entendimento reflete no pensamento de Miranda (2010), para quem a GI, sobretudo no setor público, deve ser conduzida de forma sistêmica e integrada, abarcando o ciclo completo da informação — da captação à preservação ao uso estratégico. A GI pressupõe a estruturação de atividades interdependentes, como a identificação de requisitos, recepção, distribuição e utilização da informação, todas elas orientadas pela busca de racionalidade, eficácia e transparência nos processos.

Ainda segundo Miranda (2010) a eficiência da GI no setor público demanda mais do que infraestrutura tecnológica: exige processos bem definidos e alinhados aos objetivos estratégicos institucionais. A modelagem de processos surge, assim, como ferramenta indispensável para identificar falhas, evitar redundâncias e promover fluxos informacionais mais ágeis e responsivos às necessidades da sociedade. Essa abordagem reforça a necessidade de integração entre sistemas, unidades organizacionais e esferas governamentais, com vistas à redução das assimetrias informacionais e à ampliação da capacidade estatal de formulação e entrega de políticas públicas eficazes. Trata-se, portanto, de uma perspectiva que comprehende a informação como instrumento de governança, e não apenas de gestão.

Apoiando esse panorama, Silva e Tomaél (2007) destacam que a informação ocupa,

desde a década de 1980, uma posição de crescente centralidade no universo organizacional, passando a ser considerada uma função tão essencial quanto a gestão de pessoas, processos ou negócios. Os autores salientam que cada organização possui um fluxo informacional específico, cuja compreensão é fundamental para a efetividade da GI. Esse fluxo deve ser mapeado e documentado, considerando os sujeitos envolvidos, as fontes de informação, as tecnologias utilizadas e os produtos e serviços gerados. A clareza sobre esses elementos permite que a informação seja tratada como recurso estratégico, cujo gerenciamento articulado com políticas institucionais possibilite maior coesão entre os setores e favorece a criação de uma governança informacional integrada.

De acordo com Silva e Tomaél (2007), por ser um processo social, a GI está profundamente ancorada na atuação dos sujeitos que a operam. Assim, o sucesso de qualquer iniciativa em GI está diretamente relacionado à competência, ao engajamento e às interações humanas envolvidas na sua implementação. A credibilidade dos sistemas informacionais e a efetividade dos processos de tomada de decisão dependem, em última instância, das relações estabelecidas entre os indivíduos e dos arranjos institucionais que sustentam essas interações. Esse ponto reforça a tese de que, embora a tecnologia seja um elemento facilitador, são as pessoas e seus saberes que conferem sentido, direção e legitimidade à GI nas organizações.

Dessa forma, comprehende-se que a GI no setor público ultrapassa a função meramente instrumental, sendo um eixo estratégico para o fortalecimento da administração pública, a efetividade das políticas públicas e a democratização do acesso à informação. Ao integrar pessoas, processos, tecnologias e políticas organizacionais, proporciona maior clareza, controle e inteligência nos processos decisórios, o que se traduz maior capacidade institucional de resposta às demandas sociais.

4 GESTÃO DA INFORMAÇÃO NOS PORTAIS E SISTEMAS DE GESTÃO DAS AUTARQUIAS DO ESTADO DE ALAGOAS

A GI nas instituições públicas constitui um fator estratégico para o aprimoramento da administração pública, especialmente em contextos marcados por reformas estruturais, como as políticas de valorização do servidor e a reestruturação de planos de cargos e carreiras. A crescente complexidade dos serviços públicos, aliada à demanda por maior

transparência, eficiência e responsabilização, impõe às organizações estatais o desafio de estabelecer fluxos informacionais eficazes, que garantam ao acesso, à organização, ao uso e à preservação da informação.

Nesse cenário, os portais institucionais e os sistemas de gestão configuram-se como instrumentos essenciais para a difusão de informações de interesse dos servidores públicos, particularmente àquelas relacionadas às suas trajetórias profissionais e às políticas de valorização funcional. A qualidade e a disponibilidade dessas informações podem impactar, diretamente, na motivação, no engajamento e no desempenho dos servidores, influenciando, inclusive, a percepção de justiça organizacional e a legitimidade das políticas implementadas.

No contexto das Autarquias do Estado de Alagoas, a reestruturação dos planos de cargos e carreiras, promovida nos últimos anos como parte de um esforço de modernização administrativa, exige um olhar atento sobre os mecanismos de comunicação institucional e sobre a efetividade da GI voltada ao público interno. Ainda que essas transformações estejam associadas às metas de racionalização da força de trabalho e qualificação do serviço público, elas só alcançam seus objetivos se acompanhadas de práticas informacionais coerentes, acessíveis e transparentes.

O uso estratégico da informação no ambiente organizacional deve ser compreendido como elemento central para o alcance da eficiência institucional, não se restringindo ao seu papel tradicional de suporte administrativo. McGee (1994) argumenta que a informação, enquanto ativo intangível, quando gerida de forma sistemática, torna-se fundamental para a tomada de decisão em contextos organizacionais complexos e incertos. Nesse sentido, é imperativo que as organizações sejam capazes de identificar quais informações são críticas para o alcance de seus objetivos, bem como entender os fluxos internos pelos quais esses dados circulam.

5 AVALIAÇÃO DAS INFORMAÇÕES E REESTRUTURAÇÃO DOS PLANOS DE CARREIRA

A reestruturação dos planos de carreira no setor público constitui um processo complexo, que demanda avaliação criteriosa das informações institucionais disponíveis, especialmente àquelas que dizem respeito ao desempenho, à qualificação, à mobilidade e às trajetórias profissionais dos servidores. Em contextos de modernização administrativa,

como os vivenciados por diversas autarquias estaduais, a qualidade da informação e a maneira pela qual é organizada são pré-requisitos para fundamentar decisões que envolvem mudanças estruturais nos vínculos de trabalho e nos mecanismos de valorização profissional.

No contexto das autarquias estaduais que vivenciaram processos de reestruturação de planos de cargos e carreiras — como exemplificado no caso de Alagoas, em 2022, a GI revela-se elemento estruturante e indispensável à governança organizacional assumindo papel estratégico na mediação dos processos decisórios que envolvem a definição de critérios de progressão funcional, a avaliação de desempenho e a identificação de entraves estruturais que comprometem a eficiência administrativa. Ao sistematizar e qualificar os fluxos informacionais, a GI pode permitir, não apenas o monitoramento das ações implementadas, mas também a produção de análises mais precisas sobre os efeitos da reestruturação no cotidiano laboral dos servidores. Nesse sentido, ela atua como eixo articulador entre os dados administrativos e as percepções subjetivas dos trabalhadores, possibilitando uma compreensão mais ampla dos impactos gerados pelas mudanças institucionais.

Sobre a qualidade da informação, Oleto (2006) estabelece a distinção entre duas abordagens predominantes: a centrada no produto e centrada no usuário. Ao descrever o embate epistemológico que permeia o campo da CI, destaca que a primeira abordagem percebe a informação como um bem tangível, mensurável através de atributos como precisão, atualidade e confiabilidade, a segunda reconhece que o valor da informação depende das necessidades e percepções subjetivas dos usuários.

Para Calazans (2008), a qualidade da informação organizada constitui um elemento indispensável para a sustentabilidade e o desempenho das organizações, devendo ser tratada como um recurso estratégico que necessita ser claramente caracterizado, avaliado, monitorado e continuamente aperfeiçoado, com vistas a satisfazer as demandas dos usuários.

A partir do exposto, evidencia-se que a avaliação das informações no processo de reestruturação dos planos de carreira no setor público demanda uma abordagem multidimensional que vai além da simples análise quantitativa dos dados funcionais. De acordo com Oleto (2006) e Calazans (2008), deve ser compreendida tanto em suas

dimensões objetivas — precisão, atualidade e confiabilidade — quanto em sua dimensão subjetiva, que reflete as percepções e necessidades dos usuários da informação. Desta maneira, a efetividade das reformas nos planos de carreira poderá estar diretamente vinculada à capacidade institucional de gerir a informação de forma crítica e reflexiva, reconhecendo as limitações e desafios inerentes à avaliação da qualidade da informação, conforme problematizado por Oleto (2006). Essa perspectiva inovadora reforça a necessidade de consolidar práticas de gestão informacional que dialoguem com as complexidades do serviço público contemporâneo, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho saudável, justo e sustentável.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS PARCIAIS

Nos últimos anos, a incorporação de tecnologias avançadas aliada às práticas administrativas contemporâneas têm impulsionado significativas transformações no panorama global afetando tanto o setor empresarial quanto o aparato estatal. Dentre essas mudanças, destaca-se o uso crescente da internet por organizações públicas, privadas e pela população em geral, configurando uma oportunidade estratégica para que o Estado inove na oferta de serviços e produtos, promovendo melhorias na qualidade e redução de custos. Simultaneamente, esse processo, amplia as possibilidades de participação cidadã na gestão pública, seja por meio da crítica, da colaboração ativa ou de ambas as formas (Akutsu; Pinho, 2002).

Adicionalmente, Amaral (2003), o ciberespaço tornou-se um ambiente acessível a qualquer agente — individual ou institucional — interessado em ofertar serviços e produtos. O autor afirma que os gestores têm buscado, dentro dos limites estruturais e tecnológicos de suas instituições, expandir a presença digital dos serviços informacionais, utilizando recursos da *World Wide Web* (WWW). Para tanto, torna-se essencial apropriar-se de maneira crítica e estratégica das tecnologias da informação e comunicação (TIC's), de modo a viabilizar ofertas informacionais mais eficazes, acessíveis e contextualizadas, além de estudos e avaliações contínuas dos produtos e serviços informacionais disponibilizados nos *sites* institucionais das autarquias com o objetivo de adequá-los às diversas realidades organizacionais e às transformações constantes que impactam a gestão pública.

Nessa lógica, foram colhidas, previamente, informações por meio de observação direta das páginas *web* das autarquias em estudo, de acordo com o quadro 2, abaixo, para posterior análise.

Quadro 2 - Autarquias e sites

Nº	Autarquia	Site/sistema de gestão	Conteúdo das informações
1	ADEAL (Agência de Defesa Agropecuária)	https://www.defesaagropecuaria.al.gov.br/ e SIGEAL	Contar com base legislativa, manual de procedimentos, relatórios operacionais e canal jornalístico institucional atualizado, o portal carece completamente de transparéncia quanto à gestão de pessoas, especialmente no que tange à reestruturação dos planos de cargos e carreiras. Essa lacuna constitui um problema relevante sob a perspectiva da política de valorização profissional e dos princípios administrativos da CF/88 e da Lei de Acesso à Informação.
2	Alagoas Previdência	https://www.alagoasprefidencia.al.gov.br/	O portal da Alagoas Previdência demonstra um elevado nível de maturidade informacional, com transparéncia ativa bem estruturada, mecanismos de comunicação eficientes e documentos institucionais bem organizados. No entanto, a ausência de divulgação sobre reestruturações de plano de cargos e carreiras ou políticas de avaliação de desempenho sugere uma fragilidade significativa na governança da informação relacionada à gestão de pessoas. Sob a ótica da política pública e da valorização profissional, isso compromete a eficácia da transparéncia ativa e a efetividade da política de pessoal no setor público.
3	AMGESP (Agência de Modernização da Gestão Pública)	https://alagoasdigital.al.gov.br/unidade-de-atendimento/827	A AMGESP demonstra alta eficiência operacional e transparéncia em processos administrativos e licitatórios, com boa organização institucional, serviço ao cidadão e base documental de contratos. O projeto "Bem + Gestão" sinaliza preocupação com o capital humano. Entretanto, a ausência de documentação sobre plano de cargos e carreiras compromete a clareza e interpessoalidade das políticas de gestão de pessoas. Sob a ótica de política pública e boa governança da informação, essa omissão impede que servidores conheçam critérios de progressão, remuneração e estabilidade normativa.
4	ARSAL (Agência Reguladora de Serviços Públicos)	https://www.arsal.al.gov.br/	A ARSAL apresenta baixo risco institucional quando analisada sob o viés da transparéncia ativa – disponibiliza informações amplas sobre legislação regulatória, servidores e contratos. No entanto, há uma ruptura entre a formalização legal da reestruturação de carreira (2022/2024) e sua publicação no portal, o que prejudica a visibilidade pública dos planos de cargos, salários e progressão funcional. Essa lacuna mostra desalinhamento com os princípios da publicidade, eficiência e valorização profissional previstos no art. 37 da CF/88 e na LAI.

5	DER-AL (Departamento de Estradas de Rodagem)	https://www.der.al.gov.br/	O DER-AL demonstra boa maturidade em transparência ativa, com seções bem estruturadas para prestação de contas, organização administrativa e mecanismos institucionais de acesso. Contudo, apresenta uma lacuna significativa na visibilidade das políticas de gestão de pessoas: embora exista uma unidade formal dedicada ao desenvolvimento de pessoas, não são disponibilizados documentos de plano de cargos, progressão ou regulação de carreira, apesar da existência de legislação reorganizadora de 2022 e 2023.
6	DETRAN-AL (Departamento Estadual de Trânsito)	https://www.detran.al.gov.br/	O portal do DETRAN-AL apresenta nível elevado de transparência ativa, incluindo dados estruturais de servidores, contratos, licitações e contas públicas. Possui estruturas internas voltadas à gestão de pessoas e capacitação. Contudo, não disponibiliza documentação normativa sobre plano de cargos e carreiras ou regulamentos de gestão funcional, mesmo com base legal recente (LD 59/2023) que prevê sua existência.
7	ITERAL (Instituto de Terras Reforma Agrária)	https://iteral.al.gov.br/	O portal da ITERAL apresenta bom nível de transparência burocrática e institucional, com acesso claro a serviços, estrutura organizacional e canais de atendimento. No entanto, embora a Lei nº 8.630/2022 formalize a reestruturação da carreira dos servidores, a omissão de publicações essenciais como PCCS, matriz de subsídios ou regulamentos internos compromete a governança da informação de pessoal.
8	IMA-AL (Instituto do Meio Ambiente)	https://www2.ima.al.gov.br/	O IMA-AL demonstra elevado grau de maturidade governamental em transparência ativa, com bom nível de estrutura estratégica, acervo documental e mecanismos de comunicação. A instituição também investe na capacitação dos servidores. Contudo, apesar da existência de lei que define carreira e quadro institucional, a omissão dos anexos e normativos de PCCS e progressão funcional representa uma lacuna séria na governança da informação de pessoal. Essa ausência prejudica o princípio da publicidade conforme os artigos 5º e 37 da CF/88 e compromete a acessibilidade dos servidores às normas que regem seu exercício profissional.
9	INMEQ-AL (Instituto Metrologia Qualidade)	https://alagoasdigital.al.gov.br/orgao/instituto-de-metrologia-e-qualidade-de-alagoas	O site do INMEQ revela uma boa estrutura institucional, identidade institucional clara e canais de comunicação confiáveis. Contudo, há uma lacuna crítica em termos de transparência ativa sobre políticas de pessoal. A ausência de documentos normativos, manuais de RH, PCCS, matriz salarial ou regulamentos internos compromete a aplicação dos princípios constitucionais da publicidade e da eficiência (art. 37 da CF/88), bem como o cumprimento da Lei de Acesso à Informação (12.527/2011).
10	IPASEAL Saúde	https://ipaseal.al.gov.br/	O portal do IPASEAL Saúde demonstra solidez institucional quanto à transparência de dados e prestação de serviços. Entretanto, embora a Lei nº 8.629/2022 estabeleça formalmente a reestruturação da carreira, a ausência dos anexos e normativas explicativas representa uma lacuna crítica na governança da informação. Essa omissão prejudica a efetividade da política de valorização do servidor, contrariando princípios da CF/88 e da LAI.

11	JUCEAL (Junta Comercial de Alagoas)	https://www.juceal.al.gov.br/	<p>O portal da JUCEAL apresenta boa organização institucional e transparência relacionada aos serviços comerciais e registro empresarial. No entanto, revela uma ausência total de informações relacionadas à gestão de pessoas, inclusive no que se refere à existência ou reestruturação de plano de cargos e carreiras.</p> <p>Do ponto de vista da política pública aplicada à valorização do servidor e da governança digital da informação, essa lacuna compromete os princípios da publicidade e eficiência administrativa previstos no art. 37 da Constituição Federal e na Lei de Acesso à Informação.</p>
12	PROCON-AL	https://www.procon.al.gov.br/	<p>O site do PROCON-AL demonstra maturidade institucional significativa no quesito de transparência ativa e prestação de contas, com acesso claro à estrutura administrativa, licitações, convênios, programas e dados internos. Contudo, não há informações sobre PCCS ou normas internas que regulem o desenvolvimento e valorização dos servidores.</p> <p>Dentro da perspectiva da governança digital da informação e da política pública de recursos humanos, essa ausência reflete uma lacuna institucional relevante, considerando que não há evidência de plano de cargos e carreiras formal nem publicação de instrumentos relacionados à progressão funcional ou política salarial.</p>
13	IZP (Instituto Zumbi dos Palmares)	https://www.izp.al.gov.br/	<p>Informações institucionais: o portal apresenta contatos institucionais (telefone 0800, e-mail, endereço físico) e seções institucionais com missão, visão, competências e organograma.</p> <p>Transparência ativa: disponibiliza Carta de Serviços, notícias e estruturas de programação (rádio Difusora.AM), mas não há seção explícita sobre servidores, licitações ou orçamento.</p> <p>Gestão de pessoas e PCCS: não foram encontrados documentos relacionados ao quadro de cargos, plano de carreira, progressão funcional ou políticas de RH.</p> <p>Legislação reestruturadora: não há evidência de lei específica de PCCS ou reestruturação da carreira publicada no portal.</p> <p>A transparência institucional é básica e há ausência total de informações relativas à gestão de pessoas e políticas de carreira.</p>
14	FAPEAL (Fundação de Amparo à Pesquisa)	www.fapeal.br	<p>Informações institucionais e legislação: missão, estrutura organizacional, histórico e legislação base estão disponíveis, incluindo a Lei nº 6.527/2004 (revogada pela Lei 8.626/2022) e a Lei Delegada nº 48/2022 que dispõe sobre a estrutura de cargos da FAPEAL.</p> <p>Transparência ativa: seção Acesso à Informação traz dados sobre servidores, concursos, finanças, LGPD e ouvidoria, até 2015–2025 PCCS e carreira: documentos históricos como Resolução nº 164/2018 (diárias) e Resolução nº 004/1992 (regulamentação do plano de cargos e níveis, matrizes e avaliações) estão disponíveis porém datados e não refletem a Lei 8.626/2022.</p> <p>Capacitação e evolução funcional: Portaria 113/2023 institui o programa PACQUALIFAPEAL com critérios claros de evolução funcional com base na reestruturação de 2022. A FAPEAL dispõe de base legal datada e programa de</p>

			capacitação alinhado com critérios de carreira, mas não publica os anexos atuais da Lei 8.626/2022 nem integra um PCCS atualizado no portal institucional.
15	ITEC (Instituto de Tecnologia em Informática)	https://www.itec.al.gov.br/	<p>Canais institucionais: site apresenta contatos (telefone, WhatsApp, e-mail institucional e ouvidoria), missão e estrutura organizacional, incluindo a Gerência Executiva de Valorização de Pessoas e capacitação interna.</p> <p>Transparéncia e serviços: apresenta sistemas institucionais (SGE — Sistema de Gestão Estratégica), notícias, portfólio de produtos e projetos (PDTIC), com relatórios de atividades até 2025.</p> <p>Plano de Cargos e Carreiras: há menção a uma “Reforma Administrativa” voltada à melhoria do PCCS via concurso público, mas não são publicados documentos como matriciais salariais, portarias ou regulamentos internos específicos.</p> <p>boa visibilidade institucional e sistemas de TIC, mas ausência de publicação de normativas ou anexos formais do PCCS.</p>
16	UNEAL (Universidade Estadual de Alagoas)	https://www.uneal.edu.br/	<p>Transparéncia ativa: seção de “Informações Públicas” reúne dados relacionados à servidores, licitações, convênios, orçamento e estatísticas da ouvidoria, cumprindo os requisitos da LAI uneal.edu.br.</p> <p>Gestão de carreira docente: existe legislação que institui comissão permanente de avaliação e critérios de progressão funcional (Lei nº 7.820/2016, alterada em 2022).</p> <p>PCCS e normativos: embora exista essa legislação, não são disponibilizados anexos ou regulamentos claros sobre progressão, quadro de cargos ou subsídios no portal institucional.</p> <p>Transparéncia geral bem estruturada, mas ausência de publicação formal de PCCS ou instrumentos internos de gestão de carreira.</p>
17	UNCISAL (Universidade Estadual de Ciências da Saúde)	https://www.uncisal.edu.br/	<p>Legislação de carreira: o portal divulga explicitamente as leis nº 8.623, 8.634 e 8.638/2022, que estruturam o Plano de Cargos, Carreiras e Subsídios para docentes, médicos e demais profissionais de níveis superior e elementar, com Previsão de anexos formais (quadros e matrizes salariais).</p> <p>Acervo documental: seção de documentos inclui essas leis, mas não disponibiliza os anexos normativos correspondentes; também há nota institucional de 2016 informando que havia comissão junto à Seplag para elaboração de novo PCCS.</p> <p>Normativos internos: registram regimentos internos e PDI, mas não há manuais de RH ou PCCS postados com critérios de progressão funcional e matrizes salariais completas.</p> <p>legislação formal e divulgação existiram, porém incompleta em relação aos anexos e normativos que viabilizariam transparéncia plena da política de pessoal.</p>

Fonte: dados da investigação (2025).

7 CONCLUSÃO

A análise preliminar dos portais institucionais das autarquias estaduais de Alagoas,

realizada por meio de observação direta sistemática e análise de conteúdo, evidenciou fragilidades significativas na disponibilização de informações relacionadas à reestruturação de planos de carreira.

Nenhuma das 17 autarquias investigadas apresentou documentos formais sobre carreiras em seus portais, confirmado levantamento autoral anterior. Apenas a ADEAL se destacou ao oferecer seção específica com dados de servidores, licitações, convênios e relatórios, embora sem informações detalhadas sobre cargos vagos, ocupados ou evolução funcional. A FAPEAL, de forma pontual, também apresentou práticas relativamente mais avançadas, mas sem padronização em relação às demais instituições.

No que se refere ao formato e à acessibilidade, a predominância de documentos em PDF e imagens, sem oferta de dados abertos, limita a usabilidade e dificulta a apropriação da informação pelos servidores. A arquitetura da informação mostrou-se pouco estruturada, com menus desorganizados e ausência de categorias específicas relacionadas a Recursos Humanos ou carreira, restringindo o acesso a informações relevantes.

Tais lacunas comprometem a transparência organizacional, reduzem o engajamento dos servidores com as políticas de valorização e fortalecem a dependência de canais informais, o que fragiliza a legitimidade e a percepção de justiça organizacional.

Diante desse cenário, a continuidade da pesquisa prevê: (i) aprofundamento do referencial teórico por meio de revisão bibliográfica E (ii) estudo documental para caracterizar as autarquias e suas páginas institucionais.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Sueli Angélica do. Gestão da oferta de produtos e serviços das unidades de informação de Brasília no ambiente tradicional e no ciberespaço. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 5., 2003, Belo Horizonte. *Anais* [...] Belo Horizonte: ANCIB, 2003.

AKUTSU, L.; PINHO, J. A. G. de. Sociedade da informação, accountability e democracia delegativa: investigação em portais de governo no Brasil. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 36, n. 5, p. 723-746, 2002. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6461>. Acesso em: 29 jul. 2025.

BAPTISTA BELLUZZO, Regina Celia. Bases teóricas de gestão da informação: das origens aos desafios na sociedade contemporânea. *Palabra Clave*, Ensenada, v. 7, n. 1, p. 1-22, out.

2017. Disponível em: https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-99122017000200002&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 28 jul. 2025.

CALAZANS, Angélica Toffano Seidel. Qualidade da informação: conceitos e aplicações. **Transinformação**, Campinas, v. 20, n. 1, p. 29-45, jan./abr. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tinf/a/hfvRLR68SKzJrtDQ3DqGKLw/?lang=pt>. Acesso em: 6 ago. 2025.

MIRANDA, Silvânia Vieira de. A gestão da informação e a modelagem de processos. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 61, n. 1, p. 97-112, jan./mar. 2010. Disponível em: http://www.tbs-sct.gc.ca/im-gi/imday03jourgi/info/imcc-dcgi/page01_e.asp. Acesso em: 28 jul. 2025.

MCGEE, James V. **Gerenciamento estratégico da informação**: aumente a competitividade e a eficiência de sua empresa utilizando a informação como a ferramenta estratégica. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

OLETO, Ronaldo Ronan. Percepção da qualidade da informação. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 35, n. 1, p. 57-62, 2006. DOI: 10.1590/S0100-19652006000100007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-19652006000100007>. Acesso em: 6 ago. 2025.

SILVA, Terezinha Elisabeth da; TOMAÉL, Maria Inês. A gestão da informação nas organizações. **Informação & Informação**, Londrina, v. 12, n. 2, p. 148-149, 2007. DOI: 10.5433/1981-8920.2007v12n2p148. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/1806>. Acesso em: 28 jul. 2025.