



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CURRÍCULO, LINGUAGENS
E INOVAÇÕES PEDAGÓGICAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO**

CAMILA DALFIOR GOMES

**PRÁTICAS DE GESTÃO DO CONHECIMENTO:
CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO
ESPÍRITO SANTO**

Salvador
2023

CAMILA DALFIOR GOMES

**PRÁTICAS DE GESTÃO DO CONHECIMENTO:
CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO
ESPÍRITO SANTO**

Projeto de intervenção apresentado ao Programa de Pós-graduação em Currículo, Linguagens e Inovações Pedagógicas, Mestrado Profissional em Educação, da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Educação.

Orientadora: Prof. Dr. Silvia Maria Leite de Almeida

Salvador
2023

SIBI/UFBA/Faculdade de Educação – Biblioteca Anísio Teixeira

Gomes, Camila Dalfior.

Práticas de gestão do conhecimento [recurso eletrônico] : capacitação dos servidores do Instituto Federal do Espírito Santo / Camila Dalfior Gomes. - Dados eletrônicos. - 2023.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Silvia Maria Leite de Almeida.

Projeto de intervenção (Mestrado Profissional em Educação) - Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Educação, Salvador, 2023.

Disponível em formato digital.

Modo de acesso: <https://repositorio.ufba.br/>

1. Servidores públicos. 2. Capacitação. 3. Gestão do conhecimento. 4. Gestão de pessoas. I. Almeida, Silvia Maria Leite de. II. Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Educação. Programa de Pós-Graduação em Currículo, Linguagens e Inovação Pedagógicas. III. Título.

CDD 352.6 - 23. ed.

CAMILA DALFIOR GOMES

**PRÁTICAS DE GESTÃO DO CONHECIMENTO – CAPACITAÇÃO DOS
SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

Projeto de Intervenção apresentado ao Programa de Pós-graduação em Currículo, Linguagens e Inovações Pedagógicas, Mestrado Profissional em Educação, da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Educação.

Salvador, 28 de julho de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Silvia Maria Leite de Almeida - Orientadora
Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRS
– Brasil. Professora da Universidade Federal da Bahia – UFBA - Brasil

Penildon Silva Filho - Interno ao Programa
Doutor em Educação pela Universidade Federal da Bahia – UFBA – Brasil.
Professor da Universidade Federal da Bahia – UFBA - Brasil

Lanara Guimaraes de Souza - Externa à Instituição
Doutora em Educação pela Universidade Federal da Bahia – UFBA – Brasil.
Professor da Universidade Federal da Bahia – UFBA - Brasil

Tattiana Tessye Freitas da Silva - Externa ao Programa
Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRS
– Brasil.

AGRADECIMENTOS

Aos Dirigentes do Instituto Federal do Espírito Santo, pela promoção de oportunidades de capacitação aos servidores da Instituição.

Agradeço a Deus, por ter me dado a perseverança para não desistir mesmo nos momentos mais difíceis

À minha família e amigos, por compreenderem minhas ausências e me encorajar nos momentos de fraqueza a seguir estudando.

Ao Bruno Valério e Leandro Vianna por todo incentivo e suporte para realização do meu sonho.

Aos meus colegas mestrandos Mardem e Gabriele, companheiros nesse desafio, por todo carinho, companheirismo e amizade.

Aos professores, professoras e colegas do Mestrado Profissional em Educação da FACED/UFBA.

Aos meus colegas de trabalho do IFES – REITORIA, por compartilharem experiências, vivências e conhecimentos ao longo deste tempo.

"A educação, qualquer que seja ela, é sempre uma teoria do conhecimento posta em prática."
Paulo Freire

RESUMO

A presente pesquisa se insere no âmbito do Mestrado Profissional da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e, em uma perspectiva de construção colaborativa e interventiva, objetivou investigar a retomada da oferta da capacitação dos servidores do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). O objeto de estudo consistiu na investigação onde se discutiu a importância da capacitação dos servidores do Ifes para o sucesso da instituição, como também a relevância do uso da tecnologia da informação e comunicação (TIC) nas formas de aprendizagem dentro de um projeto pedagógico. A pesquisa de natureza interventiva analisou o contexto de atuação da gestão de pessoas na promoção da capacitação, bem como a gestão do conhecimento como ferramenta de gestão no aprendizado dos servidores. A proposta metodológica desta pesquisa foi qualitativa e documental, a partir de questionário e legislação vigente. Além disso, foram abordados temas já trabalhados por outros colegas do Ifes, relacionados à capacitação e desenvolvimento dos servidores, para situar a pesquisa em um contexto mais amplo. A partir da pesquisa, foi feita uma análise do perfil dos servidores, buscando identificar as principais necessidades e demandas dos servidores em relação à capacitação. Como proposta interventiva, apresenta-se uma minuta de resolução que visa atender às demandas e necessidades identificadas pelos servidores, com proposição de soluções que possam contribuir para a melhoria da capacitação dos servidores na instituição.

Palavras-chave: Capacitação, gestão do conhecimento, gestão de pessoas

ABSTRACT

The present research is part of the Professional Master's program at the Federal University of Bahia (UFBA) and, from a collaborative and interventionist perspective, aimed to investigate the resumption of training for the employees of the Federal Institute of Espírito Santo (Ifes). The object of study consisted of examining the importance of training for Ifes employees for the success of the institution, as well as the relevance of using information and communication technology (ICT) in learning methods within a pedagogical project. This interventionist research analyzed the context of human resources management in promoting training, as well as knowledge management as a tool for employee learning. The methodological approach of this research was qualitative and documentary, based on questionnaires and current legislation. Additionally, topics previously addressed by other colleagues at Ifes regarding employee training and development were also discussed to situate the research within a broader context. Through the research, an analysis of the employees' profiles was conducted to identify their main needs and demands regarding training. As an interventionist proposal, a draft resolution is presented to address the identified demands and needs of the employees, with suggested solutions that can contribute to improving employee training in the institution.

Keywords: Training, knowledge management, people management

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Distribuição dos Campi. Fonte: ifes.edu.br	19
Figura 2 – Quadro de servidores ativos – 2008 a 2021. Fonte: Nota Informativa do Governo Federal... ..	21

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Idade	36
Tabela 2: Tempo de serviço no IFES	36
Tabela 3: Nível do cargo ocupado	36
Tabela 4: Quais ações institucionais poderiam ser feitas para motivar os servidores a participar de novos cursos de capacitação, mesmo após alcançar o último nível da carreira.....	37
Tabela 5: Preferência principal	38
Tabela 6: Carga horária do curso	38
Tabela 7: Já fez algum curso oferecido pelo IFES, pelo	38
Tabela 8 : Já atingiu o nível IV da progressão por capacitação?.....	39
Tabela 9: Busca a plataforma de cursos do Governo – ENAP para cursos de formação?.....	39
Tabela 10: Para um curso de formação, acha necessário um curso que tenha tutoria?	40

LISTA DE ABREVIATURAS

CAI	Curso de Ambientação Institucional
IFES	Instituto Federal do Espírito Santo
CD	Conselho Diretor
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
GC	Gestão do Conhecimento
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal
GP	Gestão de Pessoas
CEFETES	Centro de Educação Tecnológica do Espírito Santo
CEFOR	Centro de Referência em Formação e em Educação a distância
EAD	Educação a Distância
AVA	Ambiente Virtual de Aprendizagem
CGGP	Coordenadoria Geral de Gestão de Pessoas
DRGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
PRODI	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoas
LNC	Levantamento de Necessidades de Capacitação
IPEA	Pesquisa Econômica Avançada
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
ZDP	Zona de Desenvolvimento Proximal
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
MOOC	<i>Massive Open Online Courses</i>
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
ConSup	Conselho Superior

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	16
2 ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	18
2.1 - A REDE IFES.....	18
2.2 NECESSIDADE DE CAPACITAÇÃO NA UNIDADE IFES.....	19
2.3 GESTÃO DE PESSOAS DO IFES.....	22
2.4 GESTÃO DO CONHECIMENTO NO SETOR PÚBLICO.....	25
2.5 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....	27
3 METODOLOGIA.....	32
3.1 PERCURSO METODOLÓGICO.....	32
3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	34
3.3. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	35
4 ANÁLISE DO PERFIL.....	36
4.1 ANÁLISE DAS SUGESTÕES.....	41
4.2 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO.....	43
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
APÊNDICES.....	53
APÊNDICE A - CONVITE/TCLE (Participantes da pesquisa / servidores da Reitoria do IFES).....	53
APÊNDICE B - Questionário.....	54
APÊNDICE C - MINUTA DA RESOLUÇÃO CONSUP/IFES Nº XXX.....	60
DE XX DE XXXXXXXX DE 20XX.....	60
ANEXO I.....	62

1 INTRODUÇÃO

Essa pesquisa pretende apresentar como proposta de intervenção uma minuta de resolução para a reoferta do Curso de Ambientação Institucional (CAI) para os servidores do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes), com a finalidade de promover o desenvolvimento e a iniciação no serviço público desses servidores.

Este trabalho tem como ponto de partida a Resolução Conselho Diretor (CD) nº 14/2008, que estabeleceu a necessidade de ofertar curso de capacitação para os servidores do Ifes, e leva em conta a importância de promover um curso de capacitação, respeitando as legislações e documentos norteadores de capacitação vigentes para os Institutos Federais de Educação. Além disso, discute sobre a necessidade de uma integração entre servidores e o Instituto, de uma forma que se valorize o conhecimento específico de entrada do servidor no órgão, e todo o modelo de gestão do órgão, através do uso de práticas pedagógicas que possam potencializar seus conhecimentos, através do curso de capacitação.

Ressalta-se que o Curso de Ambientação Institucional já foi executado no período de 2010 a 2012, tendo seus objetivos alinhados à estratégia da Instituição. O CAI se utilizou de um banco de talentos internos do Ifes que atuaram como instrutores, selecionados a partir de saberes e competências comprovados por currículo na Plataforma Lattes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) (IFES, 2016). Assim, foram “ofertadas 180 turmas, 4.554 vagas e 2.430 horas de treinamento, o que representou aproximadamente 70% das oportunidades de capacitação promovidas no período pela Instituição.” (IFES, 2016).

A ambientação institucional é importante para o desenvolvimento de novos servidores públicos. Neste sentido, é salutar que a produção acadêmica aborde este tema com mais frequência, pois a carência de discussão sobre ele pode levar à falta de uniformidade e de eficácia nos processos de acolhimento e de integração de servidores nas instituições de ensino. É necessário que haja uma normatização dos cursos de ambientação institucional para garantir que os servidores tenham acesso a informações relevantes sobre a instituição e sua cultura organizacional, e assim sejam instruídos para desempenhar seu trabalho de maneira efetiva.

Martire (2010) destaca a importância da Gestão do Conhecimento (GC) na criação de ambientes que favoreçam a circulação e compartilhamento de informações, experiências e conhecimentos, promovendo a colaboração e a

aprendizagem coletiva. A autora ressalta que o uso de ferramentas tecnológicas, como redes sociais internas, fóruns e plataformas, pode ser uma estratégia eficaz para estimular a colaboração e o compartilhamento de conhecimento dentro da organização. Além disso, ela enfatiza que a gestão do conhecimento deve ser incorporada à cultura organizacional, valorizando a aprendizagem contínua e a busca constante por conhecimento e inovação.

Morán (2015), ao analisar projetos pedagógicos na educação formal, disserta sobre as formas de aprendizado, a capacidade de nos desenvolver em grupo e como podemos nos desenvolver sozinhos, ou seja:

Na educação formal uns projetos pedagógicos dão mais ênfase à aprendizagem colaborativa, enquanto outros à aprendizagem individualizada. Ambos são importantes e precisam ser integrados para dar conta da complexidade de aprender na nossa sociedade cada vez mais dinâmica e incerta. Um bom projeto pedagógico prevê o equilíbrio entre tempos de aprendizagem pessoal e tempos de aprendizagem colaborativa. Aprendemos com os demais e aprendemos sozinhos. (MORÁN, 2015, p. 26).

A gestão do conhecimento permite que os servidores aprendam a identificar, adquirir, compartilhar e aplicar o conhecimento de maneira eficiente, o que é fundamental para seu desenvolvimento pessoal e profissional. Já a educação à distância, permite que os alunos tenham flexibilidade para estudar a qualquer hora e lugar, além de possibilitar acesso a recursos educacionais de alta qualidade. Desta forma, um projeto pedagógico equilibrado que inclui tanto a aprendizagem individualizada, por meio da educação à distância, quanto a colaborativa, por meio da gestão do conhecimento, permite que os servidores desenvolvam habilidades e competências individuais e sociais.

Em razão do que foi exposto, entende-se que o Instituto Federal do Espírito Santo deve empreender esforços para delinear estratégias que possibilitem a capacitação do seu quadro de pessoal, retomando, ampliando e reelaborando a Política de Capacitação do Ifes.

A Política de Capacitação foi discutida no Ifes tendo como base o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) para a Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional Este decreto foi revogada em 2019, pelo Decreto Federal nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que instituiu novas diretrizes para a Política

Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal. A partir dessa nova legislação, a política de capacitação passou a ser vista como um importante instrumento para o desenvolvimento pessoal do servidor e para o aprimoramento de suas atividades profissionais na instituição. A capacitação deixou de ser vista apenas como uma atividade compulsória ao servidor e passou a ser vista como um investimento no desenvolvimento das pessoas e das organizações.

Considerando a nova percepção sobre capacitações e refletindo sobre suas potencialidades, em especial aquelas destinadas a servidores ingressantes no serviço, é que essa pesquisa foi concebida. Tendo por objetivo apresentar uma proposta para a retomada da oferta do curso de ambientação para servidores que outrora era denominado Curso de Ambientação Institucional (CAI). Essa capacitação obrigatória, foi regulamentada pela Resolução do CD nº 14/2008, de 9 de maio de 2008, e apresentou as seguintes considerações iniciais:

- I. o crescente ingresso de profissionais no Sistema Cefetes, em decorrência de sua expansão física e da aposentadoria de um percentual significativo de servidores;
- II. que os novos servidores são oriundos de vivências acadêmicas diversas e, na maioria das vezes, exógenas às tradições construídas na história da Educação Profissional e Técnica – EPT, pela rede federal;
- III. a necessidade de preservar o sucesso e a qualidade da educação oferecida;
- IV. a necessidade de situar os novos servidores no contexto institucional do Cefetes;
- V. o novo contexto de trabalho dos servidores devido ao processo de transformação em Ifets;
- VI. que o desenvolvimento e o aprimoramento dos servidores são essenciais para a qualidade no exercício das suas atividades;

Considerando as justificativas para a implementação da Resolução CD nº 14/2008, percebe-se a importância da oferta do CAI. Por meio dele, “a capacitação é um instrumento que permite o melhor aproveitamento do servidor e que também contribui para o desenvolvimento do capital intelectual da administração” (Política de capacitação, IFES, 2019).

Uma das motivações para a pesquisa, além do fato de que o curso não é ofertado desde 2012, é que a pesquisadora está localizada em ambiente administrativo de Gestão de Pessoas (GP). Neste ambiente foi possível perceber, durante o recebimento de servidores recém-nomeados para início na sua carreira pública. Além disso, a pesquisadora observou que essa necessidade não era exclusiva dos novos servidores, pois muitos servidores, que já exerciam suas

funções na administração há anos, também sentiam falta de oportunidades de capacitação, especialmente, do Curso de Ambientação Institucional.

A capacitação é um fator importante para o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, bem como para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelo Ifes à sociedade. A falta de oportunidades de capacitação pode levar a uma desmotivação e falta de engajamento por parte dos servidores, o que pode afetar negativamente a instituição como um todo.

Diante desse cenário, o curso de Mestrado Profissional em Educação da Universidade Federal da Bahia, trouxe a oportunidade desta pesquisadora iniciar uma nova discussão acerca do tema.

Portanto, o objetivo geral deste trabalho é iniciar uma nova discussão acerca do tema e propor, a partir do estudo da Resolução CD nº 14/2008 e do levantamento das informações documentais, uma minuta de resolução abarcando novas ideias para reofertar o CAI no Ifes. Com isso, coloca-se como um importante instrumento para contribuir para a retomada da oferta da capacitação dos servidores do Ifes.

Para alcançar o objetivo geral, os seguintes objetivos específicos foram considerados:

- Efetuar levantamento do perfil dos servidores da reitoria quanto a ofertas de cursos.
- Elaborar proposta de uma minuta da resolução como melhoria para o desenvolvimento para retorno do curso de ambientação para servidores do Ifes.
- Propor às instâncias pertinentes o aproveitamento do curso como formação em serviço.

1.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Esta pesquisa está organizada da seguinte maneira: introdução, que apresenta a motivação deste projeto de intervenção; Capítulo 2; Capítulo 3 e Capítulo 4.

No capítulo 2, é apresentado o contexto em que a pesquisa está inserida, tendo a Rede Ifes como o locus da investigação. Além disso, é discutida a importância da capacitação dos servidores para o sucesso da instituição. Também são abordadas a atuação da gestão de pessoas na promoção da capacitação e a

gestão do conhecimento como ferramenta de gestão no aprendizado dos servidores. Por fim, é mencionado o potencial da educação à distância como ferramenta de capacitação para os servidores. Essa contextualização é importante para compreender o cenário em que a pesquisa está inserida e a relevância da temática abordada.

No capítulo 3, é apresentada a metodologia da pesquisa, que é qualitativa e documental. O percurso metodológico é detalhado, desde a definição do problema de pesquisa até a análise dos dados coletados. Além disso, são abordados temas já trabalhados por outros pesquisadores do Ifes, relacionados à capacitação e desenvolvimento dos servidores, para situar a pesquisa em um contexto mais amplo.

No Capítulo 4, são apresentados os resultados e discussões da pesquisa, com uma análise do perfil dos servidores por meio dos dados coletados na pesquisa. Também é realizada uma análise das respostas da pergunta aberta, buscando identificar as principais necessidades e demandas dos servidores em relação à capacitação. A partir dessas análises, é proposto uma intervenção que visa atender às demandas e necessidades identificadas pelos servidores. Esse capítulo é importante para a compreensão dos resultados da pesquisa e para a proposição de soluções que possam contribuir para a melhoria da capacitação dos servidores na instituição.

2 ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1 - A REDE IFES

O Instituto Federal de Educação do Espírito Santo - Ifes - é o resultado da união de quatro antigas instituições federais de educação localizadas neste estado: o Centro de Educação Tecnológica do Espírito Santo (Cefetes), a Escola Agrotécnica Federal de Alegre, a Escola Agrotécnica Federal de Colatina e a Escola Agrotécnica de Santa Teresa.

A história dessas instituições é centenária, o Cefetes é a instituição mais antiga, fundada em 1909 . O Ifes foi criado na esteira da origem dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia no Brasil que surgiram por força da Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008. O Instituto Federal do Espírito Santo, vinculado à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica do Ministério da Educação passou, portanto, a atuar em um novo modelo institucional e a promover uma educação de integração entre ensino, pesquisa e extensão.

O Ifes está presente em muitos municípios do estado do Espírito Santo, sendo 22 campi em funcionamento, 1 campus em fase de implantação e 2 campi em fase de autorização, além dos campi, há os prédios onde funcionam a Reitoria do Ifes, a Cidade da Inovação, o Polo de Inovação e o Centro de Referência em Formação e em Educação a distância – CEFOR, este com 49 polos de educação a distância. Conta com 2.939 servidores em todo o Ifes divididos entre: servidores efetivos, que são servidores estáveis e habilitados em concurso de provas; servidores substitutos, que são temporários habilitados em editais; estagiários; os empregados públicos, que vieram de outros órgãos para comporem força de trabalho; e os terceirizados. Alguns dos servidores efetivos são ocupantes de cargos de confiança e são responsáveis por fazer a gestão em todas as áreas do Ifes.

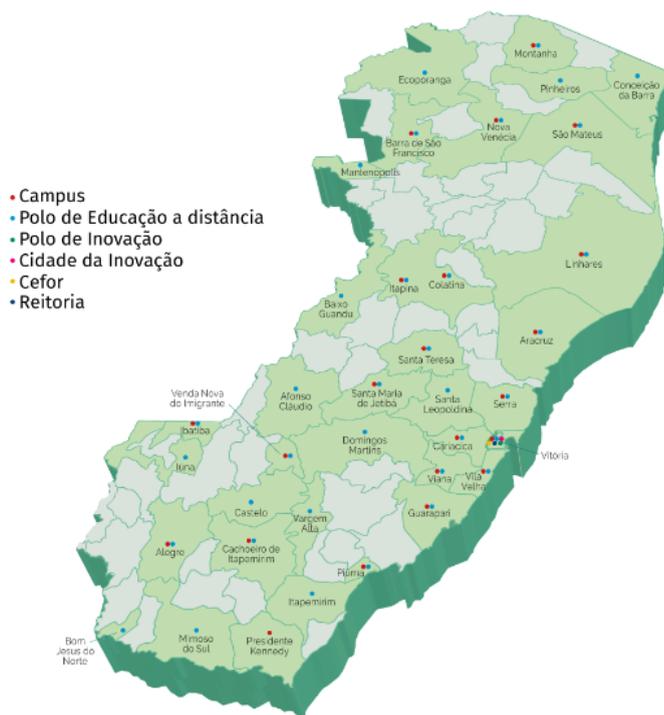


Figura 1 – Distribuição dos Campi. Fonte: ifes.edu.br

O Ifes se faz presente em todas as microrregiões do estado do Espírito Santo e possui milhares de servidores trabalhando em prol da educação. O desafio é proporcionar que cada um desses servidores, a partir de ações individuais e colaborativas, possa contribuir para o fortalecimento da instituição. Para isso é necessário a capacitação dos servidores, tanto no âmbito humano quanto profissional.

2.2 NECESSIDADE DE CAPACITAÇÃO NA UNIDADE IFES

Em 2008, houve a necessidade de estabelecer uma capacitação obrigatória para todos os servidores que ingressaram no Sistema Cefetes, que foi chamada de curso de Ambientação Institucional, regulamentada pela Resolução nº 14/2008. Essa necessidade surgiu devido ao crescimento da rede, aliado aos processos de aposentadoria, o que repercutiu no aumento do quadro de novos servidores no Ifes. A Resolução CD nº 14/2008 aprovada pelo Conselho Diretor, julgou ser necessário padronizar as ações entre os campi, e no uso de suas atribuições, considerando:

- I. o crescente ingresso de profissionais no Sistema Cefetes, em decorrência de sua expansão física e da aposentadoria de um percentual significativo de servidores;
- II. que os novos servidores são oriundos de vivências acadêmicas diversas e, na maioria das vezes, exógenas às tradições construídas na história da Educação Profissional e Técnica – EPT, pela rede federal;

Em seu trabalho, Robers (2013) fala que a Resolução CD nº 14/2008 veio normatizar/estabelecer um modelo de capacitação que possibilitasse apresentar aos servidores as particularidades do ensino profissional e técnico, as políticas públicas estabelecidas em lei, o contexto do exercício profissional e a história da instituição num curso com 100 horas/aula. O objetivo da capacitação de novos servidores era fazer com que percebessem suas atividades dentro de um contexto organizacional e também tivessem conhecimento da história, missão e valores da instituição.

O Ifes teve sua política de capacitação aprovada e publicada em 2019, com base no decreto nº 5.707 de 2006, até então vigente; e faz o levantamento anual de capacitações conforme decreto nº 9.991, vigente a partir de setembro de 2019. No entanto, não faz menção à oferta de curso para capacitação para servidores que ingressaram na instituição. A resolução aprovada pelo CD nº 14/2008, que trouxe a obrigatoriedade desse curso devido a expansão da Rede IFES e a contratação de servidores para até então o Sistema Cefetes, determina:

Art. 1º Estabelecer a capacitação obrigatória para todos os servidores que ingressarem no Sistema Cefetes, denominada Ambientação Institucional.

I- A capacitação deve atender a três necessidades dos profissionais que atuam na EPT:

- a) ambientação histórica e contextual nas instituições federais de EPT e nas especificidades do Cefetes;
- b) desenvolvimento dos trabalhos docente e técnico em conformidade com as políticas públicas definidas pelo MEC para as instituições federais de EPT;
- c) imersão no contexto do exercício profissional por meio de atividades orientadas.

§ 1º O Cefetes necessariamente oferecerá a capacitação citada no caput em prazo que permita ao servidor concluí-la durante seu estágio probatório.

§ 2º A aprovação do servidor na capacitação será considerada na avaliação do estágio probatório.

Foi necessário à época que estabelecer o cumprimento da resolução devido a entrada concentrada de servidores, considerando que a resolução estabeleceu a capacitação obrigatória para esses servidores.

Em sua pesquisa Araújo *et al.* (2011), diz:

Das tantas transformações que a escola passou até se transformar em Ifes nunca se teve uma entrada tão concentrada de servidores como em 2008 e em 2009, quando houve três grandes concursos que culminaram com a entrada de mais de 500 novos servidores. Por essa razão, a forma como usualmente era transmitida a cultura aos novatos já não era adequada, pois anteriormente o processo de socialização era um trabalho individualizado voltado mais para atividade a ser exercida. (ARAÚJO *et al.*, 2011).

Em situação oposta, temos hoje um novo cenário na administração pública, onde há um enxugamento do quadro de servidores públicos federais desde 2017.

Atualmente o país apresenta a menor taxa de reposição da série histórica, na média dos últimos 3 anos pouco mais de 11 mil novos servidores foram contratados. Esses números são um reflexo da postura do Governo Federal em relação ao serviço público, buscando o equilíbrio das contas públicas e a melhora na eficiência na prestação de serviços. (Nota Informativa, Governo Federal, 2021).

Considerando esse novo cenário da administração pública, no qual há um número cada vez menor de servidores nomeados, cabe a discussão para uma nova resolução que contemple o cenário atual. É necessário que o CAI atenda os servidores nomeados e faça a sua integração na instituição de uma forma que eles percebam suas atividades dentro de um contexto organizacional no serviço público, com o uso das tecnologias existentes dentro da própria instituição.

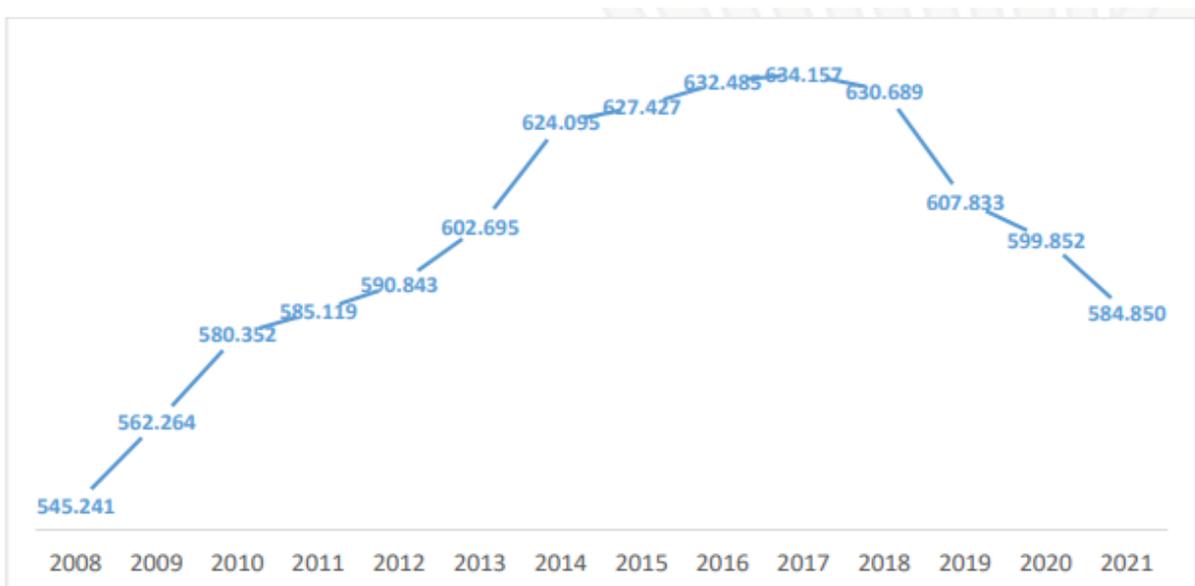


Figura 2 – Quadro de servidores ativos – 2008 a 2021. Fonte: Nota Informativa do Governo Federal

A gestão pública possui o desafio de promover mecanismos inovadores e eficazes na prestação do serviço público, respondendo adequadamente às

demandas da sociedade, e cabe ao servidor público entregar um trabalho de qualidade tanto para o público interno quanto para o público externo. Para termos a capacidade de avaliar as condições que cada servidor tem de atender as demandas de cada setor, precisamos nos atentar para o ambiente em que o servidor está inserido, saber se foi dado a ele orientações adequadas ao chegar na instituição.

O atual contexto da sociedade, com a presença de tecnologias da comunicação e informação, trouxe uma mudança significativa para várias áreas das relações humanas, nas relações de trabalho e também no desenvolvimento da educação, que por sua vez tornou-se mais tecnológica.

Nesse sentido, um Curso de Ambientação Institucional para novos servidores do Ifes, que vise promover a o desenvolvimento individual por meio da iniciação no serviço público, poderá trazer benefícios ao Ifes, ou seja, uma diminuição significativa no número de remoções, redistribuições, vacâncias e exonerações. Esse curso teria as seguintes características: modalidade Educação a Distância (EAD), disponibilizada em um ambiente virtual de aprendizagem (AVA), com disponibilidade para capacitação em serviço e baseado na cultura organizacional do Ifes. Essa reflexão é ratificada por Simon (2016, p. 46), ao estudar a instituição, aponta que o CAI “pode auxiliar a criar no servidor a identidade com a organização para aprimorar seu trabalho, bem como oportunizar a integração.”

2.3 GESTÃO DE PESSOAS DO IFES

A gestão de pessoas do Ifes é descentralizada, de forma que cada campus possui a sua Coordenadoria Geral de Gestão de Pessoas (CGGP). Essas coordenadorias são ligadas à Diretoria de Gestão de Pessoas (DRGP) que se subdivide em coordenadorias técnicas, envolvendo: legislação e normas, governança de gestão de pessoas, seleção, desenvolvimento, pagamento de pessoas e atenção à saúde do servidor.

A DRGP, unidade sistêmica vinculada à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODI), conforme disciplinado em seu regimento, suas atribuições são:

- I. planejar, propor, coordenar, avaliar e atuar no desenvolvimento de políticas e ações voltadas à gestão de pessoas do instituto, de forma sistêmica e integrada, por meio das unidades que compõem a sua estrutura, visando cumprir as metas e a missão institucional;

Devido as suas atribuições, podemos correlacionar a competência da DRGP com a legislação federal vigente que trata das ações de capacitações dos servidores, em especial o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. O artigo 1º do Decreto pontua que a PNNDP tem o objetivo de “promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”. Dentre seus instrumentos está o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que tem como objetivos:

Alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia do órgão ou da entidade; estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento; atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras; nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência; preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade (BRASIL, 2021).

No relatório de gestão do ano de 2021 foram apontadas 661 ações de capacitação com 617 servidores capacitados. Essas ações foram distribuídas em: progressão por capacitação, progressão funcional, incentivo à qualificação, retribuição por titulação, afastamentos, licença para capacitação, horário especial de estudante e treinamento regularmente instituído. Destaca-se que uma das competências mais demandadas pelos servidores no relatório de Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) é a Transmissão do Conhecimento e Experiência à Equipe e mesmo com as ações realizadas, o relatório aponta que um dos desafios e dificuldades da Gestão de Pessoas (GP) é a “capacitação de servidores, principalmente em relação a oferta de cursos de Ambientação Institucional para novos servidores.” (Relatório de Gestão, IFES, 2021)

O Instituto de Pesquisa Econômica Avançada (IPEA), em seu comunicado nº 27 publicado em 2009, relata sobre a modernização da administração pública e a crescente importância de investimento na área de gestão de pessoal, e indica que:

a modernização do serviço público vem sendo acompanhada pela renovação dos quadros administrativos, com a introdução de nova política de capacitação e gestão de pessoal; a ampliação do emprego público por meio de concursos que absorvem força de trabalho de maior qualidade profissional; a implementação das carreiras de Estado e a recuperação do valor real das remunerações dos recursos humanos. Esse processo de revalorização da função pública parece expressar tanto o interesse pela maior profissionalização da administração do Estado, como a generalização de uma nova noção ética no serviço público. (COMUNICADO IPEA, 2009).

Neste contexto, o papel da gestão de pessoas é fazer com que as intuições atinjam seus objetivos conciliando interesses contidos nas relações pessoais, organizações e comunidade. E para atingir esse fim, é necessário que a produtividade, eficiência e a qualidade na execução das atividades administrativas estejam alinhadas com os objetivos pessoais dos servidores, para que as produtividades individuais possam ser potencializadas dentro das instituições.

Leal (2018), em seu trabalho sobre Gestão de Pessoas do Instituto Federal do Espírito Santo, destaca que:

(...) o termo Gestão de Pessoas não significa simplesmente a tentativa de encontrar um substituto renovador para a noção de Administração de Gestão de Pessoas. Seu uso, também comum hoje nas organizações, procura ressaltar o caráter da ação: “a gestão” e seu foco de atenção: “as pessoas”. Embora os conceitos de administração e de gestão sejam utilizados como sinônimos, em geral considera-se “gestão” como uma ação na qual há menor grau de previsibilidade sobre o resultado do processo a ser “gerido”. Ou seja, uma relação humana pode, no máximo, ser gerida, quando se admite que os dois agentes tenham consciência e vontade próprias. “[...] Usar o termo gestão pode significar um resgate de caráter humano, sobrepondo-se ao técnico, para determinar o que significa o relacionamento entre pessoas numa dada organização”.(FISCHER, 1998 apud LEAL, 2018).

Leal (2018) também menciona que uma das formas de atingir esse objetivo é envolver os servidores nas decisões do cotidiano da organização, buscando sempre a sua contribuição, envolvendo-os nos diversos processos; uma vez que a valorização dos servidores é importante para o seu comprometimento.

O grande desafio para a gestão de recursos humanos no atual contexto é conseguir integrar as pessoas com as políticas e objetivos da organização (BELOUT;

DOLAN; SABA, 2001, *apud* FREITAS, 2010, p. 22).

A integração do fator humano nas estratégias do negócio público, especificamente, pelas políticas e práticas de recursos humanos, é um requisito fundamental para uma prestação de serviço de qualidade, que atenda plenamente aos anseios dos usuários dos serviços públicos, que permita realmente a efetivação de sua missão como organização voltada para o povo. (FREITAS, 2010).

Para a GP, é importante ter uma capacitação efetiva para os servidores públicos, garantindo que as necessidades e habilidades dos servidores estejam alinhadas com as necessidades e objetivos da organização.

2.4 GESTÃO DO CONHECIMENTO NO SETOR PÚBLICO

Segundo Batista (2012), a gestão do conhecimento voltada para o setor público deve incluir processos de identificação, criação, armazenamento e aplicação do conhecimento, com aprendizagem e inovação. Isso é importante para garantir que a administração pública possa tomar decisões informadas e desenvolver políticas e programas eficazes. A gestão do conhecimento também pode aumentar a eficiência e a qualidade dos serviços públicos, além de promover o desenvolvimento econômico e social. O autor afirma que a gestão do conhecimento pode contribuir para a legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade na administração pública.

O conhecimento faz parte do processo evolutivo de uma sociedade, e podemos perceber que tal processo se transformou em estratégias nas organizações.

“O surgimento da internet, que redundou na elevação da capacidade humana de comunicação, no aumento da capacidade produtiva e inovadora, no aparecimento de novos modelos de negócios em rede, disseminou a informação de maneira excessiva, tornando necessário maior gestão do conhecimento por parte das organizações” (PINTO, 2018).

Martire (2010), aborda sobre os esforços da gestão conhecimento que partem do individual para o coletivo:

Um dos esforços da gestão do conhecimento ocorre na criação de situações e circunstâncias onde ocorre a mobilização do conhecimento individual para

o coletivo - os grupos e equipes de trabalho, e para a organização, na forma de procedimentos, manuais e padrões de operacionalização de seus negócios. Estas situações e circunstâncias são criadas principalmente pelos gestores, os quais podem estimular o diálogo e a reflexão dos problemas e soluções do dia-a-dia. Porém esta postura se dá mediante à cultura e aos valores que permeiam a organização. (MARTIRE, 2010).

Terra (2005) diz que Gestão do Conhecimento se ocupa dos processos gerenciais e da infraestrutura física e digital que facilitam, favorecem e estimulam os processos humanos de criação, compartilhamento e uso de conhecimentos individuais e coletivos. A gestão do conhecimento com aplicação prática na Administração Pública prioriza identificar aspectos que possam contribuir para uma melhor qualidade do serviço público, “com o constante aprimoramento nos processos de criação, identificação, armazenamento, compartilhamento e aplicação dos conhecimentos organizacionais, contribuindo para que a memória organizacional não se perca com o passar dos anos” (SANTOS; BASTOS *apud* AMORIM; COSTA, 2019, p. 57870). Assim, podemos compreender que o conhecimento parte do individual para o coletivo.

Amorim e Costa (2020) relatam que no processo de gestão do conhecimento, torna-se fundamental a utilização de três pilares básicos: recursos humanos, processos organizacionais e tecnologias. Os recursos humanos são responsáveis pela criação, compartilhamento e uso do conhecimento; é importante que eles estejam capacitados e motivados para essa tarefa, o que inclui capacitações para o desenvolvimento profissional. Os processos organizacionais são responsáveis por garantir que o conhecimento seja compartilhado e utilizado de forma eficaz, ética e legal. As tecnologias são responsáveis por suportar a gestão do conhecimento, incluindo ferramentas e sistemas para armazenar, acessar e compartilhar informações e conhecimentos.

A GC pode ser usada de várias maneiras para capacitar servidores, atuando na identificação das necessidades de treinamento, a fim de garantir que os servidores tenham as habilidades e conhecimentos necessários para desempenhar suas funções na iniciação no serviço público. Santana (2013) traz o estudo da Teoria da Aprendizagem como parte do processo de aprendizagem e destaca que “orientam não apenas a maneira como as informações são organizadas e transmitidas aos estudantes, mas também no modo como os aprendizes aprendem e constroem o conhecimento a partir do conteúdo apresentado”.

Silva (2018) explica que as técnicas da GC auxiliam no processo de aprendizagem por meio das plataformas de ensino a distância. Essas plataformas podem ser utilizadas para monitorar e avaliar o desempenho dos servidores, garantindo que eles estejam alinhados com as metas e objetivos da organização. Permitem também que seja mais prática a mensuração dos resultados e os impactos do treinamento, identificando melhores práticas para aplicar o conhecimento no desempenho dos servidores.

Assim, percebe-se que, com a gestão correta do conhecimento, é possível disseminar o conhecimento institucional e “assim gerar maior eficiência, redução de ruídos na comunicação e uma uniformização do trabalho entre todos os servidores. Condições que conseqüentemente, aumentarão a satisfação daqueles que utilizam o serviço.” (AMORIM, COSTA, 2020).

2.5 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

A EAD é o termo mais utilizado para descrever o ensino a distância. “E muitas vezes descreve também o esforço de fornecer o acesso à aprendizagem para aqueles que estão geograficamente distantes.” (NUNES, 2009, *apud* SILVA, 2018, p. 35).

Silva (2018) traz que a educação à distância é uma opção cada vez mais popular para indivíduos e organizações que buscam qualificação e oportunidades de compartilhar experiências. A Internet desempenha um papel fundamental nessa realidade, permitindo a distribuição eficiente do conhecimento científico que, por sua vez, apresenta novos desafios para as instituições educacionais, bem como para os pesquisadores e educadores. Nesse sentido, o uso da tecnologia é fundamental para a GC, pois permite o controle eficaz de grandes volumes de informação nos ambientes organizacionais.

Fernandes (2020) esclarece que uma das principais formas de ensino a distância é a aula online, que pode ser gravada (forma assíncrona) ou apresentada em tempo real (aula síncrona). Essa modalidade de ensino pode ser acessada por meio de diversos dispositivos, como computadores, tablets e smartphones. A aula online engloba todo o processo de aprendizagem que ocorre por meio de

plataformas digitais, envolvendo não apenas as aulas, mas também atividades, recursos educacionais e interações entre alunos e professores. O ensino remoto, por sua vez, refere-se à modalidade de ensino em que as atividades são realizadas à distância, sem a necessidade de presença física em um ambiente educacional específico.

Morán et al (2011) explicam que a educação online surge como uma solução para desafios específicos e situações em que o ensino presencial enfrenta limitações. Ela é especialmente útil quando é necessário capacitar um grande número de servidores em um curto período de tempo, uma vez que organizar cursos presenciais simultâneos para um contingente tão grande seria extremamente difícil. A educação online oferece flexibilidade e acessibilidade, permitindo atender a essa demanda de forma eficiente e superar barreiras geográficas e logísticas. E nesse sentido, o papel do tutor, seja presencial ou a distância, é de fundamental importância na educação online. As atribuições dos tutores podem variar de acordo com as diretrizes estabelecidas no projeto pedagógico de cada curso ou programa, e essa flexibilidade ajuda a promover o engajamento dos alunos e auxiliá-los no alcance de seus objetivos educacionais.

Rodrigues et al. (2011) explicam que a tutoria pode ser presencial ou a distância, sendo a atuação do tutor a distância tem a finalidade de promover o engajamento dos alunos, facilitar a interação e contribuir para o alcance dos objetivos educacionais. Por outro lado, na tutoria presencial, o tutor presencial atua como um ponto de apoio para os servidores, oferecendo suporte e orientação para que eles possam se desenvolver e aproveitar ao máximo sua experiência de aprendizagem.

Devemos considerar o uso da tecnologia de forma estratégica para melhorar a aprendizagem dos servidores, através das ferramentas e meios para a aprendizagem, mas é necessário projetá-la em uma estratégia pedagógica e nos conteúdos que serão ministrados. “A tecnologia define o ritmo e o tempo de aprendizagem. A pedagogia define os movimentos.” (SILVA, 2018).

Silva (2018) aborda a importância da combinação entre a pedagogia e a tecnologia no desenvolvimento cognitivo e metacognitivo dos alunos. Ele afirma que a mídia social por si só não é o fator determinante no sucesso da aprendizagem, mas sim a combinação da pedagogia na concepção e entrega do curso, combinado a tecnologia. Também menciona a importância do fluxo criativo e do ajuste

constante das atividades e planos para manter essa sincronização. Isso significa que é importante que a tecnologia e a pedagogia sejam projetadas e utilizadas de forma integrada para garantir que os alunos tenham as melhores condições para aprender e desenvolver suas habilidades cognitivas e metacognitivas.

A aprendizagem cognitiva se concentra no processo de adquirir e armazenar conhecimento, enquanto a aprendizagem metacognitiva se concentra nas habilidades de planejamento, monitoramento e avaliação do próprio processo de aprendizagem.

Morán (2015) indica que as mudanças na educação dependem, principalmente, da presença de educadores que sejam intelectual e emocionalmente maduros, pessoas curiosas, entusiasmadas, abertas ao aprendizado, capazes de motivar e estabelecer diálogo. Assim compreendemos que é importante que os educadores estejam preparados para utilizar as tecnologias de forma pedagógica e que saibam como integrá-las de forma adequada em suas práticas educacionais.

A GC também é fundamental para capacitar os instrutores, permitindo-lhes acessar e compartilhar conhecimentos e experiências, além de desenvolver habilidades cognitivas e metacognitivas. Dessa forma, é possível garantir uma capacitação de qualidade e atender às necessidades dos servidores no ingresso na instituição pública.

Morais (2014) relata que ao considerarmos as práticas pedagógicas inovadoras, aquelas que são desenvolvidas em contexto educativo por professores que buscam formas diferenciadas de melhorar e aperfeiçoar continuamente suas metodologias de ensino e que pressupõe como referência em suas práticas uma aprendizagem centrada no aluno. E para que as práticas inovadoras aconteçam, a competência e a confiança dos professores são “fatores decisivos na implementação da inovação nas práticas educativas” (MORAIS *apud* PERALTA e COSTA, 2007, p. 49).

COUTO *et al.* (2018) citam que, a utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), pode trazer benefícios significativos para todos os envolvidos na administração pública, incluindo cidadãos, servidores públicos, gestores e a própria administração pública. Isso pode incluir aumento da eficiência e eficácia no uso dos recursos públicos, aumento da produtividade, melhoria na confiança no desempenho de funções, modernização administrativa e maior efetividade na aplicação de tarefas.

Santana (2013) explica que alguns estudiosos desenvolveram suas pesquisas não pensando nas questões da educação; entretanto, estas possibilitaram conhecer como ocorre o processo da aprendizagem humana e, percebeu-se que essas teorias poderiam ser aplicadas à educação. Assim, podemos compreender como é o comportamento do sujeito em um ambiente de troca de experiência baseado em um ambiente de ensino. Entre varios estudiosos sobre esta teoria, temos o Lev Vygotsky, “que desenvolveu na sua teoria o conceito de Zona de Desenvolvimento Proximal (ZDP), que seria a distância entre o que o indivíduo já conhece e o que ele tem capacidade para aprender.” (SANTANA, 2013, p. 50)

Segundo a definição dada por Vygotsky (1997 *apud* SANTANA, 2013, p 50) a ZDP é:

A distância entre o nível de desenvolvimento real, que se costuma determinar através da solução independente de problemas, e o nível de desenvolvimento potencial, determinado através da solução de problemas sob a orientação de um adulto ou em colaboração com companheiros mais capazes. (VYGOTSKY *apud* SANTANA, 2013, p. 50).

Leite (2013) explica que a distância entre o nível de desenvolvimento real e o nível de desenvolvimento potencial refere-se a uma lacuna entre o que uma pessoa é capaz de fazer sem ajuda ou orientação (nível de desenvolvimento real) e o que é possível para ela fazer com orientação ou colaboração (nível de desenvolvimento potencial). Isso pode ser medido através da solução independente de problemas versus solução de problemas com orientação de um adulto ou em colaboração com companheiros mais capazes. Essa lacuna pode ser usada como um indicador do nível de aprendizado e desenvolvimento de uma pessoa, e pode ser reduzida através da orientação e do ensino adequado.

A capacitação de servidores pode ser vista como uma forma de reduzir a lacuna entre o nível de desenvolvimento real e o nível de desenvolvimento potencial. Ao fornecer orientação e ensino adequado, a capacitação pode ajudar os servidores a desenvolver suas habilidades e aumentar sua capacidade de resolver problemas de forma independente. Isso, por sua vez, pode melhorar o desempenho do servidor e aumentar sua capacidade de contribuir para o sucesso da instituição.

Morán (2015) cita que o uso da internet propicia essa troca de experiências, de dúvidas, de materiais, as trocas pessoais, tanto de quem está perto quanto longe geograficamente.

Considerado a educação a distância como uma estrutura organizada que objetiva ofertar educação não presencial, ou seja, sem a presença física de servidores e tutores, que são aproximados virtualmente, mediados pelas TIC, pode-se pensar em uma capacitação como formação em serviço tendo várias vantagens, incluindo: Os servidores não precisam se afastar do trabalho para participar dos cursos; O custo para a organização é menor, uma vez que não há necessidade de pagar horas extras ou diárias de viagem; Os servidores podem aplicar imediatamente o que aprenderam no trabalho, o que ajuda a melhorar o desempenho da organização, além da possibilidade de acessar o curso a qualquer momento.

Pensar em uma capacitação em modalidade EAD e disponibilizada em um ambiente virtual de aprendizagem pode ser uma opção eficaz para capacitar os servidores do Ifes, especialmente os recém-nomeados. Essa abordagem permite que os servidores acessem o curso de forma flexível, de acordo com sua disponibilidade, e também oferece a vantagem de não precisarem se deslocar para um local específico para participar do curso.

3 METODOLOGIA

Segundo Gil (2010), classificar as pesquisas é uma atividade importante, uma vez que possibilita a organização dos fatos e seu entendimento, além de ser uma característica da racionalidade humana.

Nesse contexto, esta pesquisa se classifica como qualitativa, pois esse tipo de pesquisa “(...) ajuda a identificar questões e entender porque elas são importantes”. (MORESI, 2003). Além disso, a pesquisa qualitativa se preocupa em obter dados descritivos com base na interação do pesquisador com seu objeto de estudo, (CORREA, 2018, p 17) e “refere-se a uma tentativa de compreender mais detalhadamente os significados e as características apresentadas nos dados coletados por meio de questionário”. (Richardson, 1999).

Assim, ao apresentar a abordagem qualitativa como método de pesquisa que interpreta dados coletados, é necessário um método que possibilite essa coleta de forma eficiente. Para isso, esse trabalho fará uso da pesquisa documental que, segundo Gil (2009), apresenta uma série de vantagens. Uma delas é que os documentos constituem fonte rica e estável de dados, pois subsistem ao longo do tempo, sendo importante fonte de dados em qualquer pesquisa de natureza histórica. Outra, é que para o levantamento da necessidade para capacitação foi necessário consultar as legislações vigentes que tratam do assunto, como leis, decretos, orientações normativas, relatórios de gestão e política de capacitação do Ifes.

Para acesso a conhecimentos já produzidos por outros autores e especialistas na área de estudo, “utilizou-se da pesquisa bibliográfica que é uma metodologia que consiste em coletar e analisar informações contidas em livros, artigos, teses, dissertações e outros materiais escritos”. (GIL, 2016).

3.1 PERCURSO METODOLÓGICO

Há três trabalhos que estudam justamente o Instituto Federal do Espírito Santo, que dialogam e servem de suporte ao tema proposto nesta pesquisa de caráter interventivo. Os textos de Araújo (2011), Galvão (2017) e Robers (2013), apresentam pesquisas relevantes, realizadas no Ifes que trazem informações dos gestores que estavam na coordenação do CAI nos períodos pesquisados e também

os relatos dos servidores que participaram do Curso de Ambientação Institucional.

Segundo o estudo de Araújo et al. (2011), realizado em 2011, ocorreu um aumento significativo na contratação de servidores em momentos específicos, como nos anos de 2008 e 2009, período em que foram realizados três grandes concursos, resultando na admissão de mais de 500 novos servidores. Diante dessa entrada concentrada de pessoal, tornou-se necessário reavaliar a cultura organizacional da instituição, a fim de adequar o processo de integração. Anteriormente, a socialização dos servidores era mais focada nas atividades individuais relacionadas às suas funções, conforme mencionado por um dos gestores.

Normalmente a cultura é preservada por um processo em que as pessoas novas se misturam com as antigas e elas vão sendo aculturadas de acordo com aquele meio que elas estão. O problema é que já não tínhamos aquele meio mais. Estávamos com uma grande quantidade de gente completamente nova então, o meio não mais existia. Precisávamos criar um outro formato que, se não fosse capaz de transmitir a cultura da forma como gostaríamos, pelo menos fosse capaz de marcar para as pessoas algumas coisas importantes da cultura. (ARAUJO *et al.*, 2011, p. 8).

Robers, (2013), traz o ponto de vista dos servidores que fizeram o curso à época.

Acho que o IFES deveria pensar numa forma de disponibilizar estes cursos, pelo menos os de ambientação, para todos os funcionários, talvez pela Internet ou Tele-conferência e nada que é "obrigatório" é necessariamente algo convidativo, ao contrário. Ao ler a resolução que criou estes cursos, não é nada agradável saber que os novos funcionários vindos de outros ambientes podem ter hábitos e costumes exógenos, confesso que há funcionários antigos que também os tem e não tenho visto nada disso nos novos, isto parece soar como pré-julgamento. Espero que não tomem isso como uma crítica, apenas um ponto de vista. (ROBERS, 2013, p. 112).

Pode-se perceber, baseado no relato do gestor, que a oferta do curso foi pensado de forma que o conhecimento fosse passado para novos servidores, de uma maneira em que o servidor se sentisse integrado ao sistema e que o conhecimento fosse transmitido de forma massiva. Desta forma, compreendemos que a GC cria as condições para o desenvolvimento e disseminação do conhecimento, a “Gestão do Conhecimento precisa estar intimamente vinculada a cultura organizacional, que é o produto das culturas individuais de todos os colaboradores da empresa, principalmente dos líderes influentes, que de certa forma impõe sua cultura sobre os menos influentes.” (CAMARGO, SHULTZ, 2007, p. 25).

No relato da servidora participante do CAI em 2012, percebemos que, para

ela, o curso teria um melhor aproveitamento caso tivesse sido ofertado à distância. Essa opinião vai ao encontro de Santana, (2013) que descreve o ambiente virtual como um facilitador da interação, ao passo que profissionais de diversas regiões do mundo podem se corresponder, ajudando-se mutuamente, respeitando a rotina e a disponibilidade de cada um.

Podemos considerar, então, que a gestão de pessoas pode desenvolver estratégias para aproveitar ao máximo as vantagens da educação a distância, como flexibilidade e autonomia, e garantir que os servidores tenham acesso a recursos de aprendizagem. Neste sentido, a GC pode ser integrada às atividades de capacitação para que os servidores possam compartilhar e aplicar o conhecimento adquirido em suas funções diárias. Além disso, a GP pode desenvolver mecanismos para medir e avaliar o impacto das capacitações e ajustar as estratégias de capacitação de acordo com os resultados obtidos.

3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Foi considerado para esta pesquisa, o levantamento do perfil atual dos servidores lotados na Reitoria do Ifes, por meio de um questionário, cujas perguntas ajudaram a perceber o que os servidores esperam de uma ação de capacitação no Ifes. Dentre as perguntas disponibilizadas, destacam-se: quais suas necessidades atuais de capacitação, quais meios são buscados para se capacitarem e se são adeptos da educação on-line.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário eletrônico, disponibilizado gratuitamente pelo *Google (Google Formulário)*. E os dados foram armazenados no *Google Drive* (armazenamento em nuvem do *Google*) durante o período da pesquisa. O questionário continha 11 questões fechadas, com o objetivo de traçar o perfil do servidor participante, e uma questão aberta, com o intuito de levantar a necessidade de capacitação, interpretando as necessidades dos servidores em relação ao ambiente em que atuam.

No convite enviado por email, foram apresentadas as orientações básicas, os tópicos da pesquisa e o *link* de acesso, caso o convidado tivesse tido interesse em participar. Ao acessar o *link*, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) era automaticamente apresentado, e, após a sua leitura, a opção de consentimento

era disponibilizada, de forma eletrônica, em substituição à assinatura. Caso houvesse a anuência do convidado, em sequência, era apresentado o questionário da pesquisa.

Quando os procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes, a pesquisa deve atender aos requisitos da Resolução 510/2016 e da Norma Operacional 01/2013/ CONEP/CNS/MS, que dispõem de normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Esse trabalho, por envolver seres humanos como participantes, foi submetido e obteve a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, antes do início da abordagem aos participantes.

O envio de e-mail para o grupo de servidores da Reitoria, em 24/06/2022, foi precedido de autorização da Assessoria de Comunicação Social do Ifes, e o questionário ficou disponível até o dia 04/11/2022. De um total de 150 servidores lotados na reitoria, houve um retorno de 71 servidores participantes da pesquisa. Por se tratar de um projeto de pesquisa *stricto sensu*, de um programa de mestrado profissional em educação, a pesquisa, tanto bibliográfica quanto qualitativa, objetiva a elaboração de uma proposta interventiva. Nesse sentido, será apresentado uma minuta de resolução, como proposta de ação que poderá ser aplicada no Instituto Federal do Espírito Santo (IFES).

3.3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta etapa visa analisar os resultados obtidos por meio do questionário aplicado junto aos servidores localizados na reitoria do Ifes. Nele, foi feito o levantamento do perfil dos servidores respondentes, com base nas questões fechadas; e a necessidade de capacitação do servidor, baseada na questão aberta e da qual se propõe os temas dos cursos.

As discussões levantadas no questionário serão consideradas para elaboração da minuta da resolução a ser apresentada ao Colégio de Dirigentes do Ifes, uma importante etapa para a aplicabilidade do projeto e sendo aprovado encaminhar a minuta para o Conselho Superior do Ifes.

4 ANÁLISE DO PERFIL

Com base no conjunto de dados coletados junto aos servidores da Reitoria do Ifes, foi possível definir o perfil pessoal de cada participante, bem como o tempo de serviço público e a busca por capacitações. Além disso, também foi analisado se os servidores utilizam a plataforma do governo para se capacitar, qual carga horária seria adequada para eles e se considera importante ter um tutor durante o curso. Todos esses dados foram cuidadosamente sintetizados e estão disponibilizados neste trabalho para análise e discussão.

Idade	Porcentagem (%)
20 a 30 anos	2,8
31 a 40 anos	46,5
41 a 50 anos	32,4
51 a 60 anos (ou mais)	18,3

Tabela 1: Idade

Com base na tabela 01, verifica-se o predomínio de servidores com idade entre 31 a 40 anos, correspondendo a 46,5% dos participantes. Os classificados na faixa etária de 41 a 50 anos correspondem a 32,4%; com 18,3%, estão os servidores de 51 a 60 anos; e por fim, com 2,8%, os servidores de 20 a 30 anos.

Tempo de serviço no IFES	Porcentagem (%)
01 a 10 anos	54,9
11 a 20 anos	39,4
21 a 30 anos	2,8
31 a 40 anos (ou mais)	2,8

Tabela 2: Tempo de serviço no IFES

No que se refere a tempo de serviço no Ifes, temos um maior percentual na faixa de 01 a 10 anos, com 54,9%. A seguir, vem a faixa de 11 a 20 anos, com 39,4%; e finaliza com 2,8% para ambas as faixas de 21 a 30 e de 31 a 40 anos de serviço público no Ifes. Esse levantamento é relevante para identificar as necessidades de capacitação e desenvolvimento de acordo com a experiência dos servidores na instituição.

Nível do cargo ocupado	Porcentagem (%)
Nível fundamental	7
Nível médio	29,6
Nível superior	63,4

Tabela 3: Nível do cargo ocupado

Quanto ao nível do cargo ocupado temos maior concentração no nível superior, com 63,5%; seguido com 29,6% para o nível médio e; de 7% para o nível fundamental. Esse alto índice de servidores com ensino superior pode refletir positivamente em relação às expectativas de um curso de ambientação, assim como em curso de formação. A alta concentração de servidores com nível superior pode ser uma oportunidade para a gestão de pessoas investir em programas de capacitação mais complexos e avançados, visando o desenvolvimento e aperfeiçoamento dos servidores.

Quais ações institucionais poderiam ser feitas para motivar os servidores a participar de novos cursos de capacitação, mesmo após alcançar o último nível da carreira?	Porcentagem (%)
Cursos na área de humanas, como atendimento ao público	25
Cursos na área de informática, como ferramentas de escritório	47,9
Cursos de motivação profissional, interação com demais técnico-administrativos e troca de vivências profissionais.	66,2

Tabela 4: Quais ações institucionais poderiam ser feitas para motivar os servidores a participar de novos cursos de capacitação, mesmo após alcançar o último nível da carreira

Quando questionados sobre quais ações institucionais poderiam ser promovidas pelo Ifes, visando a oferta de cursos para capacitação dos servidores: 66,2% dos servidores indicaram a realização de “Cursos de motivação profissional, interação com demais técnico-administrativos e troca de vivências profissionais”; 47,9% preferiram “Cursos na área de informática, como ferramentas de escritório”; e 25% indicaram “Cursos na área de humanas, como atendimento ao público”. Destaca-se que para essa questão era possível marcar mais de uma opção. Dos dados coletados, percebe-se, então, que existe interesse dos servidores em participar de cursos de capacitação que contemplem questões de motivação profissional e interação com colegas, bem como cursos na área de informática e humanas. O Ifes pode considerar estes resultados ao elaborar programas de treinamento e desenvolvimento para seus servidores, buscando atender às suas expectativas e interesses.

Preferência principal	Porcentagem (%)
Presencial	28,2
Semi-presencial	31
à distância (EAD)	40,8

Tabela 5: Preferência principal

Ao serem questionados quanto a preferência de modalidade do curso, 40,8% dos servidores preferem o curso EAD; enquanto 31% preferem preferem semipresencial e; 28,2%, que seja todo o curso presencial. Esta informação sugere que existe uma procura dos servidores por opções de capacitação flexível que podem ser adaptadas às suas necessidades e horários. Desta forma, é importante que a instituição avalie a viabilidade da modalidade de curso, a partir da disponibilidade de recursos e de tecnologia.

Carga horária do curso	Porcentagem (%)
20 horas	32,4
40 horas	43,7
60 horas	16,9
100 horas	2,8
Acredito que a carga horária dependerá da proposta do curso depende do curso a ser ofertado	1,4
Carga Horária deve ser flexível e adaptável, atualmente grandes instituições de ensino não ficam mais pressas a esse ponto.	1,4

Tabela 6: Carga horária do curso

Quanto à carga horária ideal para um curso, para 43,7% dos respondentes seria adequada 40 horas; total de 32,4% optaram por 20 horas, :60 horas com 16,9%; 100 horas para 2,8%;, e por fim, 1,4% responderam que a carga horária dependerá do curso. É importante levar em consideração essas motivações ao planejar e oferecer cursos de capacitação para os servidores.

Já fez algum curso oferecido pelo IFES, pelo

Já fez algum curso oferecido pelo IFES, pelo?	Porcentagem (%)
CEFOR (MOOC)	42,3
Reitoria	62
Campus	16,9
Nenhum	19,7

Tabela 7: Já fez algum curso oferecido pelo IFES

Em referência a cursos oferecidos pelo Ifes, 62% se capacitaram com cursos oferecidos pela reitoria; 42,3% fizeram pela plataforma do Cefor, os cursos *Massive*

Open Online Courses (MOOC); 16,9% de cursos oferecidos pelo Campus e; 19,7% não participaram de nenhuma ação de capacitação oferecida pelo Ifes. Esses dados indicam que a maioria dos servidores já participou de algum curso oferecido pelo Ifes, sendo a maior parte oferecida pela reitoria. No entanto, há uma parcela considerável de servidores, (quase 20%) que ainda não participaram de nenhum curso oferecido pela instituição. É importante que a gestão de pessoas incentive a participação dos servidores em programas de capacitação, para que eles possam continuar a desenvolver suas habilidades e atender às necessidades da instituição.

Já atingiu o nível IV da progressão por capacitação?	Porcentagem (%)
Sim	88,7
Não	11,3

Tabela 8: Já atingiu o nível IV da progressão por capacitação?

Perguntados sobre se já foi atingido o nível IV de progressão por capacitação, que é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção de certificação em programa de capacitação pelo servidor técnico-administrativo em educação (TAE). 88,7% dos servidores responderam que já atingiram, enquanto 11,3% ainda não atingiram o nível IV de progressão por capacitação. Com esse levantamento, podemos considerar que a GP pode oferecer oportunidades de capacitação para os 11,3% de servidores que ainda não atingiram esse nível, a fim de incentivá-los a se desenvolverem profissionalmente.

Busca a plataforma de cursos do Governo – ENAP para cursos de formação continuada?	Porcentagem (%)
Sim	84,5
Não	15,5

Tabela 9: Busca a plataforma de cursos do Governo – ENAP para cursos de formação?

Em relação a busca pela plataforma do governo – Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), que é uma plataforma do governo que oferece serviços aos servidores e cidadãos. Nessa plataforma é possível ter acesso a um catálogo unificado, calendário de turmas, histórico escolar e emissão de certificado, tudo por meio de um acesso único e simplificado. 84,5% dos servidores responderam que buscam pela plataforma, e 15,5% que não utilizam essa plataforma. Destaca-se que os 84,5% dos servidores responderam que buscam

pela plataforma nos sinaliza que podemos utilizar a plataforma para ofertar cursos para servidores do Ifes e também para servidores de outras instituições.

Para um curso de formação continuada, acha necessário um curso que tenha tutoria?	Porcentagem (%)
Sim	52,1
Não	47,9

Tabela 10: Para um curso de formação, acha necessário um curso que tenha tutoria?

Quanto à necessidade de tutoria em um curso de capacitação, 52,1% acham necessário que se tenha um tutor e 47,9% que não é necessário. A importância de um curso sem tutoria é que os servidores têm a liberdade de estudar no seu próprio ritmo, sem a necessidade de seguir um cronograma calculado pelo tutor. Além disso, essa modalidade permite que os servidores tenham mais flexibilidade e possam estudar de acordo com sua disponibilidade de tempo. Por outro lado, a falta de tutoria pode prejudicar a interação com outros servidores e a troca de experiências e dúvidas, o que é importante para o processo de aprendizagem.

Em síntese, a pesquisa indica que os servidores do Ifes valorizam a capacitação em áreas como motivação profissional, interação com demais técnicos administrativos e troca de vivências profissionais, informática (ferramentas de escritório) e humanas (atendimento ao público). A modalidade de ensino preferida é a educação a distância, mas uma quantidade considerável de servidores preferem cursos semipresenciais ou presenciais. A carga horária ideal para os servidores é de 40 horas e a maioria dos servidores já possui o nível IV de progressão por qualificação e utiliza a plataforma do governo ENAP para buscar cursos de formação. Em relação à necessidade de tutoria, há uma divisão equilibrada entre servidores que acham necessário e aqueles que não acham.

Portanto, a gestão do conhecimento deve levar em consideração os resultados da pesquisa para planejar e oferecer cursos de capacitação que atendam às demandas e que possam influenciar os servidores, incentivando-os a continuar se atualizando e se desenvolvendo profissionalmente.

A gestão de pessoas tem um papel fundamental na gestão do conhecimento. Ela é responsável por garantir que os recursos humanos da empresa sejam capazes e motivados o suficiente para aprender e compartilhar conhecimento. Isso inclui: a identificação das necessidades de capacitação dos servidores, a oferta de oportunidades de formação e desenvolvimento, e a promoção da cultura da

aprendizagem e da inovação na empresa. Além disso, a gestão de pessoas também deve estabelecer processos eficazes para a gestão do conhecimento, como a criação de sistemas de compartilhamento de informações e implementação de programas de treinamento e desenvolvimento. Em suma, a gestão de pessoas é fundamental para garantir que o Ifes atinja a sua máxima eficiência por meio de uma gestão eficaz do conhecimento e dos seus recursos humanos.

A realização de um CAI para novos servidores pode ser uma estratégia eficaz para garantir que eles sejam integrados rapidamente e efetivamente à equipe e aos processos do Ifes. Esse CAI pode ser baseado no perfil dos servidores, levando em consideração, informações como formação acadêmica, experiência profissional, conhecimento técnico. Além disso, um curso de ambientação personalizada também pode incluir treinamentos sobre as políticas, processos e práticas do Ifes, bem como a integração com demais servidores, a fim de facilitar o ajuste e o desempenho efetivo dos novos servidores.

4.1 ANÁLISE DAS SUGESTÕES

A inclusão da pergunta aberta possibilitou uma investigação mais abrangente, permitindo que os participantes expressassem livremente suas opiniões e abordassem diferentes aspectos do tema em questão. No questionário, também foi solicitado que os participantes fornecessem sugestões relacionadas à capacitação. Houve um espaço destinado para que pudessem descrever outros fatores influentes no tema, caso não tivessem sido mencionados anteriormente, permitindo uma maior abertura para contribuições individuais. Durante a análise dos dados, foram identificadas várias considerações relevantes, das quais destacamos as seguintes:

Cursos voltados para a modernização do serviço público, nas atividades já desempenhadas para os servidores. No caso da Reitoria, dispor de um espaço específico para utilização como sala de estudos nos casos de atividades semi-presenciais ou ead, com equipamentos, estrutura e isolamento necessários para fomentar a prática.

Sugestão de outros temas: "inteligência Emocional", "Comunicação não violenta", "Gestão de projetos"

Considerando a Cidade da Inovação, creio que todos os servidores do IFES têm que receber capacitações voltadas à inovação e a demais temáticas ligadas à Cidade da Inovação.

Além da Instituição não oferecer capacitações periodicamente para o servidor no momento, pode influenciar na motivação do servidor (para buscar capacitação) o fato de suas tarefas de trabalho se acumularem pelo fato do servidor estar ausente para capacitação. Outro fato que pode desmotivar o servidor é o fato de eles realizarem cursos de forma EaD e trabalharem (atender telefone, atender ao público, responder e-mail) ao mesmo tempo ou seja trabalhar e estudar de forma precarizada.

No caso da Reitoria, dispor de um espaço específico para utilização como sala de estudos nos casos de atividades semipresenciais ou ead, com equipamentos, estrutura e isolamento necessários para fomentar a prática.

Qualquer curso que favoreça um ambiente de troca de experiências, protagonismo do aluno durante a oferta do curso, criação de uma base de conhecimento serão muito relevantes.

As ações de capacitação podem ser feitas em modo de currículo. Nesse caso, teríamos equipes multidisciplinares em questões comuns, mas também com linhas específicas.

Em relação à questão aberta, foi constatado que os servidores têm necessidade de cursos nas áreas da inovação, empreendedorismo, modernização do serviço público e capacitações para os próprios sistemas do Ifes; além de cursos que possam potencializar o trabalho desenvolvido por cada um. Esses cursos podem incluir temas como: digitalização de processos, automatização de tarefas, gestão de projetos e modernização do serviço público. Esse último, com o objetivo de atualizar e aprimorar as habilidades e conhecimentos dos servidores na realização das atividades já desempenhadas.

Constatou-se também, a necessidade de um ambiente específico para que possam realizar seus estudos, com equipamentos, estrutura e isolamento necessários para fomentar a prática. Tal reivindicação se deve ao fato de que na Reitoria do IFES não dispõe de um ambiente de estudos para realizar cursos sem interrupções. A disponibilização de uma sala de estudos adequada para os servidores pode ser uma forma de incentivá-los a participar de cursos, fornecendo-lhes um ambiente tranquilo e equipado para o estudo.

Além das questões apontadas pelos servidores, é relevante se apropriar de Freire (1983) uma vez que o conhecimento é um processo ativo e requer curiosidade e presença do indivíduo na busca constante por entendimento e compreensão. Ele exige uma ação transformadora sobre a realidade e implica invenção e reinvenção constante. Além disso, a reflexão crítica sobre o próprio processo de conhecimento é fundamental para aperfeiçoamento e compreensão de seus condicionamentos.

Por isso, é importante que o curso de capacitação tenha as seguintes características: com base em gestão do conhecimento desenvolvido a partir de práticas pedagógicas, com a aplicação de metodologias, com o uso de tecnologias, e cuja apresentação de conteúdo promova a reflexão crítica sobre o processo de aprendizagem e o conhecimento adquirido. Assim, os servidores poderão compreender as suas limitações e possibilidades, além de identificar em qual área é necessário se capacitar. Além disso, a reflexão crítica permite aos servidores desenvolver sua capacidade de aprendizagem autônoma e aprimorar sua habilidade para buscar, interpretar e aplicar o conhecimento adquirido.

4.2 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Com base no estudo realizado, foi elaborada uma minuta de resolução (apêndice C) visando propor diretrizes e ações para se elaborar a implementação do CAI. A minuta de resolução tem como objetivo fornecer um documento preliminar que servirá de base para discussões e deliberações futuras no Ifes. Esse documento contém uma série de propostas e recomendações embasadas nas informações e análises obtidas durante o estudo, com o intuito de promover ações efetivas e soluções adequadas para a situação estudada.

A minuta de resolução busca apresentar um texto estruturado que possa ser avaliado, aprimorado e aprovado; levando em consideração as necessidades e objetivos específicos relacionados à capacitação dos servidores do Ifes. Após a elaboração da minuta de resolução, ela será analisada por um corpo técnico, formado pelos seguintes setores competentes: Procuradoria, Gestão de Pessoas e a Pró-reitoria de Ensino, que avaliam a conformidade da proposta. Em seguida o documento tramita pelas instâncias colegiadas com o intuito de ser amplamente discutido, com a incorporação de possíveis alterações e complementações. Por fim, segue para análise do Conselho Superior (ConSup), onde comunidade acadêmica e

civil analisam a proposta e podem fazer considerações, sugestões ou requerer esclarecimentos adicionais; em seguida é encaminhada para aprovação ou rejeição da resolução.

Para defesa desta minuta de resolução, o relator deve fornecer informações relevantes e destacar os argumentos que sustentam a importância e os benefícios do Curso de Ambientação para o Ifes. A implantação do Curso de Ambientação no Ifes contribuirá significativamente para a integração, capacitação e fortalecimento da cultura organizacional, impactando positivamente a atuação dos servidores e a excelência dos serviços oferecidos pela instituição.

O CAI tem como objetivo principal proporcionar aos novos servidores uma introdução abrangente e efetiva ao ambiente institucional, permitindo-lhes adquirir conhecimentos, habilidades e competências necessárias para desempenhar suas funções de forma eficiente e alinhada aos valores e princípios do Ifes. Ao analisar os benefícios que a resolução trará ao IFES, podemos destacar os seguintes pontos:

Integração e adaptação: O Curso de Ambientação permitirá que os novos servidores se familiarizem com a cultura organizacional, valores, normas e procedimentos do Ifes. Isso promoverá uma integração mais rápida e efetiva, auxiliando-os a se adaptarem ao ambiente de trabalho e a se sentirem parte da instituição.

Capacitação adequada: O curso proporcionará uma formação sólida e abrangente aos novos servidores, abordando temas relevantes para o desempenho de suas funções. Com isso, estarão mais preparados para enfrentar os desafios do cotidiano, garantindo a qualidade dos serviços prestados pelo Ifes.

Padronização de conhecimentos: O Curso de Ambientação garantirá que todos os novos servidores recebam as mesmas informações essenciais sobre a instituição, evitando divergências de conhecimento e promovendo a padronização de informações relevantes.

Cultura organizacional: Por meio do curso, será possível transmitir e fortalecer a cultura organizacional do Ifes, destacando seus valores, missão e visão. Isso contribuirá para o desenvolvimento de uma identidade institucional sólida e coesa.

Eficiência e produtividade: Com uma capacitação direcionada e uma melhor compreensão do ambiente de trabalho, os novos servidores estarão mais aptos a desempenhar suas funções com eficiência. Isso resultará em um aumento da produtividade e qualidade dos serviços prestados pelo Ifes.

Dessa forma, a aprovação da minuta de resolução representa um importante passo para a implementação do CAI no Ifes, garantindo a formalização e legitimação do Curso de Ambientação como uma política institucional, estabelecendo diretrizes claras e um compromisso efetivo com a capacitação e o desenvolvimento dos servidores.

MINUTA DA RESOLUÇÃO CONSUP/IFES Nº XXX

DE XX DE XXXXXXXX DE 20XX

Autoriza a oferta do Curso de Ambientação Institucional no Ifes.

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESPÍRITO SANTO – Ifes, no uso de suas atribuições regimentais, considerando os autos do XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, bem com as decisões proferidas pelo Conselho Superior em sua XX^a. Reunião Ordinária realizada em XX de XXXXXXXX de 20XX;

RESOLVE:

Art. 1º - Autorizar a oferta do curso de ambientação para servidores do IFES, com o objetivo de proporcionar uma introdução abrangente e atualizada sobre os princípios, valores, normas e procedimentos institucionais.

Art. 2º - O curso de ambientação será proposto para todos os servidores recém-ingressos no IFES, devendo ser concluído em um prazo máximo de 90 (noventa) dias a partir da data de admissão.

Art. 3º - O curso de ambientação será oferecido de forma online, por meio de uma plataforma de ensino a distância, garantindo acesso flexível e autônomo aos servidores.

Art. 4º - O conteúdo do curso abrangerá temas como a história e missão do IFES, estrutura organizacional, políticas institucionais, código de ética, direitos e deveres dos servidores, normas de segurança e saúde no trabalho, entre outros aspectos relevantes para a atuação profissional no IFES.

Art. 5º - A coordenação e gestão do curso de ambientação serão de responsabilidade da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODI) em parceria com grupo de trabalho designado por portaria.

Art. 6º - Fica estabelecido que a participação e conclusão do curso de ambientação serão consideradas como capacitação em serviço pelos servidores, como requisito para progressão por capacitação e será considerada na avaliação de estágio probatório.

Art. 7º - Essa Resolução entra em vigor e inicia a produção de seus efeitos em xx de xxxxx de 20xx.

Jadir José Pela

Presidente do Conselho Superior

IFES

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa, com caráter interventivo, foi analisar a importância da capacitação dos servidores no Ifes e, por meio da identificação do perfil do servidor e a necessidade de capacitação, propor a oferta de curso de ambientação para novos servidores. As informações encontradas na literatura e em trabalhos acadêmicos de colegas do Ifes permitiram identificar como funcionava o curso de ambientação e o levantamento do perfil atual dos servidores possibilitou propor a oferta de curso de ambientação mais adequado às suas necessidades.

O resultado da pesquisa pode ser utilizado como indicadores para a gestão do Ifes, na elaboração de políticas e estratégias de capacitação e desenvolvimento de seus servidores, proporcionando um ambiente mais acolhedor e preparado para a prestação de serviços de qualidade à comunidade interna e externa. Além disso, a pesquisa pode servir de base para futuros trabalhos que abordem a temática de ambientação institucional e capacitação de servidores em instituições federais de ensino.

A análise dos dados demonstrou que a maioria dos servidores tem entre 31 a 40 anos, de 01 a 10 anos de instituição, e possui ensino superior. Quanto à área de maior necessidade de capacitação, destaca-se a motivação profissional, interação e troca de vivências profissionais. A preferência principal é por cursos EAD, com carga horária de 40 horas. Um índice preocupante é que 19,7% dos servidores não buscam se capacitar nos cursos oferecidos pelo Ifes. Na pergunta aberta, os cursos citados foram inovação, empreendedorismo e capacitação para uso dos sistemas do Ifes.

A partir desses resultados, pode-se concluir que há uma demanda real dos servidores pelo aprimoramento profissional e que a oferta de cursos de ambientação e capacitação é importante para atender suas necessidades e expectativas, não só dos servidores recém nomeados, mas também dos servidores que estão há mais tempo na instituição.

A gestão do conhecimento, baseada em práticas pedagógicas, é instrumento de tecnologia pública de suporte à área de gestão de pessoas, e que pode proporcionar a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes. A vantagem deste modelo está em desenvolver as competências por parte dos servidores como estratégia de desenvolvimento profissional e organizacional. A gestão do

conhecimento permite a troca de informações e a utilização de técnicas e estratégias que possibilitam o alcance de resultados satisfatórios e o crescimento profissional dos servidores. Além disso, a gestão do conhecimento contribui para a formação de equipes mais capacitadas e preparadas, que conseguem trabalhar de maneira mais colaborativa e interagir de forma mais eficiente, tornando a organização mais competitiva e preparada para enfrentar os desafios que são apresentados pela inovação no serviço público.

É essencial que os servidores públicos se capacitem, para que possam desenvolver suas atividades de maneira estratégica no serviço público, como a possibilidade de intervenção de fortalecer a cultura e que desenvolvam habilidades, tais como iniciativa, responsabilidade, inteligência prática, empreendedorismo, comunicação, criatividade, relacionamento interpessoal, liderança e bom senso.

Portanto, é importante que as instituições públicas invistam em programas de capacitação para novos servidores, a fim de promover o desenvolvimento dessas habilidades e competências, garantindo a eficiência do serviço público prestado à sociedade. A capacitação também permite a atualização constante dos servidores que estão a mais tempo na instituição, para que possam lidar com as transformações e exigências que as atualizações e inovações no serviço público nos impõem, contribuindo para a melhoria da qualidade do serviço prestado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, Pablo Machado; COSTA, Stella Regina Reis da. **Um Estudo Sobre a Aplicação da Gestão do Conhecimento na Administração Pública**. Brazilian Journal of Development. Brazilian. V 06. n. 08. p.57870-87884. Agosto 2020. Disponível em: <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/14960/12351>>. Acesso em 15 de janeiro de 2023.

Araujo, Paula Mara Costa. et al. Gestão da Cultura Organizacional do Instituto Federal do Espírito Santo: o Caso do Curso de Ambientação Institucional para Novos Servidores. In: **VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Vitória, 2011. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/38614401.pdf>>. Acesso em: 15 de março de 2022.

BATISTA, Fábio Ferreira. **O governo que aprende: gestão do conhecimento em organizações do executivo federal**. Brasília: Ipea, 2004. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1857?mode=full>>. Acesso em: 15 de janeiro de 2023.

BATISTA, Fábio Ferreira. **Modelo de gestão do conhecimento para a administração pública brasileira – como implementar gestão do conhecimento para produzir resultados em benefício do cidadão**. Brasília: Ipea, 2012. Disponível em: <[repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/754/1/Modelo de Gestão do Conhecimento para a Administração Pública Brasileira. Livro.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/754/1/Modelo%20de%20Gest%C3%A3o%20do%20Conhecimento%20para%20a%20Administra%C3%A7%C3%A3o%20P%C3%BAblica%20Brasileira.pdf)>. Acesso em: 15 de janeiro de 2023.

BATISTA, Fábio Ferreira. **O desafio da gestão do conhecimento nas áreas de administração e planejamento das instituições federais de ensino superior (ifes)**. Brasília, maio de 2006. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2702/1/TD_1181.pdf>. Acesso em: 15 de janeiro de 2023.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Poder executivo, Brasília, DF, 11 dez. 1990. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 26 de setembro de 2022.

BRASIL. Presidência da República. Decreto 9.991, de 28/08/2019. Brasília: 2019 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm>. Acesso em: 25 de março de 2022.

BRASIL. Nota informativa, Governo Federal. Brasília: 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-informativas/2021/ni-enxugamento-do-quadro-do-funcionalismo-publico-federal.pdf>>. Acesso em: janeiro de 2023.

CORRÊA, D. P. *Manual de gestão de pessoas: uma forma de auxiliar o servidor do Ifes*. 2018. 141 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Vitória, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufes.br/handle/10/8713>>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

FERNANDES, V. C. M. *Introdução à Educação a Distância*. 2020. 50f. UFBA, Instituto de Ciência da Informação; Superintendência de Educação a Distância, Salvador: 2021. 50 p. :il. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/33611/1/Introducao_a_educacao_a_distancia_Biblioteconomia.pdf> Acesso em: 14 de junho de 2022.

FREITAS, W. R. S. *Gestão de recursos humanos: análise das melhores práticas adotadas pelas universidades estaduais paulistas*. 2010. 218 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Engenharia, 2010. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/93043>>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

Freire, P.. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 33ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

GALVÃO, KATIA CRISTINA CABRAL MONTEIRO; MONTE-MOR, DANILO SOARES; TARDIN, NEYLA. **O efeito do treinamento na percepção do desempenho individual: uma análise baseada nos treinamentos ofertados pelo Instituto Federal do Espírito Santo (IFES)**. Revista de Contabilidade e Organizações. v. 11, n. 29, 2017, pp. 3-16. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/rco.v11i29.122140>>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

Gil, A. C.. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Conselho Diretor. **Resolução nº 18, de 9 DE MAIO DE 2008**. Estabelece capacitação obrigatória para novos servidores efetivos do Sistema CEFETES. Vitória, ES. 2008. Disponível em: <https://ifes.edu.br/images/stories/files/O_Cefetes/Informacoes_institucionais/Conselho_Diretor/Resolucoes/2008/RES_14_2008.pdf>. Acesso em 25 de março de 2022.

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Políticas de Capacitação de Servidores do Ifes**. Vitória, ES. 2018. Disponível em: <https://ifes.edu.br/images/stories/-publicacoes/conselhos-comissoes/conselho-superior/2018/politica_capacitacao_V6.3.pdf>. Acesso em 25 de março de 2022.

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Diretoria de Gestão de Pessoas do Ifes**. Vitória, ES. Disponível em: <<https://prodi.ifes.edu.br/gestao-de-pessoas/gabinete>>. Acesso em 25 de janeiro de 2023.

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Plano de desenvolvimento de Pessoas de Pessoas 2022**. Vitória, ES. 2022. Disponível em: <https://ifes.edu.br/images/stories/noticias_gerais/2021/12-dezembro/pdp-2022-22-12.pdf>. Acesso em 25 janeiro de 2023.

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **História do Centro de Referência de Formação a Distância.** Disponível em: <<https://cefor.ifes.edu.br/index.php/o-cefor?start=1>>. Acesso em 25 janeiro de 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Comunicado Ipea** – 2009. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5310/1/Comunicado_n27_Administra%c3%a7%c3%a3o.pdf>. Acesso em 26 de janeiro de 2023.

SANTANA, I. F. *Sistema de Educação a Distância na UFBA: acesso, uso e comportamento informacional de usuário.* Dissertação de Mestrado do Programa de Pesquisa e Pós-graduação em Ciência da Informação, Instituto de Ciência da Informação, Universidade Federal da Bahia – Salvador, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/18067/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o_Iramaia_Ferreira_Santana_PPGCI_UFBA_2013.pdf>. Acesso em 25 de março de 2022.

LEAL, L. de S. *Análise dos papéis desempenhados pela gestão de pessoas no Instituto Federal do Espírito Santo.* Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufes.br/jspui/bitstream/10/6858/1/tese_11240 DISSERT%20FINAL%20LARA%20DE%20SA%20LEAL.pdf>. Acesso em 25 de março de 2022.

LEITE, L. R. T.. *Zona de desenvolvimento proximal e o comportamento organizacional: a dialética de Vygotski no ambiente de uma organização.* 2013. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br>>. Acesso em 25 de março de 2022.

MARTIRE, T. C. *As práticas de gestão do conhecimento: um estudo de caso na Petrobras.* Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Salvador, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/7945/1/Dissertacao_MARTIRE%20Taya%20n e.pdf>. Acesso em 26 de março de 2022.

MORÁN, José Manuel. **Mudando a Educação com Metodologias Ativas.** Coleção Mídias Contemporâneas. Paraná, 2015. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4941832/mod_resource/content/1/Artigo-Moran.pdf. Acesso em 23 de janeiro de 2023

MORAIS, Carla Maria Pereira Barbosa. **Práticas Pedagógicas Inovadoras com TIC.** Universidade de Lisboa, Instituto de Educação, 2014. Disponível em - <https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/10660/1/ulfpie046456_tm.pdf>. Acesso em 27 de janeiro de 2023.

MORESI, Eduardo. **Metodologia da Pesquisa.** Brasília, 2020. Disponível em: <<http://www.inf.ufes.br/~pdcosta/ensino/2010-2-metodologia-de-pesquisa/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf>>. Acesso em 15 de junho de 2021.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBERS, D. S. *De(con)formar a formar com: o currículo vivido no curso de ambientação institucional do IFES.* Dissertação de Mestrado do Programa de

Pós-Graduação em Educação na Universidade Federal do Espírito Santo – 2013. Disponível em: <<https://repositorio.ufes.br/handle/10/2382>>. Acesso em 20 de março de 2022.

RODRIGUES, Cleide Aparecida Faria et al. **Tutoria em Educação a Distância**. Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), 2011. Disponível em: <<https://ead.uepg.br/site/wp-content/uploads/2015/02/Tutoria.pdf>>. Acesso em 15 de maio de 2023.

SANTOS, Duarte Louzada dos Santos. et al. **A importância dos manuais na gestão dos processos de trabalho com base na percepção da gerência: um estudo de caso aplicado nos correios do interior sergipano**. Sergipe, 2018. Disponível em: <<http://www.api.org.br/conferences/index.php/ISTI2018/ISTI2018/paper/viewFile/552/271>>. Acesso em 27 de janeiro de 2023.

SCHULTZ, Maria Cristina Linhares Cirino; CAMARGO, **Eunice Maria Linhares Cirino. Capacitação e Gestão do Conhecimento na Universidade Federal do Paraná**. 2007. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/64062/MARIA%20CRISTINA%20LINHARES%20CIRINO%20SCHULTZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 27 de janeiro de 2023.

TERRA, José Claudio Cyrineu. **Gestão do Conhecimento: o grande desafio empresarial**. São Paulo: Negócio Editora, 2001. Disponível em: <https://www.inesul.edu.br/professor/arquivos_alunos/doc_1409867924.pdf>. Acesso em 28 de janeiro de 2023.

VALENTE, José Armando, MORÁN, José. **Educação a Distância: Pontos e Contrapontos**; Valéria Amorim Arantes (organizadora). - São Paulo: Summus, 2011. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=kh5T2i831N0C&oi=fnd&pg=PP2&dq=jose+moran+2011&ots=2pKRx3NTGN&sig=wRv0hrEnY0JQS_6PcvPxmJmyXDs#v=onepage&q=jose%20moran%202011&f=false>. Acesso em 23 de janeiro de 2023

APÊNDICES

APÊNDICE A - CONVITE/TCLE (Participantes da pesquisa / servidores da Reitoria do IFES)

Prezado(a),

Convido o(a) Sr(a) para participar desta pesquisa/intervenção, intitulada “**PRÁTICAS DE GESTÃO DO CONHECIMENTO – FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**”, apresentada ao Programa de Pós-graduação em Currículo, Linguagens e Inovações Pedagógicas, do curso de Mestrado Profissional em Educação, da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia.

A pesquisa tem como objetivo investigar a necessidade de capacitação dos servidores, tanto para curso de formação quanto curso de capacitação, incluindo curso de ambientação de servidores, já ofertado pelo IFES em tempo passado.

O questionário é composto por 10 perguntas. Você tem todo o direito de não responder a qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal, podendo também se retirar da pesquisa a qualquer momento.

Sua participação nesta pesquisa pode trazer como benefícios a possibilidade de contribuir para uma reflexão quanto a oferta de curso pelo Instituto Federal do Espírito Santo, tanto para a carreira de técnico administrativo quanto docente, na sua nomeação, explicitando os valores do Instituto e mostrando um pouco da sua história e também no desenvolvimento da sua carreira como servidor federal, tendo como objetivo a melhoria no atendimento à comunidade.

Certificamos que os dados serão analisados em conjunto, não havendo, portanto, interesse na utilização de dados individuais. Desta forma, haverá o anonimato dos respondentes.

Inicialmente, você tomará conhecimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e, se assinalar sua concordância, confirmará eletronicamente a sua participação. Na sequência, terá acesso e poderá responder ao questionário da pesquisa.

Agradeço previamente por sua participação na pesquisa, acessando o link: “*Google Formulário*”

Camila Dalfior Gomes

(Mestranda em Educação da Universidade Federal da Bahia)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE (Participantes da pesquisa / servidores da Reitoria do IFES)

Você foi convidado (a) a participar da pesquisa intitulada:

Convido o(a) Sr(a) para participar desta pesquisa/intervenção, intitulada “**PRÁTICAS DE GESTÃO DO CONHECIMENTO – FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**”, sob a responsabilidade da pesquisadora Camila Dalfior Gomes, orientada pela Profa. Dra. Silvia Maria Leite de Almeida, da Universidade Federal da Bahia.

A pesquisa proposta se justifica por oferecer uma proposta relevante para os servidores do IFES, visto que será possível investigar a necessidade de cursos de formação e capacitação para servidores do IFES, ofertado pelo Instituto Federal de Educação do Espírito Santo.

Se você concordar em participar deste estudo será solicitado que responda a um questionário, contendo 10 perguntas.

Você não é obrigado(a) a participar da pesquisa, podendo deixar de participar dela em qualquer momento, sem que haja penalidades ou prejuízos.

Você poderá responder o questionário no local em que se sentir mais confortável, visto que será disponibilizado por meios virtuais e tomará cerca de 10 minutos do seu tempo.

Sua participação nesta pesquisa pode trazer como benefícios a possibilidade de contribuir para uma reflexão quanto a oferta de curso pelo Instituto Federal do Espírito Santo, tanto para a carreira de técnico administrativo quanto docente, na sua nomeação, explicitando os valores do Instituto e mostrando um pouco da sua história e também no desenvolvimento da sua carreira como servidor federal, Tendo como objetivo a melhoria no atendimento à comunidade.

Você terá a garantia do acesso aos resultados da pesquisa.

Entende-se que os riscos da pesquisa para você são mínimos e caso ocorram, eventualmente, podem estar relacionados ao desconforto pessoal por expor suas opiniões, e entediado com o tempo que terá que se dedicar para leitura e responder às questões. Para amenizar o risco do desconforto pessoal a pesquisadora coloca-se a disposição para esclarecimento sobre os itens, e deixá-los bem à vontade se quiserem ou não participar.

A pesquisadora reforça o compromisso de manter o sigilo dos dados obtidos com a pesquisa e a não identificação dos respondentes.

Recomenda-se manter uma via do TCLE em seus arquivos pessoais, para eventuais consultas futuras.

Esta pesquisa tem o objetivo de gerar uma proposta de investigação de caráter interventivo, e ao final dela, disponibilizar aos servidores do IFES cursos de formação e capacitação a distância.

A pesquisa será realizada em ambiente virtual. Para tal, se fará o uso dos recursos

gratuitos disponibilizados pelo *Google*, sendo o “*Google Formulário*”, para dar acesso do respondente ao TCLE e ao questionário. O armazenamento dos dados será no *Google Drive* (armazenamento em nuvem do *Google*) durante o período da pesquisa. Após o período da coleta de dados, a pesquisadora, no intuito de preservar os dados e a garantia do sigilo, fará o *download* para um dispositivo pessoal de armazenamento.

Orienta-se a salvar uma cópia dos documentos com as suas respostas.

Eventualmente, caso ocorra algum gasto específico em virtude da sua participação na pesquisa, poderá solicitar o reembolso mediante justificativa e apresentação de comprovante(s) a pesquisadora. E, em caso de algum dano eventual, você tem garantido o direito de buscar indenização, obedecendo aos dispositivos legais vigentes.

ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa o(a) Sr(a) poderá contatar a pesquisadora **Camila Dalfior Gomes** no telefone (27) 99966 2421 ou pelo e-mail: camiladgomes83@gmail.com

DENÚNCIA OU PROBLEMA NA PESQUISA

Para fazer denúncia ou relatar algum problema na pesquisa o(a) Sr(a) poderá contatar o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal de Educação do Espírito Santo (CEP/IFES), pelo telefone (27) 3357-7518, e-mail: etica.pesquisa@ifes.edu.br ou no endereço situado na Av. Rio Branco, 50, Santa Lúcia, Vitória - ES, CEP 29100-550.

Na qualidade de pesquisadora responsável, declaro ter cumprido as exigências dos itens da Resolução CNS 510/2016, que estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Local e data:

Nome e assinatura da pesquisadora:

Camila Dalfior Gomes

Mestranda em Educação da Universidade Federal da Bahia

*** CONCORDÂNCIA DO PARTICIPANTE:**

Eu, como participante da pesquisa, declaro que li e não tenho dúvidas sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo. * Link de acesso ao formulário: “*Google Formulário*”

APÊNDICE B - Questionário

Prezado(a) participante(a),

Aqui começam as perguntas do questionário que gerarão os dados para a pesquisa.

Fique à vontade em responder as perguntas que achar interessante, e ao final, não esqueça de clicar no botão enviar.

Vamos começar!

ROTEIRO DE ENTREVISTA – PARTICIPANTES (provisório)
--

1 - Idade

- 20 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- 41 a 50 anos
- 51 a 60 anos (ou mais)

2 - Tempo de serviço no IFES

- 01 a 10 anos
- 11 a 20 anos
- 21 a 30 anos
- 31 a 40 anos (ou mais)

3 - Nível do cargo ocupado

- Nível fundamental
- Nível médio
- Nível superior

4 - Quais ações institucionais poderiam ser feitas para motivar os servidores a participar de novos cursos de capacitação, mesmo após alcançar a última progressão na carreira

- Cursos na área de humanas, como atendimento ao público
- Cursos na área de informática, como ferramentas de escritório
- Cursos de motivação profissional, interação com demais técnico-administrativos e troca de vivências profissionais

Outros: _____

5 - Preferência principal:

- Presencial
- Semi-presencial ou à distância (EAD)

6 – Carga horária do curso:

- 20 horas
- 40 horas
- 60 horas
- 100 horas
- Outro _____

7 – Já fez algum curso oferecido pelo IFES, pelo:

- CEFOR (MOOC)
- Reitoria
- Campus

8 – Já atingiu o nível IV da progressão por capacitação:

- Sim
- Não

9 – Busca a plataforma de cursos do Governo – ENAP para cursos de formação continuada:

- Sim
- Não

10 – Para um curso de formação continuada, acha necessário um curso que tenha tutoria:

- Sim

() Não

Sugestões de outros fatores influentes no tema:

(Espaço destinado para descrever aquele fator que não foi citado, mas que lhe for mais apropriado):

TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL

Eu, Camila Dalfior Gomes, pesquisadora responsável pelo projeto de pesquisa **“GESTÃO DO CONHECIMENTO – FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO”**, declaro estar ciente e que cumprirei os termos das Resoluções 466/2-012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde – CONEP, e declaro: (a) assumir o compromisso de zelar pela privacidade e sigilo das informações; (b) tornar os resultados desta pesquisa públicos sejam eles favoráveis ou não; e, (c) comunicar o CEP sobre qualquer alteração no projeto de pesquisa, nos relatórios anuais ou através de comunicação protocolada, que me forem solicitadas.

Vitória (ES), 10 de maio de 2022

Camila Dalfior Gomes

**APÊNDICE C - MINUTA DA RESOLUÇÃO CONSUP/IFES Nº XXX
DE XX DE XXXXXXXX DE 20XX**

Autoriza a oferta do Curso de Ambientação Institucional no Ifes.

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESPÍRITO SANTO – Ifes, no uso de suas atribuições regimentais, considerando os autos do XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, bem com as decisões proferidas pelo Conselho Superior em sua XX^a. Reunião Ordinária realizada em XX de XXXXXXXX de 20XX;

RESOLVE:

Art. 1º - Autorizar a oferta do curso de ambientação para servidores do IFES, com o objetivo de proporcionar uma introdução abrangente e atualizada sobre os princípios, valores, normas e procedimentos institucionais.

Art. 2º - O curso de ambientação será proposto para todos os servidores recém-ingressos no IFES, devendo ser concluído em um prazo máximo de 90 (noventa) dias a partir da data de admissão.

Art. 3º - O curso de ambientação será oferecido de forma online, por meio de uma plataforma de ensino a distância, garantindo acesso flexível e autônomo aos servidores.

Art. 4º - O conteúdo do curso abrangerá temas como a história e missão do IFES, estrutura organizacional, políticas institucionais, código de ética, direitos e deveres dos servidores, normas de segurança e saúde no trabalho, entre outros aspectos relevantes para a atuação profissional no IFES.

Art. 5º - A coordenação e gestão do curso de ambientação serão de responsabilidade da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODI) em parceria com grupo de trabalho designado por portaria.

Art. 6º - Fica estabelecido que a participação e conclusão do curso de ambientação serão consideradas como capacitação em serviço pelos servidores, como requisito para progressão por capacitação e será considerada na avaliação de estágio probatório.

Art. 7º - Essa Resolução entra em vigor e inicia a produção de seus efeitos em xx de xxxxx de 20xx.

Jadir José Pela

Presidente do Conselho Superior

IFES

ANEXO I

MEC / S E T E C CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DO ESPÍRITO SANTO Conselho Diretor

RESOLUÇÃO CD Nº 14/2008, DE 9 DE MAIO DE 2008.

Estabelece capacitação obrigatória para novos servidores efetivos do Sistema Cefetes.

O PRESIDENTE DO CONSELHO DIRETOR DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DO ESPÍRITO SANTO, no uso das atribuições regimentais e considerando:

- I. o crescente ingresso de profissionais no Sistema Cefetes, em decorrência de sua expansão física e da aposentadoria de um percentual significativo de servidores;
- II. que os novos servidores são oriundos de vivências acadêmicas diversas e, na maioria das vezes, exógenas às tradições construídas na história da Educação Profissional e Técnica – EPT, pela rede federal;
- III. a necessidade de preservar o sucesso e a qualidade da educação oferecida;
- IV. a necessidade de situar os novos servidores no contexto institucional do Cefetes;
- V. o novo contexto de trabalho dos servidores devido ao processo de transformação em Ifetes;
- VI. que o desenvolvimento e o aprimoramento dos servidores são essenciais para a qualidade no exercício das suas atividades;

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer a capacitação obrigatória para todos os servidores que ingressarem no Sistema Cefetes, denominada Ambientação Institucional.

I - A capacitação deve atender a três necessidades dos profissionais que atuam na EPT:

a) ambientação histórica e contextual nas instituições federais de EPT e nas especificidades do Cefetes;

b) desenvolvimento dos trabalhos docente e técnico em conformidade com as políticas públicas definidas pelo MEC para as instituições federais de EPT;

c) imersão no contexto do exercício profissional por meio de atividades orientadas.

§ 1º O Cefetes necessariamente oferecerá a capacitação citada no caput em prazo que permita ao servidor concluí-la durante seu estágio probatório.

§ 2º A aprovação do servidor na capacitação será considerada na avaliação do estágio probatório

Art. 2º A Ambientação Institucional possui as seguintes características:

I. objetivo geral: capacitar os novos servidores efetivos do Cefetes, professores e técnicos-administrativos em educação, para o exercício competente de suas funções técnicas e docentes em conformidade com a história, as tradições, os processos e as políticas públicas que identificam a oferta educacional profissional e tecnológica.

II. Objetivos específicos:

a) promover a ambientação institucional dos novos servidores no contexto da arquitetura estratégica, da cultura administrativa, da proposta pedagógica, do plano de desenvolvimento institucional, e das regulamentações gerais do serviço público federal e das regulamentações específicas da instituição;

b) desenvolver as competências específicas do desempenho técnico e docente em alinhamento com os resultados esperados do processo de trabalho individual e das equipes da instituição;

c) facilitar a imersão dos novos servidores em contextos internos e externos à instituição, onde repercutam os resultados do seu trabalho;

d) incentivar o aproveitamento de créditos em cursos lato sensu da própria instituição ofertante da capacitação que permitam aprofundar suas competências em âmbitos técnicos, pedagógicos, gerenciais, científicos e tecnológicos.

III. A organização programática da capacitação dos novos docentes, pedagogos e técnicos em assuntos educacionais consta de três módulos, a saber:

a) módulo I - 60 horas: Ambientação Institucional.

b) módulo II - 30 horas: Trabalho Docente em EPT;

c) módulo III - 30 horas: Imersão no Ambiente da EPT;

d) orientação em trabalho – 6 meses: acompanhamento por tutor.

IV. A organização programática da capacitação dos novos técnicos-administrativos em educação consta de três módulos, a saber:

a) módulo I - 60 horas: Ambientação Institucional;

b) módulo II - 10 horas: trabalho do técnico-administrativo em educação na EPT;

c) módulo III - 10 horas: imersão no ambiente das atividades meio em EPT;

d) orientação em trabalho - 6 meses: acompanhamento por tutor.

V. O servidor que concluir o curso com sucesso fará jus a certificado de

aperfeiçoamento em:

- a) Educação Profissional e Tecnológica: para docentes, pedagogos e técnicos em assuntos educacionais;
- b) Administração em Educação Profissional e Tecnológica: para os técnicos-administrativos em educação.

Art. 3º Em todos os editais para contratação de servidores efetivos deverá constar o prazo no qual o servidor ingressante deverá cumprir com sucesso a exigência da capacitação Ambientação Institucional.

Art. 4º Será incentivada a participação voluntária na Ambientação Institucional dos servidores que ingressaram anteriormente na instituição.

Art. 5º A Diretoria de Ensino Técnico e de Graduação e a Diretoria de Pesquisa e Ensino de Pós-graduação serão responsáveis pela estruturação da capacitação, cuja gestão será em conjunto com a Diretoria de Administração e Planejamento.

Art. 6º Esta Resolução entra em vigor nesta data, revogadas as disposições em contrário.

JADIR JOSÉ PELA
Presidente do Conselho Diretor
Cefetes