

ATIVIDADE DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO DE NOVOS GESTORES NO CAMPUS FLORIANÓPOLIS

Aline Souza da Silva

Graduada em Educação Física – Licenciatura alineass@gmail.com

Leoiza Adriana Andrião Coelho

Mestre em Ciência Animal leoizaandriao@gmail.com

RESUMO

Trata-se de uma proposta de um Programa de Capacitação de Novos Gestores para o Câmpus Florianópolis do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), considerando a rotatividade de servidores que ocupam cargo de direção (CD) e função gratificada (FG), devido ao regimento interno do Câmpus que determina que estes cargos são eleitos com mandato de 2 (dois) anos. Desta maneira o Programa de Qualificação de Novos Gestores surge como uma alternativa para tornar a atividade permanente e contínua, facilitando o acesso às informações necessárias aos servidores, para o desempenho das funções que estão ocupando.

Palavras-chave: Qualificação profissional. Novos Gestores. Administração Pública.

ABSTRACT

This is a proposal for a Training Program for New Managers for the Florianópolis Campus of the Federal Institute of Santa Catarina (IFSC), considering the turnover of employees occupying management positions (CD) and gratified function (FG), due to bylaws of the Campus that determine that these positions are elected for a term of 2 (two) years. In this way, the Qualification Program for New Managers appears as an alternative to make the activity permanent and continuous, facilitating access to the information needed by servers, for the performance of the functions they are occupying.

Keywords: Professional qualification. New Managers. Public administration.

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem se transformando ao longo dos séculos, com as inovações tecnológicas e novas formas de gestão, levando em consideração o tempo e a produtividade (ENGELS,1999). Nesse cenário capitalista, existe uma relação direta entre o trabalho e a 2 educação no Brasil (SAVIANI,2007). Nesse processo de qualificação profissional organizativos e gerenciais, surgem os desafios para os servidores do Instituto Federal de Santa Catarina Câmpus Florianópolis, que desejam ocupar cargos de chefia. Pois é necessário tempo para a adaptação à nova função, haja vista, que a equipe de trabalho aguardam gestores que sejam realmente líderes, que desenvolvam coordenação estratégica e integradora, articulando um trabalho coletivo e participativo, alicerçado na responsabilidade, confiança e

de gestão, sendo assim, cria a necessidade da obtenção do conhecimento e das informações necessárias para o bom desempenho seja o mais acessível possível. A rotatividade de funções e a rapidez com que ocorrem as mudanças de sistemas e de procedimentos para a execução das tarefas, faz com que a necessidade de qualificação para os novos gestores seja cada vez mais relevante. Conforme a Resolução 39/2011 do Conselho Superior, referente ao Regimento Interno do Câmpus Florianópolis, os cargos de Função Gratificada (FG) e Cargo de Direção (CD) são eleitos com mandato de 2 (dois) anos. Desta maneira, é certo que pelo menos a cada 2 (dois) anos ocorre uma grande rotatividade de gestores, havendo a necessidade de uma orientação formal para os servidores que são designados ou nomeados para cargos de gestão no câmpus, a respeito das suas novas atribuições e conhecimentos necessários para uma gestão eficiente. Sendo assim, desenvolveu-se o estudo pela Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento do Câmpus de Florianópolis - IFSC, com o objetivo de realizar o programa de atividade de Qualificação para Novos Gestores, possuindo uma carga horária de 20 horas de qualificação, dividido em 4 encontros semanais de 5 horas cada, com aulas expositivas, workshop e rodas de conversas, com vários temas: Liderança, Assédio Moral no Trabalho, Legislação e normas Norteadoras, Processos de Gestão de Pessoas, utilizando ferramentas de gestão como minutas de planejamento, manuais, diagramas, mapas, fluxogramas e outros instrumentos na implementação com isso visando o esclarecimento de dúvidas, ferramentas 3 para o acesso de informações e programas e orientações, viabilizando a eficiência, eficácia e transparência no processo da gestão.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O trabalho teve origem no mesmo momento que surgiu a humanidade com ferramentas de pedra, interagindo com o meio, buscando alimentos para sobrevivência, sendo fundamental para vida humana (ENGELS,1999). As atividades do trabalho tem como objetivos valores financeiros de uso em uma necessidade para satisfazer vontades humanas (MARX,1985,p.153). Nesse processo evolutivo, a Administração Pública enfrentou desafios globais, após a Segunda Guerra Mundial, um problema em nível internacional. Diante disso,

ocorreram transformações sociais e econômicas por todo o mundo que conduziam com o desenvolvimento de um novo papel do Estado na sociedade (TALLON, 1957).

No Brasil, o primeiro modelo de administração pública foi o patrimonialista, passando do período colonial à República Velha. Com a chegada da família real no país, inicia-se a utilização de um modelo de administração que não fazia distinção entre os bens públicos e particulares (SANTOS 2018). Em 1976, os modelos foram aperfeiçoados, modificados e orientados pelas novas tendências mundiais até os dias atuais. Nesse aspecto podemos afirmar que a educação e trabalho são conceitos interligados, para que ocorra uma maior igualdade social. (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [DIEESE], 1998). Segundo Bastos (2006), a qualificação profissional pode ser compreendida como poderosa explicação para o êxito ou as restrições das pessoas.

Nesse contexto, o poder de um Estado, atributo de sua soberania, é uno e indivisível. Essa partição é desenhada de forma que nenhum poder possa, de per si ou conjuntamente, erradicar qualquer desses direitos, a não ser pela violação da ordem constitucional (SOUZA, 2017). Isso está bem marcado nos princípios que regem a administração pública no art. 37, caput, da Constituição Federal: : legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Nos princípios básicos de administração tanto pública quanto privada os modelos de 4 gestão de pessoal vem se modificando e se aprimorando de forma que a logística, a organização, o armamento e o estoque de suprimentos determinam o sucesso da administração. (CHIAVENATO, 2014).

A Gestão de Pessoas (GP) teve seu início no final do século XIX, com o americano Frederick W. Taylor (1856-1915) e o francês Jules Henri Fayol (1841-1925) que foi marcado pelo movimento da Administração Científica, e as influências exercidas na época se davam pelas igrejas católicas e organizações militares (CHIAVENATO, 2014). Por muitos anos esta administração se confundiu com o Recursos Humanos que tinha apenas a função de contratar e demitir pessoas. Nos dias atuais a gestão de pessoas visa melhorar o desempenho dos colaboradores e da empresa, disponibilizando capacitações e qualificações profissionais.

Com isso o Brasil vem buscando alternativas para se manter no mercado competitivo empresarial e uma economia globalizada. A disponibilidade de trabalhadores está vinculada aos currículos escolares ofertados, isso facilitará o processo de conhecimento condizente com as necessidades desse modelo, assegura a rapidez com que se dará a aprendizagem e a capacitação — peças fundamentais para o sucesso da modernização e a garantia de um emprego de qualidade (FOGAÇA, & SALM, 1993).

Criado em 1909 pelo decreto nº 7.566, como Escola de Aprendizizes e Artífices de Santa Catarina, com o objetivo de proporcionar formação profissional às pessoas de classes socioeconômicas menos favorecidas, o atualmente Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC), possuía em 2016 22 câmpus implantados, 2.191 servidores, sendo 1.122 professores e 1.069 técnicos administrativos, e 25.657 vagas ofertadas em cursos que vão da qualificação profissional aos cursos de educação de jovens e adultos, técnicos, superiores e pós-graduação.

Entre os Câmpus do IFSC, há o Câmpus Florianópolis o qual é o Câmpus mais antigo cuja história coincide com a criação do próprio IFSC e que em 2020 contava com 389 servidores docentes e 184 servidores técnicos administrativos em educação.

O Câmpus Florianópolis está organizado por meio do regime de democracia 5 representativa, com estrutura administrativa composta por diretorias (geral; ensino; administrativa e pós-graduação, pesquisa e extensão), departamentos (administrativos e de ensino), coordenadorias (subordinadas aos departamentos) e assessorias (subordinadas à Direção Geral), totalizando 11 (onze) Cargos de Direção (CD) e 26 Funções Gratificadas (FG). Todas estas funções, exceto as assessorias, são ocupadas por servidores eleitos com mandato de 4 (quatro) anos para os diretores e de 2 (dois) anos para as demais funções. Para as funções de CD, ocorrem as nomeações/exonerações e para as funções de FG, ocorrem as designações/dispensas.

Desta maneira, percebe-se que há uma grande rotatividade de servidores devido ao tempo de mandato e, também, por possíveis nomeações/designações e exonerações/dispensas que podem ocorrer durante o período do mandato por diversos motivos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo realizado é uma pesquisa com abordagem qualitativa Segundo Minayo (2013), “o universo das investigações qualitativas é o cotidiano e as experiências do senso comum, interpretadas e reinterpretadas pelos sujeitos que as vivenciam”. Sendo assim classificada, como ao método, hipotético-dedutiva, haja vista que consistiu em investigar instituições, indivíduos, funções e cargos, tendo como propósito de generalizar os resultados encontrados através da pesquisa. (MARCONI; LAKATOS, 2011).

Segundo Godoy (1995), que afirmou que na pesquisa qualitativa os fenômenos devem

ser compreendidos no contexto em que ocorrem e as suas análises devem privilegiar uma “perspectiva integrada” entre o objeto estudado e o pesquisador. A pesquisa buscou compreender em profundidade o contexto do objeto estudado

3.1 Modalidades e Delineamento

Quanto à modalidade de pesquisa, foi adotado o estudo de caso, sendo que, de maneira secundária, para fins de constituição do corpus de dados para análise, foram utilizados traços da pesquisa documental, bibliográfica e acervos da própria Instituição (IFSC). Com relação ao estudo de caso, a pesquisa focou e priorizou em interpretar a conjuntura onde a situação encontra-se inserida. (SEVERINO, 2007).

O delineamento da pesquisa pode ser caracterizado como uma pesquisa explicativa, pois objetivou a análise dos fatos, interpretá-los e, por fim, identificar suas causas. Tal prática visa ampliar generalizações, definir leis mais amplas, estruturar e definir modelos teóricos, relacionar hipóteses em uma visão mais unitária do universo ou âmbito produtivo em geral e gerar hipóteses ou ideias por força de dedução lógica. (MARCONI; LAKATOS, 2011).

3.2 Procedimentos e Delimitação

Com relação aos elementos necessários ao desenvolvimento da pesquisa, foram consideradas e estabelecidas variáveis, notadamente ao que concerne aos aspectos qualitativos a serem investigados. Igualmente, foram definidos os principais sujeitos a serem envolvidos na investigação, para os quais foi direcionada a ação de capacitação realizada como proposta de melhoria nesta pesquisa, quais sejam, os servidores da indigitada organização pública, ocupantes Cargos de Direção (CD) de Chefia de Departamento (Administrativos e Acadêmicos) e de Direção (Diretoria de Ensino, de Administração, de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação, Vice-Direção Geral e Diretor Geral).

Foram escolhidos estes sujeitos por estarem diretamente relacionados à execução das atividades de gestão de pessoas que envolvem chefias, impactando na eficiência do fluxo dos

processos, podendo ser responsabilizados por algum procedimento realizado indevidamente.

3.3 Instrumentos e Técnica de Coleta e Análise de Dados

As estratégias de coleta de dados e dos instrumentos de pesquisa para constituição dos dados, foram escolhidas a observação direta intensiva (que consiste na observação, e a observação direta extensiva, no local da pesquisa - Câmpus Florianópolis do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, IFSC), através de documentos existente na instituição, sendo, os servidores públicos do IFSC, posteriormente analisados por meio dos modelos e técnicas de interpretação competentes e que se mostraram mais apropriadas.

Foi verificado o histórico e o perfil da formação profissional, notadamente da qualificação e da aprendizagem pelo/no trabalho, e suas dificuldades após assumir uma função (coordenadores, chefes de departamentos e diretores) no âmbito do Câmpus Florianópolis do IFSC.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), uma Instituição centenária, confunde-se com a história da educação profissional no Brasil, cujo início deu-se por meio do Decreto nº 7.566/1909 (BRASIL, 1909). O IFSC, como uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação, tem autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, sendo responsável por oferecer educação básica, profissional e superior em estrutura multicampi, com forte inserção na área de pesquisa e extensão. Atua também na educação à distância, coordenada pelo Centro de Referência em Formação e EaD (CERFEAD) (ALMEIDA, 2010; IFSC, 2018c).

O Campus Florianópolis do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, no qual ocorreu a pesquisa, além de ser o mais antigo, é o maior campus do IFSC.

Em sua estrutura, possui setores cujos responsáveis assumem ou Função Gratificada (FG) ou Cargos de Direção (CD) e entre os setores que possuem responsáveis com CD -

sujeitos desta pesquisa, o Campus possui 9 (nove) Departamentos, 4 (quatro) Diretorias e 1 (uma) Vice-direção. Destes setores, 9 (nove) são departamentos, sendo 6 (seis) departamentos acadêmicos: Departamento Acadêmico de Metal-Mecânica (DAMM), de Saúde e Serviços (DASS), de Eletrônica (DAELN), de Eletrotécnica (DAE), de Construção Civil (DACC) e de Linguagem, Tecnologia, Educação e Ciências (DALTEC), e 3 (três) Departamentos Administrativos: Departamento de Gestão de Materiais e Finanças (DGMAF), Departamento de Infraestrutura (DINF) e Departamento de Gestão de Pessoas (DGPF). Além destes setores, possui, também, 1 (uma) Diretoria de Ensino (DIREN), 1 (uma) Diretoria Administrativa (DIRAM), 1 (uma) Diretoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação (DIRPPI), 1 (uma) Direção-Geral (DG) e 1 (uma) Vice-Direção Geral (VDG).

De acordo com o Regimento Interno do Campus Florianópolis, para estes cargos, têm-se os seguintes requisitos, conforme Quadro 1:

Quadro 1 – Requisitos para os Cargos de Direção (CD) do Campus Florianópolis

Cargo	Requisito
Diretor(a) Geral e Vice-Diretor(a) do Campus	Servidores ocupantes de cargo efetivo da carreira docente ou de cargo efetivo de nível superior da carreira de técnicos administrativos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, desde que possuam o mínimo de cinco anos de efetivo exercício em instituição federal de educação profissional e tecnológica e que se enquadrem em pelo menos uma das seguintes situações: I - preencher os requisitos exigidos para a candidatura ao cargo de Reitor do Instituto Federal; II - possuir o mínimo de dois anos de exercício em cargo ou função de gestão na instituição; III - ter concluído, com aproveitamento, curso de formação para o exercício de cargo ou função de gestão em instituições da administração pública.
Diretor(a) de Ensino e Diretor(a) de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação	Servidor ativo do quadro de pessoal permanente do Campus Florianópolis e que se enquadre pelo menos em uma das seguintes situações: I - preencher os requisitos exigidos para a candidatura ao cargo de Diretor Geral do Campus; II - possuir curso de graduação e o mínimo de 01 (um) ano de exercício em cargo ou função de gestão acadêmica na instituição; III - ter concluído, com aproveitamento, curso de formação para o exercício de cargo ou função de gestão em instituições da administração pública.
Diretor(a) de Administração	Servidor ativo do quadro de pessoal permanente do Campus Florianópolis e que se enquadre, pelo menos, em uma das seguintes situações: I - preencher os requisitos exigidos para a candidatura ao cargo de Diretor Geral do Campus; II - possuir curso de graduação e o mínimo de 01 (um) ano de exercício em cargo ou função de gestão na instituição; III - ter concluído, com aproveitamento, curso de formação para o exercício de

	cargo ou função de gestão em instituições da administração pública.
Chefes de Departamento Acadêmico	Servidor ativo do quadro de pessoal permanente do Campus Florianópolis e que se enquadre, pelo menos, em uma das seguintes situações: I - preencher os requisitos exigidos para a candidatura ao cargo de Diretor Geral do Campus; II - possuir curso de graduação e o mínimo de 01 (um) ano de exercício em cargo ou função de gestão na instituição; III - ter concluído, com aproveitamento, curso de formação para o exercício de cargo ou função de gestão em instituições da administração pública.
Chefes de Departamento Administrativos	Servidor ativo do quadro de pessoal permanente do Campus Florianópolis e que se enquadre, pelo menos, em uma das seguintes situações: I - preencher os requisitos exigidos para a candidatura ao cargo de Diretor Geral do Campus; II - possuir curso de graduação e o mínimo de 01 (um) ano de exercício em cargo ou função de gestão na instituição; III - ter concluído, com aproveitamento, curso de formação para o exercício de cargo ou função de gestão em instituições da administração pública.

Fonte: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (2011).

De acordo com uma consulta realizada, por e-mail, pela Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento do Campus, em novembro de 2021, onde foram consultados os 14 (catorze) servidores ocupantes dos Cargos de Direção (CD), quanto aos questionamentos: 1 - “Você identificou alguma dificuldade ao assumir o Cargo de Direção (CD) ou de Função Gratificada (FG)?” e 2 - “Você acredita que uma capacitação para novos gestores ajudaria em suas novas atribuições e atividades ao assumir o CD ou a FG”. Dos 14 servidores consultados, 7 (50%) responderam aos questionamentos, sendo que 6 (85,71%) responderam à pergunta 1 com a resposta sim e 1 (14,29%) com a resposta não. Já quanto à pergunta 2, 100% dos servidores que responderam às perguntas, responderam sim.

Além desta consulta, também foi considerado o relatório de estágio realizado no segundo semestre de 2018 por uma estagiária da Coordenadoria de Saúde Ocupacional, no qual foi identificada a necessidade da realização de programa de qualificação de gestores: “Os dados, tanto as respostas do questionário quanto as entrevistas, retificam e demonstram a importância de um Programa de Gestores (MARX, 2018, p. 12).

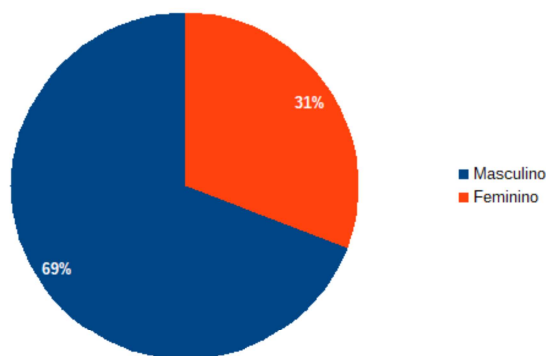
Desta maneira, percebe-se que os servidores que assumiram algum cargo de direção se deparam com dificuldades iniciais para exercerem suas novas atribuições, bem como acreditam que uma qualificação profissional ao assumirem seus cargos os auxiliariam na execução das suas atividades

Além disso, com base em relatos pessoais de uma das pesquisadoras, a qual trabalha no Departamento de Gestão de Pessoas e encontra-se desempenhando a Função Gratificada (FG) de Coordenadora de Capacitação e Desenvolvimento, muitos dos servidores que assumem um CD, possuem dificuldade quanto aos processos relacionados à gestão de pessoas principalmente quanto à insalubridade, avaliação de desempenho, férias, homologação de ponto eletrônico e processos do Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC).

Com base em investigação realizada por meio dos sistemas utilizados pelo Departamento de Gestão de Pessoas (DGPF) do IFSC – Sistema de Gestão de Pessoas (Sistema DGP); Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (E-Siape) e, Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), pôde ser identificado o perfil dos servidores para os quais a ação de qualificação profissional será realizada como proposição de melhoria, resultando nas características a seguir.

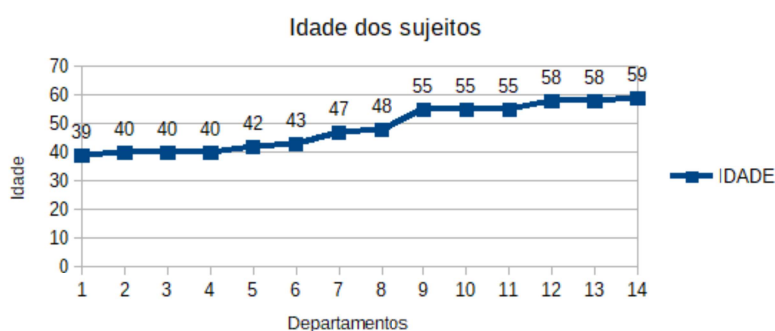
Há um total de 14 servidores ocupantes de CD, sendo 10 servidores do sexo masculino (69%) e 4 do sexo feminino (31%), cujas idades variam de 39 a 59 anos, conforme pode ser melhor visualizado por meio dos gráficos 1 e 2:

Gráfico 1 – Servidores com Cargo de Direção por gênero



Fonte: Sistema de Gestão de Pessoas do IFSC, novembro/2021

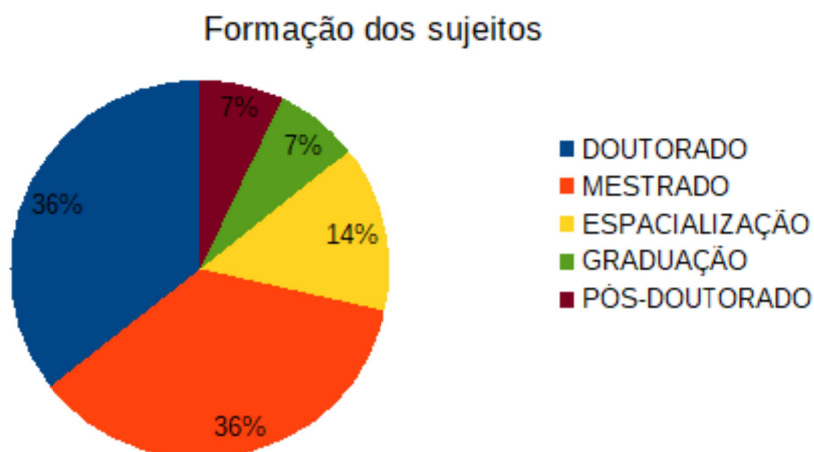
Gráfico 2 – Servidores com cargo de chefia por idade



Fonte: Sistema de Gestão de Pessoas do IFSC, novembro/2021

Quanto à formação profissional, os sujeitos possuem Graduação (1), Especialização (2), Mestrado (5), Doutorado (5) e Pós-Doutorado (1), conforme gráfico 3:

Gráfico 3 – Formação dos sujeitos



Fonte: Sistema de Administração de Recursos Humanos

A partir da caracterização dos sujeitos e dos requisitos apresentados no regimento interno do Campus, percebe-se que os sujeitos envolvidos possuem uma qualificação profissional adequada para o desempenho dos cargos que ocupam.

Ao analisar as características dos servidores e a consulta realizada pela Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento, torna-se evidente que as principais dificuldades estão relacionadas à realização de uma atividade de qualificação dos servidores quanto às suas novas atribuições e não às suas formações, pois todos possuem a formação mínima exigida como requisito para desempenharem seus papéis nos Cargos de Direção (CD) que ocupam.

5. PROPOSIÇÃO DE MELHORIA

A proposta é de fundamental importância para as novas formas de gestão. Para tal, podem ser utilizadas ferramentas de gestão como minutas de planejamento, manuais ou políticas a serem implantadas, diagramas, mapas, fluxogramas e outros instrumentos na implementação.

No caso desta proposta, diante das dificuldades percebidas, propõem-se que seja realizada uma ação de qualificação profissional por meio de 4 encontros com carga horária de 5h por dia, resultando em uma carga horária de 20h. A proposta é de que esta ação seja dividida em quatro blocos, sendo que será tratado um bloco por dia da qualificação.

No Bloco 1, os temas serão tratados por meio de duas rodas de conversa, onde ocorrerão diálogos ou bate-papo com troca de opiniões, ideias e informações entre os ministrantes e os participantes. Serão abordados nas rodas de conversas os temas liderança e assédio moral no trabalho.

Quanto ao Bloco 2, serão utilizadas aulas expositivas onde os ministrantes abordarão os principais aspectos dos temas: Lei 8.112/1990 - Estatuto dos servidores federais; Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), Resolução 39/2011/CCF - Regimento Interno do Campus Florianópolis.

No Bloco 3, serão tratados por meio de aulas expositivas os procedimentos relacionados à área de gestão de pessoas do Campus: Insalubridade/Periculosidade, Férias, Avaliação de desempenho e Processos do Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC) e Homologação de ponto eletrônico.

Por fim, no Bloco 4, será realizado um *workshop* onde serão simulados os processos relacionados à área de gestão de pessoas, para que possam ser vivenciados na prática pelos participantes. Esta dinâmica ocorrerá no laboratório de informática para que cada participante tenha acesso a um computador que é a principal ferramenta utilizada para execução dos procedimentos abordados.

Todos os Blocos terão espaço para interação dos ministrantes com os participantes, para que possam ser esclarecidas eventuais dúvidas que vierem a surgir.

Quadro 2 – Cronograma das atividades a serem realizadas na proposta de qualificação profissional.

Ação de qualificação profissional para os novos gestores do Campus Florianópolis						
	CH	Horário	Tema	Descrição	Recursos	
Bloco 1 Dia 1	5h	13h30 - 16h00	Liderança	Roda de conversa. Interação entre ministrante e participantes	Espaço físico: Auditório do Campus Florianópolis Ministrantes: Docentes do IFSC que ministram disciplinas que abordam este tema	
		16h00 - 16h30	Intervalo/Espaço para interação entre os participantes e ministrantes			
		16h30 - 18h30	Assédio Moral no Trabalho	Roda de conversa: Interação entre ministrantes e participantes	Espaço físico: Auditório do Campus Florianópolis Ministrantes: Docentes do IFSC que ministram disciplinas que abordam este tema	
Bloco 2 Dia 2	5h	13h30 - 18h30	Legislação e normas norteadoras	Lei 8.112/1990 - Estatuto dos servidores federais Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) Resolução 39/2011/CCF - Regimento Interno do Campus Florianópolis	Espaço físico: Auditório do Campus Florianópolis Ministrantes: Lei 8.112/1990 - servidores do IFSC lotados na Assessoria Técnica da Reitoria PDP - servidores da Coordenadoria de Capacitação da Diretoria de Gestão de Pessoas/Reitoria, responsáveis pela elaboração do PDP Regimento Interno do Campus Florianópolis - servidores do Campus Florianópolis	
Bloco 3 Dia 3	5h	13h30 - 18h30	Processos de Gestão de Pessoas	Insalubridade/ Periculosidade Férias	Espaço físico: Auditório do Campus Florianópolis Ministrantes:	

				Avaliação de desempenho Processos SIPAC Homologação de ponto eletrônico	Servidores do Departamento de Gestão de Pessoas (DGPF) cujas atividades estão relacionadas com a área a ser ministradas
Bloco 4 Dia 4	5h	13h30 - 18h30	Workshop	Processos de gestão de pessoas na prática. Os participantes realizarão simulação de processos na prática.	Espaço físico: Laboratório de informática Ministrantes: Servidores do Departamento de Gestão de Pessoas (DGPF) cujas atividades estão relacionadas com a área a ser ministradas

Fonte: Elaborado pelas pesquisadoras do Artigo em questão.

A Atividade será organizada pela Cordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (CCD) do Campus Florianópolis a qual possui duas servidoras. Contará com o apoio dos servidores que trabalham na Coordenadoria de Eventos para a organização da atividade e com os servidores da Coordenadoria de Apoio Acadêmico para preparação do auditório em que ocorrerá a atividade, totalizando 4 servidores.

Os temas abordados foram escolhidos a partir das dificuldades relacionadas ao Departamento de Gestão de Pessoas (DGPF) com ocorrência mais frequente, verificadas após investigação realizada nos e-mails do DGPF e da sua Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (CCD), no período de fevereiro a novembro de 2021, levando em consideração a formação profissional dos sujeitos envolvidos identificada na pesquisa e o requisito para ocupação dos cargos apontados no regimento interno do Campus.

Espera-se que com esta atividade os servidores obtenham os seguintes resultados de acordo com cada bloco: Bloco 1 – Saber trabalhar conflitos que vierem a surgir, melhorar a comunicação e maneira de se relacionar com os seus subordinados; Bloco 2 – Conhecer os principais aspectos legislativos que envolvem a responsabilidade de chefia, a fim de evitar procedimentos errôneos ou equivocados em desconformidade com a legislação vigente; Bloco 3 – Adquirir conhecimentos a fim de entender como ocorrem os processos e seus fluxos, bem como a importância da sua realização de maneira correta para uma maior e celeridade em suas tramitações e, Bloco 4 – Adquirir conhecimentos práticos sobre a

realização e execução dos processos relacionados à gestão de pessoas.

Ao final da atividade será realizado um questionário de avaliação a ser preenchido no Sistema de Integração de Gestão de Pessoas (SIGRH) para que possam ser identificados os pontos fortes e fracos, possibilitando a melhoria da realização da atividade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa buscou valorizar e desenvolver o ser humano, com isso promover políticas internas voltadas para o seu desenvolvimento e crescimento profissional, e qualidade de vida no trabalho. Otimizando o tempo e melhorias nas devidas competências assumidas.

Considerando o desafio das novas atribuições enfrentado pelos servidores que assumem Cargos de Direção (CD), a consulta realizada pela Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento do Campus Florianópolis e a formação profissional dos servidores envolvidos, percebe-se a importância da realização de uma atividade de qualificação profissional a ser realizada nos primeiros 15 dias após a Nomeação/Designação dos servidores. Caso os servidores já tenham participado em um outro momento em que ocuparam algum Cargo de Direção, ainda assim, considera-se importante a participação deste servidor, levando em consideração a realização de uma “reciclagem”, visto que os procedimentos podem ter sido alterados ou para que seja lembrado como são realizados.

A atividade também pode ser realizada semestralmente, visto que podem ocorrer mudanças nos processos e sistemas utilizados, bem como dúvidas durante o mandato dos servidores. Além disso, sugere-se que a atividade seja gravada para ser disponibilizada a qualquer momento, quando houver necessidade por parte de algum servidor.

Também, sugere-se que a atividade seja estendida para os Coordenadores e Assessores – servidores que possuem Função Gratificada (FG), considerando que estes também exercem responsabilidade de chefias na maioria dos casos.

Por meio desta pesquisa, foi possível estabelecer uma atividade de qualificação onde se espera que os participantes construam um aporte de conhecimentos que facilite o trabalho da gestão que impactará principalmente na eficiência e na qualidade dos serviços públicos prestados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Alcides Vieira de. **Da Escola de Aprendizes Artífices ao Instituto Federal de**

Santa Catarina. Florianópolis: Publicações do IF-SC, 2010.

BRASIL. **Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909.** Cria nas capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. Disponível em 125 . . Acesso em: 12/11/2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014

DE ANDRADE MARCONI, Marina; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica.** Atlas, 2007.

FOGAÇA, Azuete e SALM, Cláudio. **Competitividade, educação e qualificação**
In: Estudo da competitividade da indústria brasileira. Mimeo, 1993.

GODOY, Arilda Schmidt. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades.** *RAE - Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA CATARINA. Conselho superior. **Resolução nº 39/2011, de 14 de setembro de 2011.** Dispõe sobre o regimento interno do Campus Florianópolis. Florianópolis: Conselho Superior, 2011. Disponível em:
<http://www.https://www.ifsc.edu.br/documents/1035121/2084586/regimento+interno+-+2011.pdf/061defcb-eba8-419f-912a-29ab16e0d3d1>. Acesso em: 28 nov. 2021.

MARX, Djenifer Samantha. **Relatório final de estágio obrigatório na ênfase de psicologia do trabalho, organização e gestão - construção de um programa de gestores.** Florianópolis: UFSC, 2018.

MINAYO MCS. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 13. ed. São Paulo: Hucitec; 2013. 407 p.

SEVERINO, Joaquim Antônio. **A pesquisa na pós-graduação em educação.** *Revista Eletrônica de Educação.* Revista bilíngüe do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Carlos. 2007, v. 1, no.1. <http://www.reveduc.ufscar.br>.

SOUZA, MOTAURI CIOCHETTI DE. **Interesses difusos em espécie,** 3. ed. São Paulo:

Saraiva, 2013.

SANTOS, Anderson Ferreira dos. **Administração Pública Brasileira: O Modelo Gerencial e as Ferramentas de Melhoria na Gestão Pública.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 03, Ed. 08, Vol. 04, pp. 69-85, Agosto de 2018. ISSN:2448-0959

TALLOEN, L. **Adiestramiento de funcionarios y asistencia técnica de las Naciones Unidas.** International Review of Administrative Sciences, 23(4), 476. 1957.