



15^o CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



AMBIENTAÇÃO E SOCIALIZAÇÃO DE NOVOS SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE NA PANDEMIA: O AUDIOVISUAL COMO FERRAMENTA DE GESTÃO DO CONHECIMENTO INSTITUCIONAL

Geisa Maria Rodrigues de Vasconcelos¹

RESUMO

O presente trabalho visa descrever o uso de ferramentas de audiovisual e de ensino remoto em evento de socialização e integração dos novos servidores de uma universidade federal. O novo formato de recepção dos servidores é resultado de diagnóstico de estágio de Gestão do Conhecimento realizado na instituição através do método OKA, do Banco Mundial, que apontou que o quadro de recursos humanos por alguma razão não reconhece ou não identifica a existência do evento e que ele não atendia ao propósito de disseminação e transmissão de conhecimento institucional. Dessa forma, esse artigo revela brevemente a importância da socialização de novos colaboradores, seu uso como ferramenta de Gestão do Conhecimento, os ajustes e adaptação necessários ao contexto de distanciamento social imposto pela pandemia de Covid-19, traz a descrição minuciosa da elaboração e conteúdo do evento e do formato dos vídeos adotados para repasse de informações institucionais estratégicas, e ainda, um relato dos bons resultados alcançados, do êxito da ação e comentários dos servidores participantes.

Palavras-chave: socialização de servidores; serviço público; universidade; gestão do conhecimento; ambientação na pandemia.

INTRODUÇÃO

No instante em que um indivíduo entra na organização pela primeira vez, uma nova fase da sua vida é iniciada, com novos relacionamentos, diferentes vivências. É habitual que esse profissional, diante dessa nova situação, busque incorporar os valores e práticas dessa instituição (CHOW, 2002). Para Edgar Schein (1988), nesse movimento, o colaborador ingressante apreende os valores, as regras, as metas, os padrões de comportamento e as responsabilidades que cada membro deve possuir.

¹ Mestre em Administração Pública- UFCG, Administradora/TAE na Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA). E-mail: geisa.vasconcelos@ufersa.edu.br



15^o CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



Esse evento de familiarização é considerado disseminação e criação de conhecimento institucionais para alguns métodos e ferramentas utilizados na identificação e estruturação da Gestão do Conhecimento (GC), uma vez que se materializa em exposições de informações sob diversos meios, versando sobre a organização, realizando ainda o acolhimento e a integração entre servidores, equipes e gestão, especificamente aqui, num recorte de serviço público.

O presente trabalho objetiva descrever a aplicação prática de uma das recomendações feitas ao final de pesquisa-diagnóstico de GC realizada por Vasconcelos (2016), numa universidade federal do semiárido nordestino, e que apontou diretamente a importância de um novo formato de socialização e ambientação para novos servidores.

Com a identificação desta lacuna, que revelava que esse momento de repasse e transmissão do conhecimento não estava sendo usado a contento, pensou-se num arranjo mais amplo, com inclusão de conteúdos estratégicos mais específicos mediante uso de ferramentas de audiovisual, que dissemine as informações mínimas para que os ingressantes na organização tenham uma visão geral da instituição, dos detentores de informação e do funcionamento básico da estrutura.

Esse estudo está organizado com um breve recorte teórico sobre a importância da socialização e recepção institucional, seu uso como ferramenta de gestão do conhecimento, um contexto abreviado da pesquisa realizada, e ainda como esse tipo de iniciativa organizacional foi adequado ao cenário de pandemia de covid-19. Segue-se um relato detalhado do novo formato adotado para os eventos de iniciação institucional e o uso de vídeos das unidades estratégicas neste, acompanhado dos resultados alcançados com a materialização prática da proposta e as conclusões atingidas com a realização dele.

IMPORTÂNCIA DA AMBIENTAÇÃO E SOCIALIZAÇÃO INSTITUCIONAL

A socialização organizacional é “o processo pelo qual um indivíduo adquire os conhecimentos e habilidades sociais necessárias para assumir um papel organizacional” (VAN MAANEN E SCHEIN, 1979, p. 03). É o movimento de socialização contínuo, que não se encerra na entrada do novo colaborador, mas se estende ao longo de todo período dele na organização.

Atendo-se a esse momento inicial, quando os servidores ingressam nas instituições, para De Sousa e Janesch (2019, p. 94):

a socialização é o modo pelo qual a organização acolhe seus colaboradores, integrando-os com sua cultura e gestão, a fim de que o indivíduo se comporte de acordo com o esperado. Desse modo, o processo de socialização visa aguçá-lo a sensibilização do colaborador na incorporação dos valores culturais inerentes, desde seu primeiro dia de integração e permanece de forma continuada durante toda sua trajetória, utilizando a orientação como mais uma ferramenta de integração.

De forma mais objetiva, é o processo que atende a um caminho de aprendizagem, doutrinação e formação, em que o indivíduo conhece o que é necessário para adentrar em



15^o CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



uma organização (SCHEIN, 1998) e no qual são repassadas informações, valores, costumes e práticas da instituição

Van Maanen e Schein (1979) são enfáticos ao descrever que boa parcela do controle sobre o comportamento do sujeito nas instituições, é resultado direto da forma pela qual a pessoa foi socializada, e planejar um programa de integração com as estratégias adequadas irá contribuir para que o novato a incorpore os valores e normas definidos pela instituição (Gontijo, 2005).

Ainda nesse contexto de permanência e continuidade, a integração dos profissionais é algo que deve constar na rotina da instituição, enfatizando o processo de entrosamento dos novos colaboradores com as equipes já estabelecidas, uma vez que é necessário adaptar o ecossistema organizacional a futuras mudanças que possam acontecer, para previsão e prevenção de problemas que possa surgir.

A SOCIALIZAÇÃO COMO FERRAMENTA DE GESTÃO DO CONHECIMENTO

Dentro do rol de métricas estabelecido pelo método *Organizational Knowledge Assessment* (OKA), criado pelo Banco Mundial, para identificação do estágio da Gestão do Conhecimento nas organizações, a socialização e a ambientação de servidores tem um local específico dentro da dimensão Compartilhamento do Conhecimento, que por sua vez integra o elemento Pessoas da ferramenta. É relevante descrever que esse modelo de diagnóstico e implementação de GC se apoia na tríade de Pessoas, Sistemas e Processos (FERES, 2014).

A dimensão Compartilhamento do Conhecimento, especificamente:

(...) almeja identificar a capacidade da organização e seus parceiros em compartilhar ativos intangíveis sob uma forma que ajude no alcance de suas metas. Intenciona ainda descobrir o poder da instituição em compartilhar suas informações particulares na forma de conhecimento tácitos e explícitos, e como conseguem transformar os primeiros no segundo a fim de transmiti-los via eventos, treinamentos (VASCONCELOS, 2016, p.117).

Para Nonaka e Takeuchi (2008), o fator pessoas tem grande importância dentro de qualquer iniciativa de GC. Ao descreverem a dimensão ontológica desse, definem que em sentido rígido e estrito, as organizações somente geram conhecimento se tiverem indivíduos sendo apoiados criativamente ou fomentando contextos para essa criação.

A disseminação de conhecimento institucional a novos colaboradores dentro de uma organização e dos eventos de ambientação, como um meio para tal, num outro tipo de arranjo, mais rico e robusto, pode se enquadrar em dois dos quatro tipos de conversão do conhecimento prescritos por Nonaka e Takeuchi (1997): a socialização e a externalização.

Na primeira, acontece a transformação de conhecimento tácito em conhecimento tácito no “compartilhamento de experiências e, a partir daí, da criação do conhecimento tácito, como modelos mentais ou habilidades técnicas compartilhadas” (NONAKA E TAKEUCHI, 1997, p. 69). Na última, a conversão se realiza de conhecimento tácito para conhecimento



15^o CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



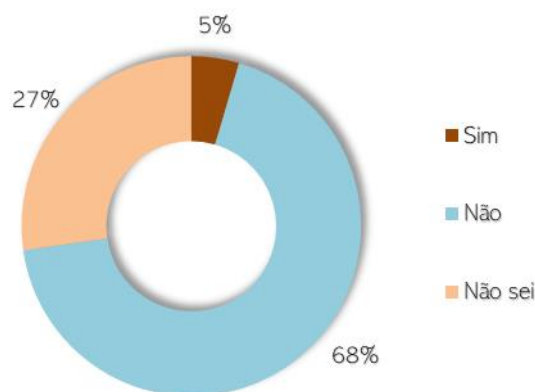
explícito: é o modo em que se busca tornar explícito, disponível, claro, compreensível, por meio de algum tipo de registro, o conhecimento de cada um.

Os autores descrevem ainda que a criação do conhecimento no ambiente organizacional deve ser entendida como o processo que amplia institucionalmente o conhecimento e os saberes criados pelos atores envolvidos. E que este processo é social e não restrito ao confinamento de um indivíduo (NONAKA e TAKEUCHI, 2008).

DIAGNÓSTICO DA AMBIENTAÇÃO E SOCIALIZAÇÃO NUMA UNIVERSIDADE FEDERAL

No que tange a aplicação prática de diagnóstico outrora realizado na Universidade em questão, a idealização de um formato de evento de socialização e ambientação para novos servidores se deu em parte para preenchimento de lacuna identificada em pesquisa, que resumidamente aponta que não são reconhecidos eventos ou momentos para recepção e orientação dos novos servidores (VASCONCELOS, 2016), como aponta o gráfico 1 abaixo.

Gráfico 1: Existência de Ambientação e Socialização para outros servidores



Fonte: Vasconcelos (2016).

A maioria da amostra indicou não existir esse tipo de evento na organização. No entanto, anualmente era realizado o Seminário de Recepção de Novos Servidores, onde os profissionais empossados eram apresentados à instituição, à política de gestão de pessoas no tocante à benefícios, legislação e carreira para os técnicos administrativos da esfera federal.

Esse não reconhecimento ou identificação do Seminário como iniciativa de ambientação pode estar atrelado ao seu formato e sua inadequação para uma transmissão efetiva de conhecimento.

Do exposto ao final da pesquisa realizada em 2016, idealizou-se um novo formato de evento de socialização e ambientação para os novos servidores da Universidade, onde o escopo deveria ser ampliado para além de informações e orientações gerais e amplas da instituição e seus normativos, regimentos, assuntos voltados à conteúdos de carreira.



15º CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



Recomendou-se que seria oportuno a realização palestras ou exposições temáticas, num formato rápido e breve, a exemplo das estruturas TEDx, voltadas às áreas de atuação dos grupos de servidores empossados; das unidades estratégicas da instituição, com apresentação de relações hierárquicas e das atividades macro dos setores, ainda que de forma superficial, através de relatos dos próprios responsáveis pelas unidades, como forma de já iniciar a transmissão dos conhecimentos que serão operacionalmente adquiridos e utilizados na rotina administrativa (VASCONCELOS, 2016).

A REALIZAÇÃO DE EVENTOS NA PANDEMIA

Com a publicação das Instruções Normativas Nº 19, de março de 2020 (BRASIL, 2020) e Nº de 30 de julho de 2020 (BRASIL, 2020), as atividades presenciais foram suspensas no âmbito dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, e as universidades foram impelidas a suspender seu cotidiano acadêmico enquanto eram repensados novos formatos e meios de ensino eficientes, em tempo que as tarefas administrativas em sua grande maioria foram convertidas e adaptadas para o formato de trabalho remoto, visando a segurança e o atendimento das medidas sanitárias de combate ao contágio de COVID-19.

Apesar do ano de 2021 ter trazido o advento dos imunizantes e a vacinação ter sido oficialmente iniciada no país, ainda se mostrava inviável e sensível reunir um grande volume de pessoas em um ambiente presencial.

Desta forma, eventos e iniciativas de qualquer natureza precisaram ser mantidas na proporção da manutenção do funcionamento mínimo das instituições e não foi diferente com ações com objetivo de familiarização de servidores, posto que as nomeações e posses não foram interrompidas.

Assim, a intervenção sugerida na pesquisa, que versava sobre um formato presencial, com várias pequenas palestras e oficinas, com trocas pessoais e humanizadas entre os responsáveis pela Universidade e os profissionais ingressantes, teve que ser revista e transformada, mas buscando manter as intenções de acolhimento organizacional e transmissão de informações institucionais estratégicas.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Diante da identificação desse cenário, de posse da proposta feita por Vasconcelos (2016) e do contexto de distanciamento social e imposição das atividades laborais remotas, foi idealizado formato de ambientação e socialização de novos servidores da Universidade, onde o que seriam palestras se converteram em pequenos vídeos e conteúdos dispostos em uma sala de aula virtual.

Os trabalhos foram iniciados com a consulta, por parte do Setor de Capacitação e Aperfeiçoamento (SCA), responsável pela iniciativa e pelo evento de ambientação e socialização dos novos servidores, à Assessoria de Comunicação (ASSECOM), sobre a possibilidade de parceria na ação, uma vez que essa última dispõe de recursos e instalações habilitados para criação de material de audiovisual.



15^o CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



Com a concordância dos profissionais de comunicação, as atividades foram divididas entre essas unidades administrativas da seguinte forma: a organização e o planejamento dos vídeos, a redação do roteiro padronizado, o convite para os responsáveis pelas unidades, e o cronograma de gravação, de competência do SCA, vinculado à Gestão de Pessoas; e toda a parte de gravação, edição dos vídeos, cortes e inserção de letreiros e caracteres, de responsabilidade da Assessoria.

É importante destacar nesse momento que também foram convidados a participar da ação intérpretes da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), para que os vídeos fossem acessíveis ao público com deficiência auditiva.

Foram convidados os pró-reitores das três pró-reitorias administrativas e quatro acadêmicas da Universidade, os superintendentes das superintendências de infraestrutura e de tecnologia da informação e comunicação, os responsáveis pela Ouvidoria e Auditoria Interna, e os diretores dos três *campi* fora de sede, por serem consideradas as unidades estratégicas que deveriam minimamente ter sua composição e competências apresentadas aos novos profissionais que passariam a integrar o quadro de pessoal e que demandariam conhecer, ainda que superficialmente, a estrutura administrativa-acadêmica da instituição para uma execução mais segura e consciente das suas atividades.

A opção pelos responsáveis das unidades se deu em razão da busca por uma humanização das relações setoriais e individuais, da aproximação entre os membros das unidades e os novos servidores, para uma maior familiarização com a gestão institucional e a construção de uma confiança com os colegas.

Convites aceitos, foi enviado roteiro padrão de vídeo com as informações gerais que deveriam ser apresentadas durante o vídeo por todas as unidades, as recomendações de vestimenta considerando particularidades do estúdio, cronograma de gravação, tempo de vídeo e outras orientações.

Foram dois dias de gravação nos estúdios da ASSECOM, onde cada responsável tinha 20 minutos ao todo para realização do vídeo, e como cautela e medida sanitária, acompanharam a gravação apenas o operador de câmera para captação das imagens e áudio, um membro da equipe do SCA para orientações gerais do conteúdo, e o próprio responsável pela unidade e “protagonista” do vídeo.

Com a conclusão das gravações, o editor de vídeo, de posse do roteiro e do *briefing* entregue pelo SCA, fez os cortes com as melhores partes do material bruto e limitou cada vídeo a quatro minutos a depender da amplitude das atividades e das apresentações feitas pelo responsável pelo setor. Uma vez cada vídeo revisado e aprovado pelo SCA, eles foram enviados aos intérpretes de Libras para tradução do conteúdo falado para posterior gravação em Libras no estúdio.

A ASSECOM e os intérpretes realizaram a gravação do conteúdo em Libras e a inclusão de cada um deles nos vídeos falados. Visualmente, os vídeos foram finalizados com a logo oficial do evento de ambientação e socialização, aqui chamado Seminário de Integração de Novos Servidores, com a identificação dos responsáveis pelo setor, com os contatos da unidade, e os créditos com os nomes dos envolvidos na criação dos vídeos, conforme exemplifica a figura 1.



15^o CONGESP

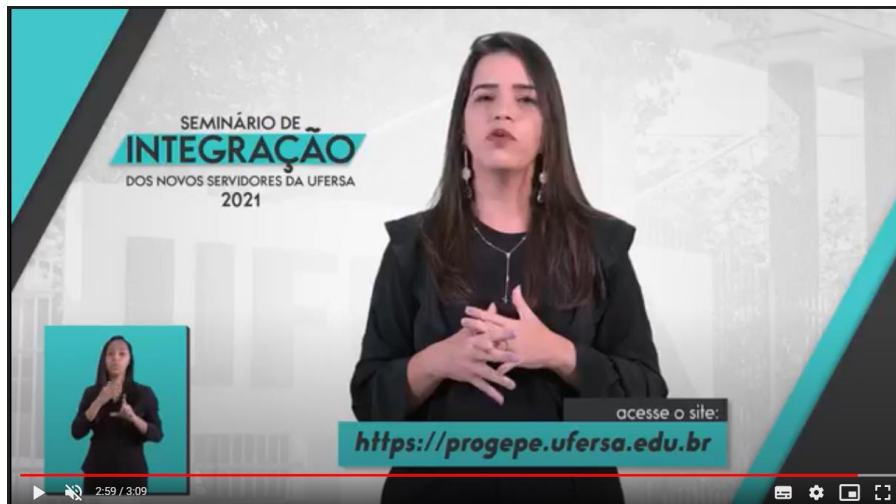
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



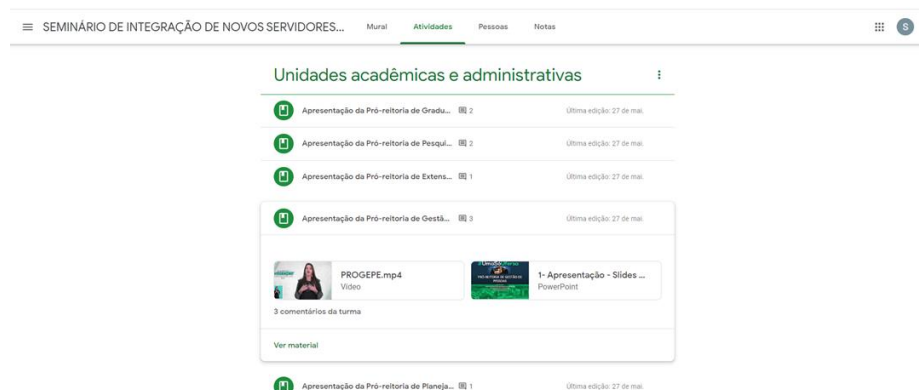
Figura 1: Vídeo de apresentação da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas



Fonte: Acervo da pesquisa, 2021.

Para acompanhar as apresentações em vídeo, foi solicitado também de cada unidade uma apresentação em *Power Point* para compor sala no *Google Classroom*, como demonstra figura 2 abaixo, criada para a parte assíncrona do evento. A apresentação deveria também ter a composição do setor, suas principais atribuições e seus contatos.

Figura 2: Sala do *Google Classroom* – Seminário de Recepção de Novos Servidores



Fonte: Acervo da pesquisa, 2021.

Além das unidades estratégicas contempladas em vídeo, os servidores também tiveram acesso aos conteúdos descritivos sobre o Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade (PDI), Código de Ética dos servidores federais, Regime Jurídico dos servidores, Plano de Logística Sustentável, Sistemas de informação usados no âmbito das atividades e e



15^o CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



outros temas relevantes para um conhecimento mínimo do funcionamento e da estrutura institucional.

RESULTADOS

De todo trabalho de diagnóstico da necessidade de um formato de ambientação e socialização com maior identidade e da materialização da proposta idealizada como descrito na seção acima, resultaram 13 vídeos institucionais produzidos em estúdio, roteirizados e traduzidos em Libras, para atender as principais necessidades de conhecimento dos novos profissionais a ingressarem na Universidade.

Os vídeos foram veiculados dentro da programação síncrona do Seminário de Recepção dos Novos Servidores e integraram a sala assíncrona do evento, acompanhados de 13 apresentações em *Power Point* desses setores e ainda das entidades de classe, dos *campi* fora da sede, dos principais planos institucionais, e de acervo temático de extrema relevância para a atuação de servidores federais como o regime jurídico aplicado, o código de ética, as políticas de progressão funcionais, as ações de promoção e atenção à saúde do servidor e não menos importante, a atuação da comissão e outras células responsáveis pelas iniciativas de prevenção de contágio e medidas sanitárias de combate a COVID-19.

Do evento como um todo e do uso dos formatos de audiovisual, de outras ferramentas de ensino e disseminação de conhecimento à distância, derivou um produto com alta adesão, para os padrões de atividades remotas, e que mesmo não seguindo a proposta original de ser presencial, conseguiu entregar o objetivo inicial de disseminar o conhecimento e informações institucionais desde o primeiro contato do profissional com a instituição.

Além disso, a realização de palestras virtuais síncronas e dos vídeos de apresentação do setor feitos pelos seus próprios responsáveis, produziram a aproximação, familiarização e humanização tão relevantes nesse primeiro contato entre organização e servidores.

Atesta-se o sucesso e boa execução do evento e dos vídeos diante dos comentários deixados na sala assíncrona e que são aqui transcritos em menor quantidade:

Comentário 1: Excelente material, parabéns aos envolvidos. Muito esclarecedor. Obrigado aos envolvidos na elaboração e disponibilização.

Comentário 2: Muito bom poder conhecer um pouco mais acerca dos setores e suas competências!

Comentário 3: Muito bom saber a divisão e a competência de cada um. Obg.

Comentário 4: Muito importante conhecermos todos os setores da instituição, excelente material.

Comentário 5: Bem legal poder conhecer todos os Campi da Universidade.

Comentário 6: Gostaria de parabenizar pelo evento, muito organizado e material muito bem elaborado. Gostei muito do formato e poderia ser replicado para outros cursos.



15^o CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



Comentário 7: O evento contribuiu significativamente para uma visão ampla das práticas e rotinas institucionais. De mesmo modo, explicitou diversas particularidades fundamentais ao cotidiano de diversos setores específicos da Universidade.

Comentário 8: Eu não sei como se deu a entrada dos servidores capacitados por este curso, mas a minha crítica vai no sentido de que esse seminário deveria ter sido ministrado mais próximo a data de entrada dos servidores. Muitas dessas informações eu precisei ao longo do trabalho até aqui. Mas o evento foi ótimo, muito bem construído e organizado, riquíssimo em informações.

Comentário 9: O seminário esclareceu várias dúvidas que tinha nesses primeiros meses de servidor da Universidade. Só tenho a agradecer a iniciativa, principalmente com relação a qualidade do material disponível e clareza nas apresentações.

A proposta conseguiu mitigar a ausência de um evento presencial de ambientação e ainda consolidou o formato de vídeos para transmissão dinâmica e criativa do conhecimento institucional, que dependendo da opção de uso e de repositório onde for alocado, pode atender as intenções do pilar da Gestão do Conhecimento de proporcioná-lo de forma acessível, disponível e tempestiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A socialização, iniciação, integração, familiarização, ambientação, é o momento em que novos servidores ingressam nas instituições, sendo o contexto em que são repassados informações, valores, costumes e práticas da instituição. Essa ocasião também tem importância no nível de acolhimento e produtividade que o profissional vai desenvolver ao longo da sua atuação, daí sua relevância: é a primeira impressão institucional que o colaborador terá e o primeiro contato com o ambiente e nova vivência que terá nessa nova fase.

Para alguns teóricos da Gestão do Conhecimento, esse tipo de iniciativa também é métrica para identificação do reconhecimento e estruturação da disseminação e transmissão de conhecimento, uma vez que informações estratégicas institucionais já são repassadas.

Por essas razões e com base no diagnóstico identificado por Vasconcelos (2016), inferiu-se que a universidade precisava de um novo formato de evento de socialização, com mais identidade, com o conteúdo mais amplo, e que de fato colaborasse para ambientar os profissionais ingressantes no cenário institucional, pontuar unidades e responsáveis pelas principais áreas e os meios de acesso aos mesmos.

Diante do contexto pandêmico e de medidas sanitárias impostas, todo o arranjo e estrutura do evento precisaram ser ajustadas e ferramentas de ensino remoto e audiovisual foram adotados para uma aproximação entre os novatos e as equipes, bem como para transmissão de conhecimento institucional.



15º CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



Após descrição detalhada da aplicação de métodos de audiovisual, de ferramentas tecnológicas nas ações de socialização de novos servidores públicos, e finalmente da relevância e demanda desse tipo de ação nesse contexto e momento de distanciamento social e imposição de trabalho remoto, conclui-se que nesse ambiente de incertezas sanitárias e de saúde, que coincide com políticas públicas de restrições orçamentárias no âmbito da educação superior e de equipes de trabalho também diminutas, é tempo para soluções criativas e que utilizem menos recursos, mas que ainda assim, sejam capaz de disseminar e difundir conhecimento e as informações estratégicas.

Esse canal de comunicação mais humanizado, pessoal, pensado para ser uma porta de entrada acolhedora, mas ainda entregando um panorama geral da estrutura, arranjo e funcionamento estratégico da instituição, proporcionou uma sensação de relevância por parte dos novos integrantes do quadro de pessoal, uma vez que ficou nítido e materializada a preocupação com o seu mínimo conhecimento, segurança e informações para o começo da execução das atividades laborais.

Percebeu-se, no que tange ao escopo da Gestão do Conhecimento em si, que é imperativo o reforço para as unidades estratégicas da relevância de uma melhor divulgação das atribuições e campo de atuação, validou-se contato pessoal e apresentação individual, com os responsáveis diretos das unidades, como diferenciais para disseminação do conhecimento institucional elementar, não eliminando a necessidade de outros meios explícitos de informações institucionais operacionais.

Surpreendentemente, verificou-se certa dificuldade por partes das chefias e responsáveis em relatar de maneira pragmática as funções da célula administrativa, de nominar a estrutura interna, de elencar os serviços realizados

Constatou-se o êxito da ação a partir dos comentários e *feedback* deixados pelos participantes nas plataformas do evento, e consolidaram-se pequenos vídeos institucionais como um meio acessível e eficiente de repasse de conhecimento e informações.

O formato apresentado é facilmente replicável em instituições públicas ou privadas, de diferentes portes e com estruturas físicas centralizadas ou não, e seguramente afirma-se que pode ser um exitoso meio para atender a necessidades de gestão de pessoas e de gestão do conhecimento: acolhe-se e educa-se os servidores ao mesmo tempo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Economia. Instrução Normativa N° 19, de 12 de março de 2020. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-19-de-12-de-marco-de-2020-247802008>

BRASIL. Ministério da Economia. Instrução Normativa N° 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. Disponível



15^o CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-19-de-12-de-marco-de-2020-247802008>

CHOW, I. H.-S. (2002). **Organizational socialization and career success of Asian managers. The International Journal of Human Resource Management**, 4(13), 720-737.

DE SOUZA, Letícia Peressim Palomo; JANESCH, Zuleide Maria. **A socialização organizacional como forma de uniformidade comportamental: estudo de caso da Academia Gynasium na cidade de Londrina-PR.** Revista Eletrônica Ciências Empresariais, v. 10, n. 14, 2019.

FERES, Elisângela Monteiro. **Avaliação das Dimensões da Gestão do Conhecimento no Instituto Federal Fluminense.** 2014. 140 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão, Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2014. Disponível em: <<http://www.latec.uff.br/mestrado/?q=content/elisangela-monteiro-feres>>.

MAANEN, J. V., & SCHEIN, E. H. (1979). **Toward a theory of organization socialization. Research in Organizational Behavior**, 1, 209-264.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Gestão do Conhecimento.** Porto Alegre: Bookman, 2008. 320 p. Tradução de Ana Thorell.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de conhecimento na empresa: com as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação.** 18ª ed. Tradução Ana Beatriz Rodrigues e Priscilla Martins Celeste. Rio de Janeiro: Campus. 1997.

SCHEIN, E. H. (1988). **Organizational Socialization and the Profession of Management.** Magazine Fall 1988, 30(1).

VASCONCELOS, Geisa Maria Rodrigues de. **Gestão do Conhecimento no Ensino Superior Federal: o caso ufersa.** 2016. 195 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública, Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2016. Disponível em: http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFCG_f87ab297196b61f3f5770e9edebbe08f.