



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE
RONDÔNIA**
***CAMPUS* PORTO VELHO CALAMA**
DEPARTAMENTO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
**MESTRADO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA EM REDE
NACIONAL – PROFEPT**

ANA ANGÉLICA DE LIMA SOUZA

**O ACOLHIMENTO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA CENTRADO NOS
PRINCÍPIOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

PORTO VELHO

2025

ANA ANGÉLICA DE LIMA SOUZA

**O ACOLHIMENTO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA CENTRADO NOS
PRINCÍPIOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), ofertado pelo *Campus* Porto Velho Calama do Instituto Federal de Rondônia, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Linha de pesquisa: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

Macroprojeto 4 - História e memórias no contexto da EPT

Orientador(a): Prof.^a Dr.^a Rosa Martins Costa Pereira

PORTO VELHO

2025

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

S729a

Souza, Ana Angélica de Lima.
O acolhimento dos servidores técnicos administrativos em
educação do Instituto Federal de Rondônia centrado nos princípios da
educação profissional e tecnológica. / Ana Angélica de Lima Souza. -
Porto Velho, 2025.
130 f. : il.

Orientador(a): Dra. Rosa Martins Costa Pereira.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e
Tecnológica - ProfEPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho, 2025.

1. Acolhimento. 2. Técnicos administrativos em educação. 3.
Educação Profissional e Tecnológica. 4. Gestão de Pessoas. I.
Pereira, Rosa Martins Costa (orient.). II. Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

CDD: 658.3

Bibliotecário(a) Responsável: Evandro Silva de Sousa, CRB-11-956



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia
Campus Porto Velho Calama
Departamento de Pesquisa e Pós-Graduação
Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional - PROFEPT

Anexo 4 – ATA DE DEFESA DO TCC DE MESTRADO

ATA DA COMISSÃO EXAMINADORA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – PROFEPT APRESENTADA PELA DISCENTE: ANA ANGÉLICA DE LIMA SOUZA

No dia 12 de junho de 2025, às 15 horas, reuniu-se em sala *online*, via webconferência *Google Meet* (<https://meet.google.com/njb-iduk-obz>), a Banca Examinadora designada pela Coordenação Acadêmica Local do PROFEPT-IFRO para julgar a Dissertação da discente **Ana Angélica de Lima Souza**, denominada "O ACOLHIMENTO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA CENTRADO NOS PRINCÍPIOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA". A Banca Examinadora foi composta pelos membros: Profa. Dra. Rosa Martins Costa Pereira; Profa. Dra. Sandra Aparecida Fernandes Lopes Ferrari; e Dra. Livia Catarina Matoso dos Santos. Após a apresentação da dissertação pela discente, foi dada a palavra aos examinadores para arguição, tendo a candidata respondido às perguntas formuladas. Na sequência, a Banca Examinadora reuniu-se privativamente para proceder ao julgamento, considerando a dissertação e o produto:

- Aprovado
 Reprovado.

Ficou estabelecido o prazo de 90 dias para a entrega da versão com as correções.

Nada mais havendo a tratar a Presidente da Banca Examinadora divulgou o parecer aos presentes na apresentação e deu por encerrado os trabalhos, sendo lavrada a presente ata, devidamente assinada pela Presidente, examinadores e discente.

Porto Velho, 12 de junho de 2025.

Presidente: Profa. Dra. Rosa Martins Costa Pereira, ProfEPT/IFRO

Membro Interno: Profa. Dra. Sandra Aparecida Fernandes Lopes Ferrari, ProfEPT/IFRO

Membro Externo Titular: Dra. Livia Catarina Matoso dos Santos, IFRO - Campus Calama

Mestranda: Ana Angélica de Lima Souza



Documento assinado eletronicamente por **Rosa Martins Costa Pereira, Professor(a) - EBTT**, em 12/06/2025, às 17:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Sandra Aparecida Fernandes Lopes Ferrari, Professor(a) Voluntário**, em 12/06/2025, às 17:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Lívia Catarina Matoso dos Santos, Pedagogo(a)**, em 12/06/2025, às 17:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Angélica de Lima Souza, Auxiliar em Administração**, em 13/06/2025, às 12:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ifro.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2651012** e o código CRC **B3FB1F85**.



Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia
 Campus Porto Velho Calama
 Departamento de Pesquisa e Pós-Graduação
 Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional - PROFEPT

Anexo 5 – Ficha de Avaliação de Produto

IDENTIFICAÇÃO

Instituição Associada:	IFRO
Discente:	ANA ANGÉLICA DE LIMA SOUZA
Produto/Processo Educacional:	Guia de Acolhimento dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia – Uma proposta formativa centrada na EPT
Dissertação:	O ACOLHIMENTO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA CENTRADO NOS PRINCÍPIOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
Orientador (a):	Rosa Martins Costa Pereira
Área de Concentração:	Educação/Ensino
Linha de Pesquisa:	Linha de pesquisa: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT).
Macroprojeto	Macroprojeto 4 - História e memórias no contexto da EPT

TIPOS DE PRODUTOS TÉCNICO TECNOLÓGICOS

	PTT1: Material didático/instrucional
X	PTT2: Curso de formação profissional
	PTT3: Tecnologia social
	PTT4: Software/Aplicativo
	PTT5: Evento Organizados
	PTT6: Relatório Técnico
	PTT7: Acervo
	PTT8: Produto de comunicação
	PTT9: Manual/Protocolo
	PTT10: Carta, mapa ou similar

CRITÉRIOS

		Sim	Não
Aderência	À projeto de pesquisa	X	
	À linha de pesquisa do Programa	X	
	Área de concentração do Programa	X	
	Ao macroprojeto	X	
Replicabilidade	O PE pode ser repetido, mesmo com adaptações, em diferentes contextos daquele em que ele foi produzido?	X	
Registro	Possibilidade de registro/depósito de propriedade intelectual		X

IMPACTO

X	Alto - PTT gerado no Programa, aplicado e transferido para um sistema, no qual seus resultados, consequências ou benefícios são percebidos pela sociedade.
---	--

<input type="checkbox"/>	Médio - PTT gerado no Programa, aplicado no sistema, mas não foi transferido para algum segmento da sociedade
<input type="checkbox"/>	Baixo - PTT gerado apenas no âmbito do Programa e não foi aplicado nem transferido para algum segmento da sociedade.

IMPACTO - DEMANDA

<input checked="" type="checkbox"/>	Demanda espontânea
<input type="checkbox"/>	Demanda contratada
<input type="checkbox"/>	Demanda por concorrência (ex. Edital)

IMPACTO - OBJETIVO DA PESQUISA

<input type="checkbox"/>	Experimental
<input type="checkbox"/>	Sem um foco de aplicação inicialmente definido
<input checked="" type="checkbox"/>	Solução de um problema previamente identificado

ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

<input type="checkbox"/>	Local
<input type="checkbox"/>	Regional
<input checked="" type="checkbox"/>	Nacional
<input type="checkbox"/>	Internacional

INOVAÇÃO

<input checked="" type="checkbox"/>	Alto teor inovativo (desenvolvido com base em conhecimento inédito)
<input type="checkbox"/>	Médio teor inovativo
<input type="checkbox"/>	Baixo teor inovativo
<input type="checkbox"/>	Sem inovação aparente

COMPLEXIDADE (Mais de um item pode ser marcado)

<input checked="" type="checkbox"/>	O PE é concebido a partir da observação e/ou da prática do profissional e está atrelado à questão de pesquisa da dissertação.
<input checked="" type="checkbox"/>	A metodologia apresenta clara e objetivamente a forma de aplicação e análise do PE
<input checked="" type="checkbox"/>	Há uma reflexão sobre o PE com base nos referenciais teórico e teórico-metodológico empregados na respectiva dissertação.
<input checked="" type="checkbox"/>	Há apontamentos sobre os limites de utilização do PE.

APLICABILIDADE

<input checked="" type="checkbox"/>	PE tem características de aplicabilidade a partir de protótipo/piloto, mas não foi aplicado durante a pesquisa.
<input type="checkbox"/>	PE tem características de aplicabilidade a partir de protótipo/piloto e foi aplicado durante a pesquisa, exigível para o mestrado.
<input type="checkbox"/>	PE foi aplicado em diferentes ambientes/momentos e tem potencial de replicabilidade face à possibilidade de acesso e descrição.

ESTÁGIO DA TECNOLOGIA

<input checked="" type="checkbox"/>	Piloto/protótipo
<input type="checkbox"/>	Em teste
<input type="checkbox"/>	Finalizado/implantado
<input type="checkbox"/>	Não se aplica

ACESSO

<input type="checkbox"/>	PE sem acesso.
<input type="checkbox"/>	PE com acesso via rede fechada.
<input type="checkbox"/>	PE com acesso público e gratuito.
<input checked="" type="checkbox"/>	PE com acesso público e gratuito pela página do Programa.
<input checked="" type="checkbox"/>	PE com acesso por Repositório institucional com acesso público e gratuito.

PANORAMA SOBRE A ABRANGÊNCIA E/OU A REPLICABILIDADE DO PTT

Trata-se de uma Proposta formativa alinhada aos princípios da Educação Profissional e Tecnológica para auxiliar o Instituto Federal de Rondônia no processo de acolhimento, integração e socialização de novos servidores. A proposta formativa foi elaborada com base nas análises aprofundada de documentos institucionais, da revisão bibliográfica em diversas fontes (livros, artigos científicos, etc.) e a partir da

identificação das necessidades percebidas pelos participantes da pesquisa (Servidores pertencentes ao quadro Técnico Administrativo em Educação) obtida por meio de questionário eletrônico google.forms. O material poderá contribuir com a construção de políticas institucionais e promoção de uma cultura organizacional que contemple os princípios norteadores da EPT, proporcionando ao indivíduo recém-chegado conhecimentos básicos e essenciais para que ele desenvolva com êxito suas atividades laborais em consonância com os objetivos e finalidades institucionais.

Até 255 caracteres

DESCRIÇÃO DO TIPO DE IMPACTO DO PTT

O produto tem como finalidade proporcionar ao servidor recém-chegado conhecimentos básicos e essenciais para que ele desenvolva com êxito suas atividades laborais em consonância com os objetivos e finalidades institucionais, bem como desenvolver habilidades que favoreçam a integração e o sentimento de pertencimento à instituição. O produto pode ser utilizado em todos os campi da Instituição ou ser utilizado pela Reitoria como proposta de formação para as unidades, não apenas pelo IFRO, mas em outras unidades da Rede Federal.

Até 255 caracteres

ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA

Presidente da banca	Profª. Dra. Rosa Martins Costa Pereira, ProfEPT/IFRO
Membro interno ProfEPT/IA	Profª. Dra. Sandra Aparecida Fernandes Lopes Ferrari, ProfEPT/IFRO
Membro externo	Dra. Lívia Catarina Matoso dos Santos, IFRO - Campus Calama
Data da defesa	12 de junho de 2025



Documento assinado eletronicamente por **Rosa Martins Costa Pereira, Professor(a) - EBTT**, em 12/06/2025, às 17:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Sandra Aparecida Fernandes Lopes Ferrari, Professor(a) Voluntário**, em 12/06/2025, às 17:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Lívia Catarina Matoso dos Santos, Pedagogo(a)**, em 12/06/2025, às 17:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Angélica de Lima Souza, Auxiliar em Administração**, em 13/06/2025, às 12:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ifro.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2651031** e o código CRC **D9FD555A**.

Dedico este trabalho aos Técnicos Administrativos em Educação do IFRO, profissionais que, com sua experiência prática e dedicação, enriquecem a formação dos discentes. Sua atuação, muitas vezes subestimada, é fundamental para o desenvolvimento de atividades educacionais em todos os níveis, consolidando-os como pilares essenciais do ambiente acadêmico.

AGRADECIMENTOS

A conclusão desta pesquisa só foi possível graças ao apoio e incentivo de inúmeras pessoas especiais. A todas elas, expresso minha sincera gratidão:

A minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Rosa Martins Costa Pereira, que me acolheu com generosidade e respeito em meio à construção desta pesquisa, acreditou no meu potencial e me incentivou a buscar resultados cada vez melhores.

Ao meu esposo, que sempre esteve ao meu lado, acreditando em mim e neste propósito, mesmo nos momentos mais desafiadores.

À Coordenação do ProfEpt e a todos os professores, pela dedicação integral para que este Programa de Mestrado se tornasse realidade para nós estudantes/trabalhadores.

Aos meus queridos colegas de turma, em especial a minha querida prima Luzia Clara por sua amizade e apoio inestimável. Compartilhamos juntas as dificuldades e celebramos as alegrias, criando laços fraternos que levarei no coração para sempre.

Aos gestores do IFRO, por acreditarem e apoiarem o desenvolvimento desta pesquisa na instituição, contribuindo para o avanço do conhecimento.

Aos entrevistados, colaboradores e a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho, meu sincero agradecimento.

Com o coração transbordando de gratidão e alegria pela conclusão desta jornada, reconheço a inspiração e a proteção do Divino Criador, que me acompanharam em cada passo deste trabalho.

RESUMO

Este estudo tem como objetivo a elaboração de uma proposta formativa alinhada à EPT que auxilie o Instituto Federal de Rondônia no processo de acolhimento do servidor TAE recém-chegado. Para tanto, buscou-se mapear e descrever como ocorre a prática de integração e socialização dos servidores no Instituto Federal de Rondônia, com o intuito de responder ao seguinte problema de pesquisa: como se dá a prática de acolhimento, integração e socialização dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia, considerando as especificidades de uma instituição ofertante da Educação Profissional e Tecnológica? Esta pesquisa caracteriza-se como de natureza qualitativa de caráter investigativo e o método utilizado para geração de dados foi o Estudo de Caso. Para alcançar o objetivo deste trabalho, propôs-se uma investigação a partir da análise do ambiente organizacional, com análise de fontes secundárias, como artigos científicos, livros e documentos oficiais, com a geração de dados primários por meio de um questionário online direcionado aos servidores Técnico-Administrativos lotados nas 11 unidades/campi da instituição. Os resultados da pesquisa apontam para a necessidade de criação de um processo de acolhimento formalizado e padronizado, que enfatize a formação contínua, a compreensão da missão institucional, os princípios basilares da EPT e a integração entre os setores e campi. Os participantes da pesquisa destacaram a importância de ações que facilitem a adaptação dos servidores, promovendo um ambiente acolhedor e equitativo. Como contribuição desta pesquisa foi elaborado o produto educacional “Guia de Acolhimento dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia – Uma proposta formativa centrada na EPT”, cuja finalidade é proporcionar ao servidor recém-chegado conhecimentos básicos e essenciais para que ele desenvolva com êxito suas atividades laborais em consonância com os objetivos e finalidades institucionais, bem como desenvolver habilidades que favoreçam a integração e o sentimento de pertencimento à instituição. Por fim, recomenda-se à alta gestão do IFRO avaliar a possibilidade de implementar um programa de acolhimento estruturado e padronizado em todos os *campi*, de acordo com as necessidades da Administração, com o objetivo de ser continuamente aperfeiçoado, promovendo a melhoria constante dos processos de aprendizagem organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: acolhimento; técnicos administrativos em educação; princípios da EPT.

ABSTRACT

This study aims to develop a training proposal aligned with EPT that assists the Federal Institute of Rondônia in the process of welcoming the newly arrived TAE server. To this end, we sought to map and describe how the practice of integration and socialization of servers occurs at the Federal Institute of Rondônia, in order to answer the following research problem: how is the practice of welcoming, integrating and socializing Administrative Technical servers in Education of the Federal Institute of Rondônia, considering the specificities of an institution offering Professional and Technological Education? This research is characterized as qualitative in nature of an investigative nature and the method used to generate data was the Case Study. To achieve the objective of this work, an investigation was proposed from the analysis of the organizational environment, with analysis of secondary sources, such as scientific articles, books and official documents, with the generation of primary data through an online questionnaire directed to the Technical-Administrative servers crowded in the 11 units/campuses of the institution. The results of the research point to the need to create a formalized and standardized reception process, which emphasizes continuous training, understanding of the institutional mission, the basic principles of EPT and integration between sectors and campuses. The research participants highlighted the importance of actions that facilitate the adaptation of servers, promoting a welcoming and equitable environment. As a contribution of this research, the educational product was developed “Guide to the Reception of Administrative Technical Servers in Education of the Federal Institute of Rondônia - A training proposal centered on EPT”, whose purpose is to provide the newly arrived server with basic and essential knowledge so that he can successfully develop his work activities in line with the objectives and institutional purposes, as well as develop skills that favor integration and the feeling of belonging to the institution. Finally, it is recommended that IFRO senior management evaluate the possibility of implementing a structured and standardized reception program in all campuses, according to the needs of the Administration, with the aim of being continuously improved, promoting the constant improvement of organizational learning processes.

KEYWORDS: reception; administrative technicians in education; EPT principles.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Síntese do histórico da Rede Federal de Educação	24
Figura 2 - Painel de indicadores do IFRO - Contratações por ano - TAES	40
Figura 3 - Perfil da Amostra - Unidades de Lotação	41
Figura 4 - Perfil da Amostra - Cargos	42
Figura 5 - Perfil da Amostra - Níveis de Classificação	43
Figura 6 - Perfil da Amostra - Área de atuação	44
Figura 7 - Perfil da Amostra - Tempo de atuação na instituição	44
Figura 8 - Conhecimento institucional - Missão, visão e valores	46
Figura 9 - Conhecimento institucional - Integração	47
Figura 10 - Cultura organizacional - Programas de ambientação/acolhimento	50
Figura 11 - Cultura organizacional - Temas e/ou assuntos abordados na ambientação/acolhimento	55
Figura 12 - Cultura organizacional - Avaliação do processo de ambientação/acolhimento no IFRO	56
Figura 13 - Clareza na Comunicação Institucional	58
Figura 14 - Importância da ambientação/acolhimento centrado nos conceitos da EPT	59
Figura 15 - Participação em Eventos e Capacitações	60
Figura 16 - A percepção do servidor no processo de acolhimento – Programas de integração	62
Figura 17 - A percepção do servidor no processo de acolhimento - Princípios da EPT	64
Figura 18 - A percepção do servidor no processo de acolhimento - Sentimento de Pertencimento e Integração à Cultura Organizacional	65
Figura 19 - Capa do Produto Educacional	75

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Diferenciação entre acolhimento, integração e socialização.	22
Quadro 2 - Conhecimento institucional - Primeiro contato	46
Quadro 3 - Opinião dos participantes da pesquisa - Acolhimento	48
Quadro 4 - Opinião dos participantes da pesquisa - Sentimentos sobre a participação em formações voltadas à EPT	63
Quadro 5 - Indicação de temas/conteúdos para os programas de acolhimento	67
Quadro 6 - Preferências - Modalidades (Presencial/EaD)	71
Quadro 7 - Sugestões - Melhorias no processo de Acolhimento	71
Quadro 8 - Formulário de Avaliação do PE - Servidores (respostas)	76
Quadro 9 - Formulário de Avaliação do PE - CGP e DGP (respostas)	77

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAED	Coordenação de Assistência ao Educando
CAERD	Companhia de Águas e Esgotos de Rondônia
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEFET	Centros Federais de Educação Tecnológica
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CERON	Centrais Elétricas de Rondônia
CGAB	Chefia de Gabinete
CGP	Coordenação de Gestão de Pessoas
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CONSUP	Conselho Superior
DE	Diretoria de Ensino
DG	Diretor Geral
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
DPLAD	Diretora de Planejamento e Administração
EAD	Educação a Distância
EPCT	Educação Profissional, Científica e Tecnológica
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
IF	Instituto Federal
IFRO	Instituto Federal de Rondônia
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MEC	Ministério da Educação
MOOC	Massive Open Online Courses
MS	Ministério da Saúde
NAPNE	Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PCD	Pessoas com Deficiência
PDF	Portable Document Format
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PE	Produto Educacional
PEI	Plano Estratégico do IFRO

PROFEPT Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica
SECNS Secretaria-Executiva do Conselho Nacional de Saúde
SEI Sistema Eletrônico de Informações
SIADS Sistema Integrado de Administração de Serviços
SUAP Sistema Unificado de Administração Pública
TAE Técnico Administrativo em Educação
TCLE Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TELERON Telecomunicações de Rondônia
UAB Universidade Aberta do Brasil

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1 O PROCESSO DE ACOLHIMENTO, INTEGRAÇÃO E SOCIALIZAÇÃO	21
2.2 A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA (EPT) E SEUS PRINCÍPIOS NORTEADORES	23
2.3 O TRABALHO DO SERVIDOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO NOS INSTITUTOS FEDERAIS	27
2.4 O PROCESSO DE ACOLHIMENTO DE SERVIDORES TAES NO INSTITUTO FEDERAL CENTRADO NOS PRINCÍPIOS DA EPT	30
3 METODOLOGIA	34
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	34
3.2 LOCAL E SUJEITOS DA PESQUISA	35
3.3 ABORDAGEM DOS PARTICIPANTES	36
3.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS PARA GERAÇÃO DOS DADOS	37
3.5 ANÁLISE DOS DADOS	38
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	39
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	39
4.1.1 Resultados do questionário aplicado aos servidores TAES - Perfil dos Participantes	41
4.1.2 Resultados do questionário aplicado aos servidores TAES - Primeiro contato institucional	45
4.1.3 Resultados do questionário aplicado aos servidores TAES - Acolhimento e integração à Cultura Organizacional	50
4.1.4 Resultados do questionário aplicado aos servidores TAES - Os princípios norteadores da EPT e o processo de Acolhimento institucional	57
4.1.5 Resultados do questionário aplicado aos servidores TAES - A percepção do servidor no processo de acolhimento	63
4.1.6 Resultados do questionário aplicado aos servidores TAES - Integrar para socializar	67
5 PRODUTO EDUCACIONAL	74
5.1 DESCRIÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL	74
5.2 AVALIAÇÃO DO PRODUTO	76
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	78
REFERÊNCIAS	82
APÊNDICE A - PRODUTO EDUCACIONAL	86
APÊNDICE B - CARTA DE ANUÊNCIA INSTITUCIONAL	119
APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE	122
APÊNDICE D - QUESTIONÁRIO REFERENTE AO PROCESSO DE ACOLHIMENTO DE SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO IFRO	125

1 INTRODUÇÃO

O processo de acolhimento de servidores ao ingressar no serviço público é essencial para sua integração à cultura organizacional daquele ambiente. Segundo Mikowaiski (2019, p. 24), “o período inicial, onde ocorre a inserção de um servidor no trabalho, dentro de uma instituição é de fundamental importância para a sua adaptação e o desenvolvimento de vínculos com a mesma”. Corroborando com este pensamento, Delvas (2017), enfatiza a necessidade de construir um relacionamento positivo entre o servidor e a organização por meio de um acolhimento e processo de integração bem estruturados.

Os programas de acolhimento e integração, dentro das organizações, segundo Ferreira (2008), buscam integrar os novos membros à cultura, às normas, aos valores e à missão institucional. É necessário que o servidor se aproprie, antes de iniciar suas atividades laborais, das práticas e filosofias predominantes na organização, bem como perceba o ambiente e crie laços com a sua cultura. Caso contrário, Mikowaiski (2019, p. 20) afirma que “essa lacuna na formação do novo servidor poderá afetar negativamente o seu desempenho, causando-lhe frustrações em relação ao trabalho que se inicia, bem como as expectativas da equipe que aguarda o novo servidor”.

Além de ser um processo de aprendizagem para o servidor “recém-chegado” que será apresentado às políticas, estrutura organizacional e valores daquele ambiente, bem como aos seus colegas de trabalho, tarefas e responsabilidades, o acolhimento dentro das instituições ofertantes da educação profissional e tecnológica deverá promover a sua adaptação e integração aos processos institucionais, objetivos e finalidades considerando as especificidades das instituições ofertantes de EPT.

As práticas educacionais baseadas na formação humana e formação para o trabalho, numa concepção integradora, unitária, politécnica e omnilateral, norteiam e caracterizam a Educação Profissional e Tecnológica. Esta proposta deve ser vivenciada não apenas pelos docentes, diretamente envolvidos nas atividades-fim da instituição ofertante desta modalidade de ensino, mas também pelos TAES, que desempenham um papel fundamental no apoio a professores e alunos nos processos de ensino-aprendizagem, e que por muitas vezes acaba não participando desta formação política-pedagógica por atuar em setores especificamente voltados para atender demandas administrativas.

Sobre esses aspectos, e considerando que os processos, programas e ações voltados a ambientação e acolhida de servidores do Instituto Federal de Rondônia deverão contemplar os princípios descritos no Art. 3º da Resolução CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro 2021, visando a

prática das políticas institucionais, verifica-se a importância dessa pesquisa, no sentido de investigar como se dá a prática de acolhimento, integração e socialização dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia, considerando as especificidades de uma instituição ofertante de Educação Profissional e Tecnológica.

A relevância deste estudo se fundamenta, em parte, na minha experiência como servidora técnico-administrativa no IFRO Campus Porto Velho Calama desde 2015. Ao longo desses anos, observei a ausência de um acolhimento estruturado para novos servidores, especialmente no que se refere à formação inicial sobre os princípios da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Essa lacuna, que se manifesta na falta de treinamento específico para Técnicos Administrativos, foi corroborada por relatos de colegas de outras unidades, reforçando a hipótese central desta pesquisa: a de que é possível que os servidores que compõem o quadro de Técnicos Administrativos em Educação (TAE) do Instituto Federal de Rondônia ingressem na instituição e não se apropriem do conhecimento prévio e necessário, por meio de um processo de acolhimento, dos princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), definidos pelas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica (Resolução CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro de 2021).

Na prática, essa falta de acolhimento se traduz em novos servidores sendo direcionados diretamente aos seus postos de trabalho, sem a oportunidade de conhecer a cultura e os princípios da instituição.

Diante do exposto, acredita-se que ao ter conhecimento da realidade dos processos de acolhimento das suas unidades, o Instituto Federal de Rondônia poderá conduzir de forma mais eficiente este momento crucial de integração entre o servidor TAE e a sua filosofia institucional. Além de contribuir com propostas de formação que poderão ser estendidas aos demais servidores (docentes e servidores terceirizados), proporcionando aos recém-chegados conhecimentos básicos e norteadores da EPT para que possam desenvolver suas atividades laborais de acordo com os objetivos e finalidades institucionais.

A pesquisa foi desenvolvida no período de 2023 a 2025, no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), no âmbito do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), e está vinculada à linha de pesquisa: “Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT).”, além de também pertencer ao macroprojeto 04 - História e memórias no contexto da EPT. O estudo, de abordagem qualitativa, foi guiado pela seguinte problemática: como se dá a prática de acolhimento, integração e socialização dos servidores Técnicos Administrativos em

Educação do Instituto Federal de Rondônia, considerando as especificidades de uma instituição ofertante da Educação Profissional e Tecnológica?

A pesquisa teve como objetivo geral a elaboração de uma proposta formativa alinhada à EPT que auxilie o Instituto Federal de Rondônia no processo de acolhimento do servidor TAE recém-empossado, removido ou redistribuído, centrada nos princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica. Quanto aos objetivos específicos, buscou-se: 1) Mapear a existência de programas, projetos ou ações voltadas à ambientação, acolhimento e integração de servidores no IFRO; 2) Descrever como se dão as práticas de acolhimento, integração e socialização dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia, considerando as especificidades de uma instituição ofertante de Educação Profissional e Tecnológica; e por fim, 3) Propor, a partir desta investigação, um plano de formação para o acolhimento dos servidores centrada nos princípios norteadores da EPT.

Para cumprir este propósito, esta dissertação foi descrita em 05 capítulos, o primeiro capítulo introduz o tema e contextualiza a pesquisa, o segundo apresenta o referencial teórico que fundamenta o estudo, o terceiro se ateve aos procedimentos metodológicos, referente ao método utilizado para o desenvolvimento da pesquisa, o capítulo quarto versa sobre a análise e discussão dos dados levantados pela pesquisa, o quinto capítulo descreve o desenvolvimento e avaliação do produto educacional, o quinto e último capítulo se refere às considerações finais.

O referencial teórico utilizado para a pesquisa foi construído por meio de um levantamento bibliográfico e documental, neste capítulo, serão abordadas as teorias que embasam esta pesquisa, com foco na importância do acolhimento, integração e socialização de servidores Técnico-Administrativos recém-ingressados em instituições de ensino que oferecem Educação Profissional e Tecnológica. Para tanto, são explorados os fundamentos teóricos que definem e caracterizam a EPT, bem como as atribuições e o trabalho desempenhado pelo servidor TAE nos Institutos Federais.

A metodologia utilizada na pesquisa foi descrita detalhadamente no capítulo 03, explicitando os procedimentos adotados para a geração e análise dos dados, incluindo o tipo de pesquisa, os instrumentos adotados, a descrição dos participantes e do local do estudo, a estrutura de análise utilizada para a organização e interpretação dos resultados.

No capítulo 04 são apresentadas as análises e discussões dos resultados encontrados na pesquisa, para cumprir este propósito, os dados coletados por meio de análise bibliográfica, documental e questionário eletrônico (Google Forms) foram interpretados à luz da literatura

existente e confrontados com os documentos institucionais que fundamentaram as informações.

O capítulo 05 aborda o detalhamento do desenvolvimento e avaliação do produto educacional. Trata-se de uma Proposta formativa alinhada aos princípios da Educação Profissional e Tecnológica para auxiliar o Instituto Federal de Rondônia no processo de acolhimento, integração e socialização de novos servidores. O material poderá contribuir com a construção de políticas institucionais e promoção de uma cultura organizacional que contemple os princípios norteadores da EPT, proporcionando ao indivíduo recém-chegado conhecimentos básicos e essenciais para que ele desenvolva com êxito suas atividades laborais em consonância com os objetivos e finalidades institucionais.

Por fim, as considerações finais da pesquisa relacionam os dados gerados com o problema da pesquisa e propondo a implementação do Guia de Acolhimento dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia – Uma proposta formativa centrada na EPT em todas as unidades do IFRO, de acordo com as necessidades da Administração, com o objetivo de ser continuamente aperfeiçoado, promovendo a melhoria constante dos processos de aprendizagem organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão abordadas as teorias que norteiam o campo desta pesquisa com ênfase na importância do acolhimento, integração e socialização do servidor Técnico Administrativo novato em uma instituição de ensino ofertante de Educação Profissional e Tecnológica. Para tanto, exploraremos as bases teóricas que sustentam e caracterizam a EPT, bem como o trabalho desempenhado pelo servidor TAE nos Institutos Federais. A revisão da literatura permitirá a compreensão das diversas perspectivas sobre a ciência investigada, bem como o estabelecimento de um diálogo entre os diferentes autores, teorias e evidências empíricas. Dessa forma, o referencial teórico não apenas embasa este estudo, mas também orienta a escolha metodológica e a interpretação dos resultados, garantindo rigor acadêmico e coerência.

2.1 O Processo de Acolhimento, Integração e Socialização

O processo de acolhimento do servidor faz parte do seu primeiro contato com a instituição e é exatamente neste momento que os vínculos e sentimentos de pertencimento serão estabelecidos. Tal procedimento precisa ser sociável para que a familiarização com os processos e a cultura da instituição surja de forma gradativa. Chiavenato (2020) propõe que a integração do servidor novato e a sua adaptação com as atividades a serem desempenhadas é o primeiro passo para a sua socialização dentro do ambiente organizacional.

Conhecer o ambiente profissional, por meio de uma orientação dirigida e bem estruturada, é o ponto de partida para que os novos funcionários se integrem e atuem de forma alinhada aos objetivos da organização. Para Chiavenato (2010), as pessoas que ingressam em uma instituição precisam sentir em que situação se encontram e para onde devem conduzir suas atividades e seus esforços. Imprimir rumos e direções, definir comportamentos e ações, estabelecer metas e resultados a cumprir são algumas das providências orientadoras que a instituição deve oferecer aos seus funcionários. Neste sentido, Schein (2009), afirma que “um servidor que conhece bem sua organização sabe quem procurar para resolver problemas, comunicar informações de forma clara e precisa, domina os processos internos e se identifica com sua cultura”.

No entanto, para que o servidor recém-chegado se integre à cultura organizacional e contribua para a construção e/ou fortalecimento da identidade institucional, é fundamental que

a organização promova ações e/ou programas de acolhimento, integração e socialização, visando compartilhar seus valores e objetivos com os novos membros.

É importante destacar que acolhimento, integração e socialização são processos distintos e que não podem ser confundidos entre si. O quadro 1 estabelece uma distinção clara entre três etapas fundamentais no processo de inserção de um novo colaborador em uma organização. Cada etapa possui características, objetivos e ações específicas, que se complementam e até se repetem em alguns momentos, para garantir uma adaptação bem-sucedida do indivíduo ao novo ambiente de trabalho.

Quadro 1 - Diferenciação entre acolhimento, integração e socialização.

Acolhimento	Integração	Socialização
<ul style="list-style-type: none"> ● Programa; ● estratégia. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Programa; ● estratégia; ● combinação de eventos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Processo.
<ul style="list-style-type: none"> ● Aplicação coletiva no momento de entrada na organização; ● Familiarização e recepção do servidor novato. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Acompanhamento personalizado; ● Treinamento (Aprendizagem). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Acompanhamento da carreira Profissional.
<ul style="list-style-type: none"> ● Incide sobre um período relativamente curto (1-4 semanas). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Incide sobre um período longo (3-12 meses). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Envolve todas as movimentações organizacionais: entrada, mobilidades horizontal e vertical, inclusão; ● Precisa ser permanentemente cuidada e repetida.
<ul style="list-style-type: none"> ● O objetivo é orientar, recepcionar, informar e influenciar. 	<ul style="list-style-type: none"> ● O objetivo é garantir a adaptação e envolvimento do colaborador à organização e função. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Envolve iniciativas organizacionais e individuais.
<ul style="list-style-type: none"> ● Direcionado para o contexto de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Direcionado para o contexto do trabalho e desempenho das atividades (capacitações). 	<ul style="list-style-type: none"> ● O foco principal está na assimilação de valores e identificação do papel organizacional.

Fonte: Adaptado de Ferreira (2008, p. 37).

Conforme observado, o processo de acolhimento, normalmente realizado de forma coletiva logo após a entrada do novo colaborador, compreende programas e estratégias desenhadas para facilitar a adaptação do indivíduo ao novo ambiente de trabalho. Com duração estimada entre 1 e 4 semanas, essa iniciativa tem como objetivo principal proporcionar um ambiente seguro e de bem-estar, mitigando os sentimentos de incerteza e ansiedade que são comuns nesse período de adaptação a um novo espaço, novas pessoas e uma nova cultura organizacional (Ferreira, 2008).

Segundo Ferreira (2008) a fase de integração, que se prolonga por um período mais extenso que o acolhimento (entre 3 e 12 meses), consiste em um acompanhamento personalizado e que geralmente ocorre dentro do próprio setor de lotação, e tem o objetivo de adaptar o servidor à organização e ao desempenho de suas atividades laborais.

A socialização, por sua vez, é uma das práticas utilizadas para transferência de valores, crenças e princípios aos novos integrantes de uma organização. Chiavenato (2014, p. 161) pontua que “nesse momento, são revelados os elementos da cultura e os padrões de comportamento valorizados pela organização para que os novos membros se ajustem a eles”. Nesta fase, o servidor passa a vivenciar e reproduzir esta cultura organizacional.

A cultura organizacional é entendida, segundo Janesch; Novaes (2017, p. 250) como “um conjunto de normas e leis compartilhadas pelos membros de uma determinada organização”. Trata-se de um sistema de crenças e valores, tradições e hábitos, que resultam em interações e relacionamentos sociais específicos de cada organização (Freitas, 1991).

Para Chiavenato (2014) cada instituição tem uma organização e cultura própria, construída ao longo da sua história por seus agentes. Ao ingressar em uma organização o novo funcionário se deparará com características, siglas, linguagens, regras e rotinas únicas daquele ambiente institucional.

A missão, a visão, os objetivos organizacionais, os valores e a cultura constituem o complicado contexto no qual as pessoas trabalham e se relacionam nas organizações. É óbvio que a organização procura envolver as pessoas com os seus tentáculos para ajustá-las a esse contexto. Principalmente as pessoas que estão ingressando na organização: os novos funcionários. Aqui se entra no campo da socialização organizacional (Chiavenato, 2014, p. 161).

Embora distintas, o acolhimento, a integração e a socialização são etapas complementares que, em conjunto, formam um processo contínuo de inserção do novo colaborador na organização. De acordo com Ferreira (2008) tanto o acolhimento quanto a integração são programas de socialização que têm como objetivo principal transmitir a cultura, os valores e a missão da empresa, contribuindo para a motivação e o engajamento dos colaboradores.

2.2 A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e seus princípios norteadores

A história da Educação Profissional no Brasil é caracterizada por seu enfoque assistencial. Segundo Moura (2007, p. 6) a sua origem dentro de uma perspectiva assistencialista tinha como objetivo “amparar os órfãos e os demais desvalidos da sorte”, ou seja, de atender àqueles em condições sociais desfavoráveis, visando impedir que continuassem a realizar ações contrárias aos bons costumes. Para Ramos (2014, p. 24) a educação básica e profissional no Brasil sempre foi marcada pela dualidade. Enquanto uma

educação propedêutica era destinada aos filhos das classes abastadas, preparando-os para ocupar posições de liderança e formar a elite dirigente, uma formação profissional tecnicista era reservada aos filhos das classes menos favorecidas.

Ao longo dos anos a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) passou por inúmeras transformações, adequando-se ao cenário social imposto, desde a criação das Escolas de Aprendizes Artífices, por meio do Decreto nº 7.566, de 23 de setembro 1909, do então Presidente da República, Nilo Peçanha, até a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IF's) em 2008, por meio da Lei nº 11.892/2008, conforme demonstra a Figura 1.

Figura 1 - Síntese do histórico da Rede Federal de Educação



Fonte: Portal do MEC (2024 Adaptado pelas autoras).

Com a finalidade de preparar o cidadão “para o exercício de profissões”, contribuindo para sua inserção e atuação no mundo do trabalho e na vida em sociedade, a Educação Profissional e Tecnológica foi integrada na LDB, por meio da Lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008, que alterou os “dispositivos da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica” (Brasil, 2008).

Para Ferretti a Educação Profissional “refere-se aos processos educativos que têm por finalidade desenvolver formação teórica, técnica e operacional que habilite o indivíduo ao exercício profissional de uma atividade produtiva” (Ferretti, 2010, p. 1).

Sousa (2019) indica que a EPT “deverá promover a emancipação do indivíduo, formando cidadãos críticos e conscientes da realidade social onde estão inseridos”. Enquanto Gaudêncio Frigotto (2001) destaca como um dos aspectos centrais, no campo educativo, que caracterizam um projeto de Educação Profissional centrado numa perspectiva emancipadora:

[...] a concepção de educação básica (fundamental e média) pública, laica, unitária, gratuita e universal, centrada na ideia de direito subjetivo de cada ser humano. Uma educação omnilateral, tecnológica ou politécnica formadora de sujeitos autônomos e protagonistas de cidadania ativa e articulada a um projeto de Estado radicalmente democrático e a um projeto de desenvolvimento “sustentável”. Afirmar a ideia de que essa educação por ser básica e de qualidade social, é a que engendra o sentido da emancipação humana e a melhor preparação técnica para o mundo da produção no atual patamar científico tecnológico (Frigotto, 2001, p. 82).

A Resolução CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro de 2021 que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, descreve, em seu Art. 2º, a EPT da seguinte forma:

Art. 2º A Educação Profissional e Tecnológica é modalidade educacional que perpassa todos os níveis da educação nacional, integrada às demais modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência, da cultura e da tecnologia, organizada por eixos tecnológicos, em consonância com a estrutura sócio-ocupacional do trabalho e as exigências da formação profissional nos diferentes níveis de desenvolvimento, observadas as leis e normas vigentes (Resolução 1/21 do CNE/CP).

É possível perceber que muito mais que a garantia da formação para o mercado de trabalho, a modalidade de Educação Profissional e Tecnológica, busca propiciar aos alunos o domínio dos fundamentos das técnicas utilizadas na produção garantindo aos cidadãos o direito de uma formação que conceba sujeitos críticos, emancipados e protagonistas. Trata-se da proposta de uma “formação completa para a leitura do mundo e para a atuação como cidadão pertencente a um país, integrado dignamente à sua sociedade política” (Ciavatta, 2010, p. 85).

Tais domínios e concepções filosóficas de uma educação humana e integrada estão institucionalizados em documentos norteadores da educação profissional no Brasil. A Resolução do CNE/CP Nº 1/2021, em seu Capítulo 2, artigo 3º, define os princípios da EPT, como segue:

Art. 3º São princípios da Educação Profissional e Tecnológica:

I - articulação com o setor produtivo para a construção coerente de itinerários formativos, com vista ao preparo para o exercício das profissões operacionais, técnicas e tecnológicas, na perspectiva da inserção laboral dos estudantes;

- II - respeito ao princípio constitucional do pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;
- III - respeito aos valores estéticos, políticos e éticos da educação nacional, na perspectiva do pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho;
- IV - centralidade do trabalho assumido como princípio educativo e base para a organização curricular, visando à construção de competências profissionais, em seus objetivos, conteúdos e estratégias de ensino e aprendizagem, na perspectiva de sua integração com a ciência, a cultura e a tecnologia;
- V - estímulo à adoção da pesquisa como princípio pedagógico presente em um processo formativo voltado para um mundo permanentemente em transformação, integrando saberes cognitivo e socioemocionais, tanto para a produção do conhecimento, da cultura e da tecnologia, quanto para o desenvolvimento do trabalho e da intervenção que promova impacto social;
- VI - a tecnologia, enquanto expressão das distintas formas de aplicação das bases científicas, como fio condutor dos saberes essenciais para o desempenho de diferentes funções no setor produtivo;
- VII - indissociabilidade entre educação e prática social, bem como entre saberes e fazeres no processo de ensino e aprendizagem, considerando-se a historicidade do conhecimento, valorizando os sujeitos do processo e as metodologias ativas e inovadoras de aprendizagem centradas nos estudantes;
- VIII - interdisciplinaridade assegurada no planejamento curricular e na prática pedagógica, visando à superação da fragmentação de conhecimentos e da segmentação e descontextualização curricular;
- IX - utilização de estratégias educacionais que permitam a contextualização, a flexibilização e a interdisciplinaridade, favoráveis à compreensão de significados, garantindo a indissociabilidade entre a teoria e a prática profissional em todo o processo de ensino e aprendizagem;
- X - articulação com o desenvolvimento socioeconômico e os arranjos produtivos locais;
- XI - observância às necessidades específicas das pessoas com deficiência, Transtorno do Espectro Autista (TEA) e altas habilidades ou superdotação, gerando oportunidade de participação plena e efetiva em igualdade de condições no processo educacional e na sociedade;
- XII - observância da condição das pessoas em regime de acolhimento ou internação e em regime de privação de liberdade, de maneira que possam ter acesso às ofertas educacionais, para o desenvolvimento de competências profissionais para o trabalho;
- XIII - reconhecimento das identidades de gênero e étnico-raciais, assim como dos povos indígenas, quilombolas, populações do campo, migrantes e itinerantes;
- XIV - reconhecimento das diferentes formas de produção, dos processos de trabalho e das culturas a elas subjacentes, requerendo formas de ação diferenciadas;
- XV - autonomia e flexibilidade na construção de itinerários formativos profissionais diversificados e atualizados, segundo interesses dos sujeitos, a relevância para o contexto local e as possibilidades de oferta das instituições e redes que oferecem Educação Profissional e Tecnológica, em consonância com seus respectivos projetos pedagógicos;
- XVI - identidade dos perfis profissionais de conclusão de curso, que contemplem as competências profissionais requeridas pela natureza do trabalho, pelo desenvolvimento tecnológico e pelas demandas sociais, econômicas e ambientais;
- XVII - autonomia da instituição educacional na concepção, elaboração, execução, avaliação e revisão do seu Projeto Político Pedagógico (PPP), construído como instrumento de referência de trabalho da comunidade escolar, respeitadas a legislação e as normas educacionais, estas Diretrizes Curriculares Nacionais e as Diretrizes complementares de cada sistema de ensino;
- XVIII - fortalecimento das estratégias de colaboração entre os ofertantes de Educação Profissional e Tecnológica, visando ao maior alcance e à efetividade dos processos de ensino-aprendizagem, contribuindo para a empregabilidade dos egressos; e

XIX - promoção da inovação em todas as suas vertentes, especialmente a tecnológica, a social e a de processos, de maneira incremental e operativa (Brasil, 2021).

Essas concepções guiam a implementação de políticas públicas que têm o trabalho como princípio educativo e base da articulação curricular, promovendo a integração entre educação, prática social e setores produtivos do país, norteando, fortalecendo e caracterizando os mesmos conceitos trazidos pelos autores e estudiosos da área. Os quais propõem uma educação profissional capaz de romper com uma dualidade histórica no âmbito educacional brasileiro, promovendo a formação *omnilateral* do indivíduo, do ser pensante e atuante, que é capaz de enxergar-se como um produto do sistema e assim lutar pela mudança da sua condição.

2.3 O trabalho do servidor Técnico Administrativo em Educação nos Institutos Federais

Criados por meio da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, os Institutos Federais de Educação Profissional, Científica e Tecnológica são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas (Brasil, 2008a).

Pacheco (2011) descreve a criação dos Institutos Federais como um projeto progressista que vislumbra a educação como um instrumento de transformação social. Essa perspectiva, que vai além da transmissão de conhecimento, busca impactar a organização e as relações sociais, contrariando uma visão conservadora da sociedade. Para o autor,

A proposta dos Institutos Federais entende a educação como instrumento de transformação e de enriquecimento do conhecimento, capaz de modificar a vida social e atribuir maior sentido e alcance ao conjunto da experiência humana. [...] Esses institutos devem possibilitar aos trabalhadores a formação continuada ao longo da vida, reconhecendo competências profissionais e saberes adquiridos informalmente em suas vivências, conjugando-os àqueles presentes nos currículos formais (Pacheco, 2011, p. 52).

As instituições Federais de Ensino Profissional e Tecnológico assumem a responsabilidade de formar cidadãos como agentes políticos capazes de pensar e agir em favor de transformações políticas, sociais e econômicas imprescindíveis para a construção de um outro mundo possível (Pacheco, 2011). Sua comunidade escolar é composta por segmentos distintos: discentes, docentes, técnico-administrativos em educação e comunidade externa

(Mapa; Oliveira, 2024). Devido às suas especificidades, é imprescindível que seus atores educacionais, docentes e os Técnicos Administrativos em Educação (TAES), compreendam e trabalhem em prol da sua proposta política-filosófica e seus processos de ensino-aprendizagem.

Embora a carreira docente seja fundamental e amplamente reconhecida nos espaços pedagógicos, o papel do Técnico Administrativo, que atua em apoio aos processos de ensino e aprendizagem, muitas vezes passa despercebido dentro dos Institutos Federais. Estudos acadêmicos enfatizam a importância do professor, mas a contribuição dos profissionais da área administrativa e/ou técnica para o sucesso educacional ainda carece de maior visibilidade. Mapa e Oliveira (2024, p. 2969) referem-se a esta falta de reconhecimento do servidor TAE como um “apagamento” de sua identidade e a desvalorização de outros agentes educacionais que não sejam docentes.

Há nos institutos, desde o seu desenvolvimento para os moldes atuais de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), uma proposta de ensino que põe em destaque os conceitos de formação integral, educação omnilateral e escola unitária, porém é possível perceber que a dialética estabelecida na esfera educacional quase sempre ocorre apenas na perspectiva professor-aluno, desconsiderando a presença e a participação de outros agentes nos processos educativos dentro do ambiente escolar.

O Técnico Administrativo em Educação (TAE) presta apoio técnico especializado nas Instituições Federais de Ensino. Essas atividades de apoio estão previstas pela Lei N° 11.091 de 12 de janeiro de 2005, que trata da estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, estabelecendo diretrizes para o desenvolvimento profissional dos servidores que compõem essa categoria, incluindo seus níveis de classificação, capacitação e padrões salariais.

Os servidores que integram o corpo de Técnicos Administrativos em Educação nas Instituições Federais de Ensino detêm a responsabilidade primordial de conceber, organizar, implementar e avaliar as atividades pertinentes ao ensino, pesquisa e extensão. O comprometimento, dedicação e envolvimento ativo desses profissionais garantem o pleno funcionamento das áreas administrativas e acadêmicas.

Conforme Tessarini *et al.* (2021), a carreira TAE apresenta grande heterogeneidade, com requisitos e atribuições variadas entre seus cinco níveis (A, B, C, D e E). A hierarquia estabelecida reflete a complexidade das funções. Nos três primeiros níveis (A, B e C), são designados cargos que demandam menor grau de formação acadêmica, com requisitos de

escolaridade que, no máximo, alcançam o ensino fundamental. Dentre esses cargos, encontram-se funções como a de porteiro, motorista e servente de limpeza, auxiliar administrativo e de biblioteca, assistentes de alunos, muitas das quais já foram descontinuadas ou terceirizadas, resultando na proibição da abertura de concursos públicos para tais posições. No quarto nível (D), situam-se a maioria dos cargos, tais como o de assistente em administração e técnicos de laboratório, os quais exigem formação de nível médio ou curso técnico como pré-requisito. Por fim, no quinto e último nível (E), estão os cargos de administrador, psicólogo, bibliotecário, etc., que demandam formação acadêmica de nível superior para o ingresso e desempenho das atribuições inerentes a essas posições.

De acordo com Tessarini *et al.* (2021), embora cada cargo apresente suas próprias atribuições distintas, é possível categorizar cinco tipos principais de funções desempenhadas por esses profissionais. São elas:

- **De suporte administrativo** - Envolvem tarefas diversas nas áreas de recursos humanos, finanças, licitações, almoxarifado, tecnologia de informação e outras.
- **De suporte acadêmico** - Compreendem tarefas nas áreas de registros acadêmicos (secretaria), laboratórios, biblioteca, suporte direto a alunos e professores e atividades administrativas relacionadas à pesquisa e à extensão.
- **Especializadas** - Compreendem as atividades profissionais regulamentadas, de formação universitária ou técnica específica, como psicólogo, pedagogo, assistente social, contador, tradutor e intérprete de língua de sinais, entre outras.
- **De gestão** - Atribuídas aos servidores ocupantes de cargos ou funções de confiança. Representam atribuições típicas de gestão de pessoas, do trabalho e do patrimônio.
- **De representação/fiscalização** - Envolvem atividades consideradas “extras” ao cargo ocupado, como a participação em comissões diversas, colegiados de cursos e conselhos administrativos, além de fiscalização de contratos administrativos, sobretudo os relacionados às terceirizações.

Apesar das diversas funcionalidades que podem ser assumidas dentro das instituições, para Magalhães (2016), o trabalho do Técnico Administrativo, historicamente, sempre esteve ligado às atividades de apoio e manutenção da estrutura escolar, garantindo um ambiente propício ao trabalho docente.

Embora exista uma visão limitada sobre o papel dos técnicos-administrativos, frequentemente associados exclusivamente a funções de apoio burocrático, o que desvaloriza a amplitude de suas competências e contribuições, Mapa e Oliveira (2024, p. 1973) concluem

que, ao interagirem com os alunos, os “TAES assumem também um papel de cunho pedagógico, diferentemente dos professores, não mais ou menos importante, mas sim complementar, contribuindo para formação integral desses discentes”, tornam-se também um Educador.

Neste sentido, Mapa e Oliveira (2024) propõem o fortalecimento e incentivo dessa interação entre TAES e discentes. Para eles este contato com os alunos deve ir além das atividades meramente burocráticas e administrativas.

O contato dos técnico-administrativos em educação com os estudantes, que por vezes ocorre diariamente, pode e deve ser repensado e encorajado pelas instituições que buscam valorizar a formação integral, humanística, omnilateral de seus discentes por meio de uma leitura de mundo mais ampla, que considere as relações sociais como fundamentais para a formação de cidadãos conscientes e emancipados (Mapa; Oliveira, 2024, p. 2980).

É importante ressaltar que essa atuação do técnico como Educador não substitui nem compete com a do docente, “mas que se articula de forma intrínseca com a formação integral, principalmente no que diz respeito aos aspectos sociais e culturais, na medida do contato, do convívio, na partilha de experiências e vivências” (Mapa; Oliveira, 2024, p. 2980).

Em resumo, é possível perceber que por meio de suas atribuições, os técnicos estabelecem conexões e interações em diversos setores, nos quais são realizadas atividades relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão. Ademais, muitos ocupam cargos de liderança ou funções gerenciais, incumbidos da missão de administrar a instituição com o objetivo de oferecer um serviço público de qualidade à sociedade.

2.4 O Processo de acolhimento de servidores TAES no Instituto Federal centrado nos princípios da EPT

Os Institutos Federais são espaços que têm por missão a formação integral dos seus alunos, preparando-os para o mundo do trabalho, por meio de processos educativos contra hegemônicos, articulando ensino, pesquisa e extensão. Para Pacheco (2020, p. 7) “Os Institutos representam não apenas uma extraordinária expansão da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), mas o estabelecimento de novos paradigmas fundados na Politecnia”. Diante desta proposição de uma “formação contextualizada, banhada de conhecimentos, princípios e valores que potencializam a ação humana na busca de caminhos de vida mais dignos” (Pacheco, 2011, p. 15), é que se faz necessário que todo o corpo de profissionais que

compõem a instituição, como agentes disseminadores desta formação, estejam cientes do seu papel e de sua identidade institucional.

As práticas educacionais centradas no trabalho como princípio educativo, formação humana integral e educação politécnica, constituem a base conceitual que sustentam a proposta de um ensino emancipador e devem fazer parte da vivência profissional não apenas do docente que está diretamente ligado à atividade fim da instituição, como também do técnico administrativo, que auxilia os professores e alunos nos processos de ensino-aprendizagem, e que por muitas vezes acaba não participando desta formação política-pedagógica por atuar em setores especificamente voltados para atender demandas administrativas. Neste sentido, o processo de acolhida dos TAES dentro do contexto da EPT é fundamental para que os mesmos se apropriem de informações básicas como a visão e os objetivos estratégicos da organização. Isso permite que esses servidores compreendam como seu papel se encaixa dentro dos objetivos filosóficos institucionais, motivando-os a contribuir para o crescimento e fortalecimento da instituição. Nesta perspectiva, Silva *et al.* (2020, p. 169) aponta que,

No âmbito educacional é válido compreender os processos de acolhimento e integração como sendo os pilares norteadores do trabalho dos servidores, tendo em vista que tais fatores possibilitam ao novo servidor o fortalecimento dos vínculos profissionais e a construção da identidade institucional, propiciando ao novo servidor a perspectiva de uma proposta de trabalho voltada para o projeto de integração dos institutos baseada na concepção de formação humana integral, voltada para o mundo do trabalho, da ciência e cultura, numa perspectiva de formação integradora, politécnica e omnilateral.

Incubido da tarefa de auxiliar na formação cidadã desses indivíduos e pensando neste espaço de ensino diferenciado é que os programas, ações ou projetos de acolhimento voltados para os servidores técnicos administrativos em educação devem contar com informações básicas e simplificadas de forma oral e escritas sobre as diretrizes institucionais, seus valores, suas características, no caso dos IF's os princípios que norteiam a Educação Profissional e Tecnológica, bem como as orientações básicas sobre os setores, atividades fins, horário de funcionamento da instituição, férias, capacitações, aposentadoria, estágio probatório, regime de trabalho, dentre outros (Mikowaiski, 2019).

Considerando as especificidades de uma instituição de ensino profissional, científica e tecnológica, como são os institutos federais, entende-se ser necessário adicionar outros tópicos, além dos já citados, principalmente os relacionados aos níveis e modalidades de ensino, cursos oferecidos nos campi, papel social do servidor como promotor do desenvolvimento regional; código de ética do servidor público; expectativas quanto ao trabalho; principais políticas (pesquisa, extensão, inclusão...);

legislação de pessoal e plano de carreira (EBTT ou TAE, dependendo se docente ou técnico) (Mikowaiski, 2019, p. 29).

Sobre a temática de acolhimento centrada nos princípios da EPT o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – IFRO aponta em seu Plano de Desenvolvimento Institucional a importância da construção das políticas de gestão institucional alinhadas com a missão, a visão e os valores, bem como aos princípios e diretrizes da educação profissional científica e tecnológica adotados pela organização e insculpidos nos documentos orientadores do MEC, da Rede Federal e do próprio IFRO em seus documentos orientadores.

Ancorada nos princípios de uma formação humana integral, a Educação profissional, científica e tecnológica no IFRO, se fundamenta na superação do modelo tradicional e dualista, que separa o conhecimento em disciplinas estanques, visando a integração das diferentes áreas do conhecimento em um projeto educativo unitário, que busca superar a fragmentação do conhecimento e promover uma formação omnilateral e politécnica (IFRO - PDI 2023-2027, p. 45).

Para isso, tem-se como princípio das Políticas de Gestão do IFRO a “Defesa intransigente dos princípios fundantes da identidade de instituição de Educação Profissional, Científica e Tecnológica” (IFRO - PDI 2023-2027).

A Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO, aprovada pela Resolução nº 2/REIT - CONSUP/IFRO, de 08 de janeiro de 2024, faz parte desta construção e fortalecimento de uma identidade institucional e tem como objetivo geral “fomentar, no âmbito do IFRO, ações e projetos que promovam a saúde, a segurança e a qualidade de vida dos servidores e colaboradores, visando criar um ambiente organizacional favorável que valorize o bem-estar e o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos envolvidos”. Dentro dessa política, um dos seus eixos temáticos propõe:

Cultura Organizacional e Engajamento - Esse eixo temático busca promover uma cultura organizacional positiva, que valorize a colaboração, o engajamento e a identificação dos servidores com a instituição. **Inclui ações como programas de integração e acolhimento de novos servidores**, promoção de eventos culturais e de lazer, estímulo à participação em decisões institucionais, valorização da diversidade cultural (Resolução nº 2/REIT - CONSUP/IFRO, de 08 de Janeiro de 2024).

É possível perceber que o Instituto Federal de Rondônia prevê em seus documentos norteadores políticas de gestão voltadas ao acolhimento e integração de novos servidores centradas nos princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica, a fim de

construir uma cultura organizacional forte e positiva, que valorize seus servidores e contribua para o crescimento institucional.

3 METODOLOGIA

Este trabalho tem como objetivo geral a elaboração de uma proposta formativa alinhada à EPT que auxilie o Instituto Federal de Rondônia no processo de acolhimento do servidor TAE recém-empossado, removido ou redistribuído, centrada nos princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica. Para isso, a pesquisa contou com algumas etapas essenciais para o seu desenvolvimento.

Neste capítulo, apresentamos a estrutura metodológica da pesquisa. Serão detalhados os procedimentos adotados para a geração e análise dos dados, incluindo o tipo de pesquisa, os instrumentos adotados, a descrição dos participantes e do local do estudo, a estrutura de análise utilizada para a organização e interpretação dos resultados.

3.1 Caracterização da pesquisa

Esta é uma pesquisa qualitativa de caráter investigativo. A pesquisa qualitativa, segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 70) “considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em número”. Ainda sobre a pesquisa qualitativa os autores a caracterizam como: a) uma pesquisa descritiva, b) o ambiente é a fonte direta dos dados, c) o processo de análise da questão investigativa ocorre no ambiente em que ela se apresenta, d) preocupa-se muito mais com o processo do que com o produto, e) o uso de dados descritivos para retratar os elementos da realidade pesquisada. Logo, dentre os variados métodos, este é o que mais se aproxima aos objetivos desta pesquisa, pois valoriza a relação da teoria-prática.

A pesquisa qualitativa difere da abordagem quantitativa por sua ênfase na compreensão de aspectos subjetivos que não podem ser facilmente quantificados por meio de números e dados obtidos. Seu objetivo é obter uma compreensão mais profunda e holística do tema investigado, bem como das percepções, significados e experiências das pessoas envolvidas.

Este estudo caracteriza-se como de natureza aplicada e descritiva, pois buscou-se mapear e descrever como ocorre a prática de integração e socialização do servidor TAE no Instituto Federal de Rondônia, propondo um plano de formação para o acolhimento do Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia centrada nos princípios norteadores da EPT, com o intuito de gerar conhecimentos para aplicação prática

voltados à solução de problemas relacionados ao sentimento de “pertencimento” e apropriação dos valores institucionais que possam existir no âmbito do IFRO.

A pesquisa se deu de maneira colaborativa, entre pesquisadora e participantes, portanto o procedimento escolhido para geração de dados foi o Estudo de Caso. De acordo com Godoy (1995, citado por Mikowaiski, 2019, p. 30), o estudo de caso é um tipo de pesquisa cujo objeto de estudo é uma unidade, analisada de forma completa e profunda visando diagnosticar uma situação específica. Ou seja, este método leva em consideração a singularidade do fenômeno estudado, com o objetivo de compreender e descrever suas particularidades e características em profundidade (André, 2005).

Para Yin (2001, p. 32), “um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e contexto não estão claramente definidos”. O estudo de caso vem sendo utilizado com frequência pelos pesquisadores sociais, visto servir a pesquisas com diferentes propósitos, como: - explorar situações da vida real cujos limites não estejam claramente definidos; - descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação; - explicar as variáveis causais de determinado fenômeno em situações muito complexas que não possibilitem a utilização de levantamentos e experimentos (Prodanov; Freitas, 2013, p. 62).

A pesquisa, ao optar pelo estudo de caso, permitiu aprofundar a compreensão da prática de acolhimento e integração de servidores técnico-administrativos no IFRO, considerando a especificidade da instituição. A partir da análise de casos particulares, buscamos identificar padrões e tendências que contribuam para a construção de um panorama mais abrangente sobre o tema.

3.2 Local e Sujeitos da Pesquisa

O recorte empírico de desenvolvimento deste trabalho é o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia-IFRO, a pesquisa abrangeu as suas 11 unidades: Campus Porto Velho Calama, Campus Porto Velho Zona Norte, Campus Guajará-Mirim, Campus Ariquemes, Campus Jaru, Campus Ji-Paraná, *Campus* Cacoal, Campus Vilhena, Campus Colorado do Oeste, *Campus* São Miguel do Guaporé e a Reitoria.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC), foi criado em 29 de dezembro de 2008, por meio da Lei Nº. 11.892. Essa legislação reestruturou a Rede Federal de Educação

Profissional, Científica e Tecnológica, que incluía Escolas Técnicas, Agrotécnicas e CEFET's, transformando-as nos atuais Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

De acordo com as informações obtidas no seu painel de indicadores, o IFRO conta, atualmente, com uma equipe de 1281 servidores, sendo 636 docentes efetivos, 100 docentes substitutos e 545 técnicos administrativos, dedicados ao desenvolvimento e fortalecimento da missão educacional e científica da instituição.

Colaboraram com este estudo os servidores do quadro permanente de carreira Técnico Administrativa em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia-IFRO, ocupantes de cargos diversos, com tempo de serviço igual ou inferior a 36 meses (período do estágio probatório), pertencente à classe C, D ou E, que se voluntariaram a responder o questionário online.

3.3 Abordagem dos participantes

Para o desenvolvimento da pesquisa foi elaborado 01 (um) questionário (Apêndice E), contendo 32 (trinta e duas) questões abertas e fechadas, e aplicado de forma online aos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia-IFRO, ocupantes de cargos diversos, com tempo de serviço igual ou inferior a 36 meses.

A abordagem dos participantes observou o descrito no artigo 6º da Resolução CNS nº 510/2016, bem como as orientações do ofício circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS, considerando que as intervenções junto aos participantes da pesquisa foram realizadas de maneira remota.

O método de abordagem dos sujeitos foi inicialmente com o envio de um e-mail, contendo uma breve apresentação das pesquisadoras, o resumo do projeto de pesquisa, Termo de Anuência Institucional (Apêndice C) do respectivo *campus* de lotação, um convite (em formato de vídeo) para participar da pesquisa, ressaltando a importância da contribuição do sujeito para a melhoria e formulação de políticas institucionais e promoção de uma cultura organizacional que contemple os princípios norteadores da EPT.

Após apresentação inicial, e não havendo dúvidas recebidas por e-mail, foi encaminhado o link eletrônico do *google.forms* para acesso ao questionário, caso o participante concordasse com os termos da pesquisa.

Ao abrir o link eletrônico do *google.forms* o participante teve acesso ao termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) (Apêndice D), no qual pode registrar ou não sua

concordância em participar da pesquisa. Para fins de registro e conformidade, foi enviada uma via do TCLE em arquivo PDF para o e-mail do participante.

O acesso ao e-mail institucional dos participantes da pesquisa foi intermediado pelas Chefas de Gabinetes das respectivas unidades, as quais possuem acesso à lista de contatos dos servidores TAES.

3.4 Procedimentos metodológicos para geração dos dados

Por se tratar de uma estratégia de pesquisa abrangente, o estudo de caso, permite que o pesquisador recorra a variadas fontes de dados e a métodos de obtenção de informações diversificadas, dentre elas podemos citar: observações diretas e indiretas, entrevistas, questionários, narrativas, registros de áudio e vídeo, diários, cartas, documento, entre outros (Prodanov; Freitas, 2013).

Esta pesquisa combinou a análise de fontes secundárias, como artigos científicos, livros e documentos oficiais, com a geração de dados primários por meio de um questionário aplicado aos servidores técnico-administrativos do IFRO. As fontes secundárias serviram para fundamentar teoricamente o estudo e contextualizar o objeto de pesquisa, enquanto o questionário permitiu a geração de dados originais sobre a percepção dos servidores em relação ao tema.

Com o objetivo de mapear as práticas de acolhimento e integração de novos servidores, solicitamos às 11 unidades informações sobre os processos desenvolvidos para esse fim. Além disso, solicitamos a apresentação de documentos oficiais (portarias, resoluções, projetos etc.) que formalizam e orientam essas ações, tanto no âmbito dos campi quanto na Reitoria.

O procedimento adotado para a geração de dados se deu da seguinte forma: i) Pesquisa bibliográfica e documental para embasamento no repositório institucional do IFRO, no Catálogo de Dissertações e Teses da CAPES, sites oficiais do Ministério da Educação e do Congresso Nacional. ii) Contato por meio eletrônico com os gestores das 11 unidades do IFRO para autorização da pesquisa. iii) Abordagem dos servidores participantes da pesquisa, por meio de contato eletrônico, após aprovação do CEP; iv) Envio do TCLE e link para acesso ao questionário eletrônico (*Google forms*) aos servidores do quadro TAE; v) Solicitação de informações (via e-mail) junto às unidades sobre o processo de Ambientação/acolhimento dos servidores no âmbito do IFRO.

3.5 Análise dos dados

Após a obtenção das informações captadas por meio da pesquisa de campo, bibliográfica e documental, foi necessário trabalhar na organização e sistematização dos dados para produção desta dissertação, bem como auxiliar na construção do produto educacional, de acordo com parâmetros éticos e metodológicos.

Para a análise dos dados, as respostas fechadas do questionário aplicado aos TAES foram tabuladas e agrupadas no Excel, permitindo a quantificação e a identificação de padrões. Em seguida, as questões abertas foram submetidas a categorização, que segundo Bardin (2016, p. 148) esse processo “tem como primeiro objetivo fornecer, por condensação, uma representação simplificada dos dados brutos”, visando assim identificar os principais temas abordados pelos respondentes. Tal procedimento de análise baseia-se na proposta de interpretação qualitativa de Minayo, considerada adequada para este tipo de pesquisa. Conforme a autora, o passo a passo para operacionalização da sua proposta de análise se dá da seguinte maneira:

(a) Ordenação dos dados: Neste momento, faz-se um mapeamento de todos os dados obtidos no trabalho de campo. Aqui estão envolvidos, por exemplo, transcrição de gravações, releitura do material, organização dos relatos e dos dados da observação participante.

(b) Classificação dos Dados: Nesta fase é importante termos em mente que o dado não existe por si só. Ele é construído a partir de um questionamento que fazemos sobre eles, com base numa fundamentação teórica. Através de uma leitura exaustiva e repetida dos textos, estabelecemos interrogações para identificarmos o que surge de relevante (“estruturas relevantes dos atores sociais”). Com base no que é relevante nos textos, nós elaboramos as categorias específicas. Nesse sentido, determinamos o conjunto ou os conjuntos das informações presentes na comunicação.

(c) Análise final: Neste momento, procuramos estabelecer articulações entre os dados e os referenciais teóricos da pesquisa, respondendo às questões da pesquisa com base em seus objetivos. Assim, promovemos relações entre o concreto e o abstrato, o geral e o particular, a teoria e a prática (Minayo, 2001, p. 78, grifo da autora).

Os dados gerados, por meio desta pesquisa, permanecerão em posse apenas da pesquisadora responsável que o manterá em arquivo digital com senha, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa todos os dados serão excluídos de forma permanente, a fim de resguardar os participantes e manter o sigilo e ética da pesquisa. Os resultados da pesquisa foram utilizados tanto para a elaboração desta dissertação quanto para o desenvolvimento do produto educacional.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo são apresentados e discutidos os resultados obtidos a partir da análise dos dados gerados durante a pesquisa. A análise tem como objetivo responder ao problema central do estudo: *Como se dá a prática de acolhimento, integração e socialização dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia, considerando as especificidades de uma instituição ofertante da Educação Profissional e Tecnológica?*, bem como discutir como os dados obtidos se alinham às hipóteses inicialmente propostas.

Ao longo deste percurso, buscamos alcançar os seguintes objetivos específicos: mapear a existência de programas, projetos ou ações voltadas à ambientação, acolhimento e integração de servidores no IFRO, descrever como se dão as práticas de acolhimento, integração e socialização dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia, considerando as especificidades de uma instituição ofertante de Educação Profissional e Tecnológica e por fim, propor, a partir desta investigação, um plano de formação para o acolhimento dos servidores centrada nos princípios norteadores da EPT.

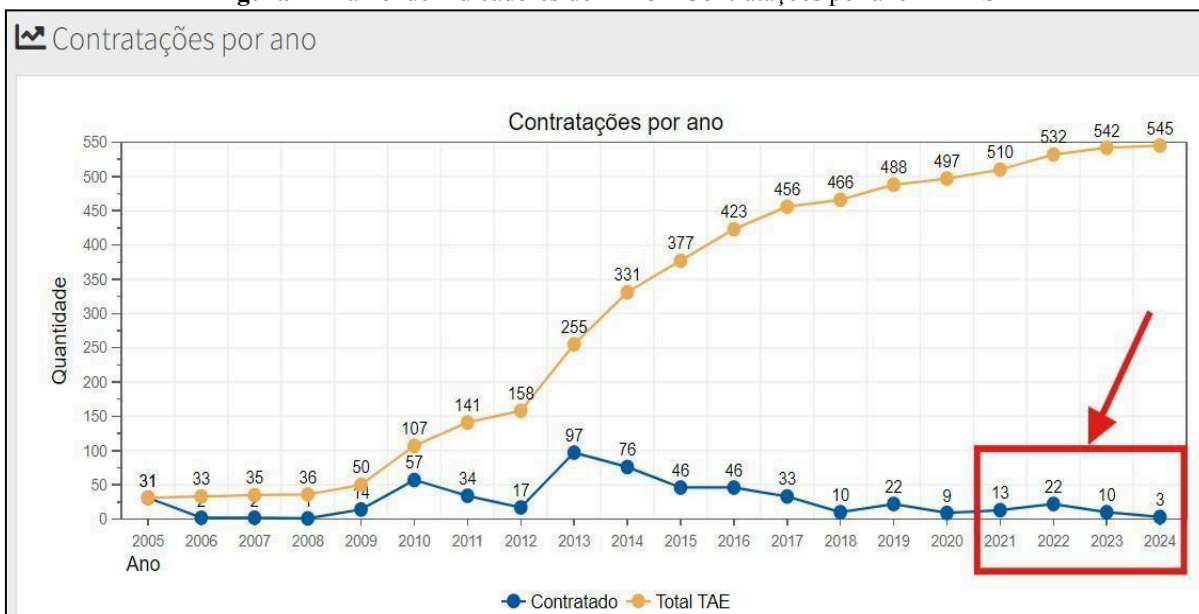
4.1 Caracterização da Amostra

Segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 98) a “Amostra é parte da população ou do universo, selecionada de acordo com uma regra ou um plano. Refere-se ao subconjunto do universo ou da população, por meio do qual estabelecemos ou estimamos as características desse universo ou dessa população”.

A população da pesquisa foi constituída pelos servidores técnico-administrativos do quadro efetivo do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia-IFRO, que hoje conta com 545 técnicos, de acordo com o portal do IFRO (Site oficial da instituição). Considerando que a pesquisa buscava mapear e descrever como ocorre a prática de integração e socialização do servidor TAE no Instituto Federal de Rondônia, a partir da percepção do servidor em estágio probatório. Este estudo restringiu-se a um campo amostral de servidores(as) TAES, ocupantes de cargos diversos, com tempo de serviço igual ou inferior a 36 meses, que se voluntariaram a responder o questionário online, disponibilizado a todos os servidores(as), num período de 45 (quarenta e cinco) dias, a partir de 22/05/2024.

O painel de indicadores do IFRO (Figura 2) indica a contratação de 48 servidores(as) para compor o quadro de Técnicos Administrativos da instituição, no período de 2021 a 2024. Portanto, estes seriam os servidores(as) que atenderam ao critério de inclusão deste estudo.

Figura 2 - Painel de indicadores do IFRO - Contratações por ano - TAES

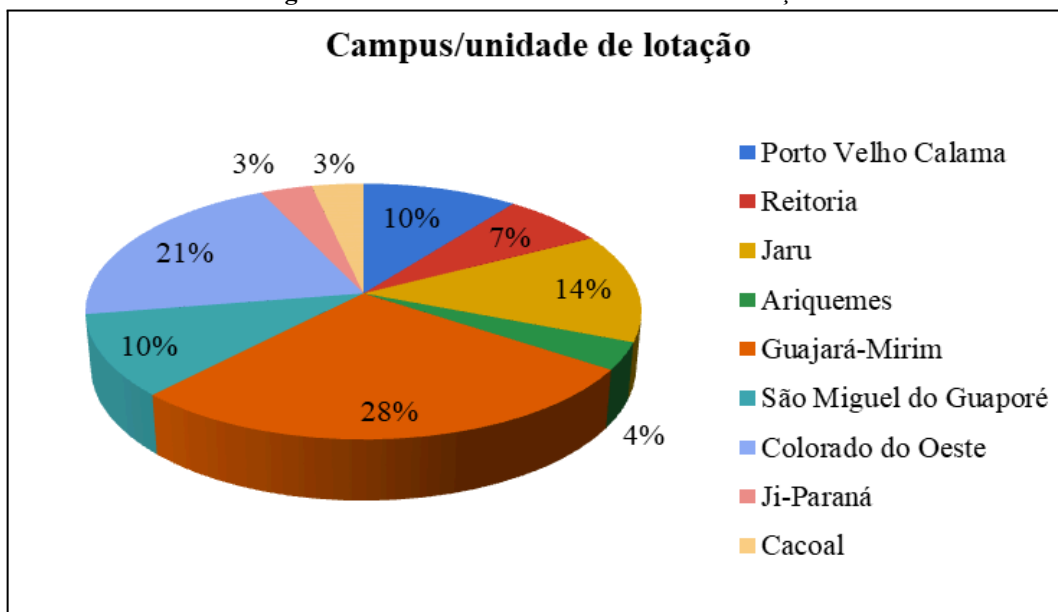


Fonte: Painel de Indicadores do IFRO (2024).

Dos 48 servidores pertencentes ao grupo de inclusão deste estudo, responderam ao questionário um total de 29 (vinte e nove) servidores(as) TAES, o que corresponde a aproximadamente 60,41% do total da amostragem estimada.

A figura 3 ilustra a distribuição por unidade/campi dos respondentes. Observa-se que das 11 unidades pesquisadas, duas não tiveram representantes, sendo elas o Campus Vilhena e o Campus Porto Velho Zona Norte. Destacamos que a maior parte dos participantes da pesquisa pertencem ao Campus de Guajará-Mirim.

Figura 3 - Perfil da Amostra - Unidades de Lotação



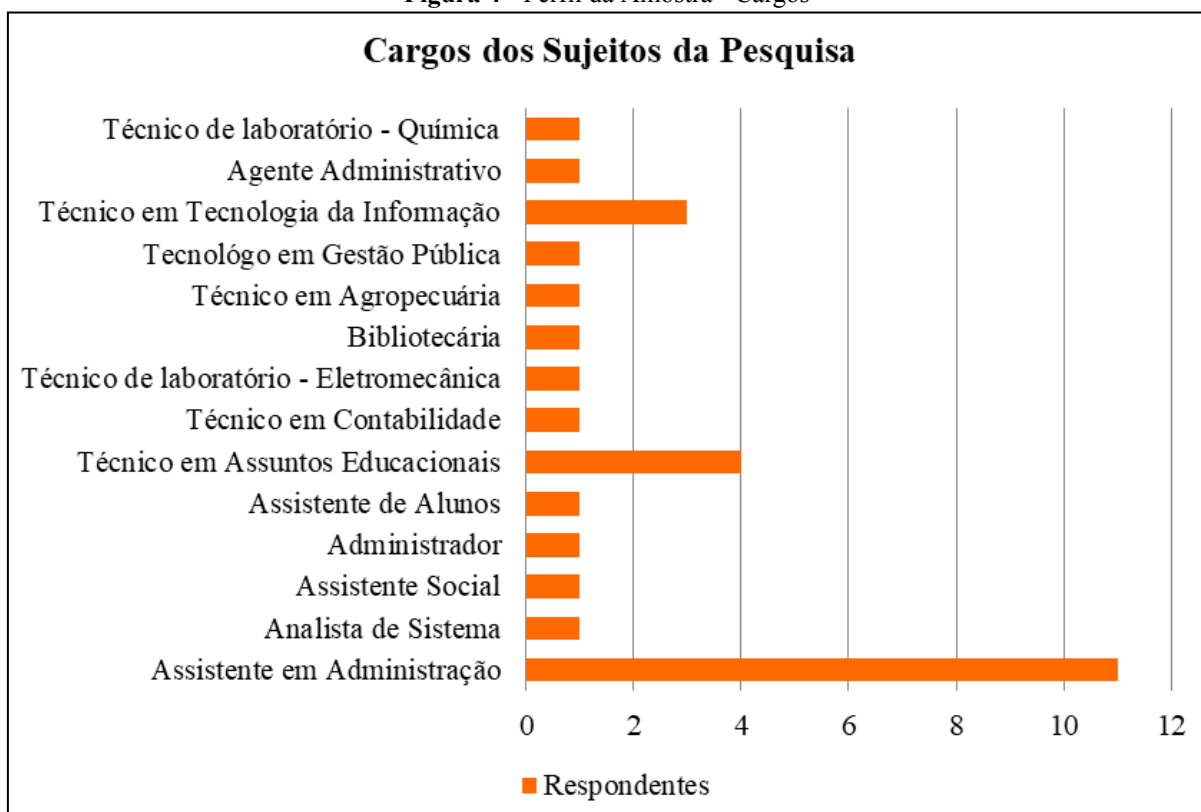
Fonte: Dados das autoras (2024).

4.1.1 Resultados do questionário aplicado aos servidores TAES - Perfil dos Participantes

Para aprofundar a análise da percepção dos respondentes, o questionário foi organizado em sete partes. A primeira seção é dedicada à apresentação da pesquisa, incluindo detalhes sobre sua aprovação pelo Comitê de Ética, informações sobre as pesquisadoras, acesso ao Termo de consentimento livre e esclarecido, orientações para o preenchimento do formulário e registro de concordância para contribuir com o estudo.

A segunda seção, intitulada “*Quem é você?*” visava caracterizar o perfil dos participantes e compreender sua experiência profissional. Os resultados indicaram que a maioria dos respondentes ocupa o cargo de Assistente em Administração (37,9%). Em seguida, destacaram-se os cargos de Técnico em Assuntos Educacionais (13,8%) e Técnico em Tecnologia da Informação (10,3%). Os demais cargos apresentaram uma participação menor, com cada um representando 3,4% dos participantes, conforme ilustra a figura 4.

Figura 4 - Perfil da Amostra - Cargos

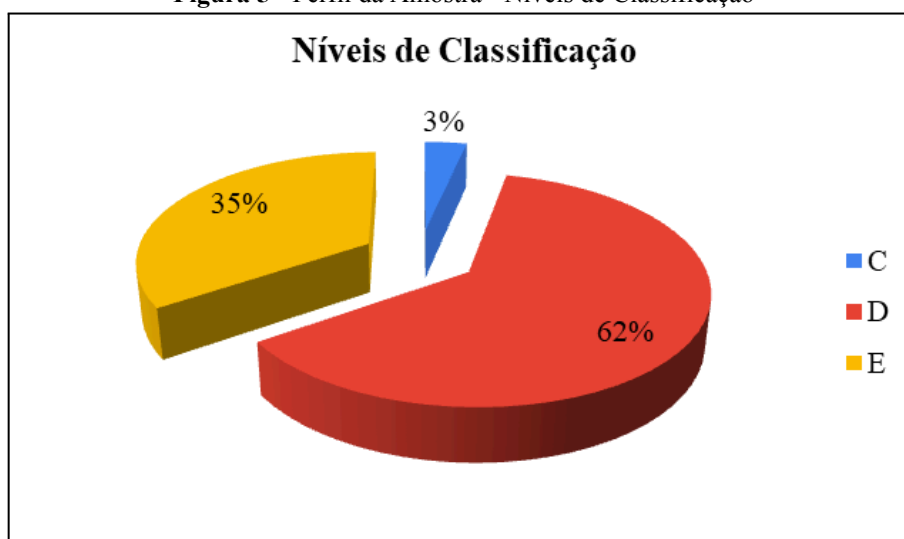


Fonte: Dados das autoras (2024).

A expressiva participação de servidores do cargo de Assistente em Administração na pesquisa, que representam a maior parcela dos servidores técnico-administrativos (TAE) do IFRO evidencia a importância de compreender as necessidades e expectativas dessa categoria profissional. De acordo com o painel de indicadores da instituição, o cargo de Assistente em Administração é ocupado por 144 servidores (nível D), o que o torna a maior categoria dentro do quadro de servidores TAE. Essa informação ressalta a relevância do cargo para o funcionamento do IFRO e a necessidade de aprofundar a análise sobre as especificidades da função, como as tarefas desempenhadas, as habilidades utilizadas e os desafios enfrentados no dia a dia.

Segundo Tessarini *et al.* (2021), a carreira TAE é ampla e fragmentada, tanto em relação aos requisitos de qualificação e experiência necessários para entrada quanto às atribuições designadas. A carreira está organizada em cinco distintos níveis de classificação, denominados A, B, C, D e E, esta estrutura hierarquizada reflete na complexidade das funções desempenhadas. A figura 5 representa a distribuição dos níveis de classificação dos respondentes desta pesquisa.

Figura 5 - Perfil da Amostra - Níveis de Classificação



Fonte: Dados das autoras (2024).

Os Técnicos Administrativos em Educação desempenham um papel fundamental na concepção, organização, implementação e avaliação das atividades relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão. Tais atribuições estão previstas na Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.

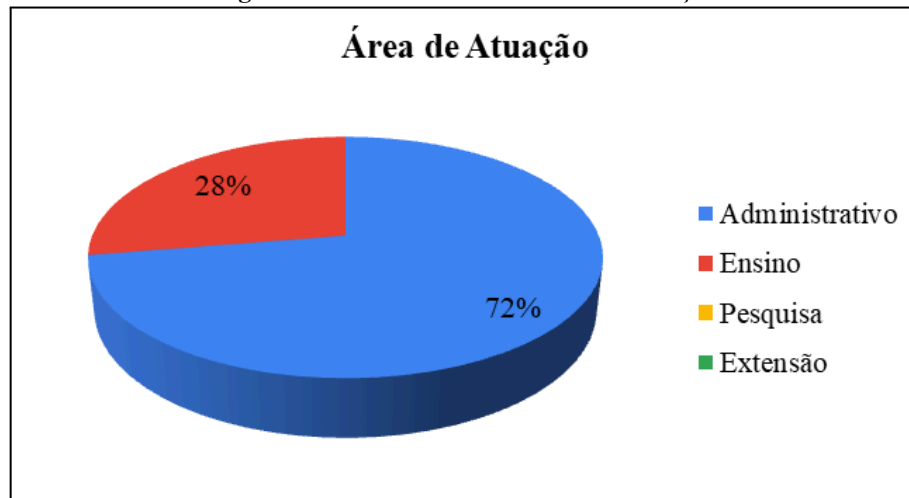
Art. 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira [...]:

I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao **apoio técnico-administrativo ao ensino**;

II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico administrativas inerentes à **pesquisa** e à **extensão** nas Instituições Federais de Ensino;

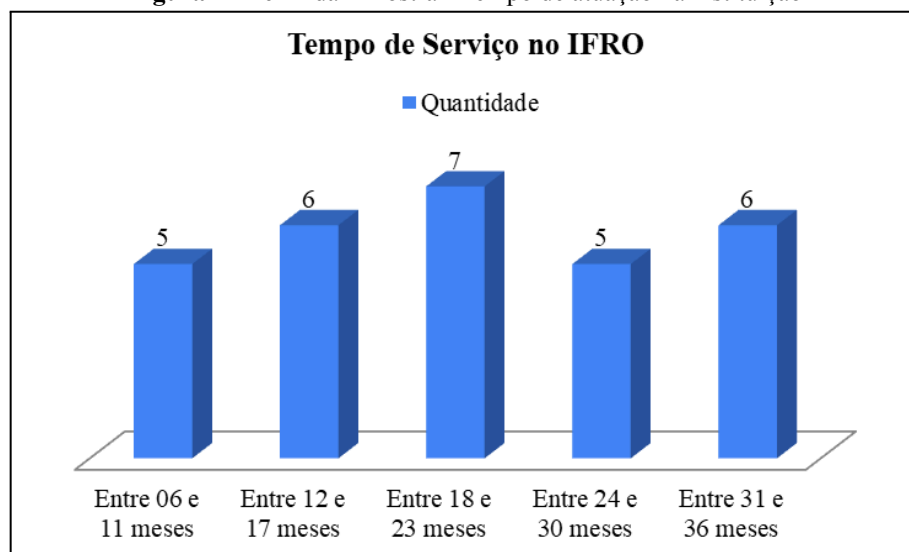
III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino (Brasil, 2005, grifo da autora).

Nesta pesquisa, entre os 29 servidores técnicos participantes, 21 atuam em áreas administrativas, enquanto 8 estão envolvidos diretamente com atividades de ensino. Não houve registro de participantes que atuam na pesquisa e extensão, conforme é possível verificar na Figura 6.

Figura 6 - Perfil da Amostra - Área de atuação

Fonte: Dados das autoras (2024).

A pesquisa também investigou o tempo de exercício dos servidores no Instituto Federal de Rondônia, considerando que este era um dos critérios de inclusão deste estudo. A análise dos dados, apresentada na Figura 7, revela que 62% dos 29 participantes já haviam cumprido a primeira metade do estágio probatório (1º ao 18º mês). Esse dado é importante para avaliar o nível de conhecimento e experiência dos participantes em relação à instituição, uma vez que acredita-se que a maioria já teve tempo suficiente para apropriar-se e familiarizar-se com os processos internos.

Figura 7 - Perfil da Amostra - Tempo de atuação na instituição

Fonte: Dados das autoras (2024).

4.1.2 Resultados do questionário aplicado aos servidores TAES - Primeiro contato institucional

Na seção 3, intitulada “*Seus primeiros passos no IFRO*”, buscamos obter informações qualitativas sobre a experiência inicial dos servidores no Instituto Federal de Rondônia (IFRO). O objetivo é compreender as primeiras impressões, expectativas e desafios enfrentados pelos técnicos durante o período de adaptação à instituição.

O acolhimento inicial do servidor é indispensável para estabelecer vínculos com a instituição e promover a sensação de pertencimento. Esse processo, que envolve a familiarização com os processos e a cultura organizacional, é fundamental para a adaptação do novo colaborador, conforme sugerido por Chiavenato (2020). Neste sentido, a pesquisa buscou identificar o nível de conhecimento prévio dos servidores sobre a missão, visão e valores do IFRO, que conforme o Plano Estratégico do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - PEI (2023), o qual institui o modelo de gestão de estratégia do Instituto, é definida da seguinte maneira:

Missão (razão de ser da organização):

Promover educação profissional, científica e tecnológica de excelência, por meio da integração entre ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação de cidadãos comprometidos com o desenvolvimento humano, econômico, cultural, social e ambiental sustentável (PEI - IFRO, 2023).

Visão (o que queremos ser no futuro): “Consolidar a atuação institucional, sendo reconhecida pela sociedade como agente de transformação social, econômica, cultural e ambiental de excelência” (PEI - IFRO, 2023).

Valores: “Ética; Transparência; Comprometimento; Equidade; Democracia; Respeito; Efetividade e Inclusão” (PEI - IFRO, 2023).

Estar a par dessas informações básicas é compreender a identidade institucional do IFRO. Os dados obtidos na pesquisa, representados pela figura 8, indicam que 41,4% dos participantes não conheciam a instituição antes de ingressar, enquanto 58,6% afirmaram que já possuíam esse conhecimento. Esse dado é relevante para avaliar o impacto do processo de integração na construção da identidade institucional.

Figura 8 - Conhecimento institucional - Missão, visão e valores

Fonte: Dados das autoras (2024).

É importante destacar que o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI (2023-2027) do IFRO traz como elementos fundamentais o fortalecimento da identidade institucional e dos princípios da EPCT, o fortalecimento do planejamento estratégico, a integração das ações e o fortalecimento da governança institucional.

Para entender as ações desenvolvidas pela instituição, sob a perspectiva dos respondentes, sobre o processo de acolhida e recepção dos novos servidores, focamos na análise das experiências vivenciadas durante os primeiros dias de trabalho. As perguntas, apresentadas no Quadro 2, abordaram aspectos como a recepção, a orientação inicial e a percepção sobre a cultura organizacional, permitindo avaliar a eficácia das ações desenvolvidas pela instituição para promover a adaptação e o bem-estar dos novos servidores.

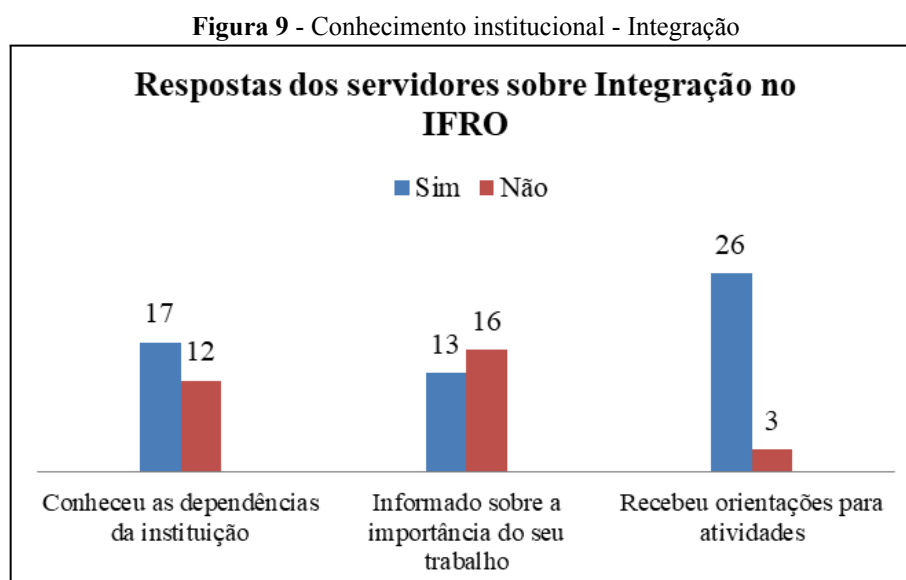
Quadro 2 - Conhecimento institucional - Primeiro contato

Nº da Pergunta	Formulário - Acolhimento de servidores TAES - EPT
10	Em seu primeiro dia no Instituto Federal de Rondônia, como servidor, você foi levado a conhecer todas as dependências (setores, colegas de trabalho, etc) de seu novo local de trabalho?
11	Você foi informado sobre a importância do seu trabalho para IFRO como “um todo”?
12	Você recebeu algum tipo de orientação por parte de seus superiores ou de outras pessoas para executar suas atividades laborais?

Fonte: Dados das autoras (2024).

As indagações, descritas no quadro 1, permitem avaliar se o processo de integração do IFRO está proporcionando aos novos servidores as condições necessárias para que se sintam acolhidos, compreendam o seu papel na instituição e disponham de ferramentas necessárias para desempenhar suas funções de forma eficaz.

Como análise das respostas dos servidores TAES sobre a integração no IFRO (Figura 9) temos que embora a maioria dos servidores (89,6%) tenha recebido orientações iniciais sobre suas funções, mais da metade (55,17%) relatou não ter sido informada sobre a importância geral de seu trabalho para a instituição.



Fonte: Dados das autoras (2024).

Este dado indica uma falha na comunicação institucional neste primeiro momento, que pode afetar negativamente a percepção dos servidores sobre o valor de suas atividades como Técnicos Administrativos em Educação. A falta de clareza sobre o impacto do trabalho individual na missão e nos objetivos políticos, pedagógicos e filosóficos da instituição pode levar à diminuição do engajamento e à sensação de desvalorização do servidor. É essencial que a instituição reforce a comunicação sobre o papel de cada servidor dentro do contexto maior da organização para fortalecer o vínculo entre os objetivos individuais e o institucionais. Neste sentido, Silva *et al.* (2020, p. 182) propõe que:

É necessário que o servidor conheça bem seu local de trabalho, para que assim, possa intervir na construção da identidade institucional conhecendo as normas, os valores, a missão, as atitudes, expectativas e a visão, ajustando-se à cultura organizacional. Esta por sua vez, deve ser partilhada e transmitida entre os membros direcionando as ações para o alcance dos objetivos.

A pesquisa também buscou analisar a percepção dos servidores quanto ao sentimento de acolhimento e integração à instituição durante o primeiro contato. Como resultado, temos que 7 dos 29 participantes relataram não terem se sentido acolhidos e integrados ao IFRO, enquanto 21 participantes afirmaram que sim, sentiram-se acolhidos e integrados.

O dicionário eletrônico define a palavra *Acolhimento* como o modo de “receber ou maneira de ser recebido”; “Consideração; Hospitalidade” (Acolhimento, 2024). E descreve a palavra *Integração* como “Incorporação; Ação de incorporar, de unir os elementos num só grupo” (Integração, 2024). Para Ferreira (2008), o acolhimento é a fase inicial do ingresso do servidor, realizada no momento de sua entrada na organização, com duração breve de 1 a 4 semanas. Esse processo tem como objetivo apresentar a organização, suas normas, valores e metas. Já a integração, com uma duração mais prolongada, envolve um acompanhamento personalizado que abrange tanto o trabalho quanto a função específica do colaborador, garantindo sua adaptação plena.

Diante do exposto, buscamos investigar o que os servidores entendem por acolhimento. Para isso, propomos como pergunta aberta o seguinte questionamento: “14. O que você considera acolhimento/acolhida dentro da instituição? Caso queira, registre aqui observações e sentimentos sobre sua acolhida assim que iniciou seu trabalho no IFRO”. De acordo com as respostas dos participantes da pesquisa (Quadro 3) é possível identificar diversos elementos que compõem a percepção de acolhimento dentro da instituição, como a apresentação aos setores e colegas de trabalho, o sentimento de pertencimento e valorização, a recepção por parte da equipe e o apoio contínuo aos trabalhos executados pelo novo servidor.

Quadro 3 - Opinião dos participantes da pesquisa - Acolhimento

TAE	Respostas - <i>O que você considera acolhimento/acolhida dentro da instituição?</i>
01	“Acredito que poderia ter um momento de ambientação com os novos servidores, apresentando as funções dos setores, a estrutura do Campus, as normas do Campus e os fluxos mais recorrentes de processos”.
02	“No meu primeiro dia de trabalho fui apresentada para servidores de alguns setores, não foram todos. Os servidores da CAED me receberam com um café da manhã; me senti bem acolhida; depois conversamos sobre o funcionamento do setor. Acolhimento é esse momento em que tem alguém para receber o servidor, apresenta-lo a outros setores. Explicar os serviços realizados em cada setor, bem como, explicar sobre como funciona o setor em que o servidor vai atuar, como ele se organiza, etc.”
03	“Mostrar as atividades que irei exercer, o que meu setor faz, o que devo me preocupar em fazer, acompanhamento de perto para saber se estou sabendo lidar com as demandas. Quando comecei como servidora eu fiquei perdida, pois não me passavam atividades para desenvolver e eu não sabia o que fazer”.
04	“Me senti acolhida, principalmente no campus de origem, que foi o campus Jarú. Tivemos um dia de integração e foi possível conhecer os servidores do campus e as instalações. Me senti super empolgada e amando a missão institucional do Ifro”.
05	“Considero que são as atitudes de recepção por parte dos servidores que já estavam na instituição. Apresentação dos ambientes, das pessoas, da rotina de trabalho e setores”.
06	“Sentimento de ser importante para a instituição”.
07	“Recebimento cordial com disponibilidade e conhecimento para apresentar o local, colegas de trabalho e as atribuições de meu cargo”.

08	“No meu caso entrei em exercício na época da pandemia, o trabalho era remoto, então creio que o acolhimento de apresentação aos servidores aconteceu na medida do possível. Mas na minha opinião, atualmente o acolhimento deveria acontecer com apresentação presencial do campus (setores, colegas de trabalho, etc), mas também acho que devido a inovação do teletrabalho nos campi, somente a apresentação presencial pode afetar a acolhida, pois talvez no momento em que o servidor está sendo apresentado pode não ser favorável ao acolhimento, pois pode acontecer que no dia da apresentação pode ter poucos servidores no campus devido a diversos fatores (teletrabalho, PRD, ausência de servidores no departamento, etc.). Nesse sentido, acho que deveria o acolhimento deva acontecer, tanto de modo presencial e também por meios digitais [...] Na minha opinião, quando não tem algo estruturado o processo de acolhimento de qualquer tipo de servidor acaba acontecendo de modo subjetivo, e na minha opinião o servidor sentirá bem acolhido e sentirá segurança e motivação durante a execução das atividades se tiver tido um bom acolhimento inicial na instituição. E, ainda acho necessário que existam formações continuadas que abrangem todos os servidores, pois percebo que a formação ocorre de forma restrita”.
09	“Ser acolhido é se sentir pertencente à equipe. No meu caso ingressei na instituição na pandemia, então não tive contato com meus colegas, pessoalmente”.
10	“Clima organizacional bom”.
11	“Uma acolhida, requer apresentar os setores, as atividades que desenvolvem e as pessoas que nele trabalham. Exibir o organograma da Instituição e focar no papel desempenhado pelo setor em que o novo servidor será lotado”.
12	“É ser bem recebido e ter acolhimento da equipe gestora e dos demais servidores”.
13	“Preocupação em ensinar e verificar as peculiaridades de cada servidor”.
14	“Ser integrado na rotina do campus e demonstrações para atuação no setor”.
15	“Ser apresentado aos setores, e demonstrar interesse em ajudar nas execuções das atividades laborais”.
16	“Sentir-se pertencer à instituição”. “Tive três ingressos no IFRO, no primeiro cargo foi diretamente no Câmpus a posse, fui muito bem recebido, acolhido e apresentados aos setores diversos cheio de siglas que pareciam impossíveis de assimilar, mas com o passar do tempo eles foram sendo internalizados, fui encaminhado para capacitação na área da educação e sempre envolvido nas atividades do setor que era a CAED. No segundo cargo que tomei posse, mesmo sendo já servidor [...], não me senti acolhido na DGP. No terceiro cargo em que tomei posse no IFRO ocorreu um fato de abuso de autoridade e falta de acolhimento comigo e com minha esposa no primeiro local em que quando estamos entrando na instituição deveríamos sermos acolhidos e bem tratados, [...] Infelizmente não considero que temos no IFRO “Gestão de Pessoas”, o órgão tem gerenciamento de recursos humanos, isso foi algo marcante para mim e minha esposa, lembranças ruins em que o tempo nunca irá conseguir apagar”.
17	“Excelência na receptividade por parte de todos os servidores nos primeiros contatos”.
18	“Boa recepção pelos servidores já existentes”.
19	“Equipe acolhedora”.

Fonte: Dados das autoras (2024).

Para os Técnicos Administrativos em Educação que participaram da pesquisa, o sentimento de acolhimento está profundamente ligado à forma como foram recepcionados. Eles destacam a importância do primeiro contato com os colegas e o ambiente de trabalho, bem como das atividades em grupo, que facilitam a socialização e a construção de relacionamentos. Segundo Silva *et al.* (2020, p. 183), “o acolhimento funcional adequado possibilita a socialização e pode inspirar o sentimento de pertencimento, podendo influenciar na motivação pelo trabalho e o compromisso com a instituição”.

A maneira como foram apresentados à estrutura organizacional e aos processos de trabalho também é considerada fundamental neste momento de acolhida. Além disso, pontuaram que um clima organizacional positivo, caracterizado pela cordialidade e pelo

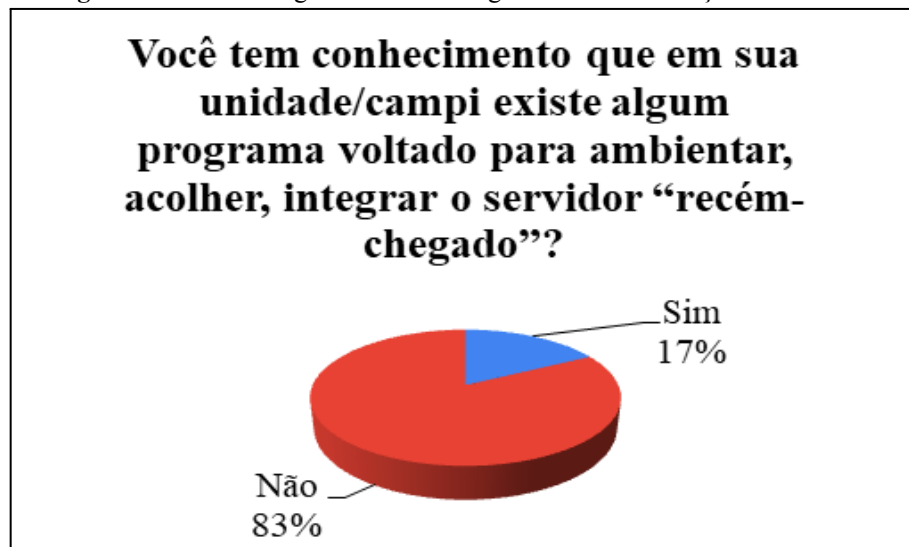
respeito, contribui significativamente para que se sintam acolhidos. Os participantes ressaltam ainda a importância do acompanhamento do servidor durante o período inicial, para que se sintam seguros e confiantes no desempenho de suas funções, e portanto pertencentes à instituição.

4.1.3 Resultados do questionário aplicado aos servidores TAES - Acolhimento e integração à Cultura Organizacional

A seção 4 do formulário, intitulada “O Processo de Acolhimento e Integração à Cultura Organizacional da Instituição”, tem como objetivo avaliar a experiência dos servidores durante o processo de acolhimento, bem como a formação de vínculos e o desenvolvimento do sentimento de pertencimento à instituição.

A maioria dos respondentes (Figura 10), representando 83% do total, informaram que desconhecem que em sua unidade/campi exista algum programa voltado para ambientar, acolher, integrar o servidor “recém-chegado”.

Figura 10 - Cultura organizacional - Programas de ambientação/acolhimento



Fonte: Dados das autoras (2024).

A falta de programas, projetos ou ações que visam acolher e integrar o servidor novato representa um grande desafio para as instituições, que precisam investir em políticas de gestão de pessoas mais assertivas e eficientes para garantir o bem-estar e o desenvolvimento profissional de seus servidores. Para Silva *et al.* (2020, p. 168),

É fundamental que os institutos busquem o fortalecimento de ações de acolhimento e integração dos seus servidores a fim de possibilitar que estes se apropriem da cultura organizacional, visando à formação e a capacitação política, pedagógica, administrativa e nas atividades educacionais de ensino, pesquisa e extensão da rede federal.

No intuito de realizar um levantamento abrangente das práticas de acolhimento e integração de novos servidores e confrontar com dados obtidos por meio dos participantes da pesquisa, solicitamos às 11 unidades informações sobre os procedimentos adotados para esse fim. Adicionalmente, consultamos sobre o processo de acolhimento/ambientação aos servidores recém-chegados desenvolvidos pelo campus/reitoria. (*Como se dá essa ação? Qual o procedimento/metodologia utilizado? Quem ou qual setor é responsável por este acolhimento?*), bem como a apresentação de documentos (Portarias, Resoluções, Projetos, etc) que instituem programas ou ações voltadas ao acolhimento/ambientação de servidores.

Obtivemos respostas de 5 (cinco) unidades do IFRO, por meio do seus Coordenadores/Diretores de Gestão de Pessoas e Chefias de Gabinete.

O campus Cacoal informou que todos os servidores que ingressam na unidade são recepcionados pela Coordenação de Gestão de Pessoas e que desconhece a existência de algum documento institucional que institua programas ou ações voltadas ao acolhimento/ambientação de servidores no âmbito dos campi/reitoria.

Todos os servidores que ingressam no IFRO *Campus* Cacoal, seja ele efetivo, substituto, docente ou técnico, são recebidos primeiramente pela Coordenação de Gestão de Pessoas do *campus*, que realiza toda a orientação acerca dos direitos e deveres dos servidores. Mostramos o organograma do *campus* para que conheçam a estrutura e se familiarizem com as siglas de cada setor e o que cada um faz. Logo após, fazemos um tour pelo *campus*, apresentando setor por setor para que se sintam integrados e parte da instituição, o que considero fundamental. Finalmente, deixamos o servidor(a) no setor onde ficará lotado(a) (CGP - *Campus* Cacoal, 2024).

O Campus Jaru informou que o processo de acolhimento/ambientação aos servidores recém-chegados se dá por meio de conversa/orientações e apresentação dos setores. Os setores responsáveis por esta ação são CGP/DE/DG/DPLAD e demais chefias imediatas.

A CGP recebe o novo servidor com as boas vindas, faz as orientações iniciais sobre os processos, acesso aos sistemas, frequência, etc. Logo após, o novo servidor é apresentado ao Diretor Geral para uma conversa mais ampla sobre o campus e o IFRO em geral. Em seguida, faz a tour de apresentação do campus e servidores. Na sequência, o servidor é direcionado à sua chefia imediata para orientações iniciais (CGP - *Campus* Jaru, 2024).

O *Campus* Porto Velho Calama informou que, de forma geral, o processo de recepção dos servidores recém-chegados, tanto os TAES como os docentes, envolve uma apresentação geral aos setores, com um acolhimento mais detalhado e personalizado sendo realizado pelo setor em que o servidor é lotado. Entretanto, nos anos de 2023 e 2024, com o recebimento de servidores do ex-território de Rondônia procedentes de empresas como as Centrais Elétricas de Rondônia (Ceron), Telecomunicações de Rondônia (Teleron), Companhia de Águas e Esgotos de Rondônia (Caerd) e Secretaria de Estado da Educação (Seduc), designados para compor a força de trabalho no IFRO o campus implementou um projeto específico de ambientação e acolhimento para esses funcionários.

Por meio das Portarias Nº 266/PVCAL - CGAB/IFRO, de 26/05/2023, e Nº 251/PVCAL - CGAB/IFRO, de 29/05/2024, uma comissão responsável organizou e executou a Ambientação de Servidores Oriundos da Transposição, que tinha como objetivo:

- Recepcionar e integrar os novos servidores à Instituição;
- Apresentar os objetivos, a missão e a estrutura do IFRO e do Campus Porto Velho Calama;
- Fornecer subsídios para a atuação profissional dos novos servidores;
- Apresentar a estrutura da equipe gestora do IFRO e do Campus Porto Velho Calama;
- Informar os novos servidores sobre seus direitos e deveres;
- Apresentar a comunicação institucional do IFRO e do Campus Porto Velho Calama, bem como seus canais de comunicação oficial;
- Introduzir os novos servidores aos sistemas informáticos institucionais e aos recursos de tecnologia da informação para uso funcional;
- Familiarizar os servidores com suas atividades no Campus Porto Velho Calama (etapa de formação em serviço). (CGAB - Campus Calama, 2024).

Ji-Paraná, por sua vez, indicou que não há uma ação de acolhimento eficaz em sua unidade, devido às altas demandas do setor responsável (CGP) e a falta de recursos humanos para atuar na Coordenação de Gestão de Pessoas.

Não temos uma ação de acolhimento eficaz. Com a correria e eu atuando praticamente sozinha na CGP desde 2018, a gente acaba acolhendo como dá naquele momento. A CGP recebe o servidor, conhece um pouco da vida dele para tentar ajudar, se precisar, de alugar casa, apartamento, etc, repasso algumas informações sobre a vida funcional, apresento o campus e levo até a chefia imediata. Somente isso. O setor de lotação dele que vai ensiná-lo a utilizar os sistemas, etc... (CGP - *Campus* Ji-Paraná, 2024).

A Reitoria destacou que, como as posses ocorrem em suas dependências, o primeiro contato dos novos servidores é com a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e o Gabinete do Reitor. Por isso, decidiu-se por reunir todos os servidores da unidade para participarem da cerimônia de posse.

Nesse momento o Reitor fala um pouco sobre a Instituição, dá as boas-vindas e abre espaço para que os servidores presentes se apresentem para que os candidatos possam se familiarizar. Tem o momento que o servidor também se apresenta. A posse sendo online são convidados a participar os Diretores, Pró-Reitores e Diretores daquele Campus para o qual o servidor está tomando posse. Da mesma forma ocorre os procedimentos de boas-vindas (DGP - IFRO, 2024).

As informações fornecidas pelas unidades confirmam os dados obtidos por meio dos participantes, indicando a ausência de uma ação ou projeto padronizado para o acolhimento e ambientação de novos servidores no IFRO, o que pode provocar, segundo Silva *et al.* (2020, p. 180) “situações constrangedoras, gerando a sensação de abandono e exclusão comprometendo o desempenho e a qualidade dos serviços prestados pelo novo servidor”.

A pesquisa mostrou que mais da metade dos participantes da pesquisa (58,6%) relataram que não participaram de nenhuma ação, programa ou projeto de acolhimento ao ingressarem na instituição, enquanto 41,4% afirmaram ter participado sim de alguma atividade nesse sentido.

A Diretoria de Gestão de Pessoas do IFRO indicou que há uma iniciativa institucional em promover o desenvolvimento das competências dos servidores públicos do IFRO, conforme as diretrizes estabelecidas pelo Decreto nº 9.991/2019.

[...] foi apresentado à DIRETORIA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA – DEAD demanda com relação a necessidade de disponibilizar por meio de Plataformas digitais (plataforma MOOC) cursos que atendam a demanda de capacitação de servidores do IFRO, dentre os cursos propostos pela Diretoria de Gestão de Pessoas, foi proposto o curso de Iniciação ao Serviço Público para os Servidores do IFRO. Assim, foi publicado edital com a finalidade de selecionar elaboradores/conteudistas para a produção de conteúdos, no entanto, ainda estamos em fase de ajustes desses conteúdos para que possamos disponibilizar o curso na plataforma (DGP - IFRO).

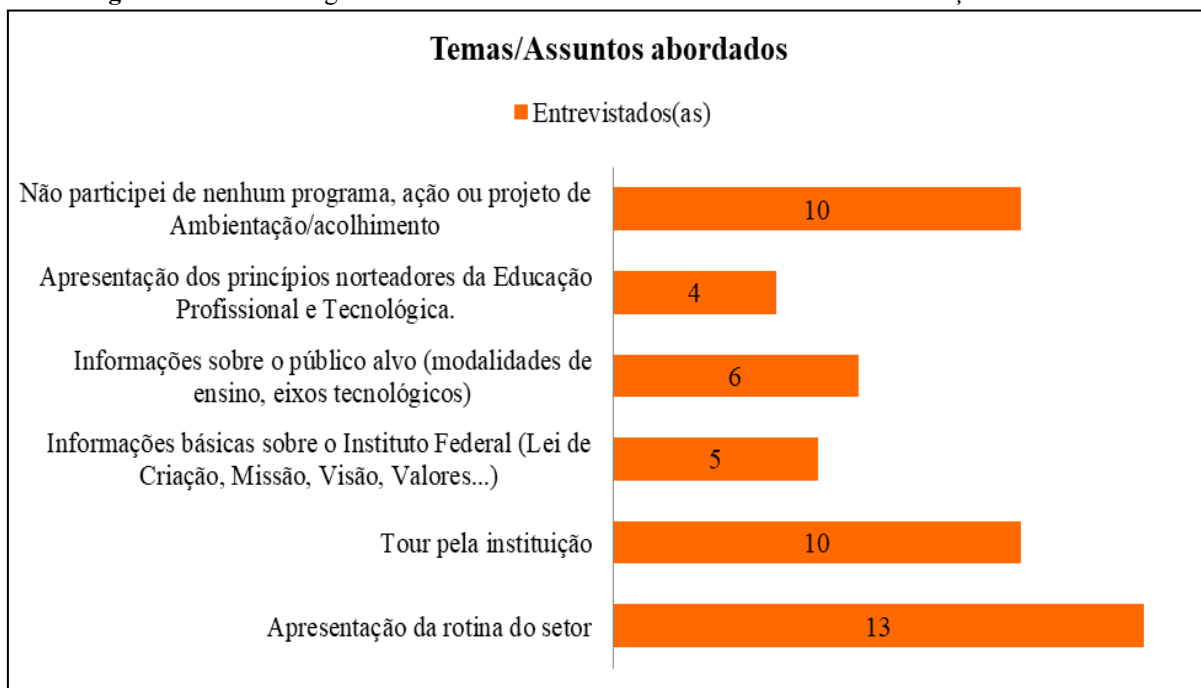
A proposta de incluir o curso de “Iniciação ao Serviço Público” entre as ofertas formativas pode ser um pontapé inicial na integração desses novos servidores à cultura organizacional do IFRO alinhada às exigências e expectativas do serviço público. Além disso, a utilização de plataformas digitais amplia o alcance dessa formação, permitindo que servidores de diferentes campi e áreas do instituto tenham acesso uniforme a esses recursos, independentemente de suas localizações ou agendas.

Segundo, Silva *et al.* (2020, p. 178) “o processo de Acolhimento e Integração depende em larga escala de programas desenvolvidos e implementados pela gestão, onde essas ações devem ser motivadoras e desafiantes”. Essa ação, se implementada com sucesso, pode contribuir para abertura de novas possibilidades na área da ambientação de servidores recém-chegados. Além disso, reforça o compromisso institucional com o desenvolvimento contínuo dos servidores, visando a excelência na prestação de serviços públicos.

O gráfico representado pela figura 11, indica quais temas e/ou assuntos foram abordados pela instituição para acolher os novos servidores, de acordo com os participantes. É importante destacar que a pergunta: “*Caso tenha participado de um processo, programa, ação ou projeto de Ambientação/acolhimento, quais os “temas e/ou assuntos” foram abordados?*” foi concebida para oferecer flexibilidade aos participantes, permitindo que eles escolhessem todas as opções que considerassem pertinentes, enriquecendo assim os dados da pesquisa.

Ao analisar os dados da figura 11, é possível concluir que o tema mais abordado foi a “Apresentação da rotina do setor,” com 13 servidores(as) mencionando ter participado dessa atividade. O que indica que, na maioria dos casos, há um esforço para integrar o novo servidor às atividades diárias e responsabilidades específicas do seu setor, seguido pelo *tour* na instituição, onde 10 servidores relataram ter feito, o que sugere que há uma tentativa de familiarizar os novos servidores com o ambiente institucional.

Entretanto, temas como informações básicas sobre o Instituto Federal, público-alvo da instituição e apresentação dos Princípios Norteadores da Educação Profissional e Tecnológica apresentam uma baixa adesão. Este dado evidencia uma problemática no processo de acolhimento institucional, onde informações essenciais não estão sendo amplamente disseminadas para os servidores novatos.

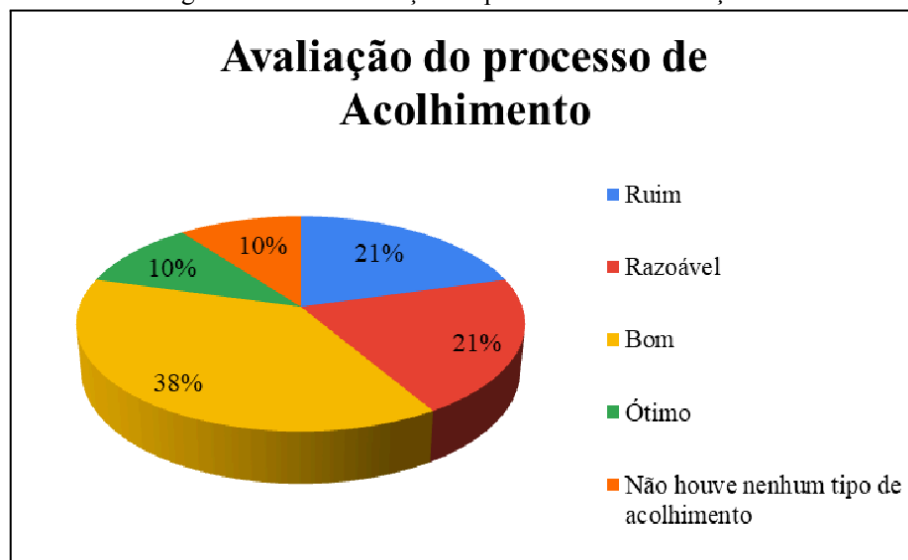
Figura 11 - Cultura organizacional - Temas e/ou assuntos abordados na ambientação/acolhimento

Fonte: Dados das autoras (2024).

De acordo com Marques (2013, citado por Mikowaiski, 2019, p. 28), é fundamental que o novo servidor seja familiarizado com a linguagem usada na instituição, seus fluxos processuais, sistemas, estrutura física, organograma, objetivos políticos institucionais e regras. O programa de acolhimento, portanto, deve incluir a história da instituição, a descrição das atribuições do cargo, bem como as normas e regulamentos internos.

A avaliação do processo de acolhimento dos novos servidores apresentou resultados variados (Figura 12). 11 dos 29 participantes da pesquisa o consideraram “bom”, indicando uma experiência satisfatória. 3 dos 29 classificaram como “ótimo”, demonstrando alta satisfação. No entanto, 6 dos 29 servidores o avaliaram como “razoável”, sugerindo espaço para melhorias, e outros 6 como “ruim”, evidenciando falhas no processo. 3 servidores relataram não ter recebido qualquer tipo de acolhimento.

Os dados indicam a necessidade de uma revisão e padronização das ações de acolhimento do IFRO, a fim de assegurar que todos os servidores recebam o suporte necessário para sua integração, minimizando as variações de experiência e garantindo que as falhas identificadas sejam corrigidas.

Figura 12 - Cultura organizacional - Avaliação do processo de ambientação/acolhimento no IFRO

Fonte: Dados das autoras (2024).

Para fechar esta seção, solicitamos aos participantes que, caso quisessem, registrassem suas observações e sentimentos sobre sua participação em programas ou ações de acolhida que tenham participado no IFRO. As respostas dos servidores apresentam alguns elementos em comum dentre eles destacamos as informações sobre:

- **Apresentação ao Setor e Acolhimento pela Equipe:** As respostas mencionam algum tipo de apresentação ao setor ou aos colegas de trabalho. Isso inclui ser apresentado aos servidores, setores, ou atividades específicas.

- “A ação que foi feita comigo foi essa de me apresentar para alguns servidores, de alguns setores e a acolhida pela equipe no setor onde fui lotada, a CAED” (TAE 1).
- “Ajudou bastante a acolhida dentro do setor no que tange a apresentação do setor” (TAE 6).
- “Bom. Me sinto acolhido por todos os servidores do Campus Colorado do Oeste” (TAE 7).
- “Não houve um programa de acolhimento, mas houve uma apresentação dos setores, o que fazem e os servidores que trabalham neles” (TAE 8).
- “Ainda não participei de programa específico, somente fui apresentado aos demais colegas na reunião de início das atividades no início do ano” (TAE 10).

- **Ausência de Programa Formal de Acolhimento:** Embora a maioria tenha sido apresentada ao setor e aos colegas, nenhum dos respondentes menciona a existência de um programa formal ou estruturado de acolhimento na sua unidade/campi.

- “Não participei de nenhum programa ou ação de acolhida. Somente o repasse de algumas informações por parte do servidor que logo iria deixar o setor” (TAE 3).
- “Não considero um programa de acolhimento, pois não foi algo planejado. Considerando a recepção no primeiro cargo, quando não conhecia a instituição, fui levado para conhecer o funcionamento dos setores diversos e o funcionamento de meu setor [...]” (TAE 9).
- “Não tinha conhecimento do programa de acolhimento, apenas fui levada pela CGP em alguns setores. No dia senti que todos estavam “atarefados” é era como se estivesse atrapalhando o fluxo... talvez isso seja pela grande rotatividade do meu campus e a frequência com que esses tour ocorrem...” (TAE 11).

- **Sugestões para melhorias e institucionalização de programas e/ou ações de acolhimento do servidor:** Os participantes sugerem que seria importante implementar ou melhorar um programa de acolhimento, com propostas como a criação de um programa mais efetivo, institucionalizado, ou que incluía uma formação de ingresso detalhada.

- “Creio que o programa deveria ser institucionalizado, pois nem todos os campi praticam” (TAE 2).
- “Poderia ter um programa ou ação de acolhida mais efetivo” (TAE 5).
- “[...] Contudo seria importante a DGP ter algo planejado para apresentação como se fosse uma formação de ingresso, apresentando slides do organograma dos setores, a função de cada setor e importância, a missão, valores, objetivos e a necessidade da contribuição do novo servidor” (TAE 9).

As falas dos servidores fornecem uma visão diversificada sobre as suas experiências com os programas ou ações de acolhimento na instituição. Há uma mistura de percepções positivas, críticas construtivas e apontamentos sobre falhas no processo.

4.1.4 Resultados do questionário aplicado aos servidores TAES - Os princípios norteadores da EPT e o processo de Acolhimento institucional

A seção 5 do formulário, intitulada “*Os princípios norteadores da EPT e o processo de Acolhimento institucional*”, tem como objetivo entender o grau de conhecimento, envolvimento e percepção dos servidores técnicos administrativos em relação à Educação Profissional e Tecnológica (EPT) dentro do IFRO. Os dados gerados por meio das respostas dos servidores nos ajudam a avaliar o alinhamento dos servidores com a missão educacional da instituição, a eficácia dos processos de comunicação, e o engajamento contínuo com o desenvolvimento profissional relacionado à EPT.

Os dados da pesquisa indicam que 22 dos 29 (76%) participantes afirmam que conhecem os conceitos básicos que sustentam a Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

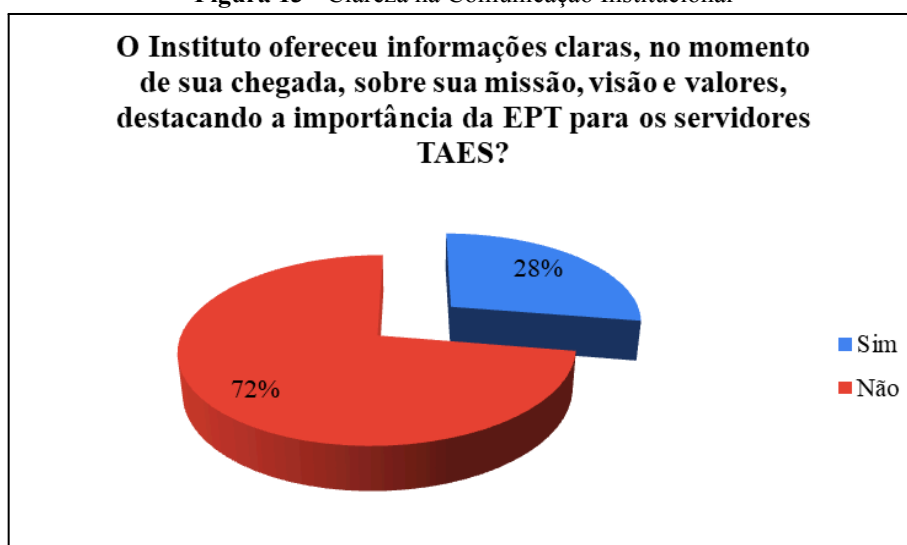
Em contrapartida, 7 dos 29 servidores (24%) declararam não ter conhecimento desses conceitos fundamentais, os quais são essenciais para o alinhamento das atividades com a missão da instituição.

Martins (2019, p. 1) afirma que a “Educação Profissional e Tecnológica (EPT) está pautada nos seguintes princípios norteadores: da formação humana e formação para o trabalho (trabalho como princípio educativo), numa concepção integradora, unitária, politécnica e omnilateral”. A compreensão dessas bases conceituais da EPT pelos Técnico-Administrativos não apenas enriquece sua atuação profissional, mas também fortalece o compromisso da instituição com uma educação transformadora e emancipatória.

Considerando a importância da comunicação institucional, investigamos, por meio deste estudo, se, ao ingressarem na instituição, os servidores receberam informações claras sobre a missão, visão e valores do IFRO e se esses aspectos foram relacionados à importância da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Pois, de acordo com os documentos institucionais, “a comunicação é peça fundamental para a transformação e para a integração das pessoas. Ela não deve ser encarada como um processo auxiliar da gestão, mas sim como um fator promotor da mudança” (PEI-IFRO, 2023, p. 15).

A figura 13, nos mostra que apenas 8 servidores participantes da pesquisa receberam essas informações, o que corresponde a 28% do total de respondentes. Os outros 21 servidores respondentes, que correspondem a 72% da amostra, afirmaram não ter recebido nenhum tipo de informação.

Figura 13 - Clareza na Comunicação Institucional

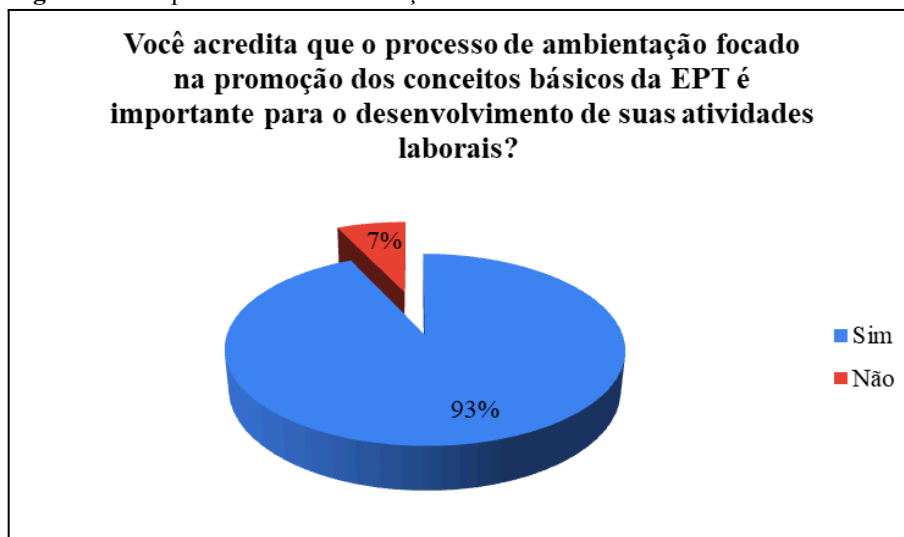


Fonte: Dados das autoras (2024).

Schuch (2020), chama atenção para a ausência de uma formação voltada para a Educação Profissional e Tecnológica (EPT), especialmente para os novos servidores, em particular para o TAE nas instituições de ensino. O autor aponta para a existência de um senso comum que limita o papel desses profissionais às atividades burocráticas e de apoio ao ensino. Este pensamento rebaixa a atuação do servidor técnico como um profissional da Educação, promovendo, segundo Mapa e Oliveira (2024, p. 2974), “um apagamento dos técnico-administrativos em educação (TAE) que não poderia ocorrer, pois a importância desses servidores para a educação é inerente à sua função a partir do momento em que esta ocorre em contato direto com os discentes”.

Apesar desta lacuna observada na falta de clareza das informações fundamentais para o planejamento estratégico de qualquer organização. 93% dos servidores participantes da pesquisa reconhecem a relevância do processo de acolhimento focado na EPT para o desempenho eficaz de suas funções, enquanto 7% não acreditam que o processo de ambientação focado na promoção dos conceitos básicos da EPT seja importante para o desenvolvimento de suas atividades laborais.

Figura 14 - Importância da ambientação/acolhimento centrado nos conceitos da EPT



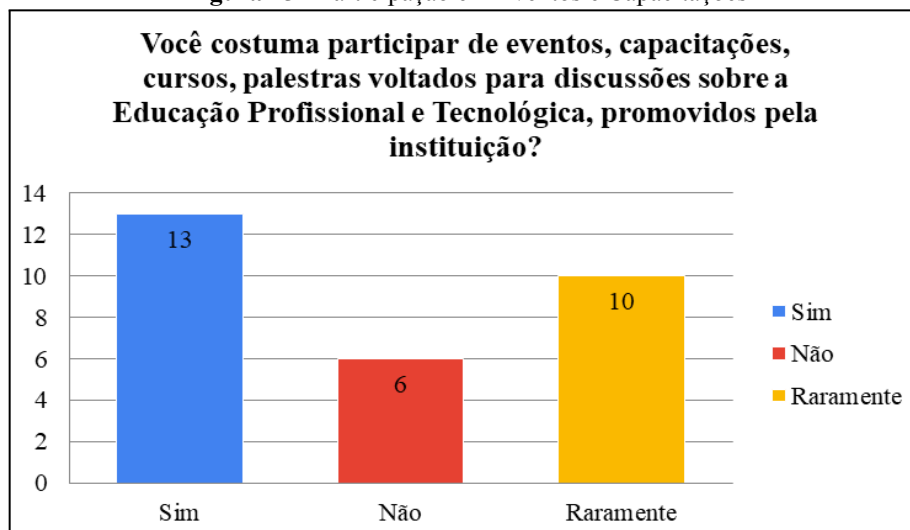
Fonte: Dados das autoras (2024).

Para Brito Neto (2021) é essencial compreender que a modalidade de ensino ofertada pela rede federal requer uma formação humana *omnilateral*. Essa formação humana estende-se não apenas aos alunos da rede federal, mas também aos profissionais que compõem seu quadro funcional. Para Pacheco (2020) a formação permanente de técnicos e docentes não deve se dar apenas de forma didático-pedagógica, mas deve contemplar aspectos importantes sobre o significado dos Institutos. Portanto, os profissionais que trabalham com a

EPT necessitam de um acolhimento centrado nos princípios básicos da Educação Profissional e Tecnológica para estabelecer uma coerência entre suas atividades laborais e os preceitos institucionais.

Os dados apresentados na Figura 15 mostram a frequência de participação dos servidores técnicos administrativos em eventos, capacitações, cursos e palestras voltados para discussões sobre a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) promovidos pela instituição. A análise pode ser feita da seguinte forma: **Participação Ativa (“Sim”)**: 13 servidores, ou aproximadamente 44,8% dos participantes, afirmaram que costumam participar dessas atividades regularmente. Esse grupo demonstra um maior engajamento e interesse contínuo em se aprofundar nos temas relacionados à EPT. **Não Participam (“Não”)**: 6 servidores, representando cerca de 20,7% dos participantes, declararam que não participam dessas atividades. Isso pode indicar uma falta de interesse, disponibilidade ou talvez uma percepção de que esses eventos não são relevantes para suas funções. **Participação Ocasional (“Raramente”)**: 10 servidores, que correspondem a aproximadamente 34,5% dos participantes, relataram que participam dessas atividades apenas ocasionalmente. Esse grupo pode estar ciente da importância das atividades, mas enfrenta obstáculos que impedem uma participação mais regular, como falta de tempo ou priorização de outras tarefas.

Figura 15 - Participação em Eventos e Capacitações



Fonte: Dados das autoras (2024).

Quanto à participação nos programas de formação, Schuch (2020) pontua que a capacitação dos servidores técnicos é realizada por meio de cursos de curta duração, escolhidos e realizados individualmente por esses profissionais, de acordo com as necessidades de seus cargos e as funções que desempenham na instituição. Muitas vezes o

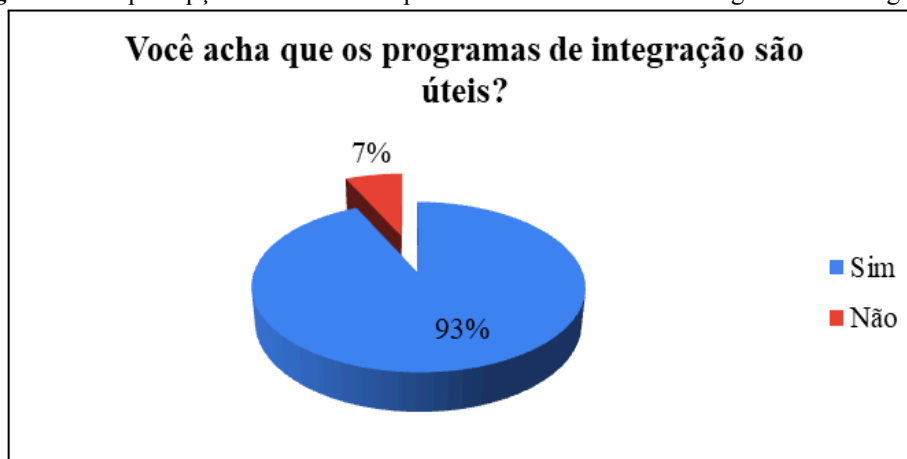
distanciamento da atividade fim (ensino) impossibilita o TAE de participar de cursos de formação voltados para a área da Educação Profissional, bem como de atuar a frente de projetos de Pesquisa e Extensão, por exemplo. Conforme Azevedo *et al* (2017, p. 71) indicam:

A “invisibilidade” da categoria técnico-administrativa nas instâncias de gestão intermediárias das Instituições de Ensino Superior (IES) e também nas áreas fim de ensino, pesquisa e extensão é ainda notável em pleno século XXI. A falta de reconhecimento, por exemplo, de autorias de trabalhos de pesquisa, na formulação e implementação de projetos de extensão ou na gestão pedagógica do ensino ainda é um desafio a ser superado.

Mapa e Oliveira (2024, p. 2976) destacam a “destinação e valorização do ensino para diferentes classes”, reforçando uma dualidade entre o trabalho intelectual e o material. Essa divisão se evidencia no momento em que os docentes são encarregados do trabalho “intelectual” e da mediação do conhecimento, enquanto os técnicos, teoricamente, ficam responsáveis pelas atividades organizacionais e pelo funcionamento dos espaços escolares. No entanto, tanto os docentes como os técnicos-administrativos são trabalhadores da educação. Esta segregação, promovida muitas vezes pela própria instituição, pode ser um dos motivos pelos quais, mais da metade dos TAEs que participaram da pesquisa (16) indicaram não participar ou participar raramente de formações voltadas para a EPT.

Projetos voltados para a integração do servidor ao ambiente institucional são parte fundamental do processo de acolhimento. A utilidade desses programas é reconhecida por 93% dos participantes da pesquisa, enquanto 7% consideram que essas ações não contribuem para o desenvolvimento de suas atividades, conforme figura 16. Embora esse grupo seja minoritário, suas percepções indicam que, para alguns servidores, os programas de integração podem não ter atendido completamente às suas expectativas ou necessidades específicas.

Figura 16 - A percepção do servidor no processo de acolhimento – Programas de integração



Fonte: Dados das autoras (2024).

Ferreira (2008) explica que os programas de acolhimento e integração, dentro das organizações, têm como objetivo familiarizar os novos membros com a cultura, as normas, os valores e a missão da instituição. Além disso, a autora ressalta que a integração pode ajudar a aumentar a motivação dos profissionais.

Os dados apontam que todos os 29 servidores técnicos administrativos participantes da pesquisa afirmaram entender a importância de se apropriar dos conhecimentos básicos que norteiam a Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

A apropriação dos conhecimentos e bases que norteiam a EPT proporciona aos Técnicos Administrativos uma visão mais ampla e abrangente do propósito educacional da instituição. Eles passam a entender que a educação não se restringe apenas à transmissão de conhecimentos técnicos, mas também engloba a formação integral dos indivíduos, preparando-os não apenas para o mercado de trabalho, mas também para o exercício pleno da cidadania e para a transformação social. Neste contexto, Lunkes (2022, p. 30) afirma que,

Uma formação continuada baseada no trabalho como princípio educativo possibilita o desenvolvimento de um servidor público crítico e reflexivo, apropriado de seus processos de trabalho, motivado a construir, de forma coletiva, soluções para as questões institucionais.

Quanto às observações e sentimentos sobre a participação em formações voltadas à Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no IFRO, os participantes da pesquisa destacaram a insuficiência de cursos específicos para os técnicos administrativos (TAE), evidenciando a percepção de que os técnicos administrativos podem estar sendo deixados de lado nas formações oferecidas. Alguns servidores enfatizaram que sua participação em cursos de formação para a EPT só ocorreu devido ao mestrado profissional em Educação Profissional e

Tecnológica, ofertado pelo IFRO. Além disso, alguns pesquisados manifestaram interesse em aprofundar seus conhecimentos na área de EPT, reconhecendo a importância dos conceitos adquiridos para a transformação educacional e para o desenvolvimento de suas atividades profissionais.

Quadro 4 - Opinião dos participantes da pesquisa - Sentimentos sobre a participação em formações voltadas à EPT

Categorias	Descrição	Fala Dos Taes
Participação em <i>Stricto Sensu</i> Através de Mestrado	Servidores que buscaram proativamente formações em EPT, seja por meio de cursos, mestrado ou outras iniciativas.	“A formação que eu tenho voltada para EPT foi com o mestrado em EPT” (TAE 8). “As que participei foi devido estar fazendo o mestrado PROFEPT” (TAE 3).
Interesse em Aprofundamento e Desenvolvimento Profissional	Servidores que participaram de formações, mas não por iniciativa própria, como no caso de atividades obrigatórias.	“Gostaria de me aprofundar no assunto, até porque tenho interesse em fazer um mestrado futuramente” (TAE 5). “Tenho buscado formações voltadas para o EPT” (TAE 24).
Falta de Oferta de Cursos Específicos para TAE	Servidores que não participaram de nenhuma formação específica em EPT	“Não tenho conhecimento de oferta de algum curso voltado para EPT aberto para TAE” (TAE 1).
Reconhecimento da Importância da EPT	Servidores que demonstram compreender a importância da EPT para o trabalho e para a instituição	“As bases da EPT, fundamentos e princípios são conhecimentos norteadores que todos os servidores ou ser inseridos na EPT deveriam ter” (TAE 4). “É sempre um momento de muito aprendizado” (TAE 18).
Sentimento de Deslocamento e Falta de Pertencimento	Servidores que relatam dificuldades em relação à formação ou ao desenvolvimento profissional na área da EPT.	“Como TAE não sinto totalmente o sentimento de “pertencimento”, ficamos meio de fora dos projetos de ensino, pesquisa e extensão apenas “executando” as suas funções... muitas vezes também pelo número reduzido de técnicos na nossa área” (TAE 28).

Fonte: Dados das autoras (2024).

A falta de formações específicas para os Técnicos Administrativos em Educação que ingressam nas instituições, conforme destaca Schuch (2020), resulta em um desconhecimento significativo sobre pontos relevantes da legislação dos IFs e principalmente dos princípios que fundamentam a Educação Profissional e Tecnológica.

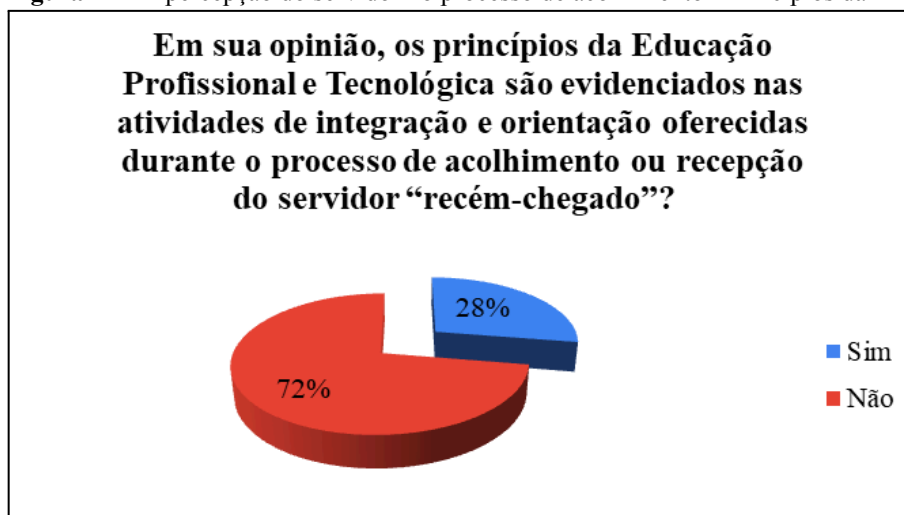
4.1.5 Resultados do questionário aplicado aos servidores TAES - A percepção do servidor no processo de acolhimento

A seção 6 do formulário, intitulada “A percepção do servidor no processo de acolhimento”, tem como objetivo analisar a percepção dos servidores em relação à integração, pertencimento e a efetividade dos programas ou ações oferecidos pelo Instituto

Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia para os novos servidores, especialmente no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

A pesquisa mostra que a maioria dos respondentes, 72%, acredita que os princípios da Educação Profissional e Tecnológica não são adequadamente evidenciados nas atividades de integração e orientação oferecidas durante o processo de acolhimento dos novos servidores no IFRO, conforme figura 17. Este dado indica uma percepção predominantemente negativa sobre a eficácia dessas atividades em transmitir os valores políticos e pedagógicos da instituição, deixando claro que o processo de recepção dos servidores recém-chegados pode estar mais focado em aspectos burocráticos e menos em conectá-los com os fundamentos da EPT e sua aplicação no contexto institucional.

Figura 17 - A percepção do servidor no processo de acolhimento - Princípios da EPT



Fonte: Dados das autoras (2024).

Diante dessa informação, é fundamental analisar as ações que a instituição propõe para mitigar os impactos negativos na transmissão desses valores políticos e pedagógicos. Uma dessas ações é a Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO, aprovada pela Resolução nº 2/REIT - CONSUP/IFRO, de 08 de janeiro de 2024, em que destacamos os seguintes princípios norteadores:

- valorização do ser humano como ser integral e como protagonista das atividades laborais, gerando um ambiente solidário e colaborativo, que promova o bem-estar social e institucional, bem como a **efetividade da missão institucional**;

III - o bem-estar como pilar do trabalho, com o foco na realização profissional e satisfação dos indivíduos em fazerem parte da instituição, contribuindo para o

engajamento, pertencimento e identificação com as práticas institucionais; (Resolução nº 2/REIT - CONSUP/IFRO, de 08 de Janeiro de 2024, grifo da autora).

Esta política contribui diretamente para a criação de uma cultura organizacional saudável, capaz de alinhar os valores e metas institucionais com o bem-estar e o desenvolvimento individual dos servidores, o que é essencial para a transmissão dos valores políticos e pedagógicos do IFRO.

A figura 18 evidencia que os momentos de socialização promovidos pela instituição aos profissionais da EPT são valorizados por 69% dos participantes, contribuindo significativamente para a integração dos novos servidores à cultura organizacional do IFRO. Essa percepção positiva demonstra a importância dessas iniciativas. Contudo, os 31% que não se sentem totalmente integrados sinalizam a necessidade de ampliar e diversificar as ações de socialização, buscando alcançar diferentes perfis de servidores e fortalecer o sentimento de pertencimento à comunidade.

Figura 18 - A percepção do servidor no processo de acolhimento - Sentimento de Pertencimento e Integração à Cultura Organizacional



Fonte: Dados das autoras (2024).

Quanto às observações e sentimentos sobre a compreensão e o pertencimento ao IFRO como instituição ofertante de Educação Profissional e Tecnológica, um dos participantes da pesquisa mencionou que o sentimento de pertencimento e integração foi alcançado mais por iniciativa própria do que por ações específicas da instituição. De acordo com o servidor, a conexão com a instituição foi construída gradualmente, através do trabalho cotidiano, do conhecimento adquirido ao longo do tempo e dos laços estabelecidos com a comunidade acadêmica.

Eu me sinto pertencente e integrada à instituição porque eu mesma busquei essa integração e pertencimento. Não foi por ações específicas para esse fim. Na verdade, o dia-a-dia, o trabalho realizado, o conhecimento que vai sendo adquirido, além dos vínculos que vão sendo criados com a comunidade acadêmica, me trouxe esse sentimento de pertencimento (TAE 3).

Esta fala revela uma lacuna nos programas ou ações de integração, sugerindo que a instituição pode não estar oferecendo suporte suficiente para que os servidores se sintam acolhidos e integrados. O servidor reconhece a relevância do ambiente de trabalho e dos relacionamentos, mas implica que essas experiências foram auto-iniciadas, o que pode indicar uma oportunidade para a instituição aprimorar seus programas de integração para facilitar esse processo.

Neste mesmo sentido, destacamos a fala de um participante que expressa insatisfação com os programas de integração, mencionando que frequentemente precisa buscar informações por conta própria e que não se sente pertencente ao campus onde atua, mas apenas como alguém que cumpre suas funções designadas.

De fato precisa ser melhorada, pois muitas vezes buscamos por si as informações necessárias e não temos ciência de fato de programas como esse... não me sinto pertencente ao campus que atuo, apenas sou uma servidora que cumpro seu papel designado (TAE 28).

A carência de informações acessíveis e de um senso de pertencimento aponta para problemas nas ações utilizadas para recepcionar o novo servidor. A percepção de ser apenas um executor de tarefas, sem um vínculo emocional ou cultural com o campus, pode resultar em menor engajamento e satisfação no trabalho. Esta é uma área crítica que a instituição deve abordar para melhorar a experiência dos servidores e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor.

Outro servidor relata que se sente alinhado com as propostas teóricas da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), mas percebe uma diferença entre essas teorias e a prática vivenciada no seu dia a dia, observando a presença de elementos tradicionais que contradizem os princípios da EPT. “Eu me sinto pertencente à proposta teórica da EPT, mas na prática ainda percebo muitas marcas do tradicionalismo” (TAE 8).

Essa percepção pode indicar a necessidade de a instituição alinhar melhor suas práticas cotidianas com suas diretrizes teóricas para garantir que os valores da EPT sejam plenamente vivenciados.

Para Mikowaiski (2019), a integração de um novo servidor à instituição exige tempo e esforço conjunto de todos os envolvidos. Ambientar e integrar significa demonstrar, tanto por

meio de palavras quanto de ações, desde sua chegada e ao longo de sua permanência, a importância desse servidor para a instituição. Quando o servidor se sente parte do grupo, ele tende a demonstrar maior comprometimento e tem mais chances de se manter participativo e engajado na instituição.

4.1.6 Resultados do questionário aplicado aos servidores TAES - Integrar para socializar

A sétima e última seção do formulário, intitulada “*Integrar para socializar*”, tem como objetivo reunir informações, com base na experiência do servidor participante da pesquisa, sobre o que ele considera essencial no processo de acolhimento e ambientação de um servidor recém-chegado em uma instituição ofertante de Educação Profissional e Tecnológica. A opinião dos participantes da pesquisa contribuirá com o desenvolvimento do Produto Educacional que auxilie a instituição no processo de integração do servidor TAE recém-empossado, removido ou redistribuído, centrada nos princípios norteadores que definem as bases conceituais da EPT.

Para isso, iniciamos a seção perguntando sobre “*Quais temas/conteúdos você considera relevante em um programa, ação, projeto voltado para o acolhimento do servidor (a)?*”. Ao analisar as respostas por categoria foi possível identificar padrões semânticos recorrentes, revelando uma ampla diversidade de temas e conteúdos que os participantes consideram importantes para um programa ou ação voltada ao acolhimento de servidores em uma instituição de Educação Profissional e Tecnológica. Conforme, podemos verificar no quadro 5.

Quadro 5 - Indicação de temas/conteúdos para os programas de acolhimento

Categoria	Temas/Conteúdos Relevantes	Análise	Fala dos participantes
-----------	----------------------------	---------	------------------------

Conhecimento Institucional	Missão, Visão e Valores do IFRO	Muitos participantes enfatizam a importância de apresentar a missão, visão e valores do IFRO, além de oferecer uma visão geral sobre a estrutura organizacional da instituição. Esse conhecimento é visto como fundamental para que os novos servidores entendam o propósito e a direção estratégica da instituição.	<p>“Apresentação de Missão, Visão Valores, Estrutura organizacional do IFRO [...]” (TAE 1, grifo da autora)</p> <p>“Missão institucional, tripé ensino, pesquisa e extensão, a Missão do TAE dentro do IFRO é sua importante no ensino, pesquisa e extensão” (TAE 5, grifo da autora).</p> <p>“A missão, visão e valores da instituição; a estrutura organizacional [...]” (TAE 6, grifo da autora).</p> <p>“Apresentação do Instituto como um todo (visão, missão e valores).</p> <p>Apresentação do campus. Princípios básicos da EPT” (TAE 12, grifo da autora).</p> <p>“Apresentação da missão, valores e objetivos do IFRO na oferta de educação profissional [...]” (TAE 23, grifo da autora).</p> <p>“Princípios norteadores que definem as bases conceituais da Educação Profissional e Tecnológica, entre outros” (TAE 27, grifo da autora).</p> <p>“Fundamentos, bases e princípios da EPT” (TAE 8, grifo da autora).</p>
	Princípios e fundamentos da EPT	Alguns respondentes mencionaram a importância de abordar os princípios e fundamentos da EPT, permitindo que os servidores compreendam seu papel dentro dessa estrutura educativa.	
Normas e Procedimentos internos	Aprimoramento Técnico/Sistêmico	A familiarização com as normas internas do campus e os sistemas utilizados dentro da instituição foram apontadas como essenciais. Isso inclui a compreensão dos procedimentos administrativos e burocráticos relevantes para o trabalho diário.	<p>“[...] Função dos setores; Normas internas do Campus” (TAE 1, grifo da autora).</p> <p>“[...] disponibilizar os principais documentos norteadores no desenvolvimento da função em que irá desenvolver, se já tiver, quando esse acolhimento ocorrer no Câmpus”(TAE 23, grifo da autora).</p> <p>“Amplitude dos trabalhos do IFRO e principalmente normas internas e sistemas do IFRO” (TAE 9, grifo da autora).</p>
	Documentos Norteadores	Disponibilizar os principais documentos norteadores e regulatórios foi visto como uma prática importante para garantir que os servidores tenham os recursos necessários para desempenhar suas funções de forma eficaz.	<p>“Familiarização com as tarefas a serem desempenhadas, bem como as ferramentas utilizadas (SEI, SUAP, SIADS, dentre outros) e os princípios da Educação Profissional e Tecnológica” (TAE 6, grifo da autora).</p>
Saúde, Inclusão e Acessibilidade	Empatia e Respeito às Diversidades	A ênfase no acolhimento humanizado, com respeito às diversidades e atenção especial aos servidores com deficiência (PCD), foi um tema recorrente. Há críticas à falta de	<p>“Temas sobre empatia, sobre a estrutura organizacional, sobre a saúde mental, sobre os serviços ofertados na instituição, etc.” (TAE 3, grifo da autora).</p> <p>“Comunicação e relacionamento, bem-estar e saúde, reconhecimento” (TAE 11, grifo da autora).</p>

		<p>acessibilidade e apoio específico para servidores PCD, sugerindo a necessidade de melhorias estruturais e atitudinais dentro da instituição.</p>	<p>“Acolhimento humanizado/ profissional” (TAE 17, grifo da autora).</p> <p>“Inteligência emocional (TAE 18, grifo da autora).</p>
	Inteligência Emocional e Bem-Estar	<p>Temas relacionados à inteligência emocional, comunicação e relacionamento, bem como bem-estar e saúde, foram identificados como relevantes para um programa de acolhimento, indicando a necessidade de abordar o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores.</p>	<p>“Respeito às diversidades em todos os aspectos” (TAE 24, grifo da autora).</p> <p>“Acredito também que deve ser feito algum tipo de abordagem diferente aos funcionários PCD. Uma vez que os institutos (considero eu) tem pouca acessibilidade aos servidores, o foco acaba se tornando os alunos. [...] Não há acompanhamento especial ao servidor Pcd (ex o NAPNE dos alunos), não nos é apresentado o que podemos solicitar no IF para melhorar nosso conforto. [...] essas dificuldades de acessibilidade do IF fazem eu me sentir não pertencente a ele como servidora” (TAE 4, grifo da autora).</p>
Interação e apresentação ao ambiente de trabalho	Integração com a Equipe e Cultura Organizacional	<p>A introdução à cultura e valores organizacionais, bem como a integração com equipes e colegas de trabalho, são vistas como componentes essenciais para criar um ambiente de trabalho coeso e colaborativo.</p>	<p>“Minha opinião é apresentação de todos os setores, a importância das atividades realizadas, conhecer os servidores criando um ambiente de acolhimento” (TAE 16, grifo da autora).</p> <p>“Ambientação e integração com a rotina do campus” (TAE 19, grifo da autora).</p>
	Apresentação das Instalações	<p>Alguns participantes sugeriram a necessidade de uma apresentação física das instalações e da estrutura do prédio, o que ajudaria os novos servidores a se orientarem e se sentirem mais à vontade no novo ambiente.</p>	<p>“Interação social no ambiente de trabalho” (TAE 20, grifo da autora).</p> <p>“Treinamento do setor a qual será lotado e participação de fato pelo menos das atividades desenvolvidas por esse setor” (TAE 28, grifo da autora).</p> <p>“Uma apresentação das instalações, estrutura do prédio, seria bem interessante” (TAE 29, grifo da autora).</p>
Valorização Profissional - Capacitações	Direitos e Deveres do Servidor	<p>A realização de um curso de formação sobre os principais direitos e deveres do servidor foi vista como uma medida importante para garantir que todos estejam cientes de suas responsabilidades e direitos dentro da instituição.</p>	<p>“Algum tipo de informativo sobre o que todos os setores fazem, informativo das atividades que o servidor vai fazer na instituição, palestras constantes de capacitação” (TAE 4, grifo da autora).</p> <p>“Um breve curso de formação sobre os principais direitos e deveres do servidor” (TAE 29, grifo da autora).</p>

Fonte: Dados das autoras, 2024.

Os temas abordados pelos participantes refletem uma preocupação constante com o reconhecimento da estrutura organizacional, a integração no ambiente de trabalho, a clareza dos processos internos, a inclusão e acessibilidade dos servidores, e a valorização profissional

dos técnicos administrativos em educação. Acredita-se ser essencial combinar uma apresentação institucional detalhada com apoio emocional e oportunidades de desenvolvimento contínuo, para garantir que os servidores se sintam integrados, valorizados e preparados para desempenhar suas funções de maneira satisfatória. A fala do TAE 7 sintetiza os anseios do grupo e pontua temas importantes para integrar um programa de acolhimento institucional.

Introdução à cultura e valores organizacionais do IFRO; Visão geral da estrutura organizacional e hierárquica; Procedimentos administrativos e burocráticos relevantes; apresentação dos benefícios e recursos disponíveis para os servidores; Orientações para segurança no trabalho e normas internas; Expectativas de desempenho e desenvolvimento profissional; Integração com equipes e colegas de trabalho; Apoio psicológico e emocional durante a transição; e Canais de comunicação interna e feedback (TAE 7).

É importante destacar que a Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO (Resolução Nº 2/REIT - CONSUP/IFRO, de 08 de janeiro de 2024), tem o intuito de subsidiar os programas, projetos e ações relacionados à saúde e qualidade de vida no trabalho que contemplem um dos eixos temáticos: Saúde Mental e Bem-estar Psicossocial, Saúde Física e Bem-Estar Corporal, Segurança do Trabalho e Prevenção de Acidentes e Adoecimentos ligados ao Trabalho, Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional, Relacionamento Interpessoal e Clima Organizacional, Educação em Saúde e Prevenção de Doenças, Reconhecimento e Valorização Profissional, Saúde Financeira e Previdenciária, Ética e Integridade, Cultura Organizacional e Engajamento, Comunicação Efetiva e Gestão do Conhecimento, Diversidade, Equidade e Inclusão.

Esta ação da instituição pode auxiliar na construção de projetos/programas voltados para o acolhimento e integração do servidor, uma vez que sua proposta atende a este propósito.

Quanto ao tipo de metodologias e modalidades (presencial/EAD), que devem ser utilizados em um programa, ação, projeto voltado para o acolhimento do servidor(a), a maioria dos participantes manifestou sua preferência pela Modalidade Híbrida. Indicando uma tendência para um modelo de acolhimento mais flexível e que combina os benefícios tanto do presencial quanto do online.

Apesar da preferência pela modalidade híbrida, há o registro de participantes que valorizam o acolhimento presencial. Isso demonstra que a interação pessoal e o contato direto continuam sendo importantes para muitos, conforme podemos analisar no quadro 6.

Quadro 6 - Preferências - Modalidades (Presencial/EaD)

Modalidade	Fala dos TAES
Híbrido (Presencial e EAD)	“Presencial é importante, mas híbrido é mais viável” (TAE 1).
	“Que seja viável tanto para quem gosta de ir presencial quanto EAD. Algo mais interativo, onde o servidor possa apontar erros sem se sentir julgado” (TAE 4).
	“Prefiro Modalidade híbrida de ensino” (TAE 20).
	“Presencial e EaD” (TAE 27).
Presencial	“A modalidade presencial é mais relevante por agregar mais calor e aconchego” (TAE 15).
	“[...] creio que a modalidade presencial é bem mais acolhedora” (TAE 29).

Fonte: Dados das autoras, 2024.

A preferência pelo formato presencial pode estar relacionada à percepção dos participantes de que esta modalidade pode proporcionar uma abordagem mais humana e calorosa no processo de acolhimento. No entanto, a flexibilidade do formato híbrido é reconhecida como um ótimo caminho para ampliar o alcance e a acessibilidade do programa.

Quanto aos métodos sugeridos para os programas de acolhimento do IFRO, os participantes da pesquisa recomendaram a utilização de metodologias expositivas e dialógicas, atividades lúdicas e seminários que promovam o protagonismo dos participantes. Palestras e rodas de conversa foram valorizadas por facilitarem a troca de experiências e o diálogo aberto, contribuindo para uma melhor integração dos servidores. Reuniões, diálogos síncronos e formações também foram apontados como ferramentas importantes. Além disso, foi sugerida a criação de materiais visuais e interativos como complemento para ajudar os servidores a se ambientarem no novo ambiente de trabalho. Metodologias que incentivam a interação, o aprendizado prático e o suporte contínuo são consideradas essenciais para o sucesso de um programa de acolhimento de servidores.

Para finalizar o questionário, solicitamos aos servidores sugestões (Quadro 7) de melhorias específicas no processo de Acolhimento de servidores técnicos administrativos para fortalecer a aplicação dos princípios da Educação Profissional e Tecnológica no Instituto Federal de Rondônia. Em resumo, as principais demandas dos servidores técnicos administrativos do IFRO em relação ao processo de acolhimento são: Um programa estruturado e institucionalizado; Formações voltadas para integração dos processos internos e na EPT; Criação de um ambiente acolhedor e favorável à integração com criações de comissões para ambientar o novo servidor.

Quadro 7 - Sugestões - Melhorias no processo de Acolhimento

Categoria	Sugestão (TAE)
------------------	-----------------------

Implementação e Institucionalização de um Programa de Acolhimento	<p>“Que seja institucionalizado num programa para todos os campi” (TAE 5, grifo da autora).</p> <p>“Como não há processo de acolhimento na instituição, não tenho nenhuma sugestão, porém seria de suma importância a implantação de um processo dessa natureza” (TAE 11, grifo da autora).</p> <p>“Sugiro que haja uma acolhida, pois desconheço qualquer programa ou ação neste sentido” (TAE 15, grifo da autora).</p> <p>“Acolhimento no campus Colorado foi bom, mas faltou acolhimento geral; faltou vínculos externos ao campus Colorado” (TAE 20, grifo da autora).</p> <p>“Implementar um processo de acolhimento na instituição” (TAE 27, grifo da autora).</p>
Formação/Treinamento - EPT	<p>“Não sei como é o programa de acolhimento. Mas penso eu que é NECESSÁRIO que todos os servidores antes de começar DE FATO suas atividades tenham um treinamento de o que é o IFRO (o que é EPT), como usar as ferramentas do IF, e o que você irá fazer dentro do IF. Muito professor e TAE trabalham por trabalhar e não fazem ideia do que seja de fato a EPT” (TAE 4, grifo da autora).</p> <p>“É necessário que os técnicos tenham compreensão dos conceitos base da EPT” (TAE 9, grifo da autora).</p> <p>“Quando ocorrer concurso e entrada de muitos servidores o IFRO poderia promover um dia para que todos pudessem ter uma breve formação de apresentação da Instituição e dos setores que a compõem, como funciona, o que faz cada setor. Se não puder ser presencialmente um que poderia gerar um “produto” quem sabe um “vídeo institucional bem produzido em Estúdio” para disponibilizar para o servidor ingressante conhecer a instituição em que está ingressando” (TAE 23, grifo da autora).</p>
Ações permanentes - Comissão	<p>“Ações permanentes” (TAE 18).</p> <p>“Criação de um comissão de ambientação para recepção de novos servidores técnicos administrativos” (TAE 19, grifo da autora).</p> <p>“Acredito que seria importante um programa de acolhimento, com objetivos estabelecidos. Para a execução seria interessante uma comissão para trabalhar o acolhimento” (TAE 12, grifo da autora).</p>

Fonte: Dados das autoras, 2024.

Conclui-se que os resultados obtidos nesta análise estão em consonância tanto com a literatura (Tessarini, 2021; Chiavenato, 2020; Silva *et al.*, 2020; Ferreira, 2008; Mikowaiski, 2019; Martins, 2019; Schuch, 2020; Mapa e Oliveira, 2024; Brito Neto, 2021; Pacheco, 2020; Azevedo, Almeida e Silva, 2017; Lunkes, 2022) quanto com os documentos institucionais utilizados para embasar as informações (PDI 2023-2027, PEI 2023, Portarias N° 266/PVCAL - CGAB/IFRO, de 26/05/2023, N° 251/PVCAL - CGAB/IFRO, de 29/05/2024 e Resolução n° 2/REIT - CONSUP/IFRO, de 08/01/2024). A pesquisa evidencia a necessidade de um processo de acolhimento formalizado e padronizado, que enfatize a formação contínua, a compreensão da missão institucional, os princípios basilares da EPT e a integração entre os setores e campi. Os participantes destacaram a importância de ações contínuas que facilitem a adaptação dos servidores, promovendo um ambiente acolhedor e equitativo. Dado que o

objetivo deste estudo é gerar conhecimentos aplicáveis à solução de problemas relacionados ao sentimento de pertencimento e à apropriação dos valores institucionais no IFRO, e considerando que essas ações impactam diretamente às atividades laborais dos profissionais atuantes na Educação Profissional, as propostas dos técnicos administrativos em educação podem contribuir significativamente para o fortalecimento institucional, melhoria do clima organizacional e o desenvolvimento profissional, além de servir de base para pesquisas futuras.

5 PRODUTO EDUCACIONAL

5.1 Descrição do Produto Educacional

O produto educacional produzido por meio desta pesquisa constitui-se em um livro digital intitulado “Guia de Acolhimento dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia – Uma proposta formativa centrada na EPT”.

Trata-se de uma Proposta formativa alinhada aos princípios da Educação Profissional e Tecnológica para auxiliar o Instituto Federal de Rondônia no processo de acolhimento, integração e socialização de novos servidores. O Produto Educacional foi produzido com base na análise de documentos institucionais, da revisão bibliográfica em diversas fontes (livros, artigos científicos, etc.) e a partir da identificação das necessidades percebidas pelos participantes da pesquisa (Servidores pertencentes ao quadro Técnico Administrativo em Educação) obtida por meio de questionário eletrônico *google.forms*. O material poderá contribuir com a construção de políticas institucionais e promoção de uma cultura organizacional que contemple os princípios norteadores da EPT, proporcionando ao indivíduo recém-chegado conhecimentos básicos e essenciais para que ele desenvolva com êxito suas atividades laborais em consonância com os objetivos e finalidades institucionais.

Figura 19 - Capa do Produto Educacional



Fonte: Dados das autoras (2025).

O guia de acolhimento é composto por 7 (sete) encontros, totalizando uma carga-horária de 42h, que podem ser adaptados para ocorrer de forma presencial, on-line ou híbrida, conforme as necessidades de cada campus/unidade. Sua programação diversificada é direcionada à formação e acolhimento dos novos servidores técnico-administrativos (TAE), com temas que abordam desde a introdução aos princípios da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) até o domínio das ferramentas digitais utilizadas na instituição.

Este material deverá auxiliar a equipe responsável pelo acolhimento dos novos servidores, que poderá ajustar a programação considerando fatores como tempo disponível, recursos financeiros e número de participantes. O guia ficará disponível na biblioteca do IFRO campus Porto Velho/Calama, na Plataforma EduCapes, e também será enviado para os participantes da pesquisa, Coordenadores(as) e Diretor(a) de Gestão de Pessoas de todas as unidades do IFRO.

5.2 Avaliação do Produto

Com o intuito de avaliar o produto educacional desenvolvido, foram elaborados dois instrumentos de geração de dados eletrônicos, utilizando a plataforma Google Forms. O primeiro formulário foi direcionado aos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) que integraram a amostra da pesquisa, enquanto o segundo foi destinado aos Coordenadores(as) e ao Diretor(a) de Gestão de Pessoas de cada unidade administrativa envolvida. A distribuição dos formulários ocorreu via correio eletrônico, concomitantemente ao envio do material de avaliação. Os formulários foram estruturados com base em questões que visavam aferir os seguintes aspectos: atratividade, envolvimento, compreensão, aceitação e alcance dos objetivos propostos para o produto educacional.

A etapa de avaliação contou com a participação de 10 (dez) servidores TAEs e 03 (três) membros das áreas de gestão de pessoas das respectivas unidades. As respostas obtidas foram submetidas a um processo de análise e síntese, cujos resultados encontram-se sumarizados nos quadros 8 e 9.

Quadro 8 - Formulário de Avaliação do PE - Servidores (respostas)

Item Avaliado	(Nº de participantes) Respostas	Análise
1. Atratividade do material	(08) “Ótimo” (01) “Muito Bom” (01) “Regular”	O Material foi considerado atrativo, com boa combinação entre forma e conteúdo para captar a atenção do público-alvo.
2. Reconhecimento como público-alvo	(03) “Muito” (09) “Bastante”	A maioria dos respondentes se reconhece como destinatário, indicando adequação da linguagem e do foco ao público TAE.
3. Encorajamento para ações propostas	(02) “Muito”, (07) “Bastante”, (01) “Pouco”.	A maioria se sente estimulada, mas há espaço para melhorar o engajamento.
4. Adequação do conteúdo à finalidade	(09) “Muito” (01) “Bastante”,	Os participantes indicam um excelente alinhamento com a proposta do produto; informações claras e pertinentes.
5. Adequação do formato à finalidade	(03) “Muito”, (07) “Bastante”	A avaliação demonstra que o formato do PE está de acordo com a sua finalidade.
6. Linguagem de fácil entendimento	(07) “Muito”, (03) “Bastante”	A linguagem foi considerada acessível, facilitando a compreensão do conteúdo.
7. Elementos visuais, cores e imagens	(03) “Muito”, (07) “Bastante”	Os elementos visuais contribuem para a apreensão do conteúdo.
8. Contribuição para o acolhimento e pertencimento	(07) “Muito”, (03) “Bastante”	A percepção predominante é que o produto contribuirá significativamente para a integração e o sentimento de pertencimento dos novos servidores TAES no IFRO.

9. Contribuição para atuação alinhada à missão institucional	(05) “Muito”, (05) “Bastante”	Os respondentes avaliam que o produto pode orientar a atuação profissional em conformidade com os objetivos do IFRO.
10. Sugestões de melhoria	Nenhuma registrada	-

Fonte: Dados das autoras, 2024.

Quadro 9 - Formulário de Avaliação do PE - CGP e DGP (respostas)

Item Avaliado	(Nº de participantes) Respostas	Análise
1. Atratividade do material	(03) “Ótimo”	O material apresenta um alto nível de atratividade, sugerindo que o design, linguagem e organização chamam a atenção e mantêm o interesse dos leitores.
2. Adequação ao IFRO (conteúdo e alinhamento com missão e valores)	(03) “Muito”	O conteúdo é percebido como coerente com a missão e os valores do IFRO, reforçando a relevância institucional do produto.
3. Elementos visuais, cores e imagens	(03) “Muito”	Os elementos visuais são reconhecidos como facilitadores da compreensão, evidenciando bom alinhamento gráfico com os objetivos pedagógicos.
4. Potencial para auxiliar em políticas institucionais de acolhimento	(03) “Muito”	O produto é visto como uma ferramenta estratégica para a construção de políticas de acolhimento voltadas aos TAEs.
5. Capacidade de proporcionar conhecimentos e sentimento de pertencimento	(01) “Muito”, (02) “Bastante”	O material é percebido como um ferramenta na integração dos servidores.
6. Sugestões de melhoria	Nenhuma registrada	-

Fonte: Dados das autoras, 2024.

Podemos considerar que o material foi bem avaliado em todos os critérios, especialmente em termos de linguagem, conteúdo e acolhimento institucional. As sugestões de melhoria não apontaram mudanças específicas no conteúdo do material. O resultado geral indica que o Guia está no caminho certo para cumprir seu propósito formativo e integrador, com grande potencial de fortalecimento da identidade institucional dos TAEs no IFRO.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao oferecer um acolhimento adequado aos servidores novatos, em consonância com os fundamentos conceituais da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), bem como propiciar uma formação continuada a esses profissionais, o Instituto Federal não apenas cumpre seu papel institucional, mas também concretiza sua proposta educacional.

O conceito de trabalho como princípio educativo e a busca por uma formação humana integral devem ser vivenciadas dentro do próprio contexto organizacional, criando um ambiente onde esses valores são incorporados não apenas nas atividades de ensino, ou por quem está diretamente ligado a ela (discentes e docentes), mas também na cultura institucional e nas atividades laborais de todos os atores educacionais envolvidos nesse processo de ensino-aprendizagem, incluindo os Técnicos Administrativos em Educação.

Como pudemos observar, por meio da construção do referencial teórico desta dissertação, independente do cargo, atividade ou setor de atuação, é inegável que a contribuição dos servidores técnico-administrativos é fundamental para alcançar os objetivos institucionais e para auxiliar na formação de cidadãos autônomos e críticos. Ao assumirem o papel de educadores, os TAES, colaboram ativamente com a criação de espaços de diálogo, reflexão e construção coletiva do conhecimento, favorecendo o desenvolvimento de uma cultura escolar democrática e participativa que não se restringe apenas à transmissão de conhecimentos técnicos, mas também engloba a formação integral dos indivíduos, preparando-os não só para o mercado de trabalho, mas também para o exercício pleno da cidadania e para a transformação social.

Por isso, faz-se necessário um acolhimento adequado e capaz de formar e informar esses profissionais sobre os conceitos e princípios basilares da EPT, para que assim compreendam a quem, para quem e por que desempenham suas atividades.

A apropriação das bases que norteiam a EPT proporciona a todos os técnicos-administrativos uma visão mais ampla e abrangente do propósito político-pedagógico da rede federal, fazendo com que esses atores educacionais compreendam como seu papel se encaixa dentro dos objetivos filosóficos institucionais, motivando-os a contribuir para o crescimento e fortalecimento da instituição, além de despertar um sentimento de pertencimento ao ambiente profissional.

Neste sentido, a proposta inicial desta pesquisa é a de conhecer a realidade dos processos de acolhimento, integração e socialização dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia, considerando as especificidades de uma

instituição ofertante da Educação Profissional e Tecnológica, bem como colaborar com a instituição na formação de suas políticas institucionais e promoção da cultura da integração e socialização que contemplem os princípios norteadores da EPT.

Para tanto, primeiramente, o estudo buscou mapear e descrever como ocorre a prática de integração e socialização do servidor TAE no Instituto Federal de Rondônia, e assim responder ao problema central desta pesquisa: como se dá a prática de acolhimento, integração e socialização dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia, considerando as especificidades de uma instituição ofertante da Educação Profissional e Tecnológica. Considerando que o processo de acolhimento institucional precisa ser comum a todos os servidores que ingressam no serviço público e que esta é uma etapa de suma importância para sua integração à cultura organizacional desse ambiente.

Os resultados da pesquisa revelam uma falha significativa no processo de acolhimento dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) no Instituto Federal de Rondônia (IFRO). Embora a maioria dos servidores reconheça a importância do acolhimento e da integração para o desempenho de suas funções, a realidade prática mostra a ausência de programas formais e estruturados nesse sentido.

Uma vez que os resultados demonstram que não há um programa, ação ou projeto institucional voltado para o acolhimento do servidor TAE na instituição, reforça-se a hipótese inicial da pesquisa, de que é possível que os servidores que compõem o quadro de Técnicos Administrativos do Instituto Federal de Rondônia ingressem na instituição e não se apropriem do conhecimento prévio e necessário, por meio de um processo de acolhimento, dos princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica.

Outro ponto importante da pesquisa é o fato de que, devido a falta de um procedimento padronizado para ambientar esses novos servidores, o acolhimento inicial dos Técnicos Administrativos no IFRO se limita, em sua maioria, à apresentação da rotina do setor e aos colegas de equipe, negligenciando aspectos políticos e pedagógicos fundamentais da instituição, e reforçando o estereótipo do TAE ser apenas um servidor executor de tarefas administrativas e burocráticas. Essa problemática se manifesta na percepção da maioria dos servidores, que consideram os princípios da EPT insuficientemente abordados nas atividades de integração e orientação.

No entanto, o estudo também evidencia um forte anseio dos TAEs por aprofundar seus conhecimentos em EPT. As iniciativas de busca por este conhecimento auto-iniciadas pelos servidores demonstram a necessidade de implementar e incentivar cada vez mais esta ação

com um projeto institucional, não só de formação inicial, mas também de formação continuada.

A pesquisa apontou para a necessidade de criação de um processo de acolhimento formalizado e padronizado, que enfatize a formação contínua, a compreensão da missão institucional, os princípios basilares da EPT e a integração entre os setores e campi. Os participantes destacaram a importância de ações que facilitem a adaptação dos servidores, promovendo um ambiente acolhedor e equitativo.

A ausência deste programa de formação e acolhimento institucional culminou para uma proposta de desenvolvimento de um Produto Educacional que pudesse auxiliar o Instituto Federal de Rondônia na construção de políticas institucionais que promovam um processo de acolhimento do servidor TAE, centrado nos princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica.

A construção do Guia de Acolhimento dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia – Uma proposta formativa centrada na EPT, tem como finalidade proporcionar ao servidor recém-chegado conhecimentos básicos e essenciais para que ele desenvolva com êxito suas atividades laborais em consonância com os objetivos e finalidades institucionais, bem como desenvolver habilidades que favoreçam a integração e o sentimento de pertencimento à instituição.

Enxerga-se nesta proposta formativa a possibilidade real de formar Técnicos administrativos para o trabalho, numa concepção integradora, unitária, politécnica e omnilateral. Seria esta a chance de propor um acolhimento centrado no trabalho como princípio educativo, valorizando a experiência prática e o aprendizado contextualizado, proporcionando aos servidores a oportunidade de aplicar conhecimentos teóricos na prática, desenvolver habilidades técnicas e sociais, e compreender a relevância do seu trabalho para a sociedade.

Acredita-se que foi cumprido o objetivo geral que se propôs nesta pesquisa, de elaborar uma proposta formativa alinhada à EPT que auxilie o Instituto Federal de Rondônia no processo de acolhimento do servidor TAE recém-empassado, removido ou redistribuído, centrada nos princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica. Portanto, sugere-se que a pesquisa cumpriu o seu propósito e que a pesquisadora pretende continuar com seu trabalho contribuindo para o aprimoramento dos processos de formação inicial e continuada em EPT no âmbito institucional.

Dado que o objetivo deste estudo é gerar conhecimentos aplicáveis à solução de problemas relacionados ao sentimento de pertencimento e à apropriação dos valores

institucionais no IFRO, e considerando que essas ações impactam diretamente às atividades laborais dos profissionais atuantes na Educação Profissional, as ideias propostas pelos técnicos administrativos em educação podem contribuir significativamente para o fortalecimento institucional, melhoria do clima organizacional e o desenvolvimento profissional, além de servir de base para pesquisas futuras.

Com base na pesquisa, recomenda-se à alta gestão do IFRO avaliar a possibilidade de implementar um programa de acolhimento estruturado e padronizado em todos os campi do IFRO, de acordo com as necessidades da Administração, com o objetivo de ser continuamente aperfeiçoado, promovendo a melhoria constante dos processos de aprendizagem organizacional.

REFERÊNCIAS

ACOLHIMENTO. *In*: DICIO, **Dicionário Online de Português**. Porto: 7Graus, 2024. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/acolhimento/>. Acesso em: 4 ago. 2024.

ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso de. **Estudo de caso em pesquisa e avaliação educacional**. Brasília: Liberlivros, 2005. p. 7-70.

AZEVEDO, Gustavo Cravo de; ALMEIDA, Maíta Carvalho de; SILVA, Patrícia Vieira da. Relato de Experiência - O Seminário de Integração dos Técnicos Administrativos em Educação da UFRJ (SINTAE UFRJ): dados sobre participação no evento e sobre formação do corpo técnico. *In*: SANTOS, Geovane Santana dos ... [et al.]. (Org.). **Gestão Pública: A visão dos técnicos-administrativos em educação das universidades públicas e institutos federais**, vol. 4. São Carlos, SP: Pedro & João, 2017. p. 70-79. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/3277>. Acesso em: 1 set. 2024.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRASIL. Conselho Nacional da Educação. Câmara de Educação Básica. **Resolução nº 2, de 11 de setembro de 2001**. Diretrizes Nacionais para Educação Especial na Educação Básica. Diário Oficial da União, Brasília, 14 set. 2001. Seção IE, p. 39-40, 2001. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0201.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, 13 jan. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008**. Altera dispositivos da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica. Brasília, DF, 2008. Disponível em: https://www.google.com/search?q=http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11741.htm%23art3. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF, 2008a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. **Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021**. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação, Conselho Pleno. Brasília, 2021. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cne/cp-n-1-de-5-de-janeiro-de-2021-29776757>
8. Acesso em: 28 maio 2024.

BRITO NETO, José Arimatéia de. **EPT digital**: protótipo de aplicativo para ambientação de professores do Instituto Federal do Piauí. 2021. 91 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal do Piauí, Parnaíba, 2021. Disponível em: <http://bia.ifpi.edu.br:8080/jspui/handle/123456789/908>. Acesso em: 11 maio 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de vendas**. [S. l.]: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788597024074. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074/>. Acesso em: 6 maio 2023.

CIAVATTA, Maria. A formação integrada: a escola e o trabalho como lugares de memória e de identidade. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise (Orgs.). **Ensino Médio Integrado**: concepções e contradições. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2010. p. 1-20.

DELVAS, Rodrigo Leandro. **A importância do acolhimento e da integração na cultura organizacional**: o manual de acolhimento como instrumento de socialização de novos servidores do Instituto Federal do Triângulo Mineiro-uma proposta. 2017. Dissertação (Mestrado) - Instituto Politécnico do Porto, Portugal, 2017.

FERREIRA, Sandra. **Acolhimento, integração e empenhamento organizacional**: estudo de caso no sector das telecomunicações. 2008. 131 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Lisboa, 2008.

FERRETI, Celso João. Educação profissional. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Cancelli; VIEIRA, Livia Fraga (Orgs.). **Dicionário**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. p. 1-4.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional**: formação, tipologias e impactos. São Paulo: Makrom, 1991.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação e Trabalho: bases para debater a Educação Profissional Emancipadora. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 71-87, jan./jun. 2001.

IFRO. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2023-2027)**. Porto Velho, RO: IFRO, fev. 2024. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/pdi-2023-2027>. Acesso em: 1 mar. 2024.

IFRO. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. **Plano Estratégico do IFRO (PEI 2023)**. Porto Velho, RO: IFRO, fev. 2024. Disponível em: https://portal.ifro.edu.br/images/PRODIN/PDI_2023_-_2027/PLANO ESTRATEGICO_INS TITUCIONAL_PEI.pdf. Acesso em: 1 mar. 2024.

IFRO. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. **Resolução nº 2/REIT - CONSUP/IFRO, de 08 de janeiro de 2024**. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/consup-nav/resolucoes/2024/14519-resolucao-consup-ifro-n-3-de-8-d-e-janeiro-de-2024>. Acesso em: 6 mar. 2024.

INTEGRAÇÃO. In: DICIO, **Dicionário Online de Português**. Porto: 7Graus, 2024. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/integracao/>. Acesso em: 04 ago. 2024.

JANESCH, Zuleide Maria; NOVAES, Alex Ferreira. Análise de manuais de integração de novos funcionários. In: LIMA, Luiz Cláudio de (Org.). **Tópicos em Gestão de Pessoas – Volume 1**. Belo Horizonte, MG: Poisson, 2017. p. 248-256. Disponível em: <https://poisson.com.br/livros/pessoas/volume1/Topicos%20em%20Gestao%20de%20Pessoas%20-%20vol1.pdf>. Acesso em: 10 maio 2023.

LUNKES, Karen Werlang. **Formação continuada**: contribuições para os profissionais da educação durante o estágio probatório em instituição federal de ensino. 2022. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://dspace.ifrs.edu.br/xmlui/handle/123456789/511?show=full>. Acesso em: 1 set. 2024.

MAGALHÃES, Caroline Stéphanie Campos Arimatéia. **Trabalho educativo do técnico-administrativo do IFRN/CNAT**: consensos e dissensos. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Natal, RN, 2016.

MAPA, Giselle Freitas; OLIVEIRA, Adilson Ribeiro de. Os Técnico-Administrativos em Educação (TAE) e sua participação como educadores na perspectiva da formação integral no âmbito da educação profissional e tecnológica. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 5, p. 2968-2682, 2024.

MARTINS, Ana Paula Araújo. **Princípios norteadores da EPT presentes na cultura escolar**: um estudo de caso no ifg-campus itumbiara. 2019. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal Goiano, Morrinhos, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ifgoiano.edu.br/handle/prefix/648>. Acesso em: 1 set. 2024.

MIKOWAISKI, Gina. **Caminhos de ambientação e socialização de novos servidores**. 2019. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ifrs.edu.br/handle/123456789/196>. Acesso em: 10 maio 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.). **Pesquisa Social**: Teoria, método e criatividade. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MOURA, Dante Henrique. Educação Básica e Educação Profissional e Tecnológica: dualidade histórica e perspectivas de integração. **Holos**, a. 23, v. 2, p. 4-30, 2007.

PACHECO, Eliezer. Desvendando os institutos federais: identidade e objetivos. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, v. 4, n. 1, p. 4-22, 2020.

PACHECO, Eliezer Moreira. **Os Institutos Federais Uma Revolução da Educação, Profissional e Tecnológica**. Brasília, 2011. E-book. Disponível em: <http://proedu.rnp.br/bitstream/handle/123456789/1274/Os%20institutos%20federais%20-%20Ebook.pdf?sequence=1>. Acesso em: 23 jun. 2024.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMOS, Marise Nogueira. **História e política da educação profissional**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014. (Coleção formação pedagógica; v. 5).

SCHEIN, Edgar H. **O guia de sobrevivência da cultura corporativa**. [S. l.]: John Wiley & Sons, 2009.

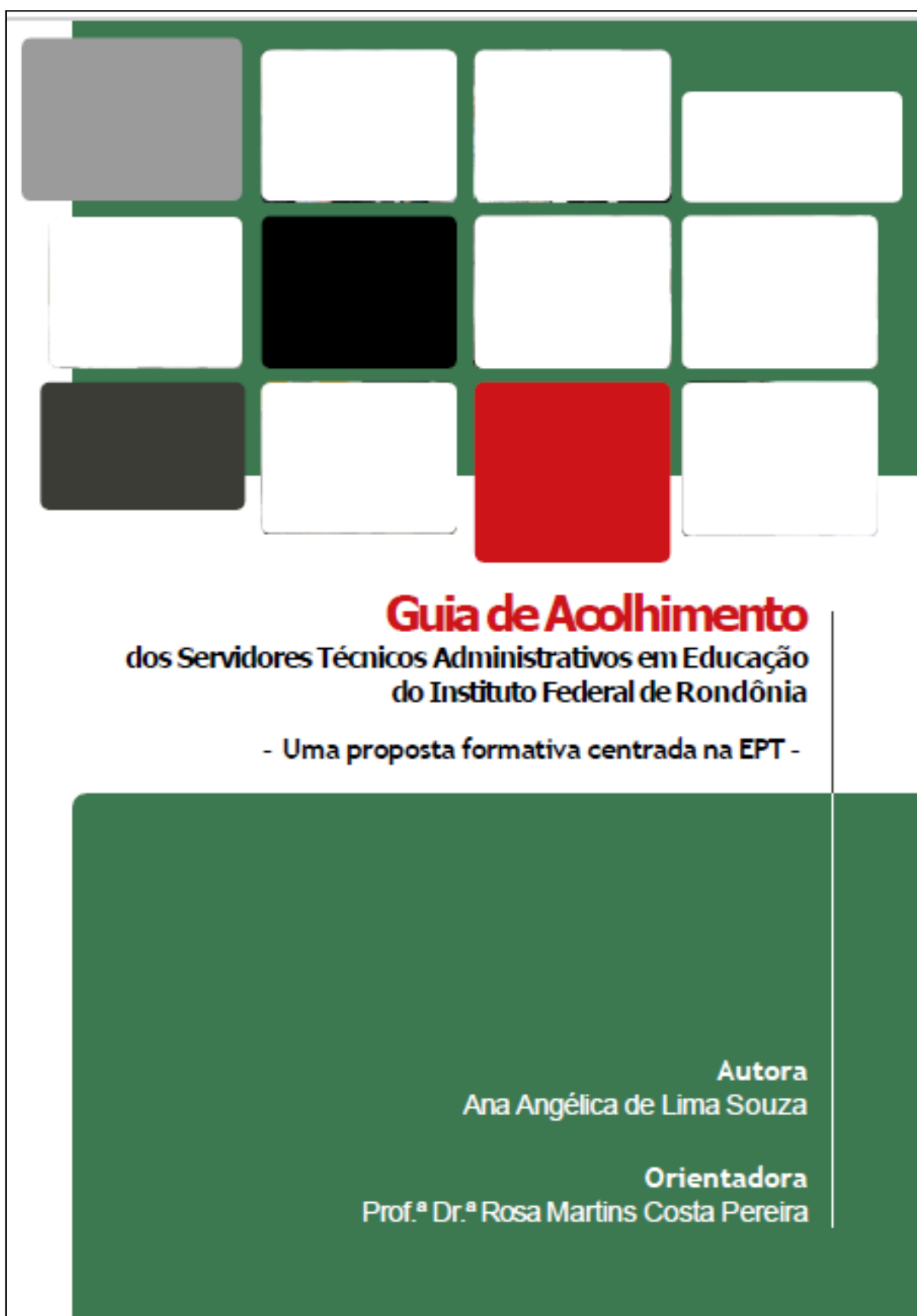
SHUCH, Edison Viana. **Trabalho do Técnico Administrativo do IFSUL Campus Avançado Jaguarão na educação profissional e tecnológica: uma ação formativa**. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal Sul-rio-grandense, Charqueadas, 2020.

SILVA, Francislene Rosas da; SILVA, Ronegildo de Souza; CALIXTO, Patrícia Mendes; AZEVEDO, José Marlo Araújo de. Acolhimento institucional e integração docente: articulação necessária ao início da docência na educação profissional no extremo oeste da Amazônia. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, v. 4, n. Especial, p. 165-189, 2020.

SOUSA, Daniele Ferreira de. **Os sentidos atribuídos ao trabalho e a prática docente em Educação Profissional e Tecnológica**. 2019. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas, Manaus, 2019. Disponível em: <http://repositorio.ifam.edu.br/jspui/handle/4321/309>. Acesso em: 11 maio 2023.

TESSARINI JUNIOR, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 19, n. especial, p. 811-823, nov. 2021.

APÊNDICE A - PRODUTO EDUCACIONAL



FICHA

TÉCNICA

DADOS DO PRODUTO EDUCACIONAL

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia-IFRO

Origem do Produto

Trabalho de dissertação "O Acolhimento dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia centrado nos princípios da Educação Profissional e Tecnológica".

Autor da pesquisa

Ana Angélica de Lima Souza

Orientador da pesquisa

Prof.ª Dr.ª Rosa Martins Costa Pereira

Áreas de conhecimento

Ensino. Educação Profissional e Tecnológica.

Registro do produto

Biblioteca do IFRO-Campus Porto Velho Calama, 2025

Disponibilidade

Irrestrita, preservando os direitos autorais, bem como a proibição do uso comercial do produto.

Instituições envolvidas

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO.

Idioma

Língua Portuguesa

Cidade

Porto Velho

País

Brasil

Diagramação

Marcus Munhoz e
Ana Angélica de Lima Souza

O que é o produto?

Trata-se de uma Proposta formativa alinhada aos princípios da Educação Profissional e Tecnológica para auxiliar o Instituto Federal de Rondônia no processo de acolhimento, integração e socialização de novos servidores. A proposta formativa foi elaborada com base nas análises aprofundada de documentos institucionais, da revisão bibliográfica em diversas fontes (livros, artigos científicos, etc.) e a partir da identificação das necessidades percebidas pelos participantes da pesquisa (Servidores pertencentes ao quadro Técnico Administrativo em Educação) obtida por meio de questionário eletrônico google.forms. O material poderá contribuir com a construção de políticas institucionais e promoção de uma cultura organizacional que contemple os princípios norteadores da EPT, proporcionando ao indivíduo recém-chegado conhecimentos básicos e essenciais para que ele desenvolva com êxito suas atividades laborais em consonância com os objetivos e finalidades institucionais.

Objetivo

Auxiliar o Instituto Federal de Rondônia na construção de políticas institucionais que promovam um processo de acolhimento do servidor TAE, centrado nos princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica.

Público-alvo

Servidores Técnicos Administrativos em Educação do IFRO.

Finalidade

Proporcionar ao servidor recém-chegado conhecimentos básicos e essenciais para que ele desenvolva com êxito suas atividades laborais em consonância com os objetivos e finalidades institucionais, bem como desenvolver habilidades que favoreçam a integração e o sentimento de pertencimento à instituição.

Palavras-chave

Acolhimento; Técnicos Administrativos em Educação; Proposta Formativa; EPT.

Sumário

SOBRE AS AUTORAS.....	7
APRESENTAÇÃO.....	8
A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE ACOLHIMENTO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NOS INSTITUTOS FEDERAIS.....	11
Sobre a Pesquisa - O Acolhimento Institucional no IFRO: Percepções e Sugestões dos TAES.....	13
ENCONTRO 1.....	15
ENCONTRO 2.....	18
ENCONTRO 3.....	20
ENCONTRO 4.....	24
ENCONTRO 5.....	27
ENCONTRO 6.....	30
ENCONTRO 7.....	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
REFERÊNCIAS.....	34

“Considerar o trabalho como princípio educativo equivale dizer que o ser humano é produtor de sua realidade e, por isto, se apropria dela e pode transformá-la. Equivale dizer, ainda, que nós somos sujeitos de nossa história e de nossa realidade.”

MARISE RAMOS

SOBRE AS

AUTORAS

Ana Angélica de Lima Souza



Licenciada em Matemática pela Universidade Federal de Rondônia (2011), Especialista em Administração Pública pela Universidade Cândido Mendes (2018) e em Gestão de Educação a Distância pelo Instituto Federal de Rondônia (2022), Mestranda pelo Programa de Mestrado em Educação Profissional Tecnológica - ProfEPT/IFRO. Tem experiência na área administrativa e interesse na área da Educação Básica e Ensino Profissional e Técnico.

É servidora do quadro Técnico Administrativo em Educação do Instituto Federal de Rondônia Campus Porto Velho Calama.

Contato: anangelica.dls@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9555060294798395>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8577-8994>

Rosa Martins Costa Pereira



Licenciada em Pedagogia pela Universidade Federal de Rondônia (UNIR/1999), Especialista em Metodologia do Ensino Superior e em Gestão Escolar (UNIR-2001 e 2003), Mestre em Geografia pela Universidade Federal de Rondônia (UNIR-2008) e Doutora em Geografia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR, 2016). Pós-Graduada em Intervenção ABA para Autismo e Deficiência Intelectual pelo CBI of Miami. Tem experiência e interesse na área de Educação, Psicologia do desenvolvimento e da aprendizagem, Geografia e Ensino.

É professora EBTB do Instituto Federal de Rondônia na área de Pedagogia, atuando no Curso de Licenciatura em Pedagogia e professora do quadro permanente do Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT) e do Mestrado em Geografia (PROFGEO).

Contato: rosa.martins@ifro.edu.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5081343839655530>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2634-9222>

APRESENTAÇÃO

O que é?

O Guia de Acolhimento dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia – Uma proposta formativa centrada na EPT corresponde ao Produto Educacional desenvolvido a partir da pesquisa intitulada “O Acolhimento dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia centrado nos princípios da Educação Profissional e Tecnológica”, elaborada pela mestranda Ana Angélica de Lima Souza, sob orientação da Prof.^a Dra. Rosa Martins Costa Pereira, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica do Programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), ofertado pelo IFRO campus Porto Velho Calama.

Com base na análise de dados gerados a partir de questionários respondidos por servidores pertencentes à Carreira Técnico Administrativo em Educação do IFRO e da revisão bibliográfica em diversas fontes (livros, artigos científicos, documentos institucionais, etc.), elaboramos uma proposta formativa alinhada aos princípios da Educação Profissional e Tecnológica para auxiliar o Instituto Federal de Rondônia no processo de acolhimento, integração e socialização de novos servidores.

A proposta, construída segundo a identificação das necessidades percebidas pelos participantes e das especificidades de uma instituição ofertante de Educação Profissional poderá contribuir com a construção de políticas institucionais e promoção de uma cultura organizacional que contemple os princípios norteadores da EPT, proporcionando ao indivíduo “recém-chegado” conhecimentos básicos e essenciais para que ele desenvolva com êxito suas atividades laborais em consonância com os objetivos e finalidades institucionais.



Como está organizado?

O guia de acolhimento é composto por 7 (sete) encontros, totalizando uma carga-horária de 42h, que podem ser adaptados para ocorrer de forma presencial, on-line ou híbrida, conforme as necessidades de cada campus/unidade. Segue abaixo a descrição de cada encontro:

O primeiro encontro tem como objetivo dar as boas-vindas aos novos servidores do IFRO, proporcionando um ambiente acolhedor e informativo. A programação foi elaborada para apresentar a história, a missão e a estrutura física da instituição, além de promover a integração entre os novos membros da equipe.

O segundo encontro do programa de acolhimento tem como objetivo principal familiarizar os novos servidores com as normas e procedimentos internos do IFRO, proporcionando uma base sólida para o desenvolvimento de suas atividades.

O Terceiro encontro busca proporcionar aos novos servidores uma experiência que valorize a saúde, o bem-estar e a diversidade no ambiente de trabalho. Por meio de atividades práticas e teóricas, os participantes terão a oportunidade de refletir sobre a importância desses temas para o desenvolvimento pessoal e profissional, e para a construção de um ambiente de trabalho mais humano e acolhedor. A indicação dos Temas: Educação Emocional e Autoconhecimento e Empatia e Respeito às Diversidades para serem trabalhados em formato de Trilhas Formativas, deverá oportunizar diferentes e individualizados percursos de formação continuada.

O quarto encontro tem a finalidade de conectar os novos profissionais à identidade e às práticas da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no âmbito do IFRO, bem como discutir a relevância do trabalho como princípio educativo nas atividades dos agentes educadores, em especial dos TAES.

O quinto encontro procura promover uma cultura organizacional positiva, baseada na ética, no respeito e na valorização dos servidores. Ao abordar temas como direitos e deveres, carreira, assédio moral e sexual, e a construção de uma imagem positiva da profissão, as Trilhas Formativas propostas buscam fortalecer o sentimento de pertencimento e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

O sexto encontro possibilita a ambientação dos novos servidores com os sistemas de gestão de informação utilizados no IFRO.

O sétimo encontro visa celebrar, por meio de uma cerimônia de encerramento, as conquistas dos novos servidores e assim fortalecer o sentimento de pertencimento à instituição.

Como utilizar o material?

O Guia de Acolhimento dispõe de uma programação diversificada e direcionada à formação e acolhimento dos novos servidores técnico-administrativos (TAE), com temas que abordam desde a introdução aos princípios da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) até o domínio das ferramentas digitais utilizadas na instituição. Cada encontro foi planejado, com atividades específicas, tipos de modalidades (presencial ou on-line), indicação dos responsáveis pela execução e a carga horária que deverá ser destinada para cada momento.

Este material deverá auxiliar a equipe responsável pelo acolhimento dos novos servidores, que poderá ajustar a programação considerando fatores como tempo disponível, recursos financeiros e número de participantes. Os encontros poderão ser realizados de forma integral, individualmente ou em ordem diferente do sugerido, permitindo que cada unidade/campi construa seu percurso de aprendizagem de acordo com suas necessidades e objetivos.



Além disso, a proposta formativa disponibiliza uma variedade de materiais de apoio, como sugestão de leituras e dinâmicas de grupo, vídeos, utilização de produtos educacionais, podcasts, faixas de curiosidade, saiba mais!, entre outros, que enriquece o processo de formação e proporciona aos servidores a oportunidade de aprofundar seus conhecimentos nas temáticas abordadas. Para ter acesso a estas sugestões de materiais de apoio basta clicar nos links e ícones indicados em cada encontro.

A recomendação de plataformas de cursos EaD, por sua vez, possibilita que os servidores complementem sua formação e adquiram a carga horária necessária para a sua primeira progressão por capacitação, um aspecto fundamental para o desenvolvimento profissional.

Por fim, destacamos que os temas abordados foram cuidadosamente selecionados para oferecer aos novos servidores uma introdução clara e objetiva aos princípios da Educação Profissional e Tecnológica, além de ferramentas e conhecimentos essenciais para o exercício de suas funções. Vale destacar que o conteúdo deste material, embora focado nos Técnicos Administrativos em Educação, possui uma abrangência que o torna útil para diversos públicos, incluindo docentes e funcionários terceirizados.

Informações complementares estão disponíveis na dissertação: “O Acolhimento dos servidores técnicos administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia centrado nos princípios da Educação Profissional e Tecnológica”. Disponível em: https://drive.google.com/drive/folders/1v_3cqz1FJEAafdoHOS4xvnQxXLknwgk?usp=sharing

Linha de pesquisa:

Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT).



A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE ACOLHIMENTO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NOS INSTITUTOS FEDERAIS

O processo de acolhimento do servidor ao seu local de trabalho faz parte do seu primeiro contato com a instituição e é exatamente neste momento que os vínculos e sentimentos de pertencimento serão estabelecidos. Para Chiavenato (2020) a integração do servidor novato e a sua familiarização com as atividades a serem desempenhadas é o primeiro passo para a sua socialização dentro do ambiente organizacional.

Os programas de acolhimento e integração, dentro das organizações, segundo Ferreira (2008), têm como objetivo habituar os novos membros com a cultura, as normas, os valores e a missão da instituição. Este é um momento de aprendizagem para o servidor "recém-chegado" e deve ir além das apresentações aos processos burocráticos que ele irá exercer, não se limitando apenas ao tour realizado no seu setor de lotação. É necessário que o servidor se aproprie, antes de iniciar suas atividades laborais, das práticas e filosofias predominantes na organização, bem como perceba o ambiente e crie laços com a sua cultura. Caso contrário, Mikowaiski (2019, p. 20) afirma que "essa lacuna na formação do novo servidor poderá afetar negativamente o seu desempenho, causando-lhe frustrações em relação ao trabalho que se inicia, bem como as expectativas da equipe que aguarda o novo servidor".



Os Institutos Federais de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, criados pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, têm como proposta "entender a educação como instrumento de transformação e de enriquecimento do conhecimento, capaz de modificar a vida social e atribuir maior sentido e alcance ao conjunto da experiência humana" (Pacheco, 2011, p. 52), por meio de processos educativos contra hegemônicos, articulando ensino, pesquisa e extensão.

Essa instituição, que preza pelo desenvolvimento integral dos sujeitos, possui em seu quadro de servidores duas categorias profissionais: os Docentes e os Técnicos Administrativos em Educação (TAES). Ambas as carreiras devem compreender e trabalhar em prol da proposta da oferta de uma Educação Profissional e Tecnológica, cujo objetivo é a formação integral de profissionais aptos a atuarem nos mais diversos segmentos do mundo do trabalho.

As práticas educacionais centradas no trabalho como princípio educativo, formação humana integral e educação politécnica, constituem a base conceitual que sustentam a proposta de um ensino emancipador e devem fazer parte da vivência profissional não apenas do docente que está diretamente ligado à atividade fim da instituição, como também do técnico administrativo, que auxilia os professores e alunos nos processos de ensino-aprendizagem, e que por muitas vezes acaba não participando desta formação política-pedagógica por atuar em setores especificamente voltados para atender demandas burocráticas e administrativas.

Vale destacar que os servidores que integram o corpo de Técnicos Administrativos em Educação nas Instituições Federais de Ensino detêm a responsabilidade primordial de conceber, organizar, implementar e avaliar as atividades pertinentes ao ensino, pesquisa e extensão. O comprometimento, dedicação e envolvimento ativo desses profissionais são de suma importância para garantir o pleno funcionamento das áreas administrativas e acadêmicas. E por isso, devem ser reconhecidos como atores educacionais, pois ao oferecerem suporte técnico e pedagógico, os TAES contribuem também para a formação dos estudantes. Pacheco (2011) enfatiza que,

[...] todos aqueles que interagem com educandos são educadores, cada um dentro da especificidade de sua tarefa. Professores, técnicos, funcionários e tantos outros são todos trabalhadores em educação. Suas atuações na escola devem ser integradas pedagogicamente, tendo o reconhecimento da escola enquanto ação educativa. (Pacheco, 2011, p. 8, grifo das autoras).



Contudo, a natureza multifacetada da carreira impede muitas vezes que o TAE receba uma formação indispensável para o alinhamento das suas atividades laborais com os objetivos da instituição. Para Schuch (2020), a ausência de uma formação específica para os técnicos ao ingressarem nas instituições contribui para o desconhecimento da legislação e das bases que norteiam a EPT. Esta falha no processo interno da organização resulta na criação de uma categoria paralela de servidores que desempenha suas atividades laborais de forma não integrada aos seus conceitos fundantes, comprometendo sua atuação e contrariando os objetivos institucionais.

Conhecer o ambiente profissional, por meio de uma orientação dirigida e bem estruturada, é o ponto de partida para que os novos funcionários se integrem e atuem de forma alinhada aos objetivos da organização. De acordo com Silva et al. (2020, p. 168), "um servidor que conhece bem sua organização sabe quem procurar para resolver problemas, comunica informações de forma clara e precisa, domina os processos internos e se identifica com sua cultura".

O Acolhimento inicial do servidor é essencial na sua formação profissional e para a construção de uma identidade institucional sólida e coerente. É fundamental que os institutos invistam no fortalecimento das ações de acolhida e integração do servidor recém-chegado, segundo Silva et al. (2020, p. 168) isso possibilitará que estes servidores se “apropriem da cultura organizacional, visando à formação e a capacitação política, pedagógica, administrativa e nas atividades educacionais de ensino, pesquisa e extensão da rede federal”.

Ao oferecer um acolhimento adequado aos servidores novatos que atuam na rede de educação profissional, alinhada aos fundamentos conceituais da EPT, bem como propiciar uma formação continuada a esses profissionais, a instituição está, na verdade, promovendo a vivência prática de sua própria proposta educacional. O conceito de trabalho como princípio educativo e a busca por uma formação humana integral deve começar dentro do próprio contexto organizacional, criando um ambiente onde esses valores são incorporados não apenas nas atividades de ensino, ou por quem está diretamente ligado a ela (no caso os docentes), mas também na cultura institucional e nas atividades laborais de todos os atores educacionais, incluindo os TAES.

Destarte, ao apropriar-se dos fundamentos da EPT, os Técnicos Administrativos podem contribuir de maneira mais significativa para a construção de um ambiente educacional que promova a participação ativa dos estudantes no processo de aprendizagem. Colaborando ativamente com a criação de espaços de diálogo, reflexão e construção coletiva do conhecimento, favorecendo o desenvolvimento de uma cultura escolar democrática e participativa que não se restringe apenas à transmissão de conhecimentos técnicos, mas também engloba a formação integral dos indivíduos, preparando-os não apenas para o mercado de trabalho, mas também para o exercício pleno da cidadania e para a transformação social.

Sobre a Pesquisa - O Acolhimento Institucional no IFRO: Percepções e Sugestões dos TAES

Atualmente, o Instituto Federal de Rondônia - IFRO conta com uma equipe de 1312 servidores, sendo 636 docentes efetivos, 125 docentes substitutos e 551 técnicos administrativos, dedicados ao desenvolvimento e fortalecimento da missão educacional e científica da instituição. Diante do exposto, e considerando que o processo de acolhimento institucional precisa ser comum a todos os servidores que ingressam no serviço público e que esta é uma etapa de suma importância para sua integração à cultura organizacional desse ambiente, a pergunta que se apresenta é: *como se dá a prática de acolhimento, integração e socialização dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia, considerando as especificidades de uma instituição ofertante da Educação Profissional e Tecnológica?*

Com o intuito de responder a este problema de pesquisa e alcançar o objetivo geral do estudo que é a elaboração deste Produto Educacional capaz de auxiliar o IFRO no processo de acolhimento de novos servidores, fez-se necessário analisar a percepção dos envolvidos, no caso os Técnicos Administrativo em Educação, sobre a temática de acolhimento institucional.

A pesquisa combinou a análise de fontes secundárias, como artigos científicos, livros e documentos oficiais, que serviram para fundamentar teoricamente o estudo e contextualizar o objeto de pesquisa, com a geração de dados primários por meio de um questionário aplicado aos servidores técnico-administrativos do IFRO ocupantes de cargos diversos, com tempo de serviço igual ou inferior a 36 meses, que permitiu a geração de dados originais sobre a percepção dos servidores em relação ao tema.

Como resultado da análise dos dados obtidos, é possível concluir que para os Técnicos Administrativos em Educação que participaram da pesquisa, o sentimento de acolhimento está profundamente ligado à forma como foram recepcionados. Eles destacam a importância do primeiro contato com os colegas e o ambiente de trabalho, bem como das atividades em grupo, que facilitam a socialização e a construção de relacionamentos.

A maneira como foram apresentados à estrutura organizacional e aos processos de trabalho também é considerada fundamental neste momento de acolhida. Além disso, pontuaram que um clima organizacional positivo, caracterizado pela cordialidade e pelo respeito, contribui significativamente para que se sintam acolhidos. Os participantes ressaltaram ainda a importância do acompanhamento do servidor durante o período inicial, para que se sintam seguros e confiantes no desempenho de suas funções, e portanto pertencentes à instituição.

Os resultados da pesquisa revelam uma falha significativa no processo de acolhimento dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) no Instituto Federal de Rondônia (IFRO). Embora a maioria dos servidores reconheça a importância do acolhimento e da integração para o desempenho de suas funções, a realidade prática mostra a ausência de programas formais e continuados nesse sentido.

A constatação da ausência de um programa de acolhimento institucional culminou nesta proposta de desenvolvimento de um Produto Educacional que enfatiza a formação contínua, a compreensão da missão institucional, os princípios basilares da EPT e a integração entre os setores e campi. Os participantes, que auxiliaram na construção desta proposta formativa, destacaram a importância de ações contínuas que facilitem a adaptação dos servidores, promovendo um ambiente acolhedor e equitativo. Dado que o objetivo deste estudo é gerar conhecimentos aplicáveis à solução de problemas relacionados ao sentimento de pertencimento e à apropriação dos valores institucionais no IFRO, e considerando que essas ações impactam diretamente às atividades laborais dos profissionais atuantes na Educação Profissional, as ideias propostas pelos técnicos administrativos em educação podem contribuir significativamente para o fortalecimento institucional, melhoria do clima organizacional e o desenvolvimento profissional, além de servir de base para pesquisas futuras.



ENCONTRO 1

Carga-horária total: 8h

Objetivos:

- Proporcionar um momento acolhedor aos novos servidores;
- Fazer uma introdução sobre o histórico da Educação Profissional no Brasil;
- Apresentar os objetivos, a missão e os aspectos da estrutura organizacional e física do IFRO aos novos servidores.

Primeiro momento...

Acolhimento Inicial (Boas-vindas aos novos servidores):

- **Personalizar a experiência:**
 - Enviar um e-mail de boas-vindas personalizado antes do encontro, com informações sobre a programação e expectativas.
 - Preparar um material de boas-vindas com o nome do servidor, fotos da equipe e/ou imagens da instituição.
 - Entregar um Kit (camisa, bloco de anotações, canetas, sacolas, canecas/squeezes) com a logo da instituição a fim de criar uma conexão com o servidor novato e o ambiente de trabalho.
 - Organizar uma dinâmica de grupo (quebra-gelo) para criar um momento de interação interpessoal e descontração com os novos servidores e a equipe.
- **Criar um ambiente acolhedor:**
 - Preparar o espaço com elementos que representem a cultura e valores organizacionais do IFRO.
 - Oferecer um coffee break aos servidores novatos ou um momento de confraternização informal.

Responsável: Equipe organizadora e/ou CGP/DGP

Duração: 3h

Modalidade: Presencial

Sugestão para dinâmica de grupo:

Dinâmica: “Quebra-Gelo: Apresentação Criativa”

Consiste em: “Cada participante deve se apresentar ao grupo de uma forma criativa, seja contando uma história engraçada ou significativa sobre si mesmo, trazendo um objeto que o represente ou usando uma metáfora para descrever sua personalidade.”

Essa dinâmica é uma excelente ferramenta para fortalecer o senso de equipe e promover um ambiente colaborativo. Ao compartilhar aspectos pessoais, os participantes constroem um vínculo mais sólido, aprendem a valorizar as diferenças e descobrem pontos em comum.

(Dinâmica adaptada de: <https://www.jobconvo.com/blog/dinamicas-de-grupo/>. Acesso em: 20 de novembro de 2024.)

Segundo momento...

A Educação Profissional e Tecnológica

- **Apresentação do histórico da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no Brasil:**
 - Utilizar uma linha do tempo interativa ou um vídeo curto para apresentar a evolução da EPT no Brasil.
 - Compartilhar histórias e curiosidades sobre a trajetória da EPT no IFRO.
- **Conectar a história com o futuro:**
 - Discutir os desafios e oportunidades da EPT na atualidade e o papel do IFRO nesse contexto.
 - Mostrar como a história da EPT moldou a identidade do IFRO e como ela influencia o trabalho dos servidores.

APROFUNDANDO O CONHECIMENTO...



Cine pipoca:

- O QUE É EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA? - Disponível em: <https://youtu.be/C5mj4chzjko>
- HISTÓRIA E POLÍTICA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL | PROFEPT - Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mG02yffkXEo>
- Frigotto aborda a concepção de Educação Profissional no cenário atual – Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=bTqN9JwGoLw>
- Filme: Tempos modernos (1936). Saiba mais!!! <https://observatorioept.org.br/>
<https://portal.ifro.edu.br/sobre-o-ifro> <https://redefederal.mec.gov.br/historico>

Hora da leitura!

- GAMA, Carlos Alberto Machado da. A Educação Profissional no Brasil: de Escolas de Aprendizes Artífices a Institutos Federais - Um longo Percurso. Vértices, Campos dos Goytacazes, v.17, n.2, p. 173-195, maio/ ago. 2015.
- MOURA, Dante Henrique. Educação básica e educação profissional e tecnológica: dualidade histórica e perspectiva de integração. Holos, Natal, v.2, p.1-27, 2007.
- SILVA, C. J. R.; PACHECO, E. M.; A concepção do projeto político pedagógico dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica, [S.l.], v. 1, n. 22, p. e13658, Fev. 2021. ISSN 2447-1801.
- VIEIRA, Alboni Marisa Dudeque Pianovski; DE SOUZA JÚNIOR, Antônio. A educação profissional no Brasil. Revista Interações, v. 12, n. 40, 2016.



Conhecimento Institucional

- **Apresentação da missão, visão e valores institucionais do IFRO:**
 - Apresentar exemplos concretos de como os valores institucionais são aplicados no dia a dia da instituição.
- **Envolver os novos servidores:**
 - Propor atividades em grupo para que os novos servidores reflitam sobre como a missão, visão e valores institucionais podem orientar suas ações - "roda de conversa".

Responsável: Diretor Geral/Reitor e/ou Equipe organizadora

Duração: 3h.

Modalidade: Presencial e/ou On-line

Sugestão de atividade:

- Roda de Conversas: "Missão, visão e valores"

Consiste em: "Os participantes escolhem e discutem valores que consideram fundamentais tanto para si quanto para o trabalho em equipe, comparando-os aos valores da Instituição. O objetivo é criar um momento para que os servidores recém-chegados compartilhem suas expectativas em relação à proposta política e pedagógica da instituição".

Esse processo promove o alinhamento entre os novos servidores e a cultura organizacional do IFRO, fortalecendo o sentimento de pertencimento à comunidade acadêmica.

(Dinâmica adaptada de: <https://www.jobconvo.com/blog/dinamicas-de-grupo/>. Acesso em: 20 de novembro de 2024.)

Terceiro momento...

Interação e apresentação ao ambiente de trabalho

- **Tour pela unidade:**
 - Apresentar o servidor novato à organização, composição, estrutura física (salas de aula, setores administrativos, auditório, biblioteca, espaços de convivência para alunos e servidores, laboratórios, entre outros) e funcionamento da instituição, para que este possa conhecer dinâmica de trabalho de cada setor, com o objetivo de promover sua integração à equipe e ao ambiente de trabalho.

Responsável: Equipe Organizadora e/ou CGP/DGP

Duração: 2h.

Modalidade: Presencial



ENCONTRO 2

Carga-horária total: 6h

Objetivo:

- Apresentar de forma clara e concisa as principais normas e regulamentos institucionais (PDI, Regimento Interno, entre outros), com o objetivo de facilitar a adaptação dos novos servidores à cultura e aos processos da Instituição.
- Promover a compreensão da dinâmica institucional por meio da apresentação da estrutura organizacional e hierárquica do IFRO.

Primeiro momento...

Familiarização com as Normas e Procedimentos internos

- **Documentos Norteadores (PDI, Regimento Interno)**
 - Disponibilizar (via e-mail e impresso) os principais documentos norteadores, como o Plano de Desenvolvimento Institucional, Regimento Interno e geral do IFRO.
 - Promover uma apresentação do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) vigente, destacando os objetivos estratégicos institucionais referentes à sua filosofia de trabalho, à missão a que se propõe, às diretrizes pedagógicas que orientam suas ações, à sua estrutura organizacional e às atividades acadêmicas que pretende desenvolver.
- **Apresentação do Organograma do Campus/Unidade:**
 - Utilizar um organograma visualmente mais simples e intuitivo. (Não esquecer que o servidor novato ainda não está familiarizado com as siglas utilizadas na unidade).
 - Explicar as principais funções de cada setor de forma clara e objetiva.
 - Apresentar a equipe gestora da unidade.

Responsável: Equipe organizadora, Representante da Área Administrativa, Diretor Geral.

Duração: 3h.

Modalidade: Presencial e/ou On-line



Saiba mais sobre o IFRO...

- Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2023-2027). Disponível: <https://portal.ifro.edu.br/pdi-2023-2027>
- Documentos Institucionais do IFRO. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/documentos-institucionais>
- Siglas e acrônimos usuais do IFRO. Sérgio Rodrigues Alves. – Segunda edição. Porto Velho: [s.n.], 2025. Disponível em: <https://siglas.ifro.edu.br/>



Segundo momento...

Funcionamento Técnico e Administrativo da Unidade:

- Expor os procedimentos administrativos e burocráticos relevantes para funcionamento estrutural da unidade.
- Apresentar ao servidor as principais SIGLAS e nomenclaturas internas.
- Apresentar os principais contratos administrativos da instituição, compreendendo seus escopos, prazos e responsabilidades.
- Orientar sobre os procedimentos para acompanhar/fiscalizar a execução de contratos no âmbito da unidade.
- Orientar sobre o trato com servidores terceirizados e prestadores de serviços: abordar temas como - relações de trabalho, comunicação positiva e resolução de conflitos.
- Explicar sobre o funcionamento das comissões internas e/ou grupos de trabalho, os papéis dos membros e a importância da participação dos servidores.
- Explicar sobre os fluxos e procedimentos processuais utilizados na administração.

Focar nas interações:

- Mostrar como os diferentes setores se relacionam e colaboram entre si. (Focar na importância da relação entre a atividade-meio e a atividade-fim).
- Destacar os principais pontos de contato entre os novos servidores e os demais setores.
- Propor um "Quiz" para trabalhar a compreensão das Siglas e nomenclaturas e/ou Fluxos e procedimentos processuais.

Responsável: Equipe organizadora, Representante da Área Administrativa, Chefia de Gabinete.

Duração: 3h.

Modalidade: Presencial e/ou On-line

Sugestão de atividade:

Dinâmica: "Quiz"

Consiste em: Os participantes competem para responder a uma série de perguntas relacionadas a um tema específico (Siglas, nomenclatura, procedimentos e fluxos processuais), quem responder o maior número de perguntas corretamente, vence a competição.

Essa dinâmica estimula a competição saudável e o entrosamento com a equipe, ao mesmo tempo em que avalia o conhecimento dos participantes sobre determinados temas.

(Dinâmica adaptada de: <https://www.jobconvo.com/blog/dinamicas-de-grupo/>. Acesso em: 20 de novembro de 2024.)



ENCONTRO 3

Carga-horária total: 8h

Objetivos:

- Valorizar a saúde e qualidade de vida do servidor.
- Promover um ambiente de trabalho inclusivo que respeite as diversidades.

Primeiro momento...

Saúde e Bem estar dos Servidores

- **Falando sobre saúde física e mental:**
 - Promover palestras com nutricionistas, psicólogos e educadores físicos para orientar sobre alimentação saudável, estratégias para melhorar a saúde mental e a importância da atividade física regular, incentivando a adoção de hábitos mais saudáveis no dia a dia.

Praticando...

- Desenvolver uma oficina para configurar a estação de trabalho de forma ergonômica e prevenir dores (Ergonomia e saúde postural) e/ou;
- Organizar uma aula de ginástica laboral para os servidores novatos (Convidar outros servidores e discentes para participar do momento de integração).



Responsável: Nutricionistas, Enfermeiros, Psicólogos, Educador físico.

Duração: 3h.

Modalidade: Presencial

CURIOSIDADE

A Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRO, aprovada pela [Resolução nº 2/REIT - CONSUP/IFRO, de 08 de janeiro de 2024](#), tem como objetivo principal promover a saúde e o bem-estar dos servidores e colaboradores do Instituto Federal de Rondônia. Essa política visa implementar programas, projetos e ações que abordem diversos eixos temáticos, dentre eles: Saúde Mental e Bem-estar Psicossocial, Saúde Física e Bem-Estar Corporal, Segurança do Trabalho e Prevenção de Acidentes e Adoecimentos ligados ao Trabalho, Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional, Relacionamento Interpessoal e Clima Organizacional, Educação em Saúde e Prevenção de Doenças, Reconhecimento e Valorização Profissional, Saúde Financeira e Previdenciária, Ética e Integridade, Cultura Organizacional e Engajamento, Comunicação Efetiva e Gestão do Conhecimento, Diversidade, Equidade e Inclusão.



Segundo momento...

Trilha formativa - Educação Emocional e Autoconhecimento

- **Trabalhar o autoconhecimento e a inteligência emocional:**
 - Oferecer um espaço para que novos servidores identifiquem e expressem suas emoções de forma saudável, aprendam técnicas de relaxamento e mindfulness para reduzir o estresse e aumentar a consciência do momento presente.
 - Divulgar os canais de atendimento e serviços de apoio psicológico para os servidores do IFRO.
- **Construindo relacionamentos:**
 - Trabalhar técnicas de dar e receber feedback construtivo, comunicação assertiva e resolução de conflitos no ambiente de trabalho;
 - Propor atividades para fortalecer os laços entre os novos servidores e os servidores que já fazem parte da equipe. (É importante romper com a dualidade existente entre as carreiras TAE e docente).

Responsável: Psicólogos ou profissional especializado.

Duração: 3h.

Modalidade: Presencial e/ou On-line

Sugestão de atividade:

Dinâmicas e Atividades em grupo para trabalhar Educação emocional:

Programa de Educacional Emocional do IFRO. Disponível em:
<https://portal.ifro.edu.br/component/phocadownload/file/16633-programa-de-educacao-emocional?tmpl=component>



Terceiro momento...

Trilha formativa - Empatia e Respeito às Diversidades

- **Inclusão e Acessibilidade:**
 - Informar aos novos servidores quais as políticas de inclusão e acessibilidade que o campi/unidade oferece para os alunos e funcionários.
 - Apresentar as ferramentas e recursos disponíveis na unidade que podem auxiliar pessoas com deficiência (recursos visuais, audiovisuais, de locomoção, etc.), bem como informar aos servidores PCDs como eles podem requisitar esses recursos.
 - Qual o papel do NAPNE? (Convidar um membro do NAPNE para debater junto dos novos servidores sobre como construir um ambiente de trabalho mais inclusivo).
 - Apresentar a [RESOLUÇÃO Nº 36/REIT - CONSUP/IFRO, DE 02 DE JUNHO DE 2020](#) - Regulamento dos NAPNES no âmbito do IFRO.



Sugestão de leitura:

Produto Educacional: **VIVÊNCIAS E PRÁTICAS INCLUSIVAS NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL** - Guia Prático Pedagógico

Autoras: Loziane Pereira Lima de Souza Ramos, Pollyana dos Santos e Maria José de Resende Ferreira

Disponível em:

<https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/2796>

- **Celebrando a diversidade:**
 - Conhecendo o NEABL. (Convidar um membro do Núcleo para falar sobre diversidade e os projetos que desenvolvem com a comunidade interna e externa).
 - Criar um espaço para que os servidores novatos compartilhem suas histórias e perspectivas e troquem experiências.
 - Apresentar a [Resolução Nº 11/REIT - CEP/IFRO, DE 05 DE OUTUBRO DE 2024](#) - Dispõe sobre a aprovação do Regulamento dos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas - NEABI no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO).

Responsável: Equipe responsável, CGPIDGP representante do NAPNE, representante do NEABI.

Duração: 2h.

Modalidade: Presencial e/ou On-line



Aproveite esta dica de ouro para aprimorar suas habilidades digitais e otimizar seu trabalho no IFRO! Segue algumas sugestões de cursos de capacitação:

- **Inteligência Emocional** - Ofertada pela Enap - Escola Nacional de Administração Pública – CH. 50h. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/318>
- **Comunicação não violenta** - Ofertada pela Enap - Escola Nacional de Administração Pública – CH. 20h. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/463>
- **Diversidade e Inclusão: Uma Introdução** - Ofertada pela Enap - Escola Nacional de Administração Pública – CH. 2h. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1289>.



ENCONTRO 4

Carga-horária total: 6h

Objetivos:

- Incentivar a participação dos novos servidores em Projetos de Ensino, Pesquisa e Extensão.
- Discutir a relevância do trabalho como princípio educativo nas atividades dos agentes educadores, em especial dos TAES, da Rede Federal, destacando seu papel na formação integral dos alunos.
- Conhecer o perfil da unidade e as modalidades de ensino ofertadas.

Primeiro momento...

A relação dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) com os Princípios e fundamentos teóricos da Educação Profissional Tecnológica (EPT)

- **Criando conexões entre ensino, trabalho e sociedade:**
 - Explorar as bases conceituais que norteiam, fortalecem e caracterizam a Educação Profissional e Tecnológica (Formação humana integral; Trabalho como princípio educativo; Formação politécnica).
 - Explicar o porquê os servidores TAE também estão sujeitos a receber formação profissional omnilateral.
 - Promover uma discussão sobre a importância do trabalho como princípio educativo nas atividades laborais dos agentes educadores da Rede Federal e a sua participação na formação de cidadãos críticos e autônomos.
 - Apresentar a Resolução CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro de 2021 - <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cne/cp-n-1-de-5-de-janeiro-de-2021-297767578>

Responsável: Equipe responsável.

Duração: 3h

Modalidade: Presencial e/ou On-line



Solta o som!

[PodCast](#) - Conceitos da EPT, por Alexandre Ormeles de Oliveira. Para ouvir aponte a câmera do celular para o código do Spotify.



Segundo momento...

O TAE no Ensino, Pesquisa e Extensão

O tripé indissociável: Ensino, Pesquisa e Extensão.

- A equipe organizadora fará uma breve apresentação sobre o “Ensino, Pesquisa e Extensão como atividades finalísticas”. Citando exemplos de ações de destaque em ensino, pesquisa e extensão.
- Apresentar os indicadores do Ensino, Pesquisa e Extensão para que os novos servidores apropriem-se das informações quantitativas da instituição.

Incentivar a participação dos Técnicos administrativos nas ações institucionais

- Abordar informações sobre o funcionamento das Pesquisas científicas (incentivar a participação de TAES em grupos de pesquisa e programas de Pós-Graduação ofertados pela instituição).
 - Abordar informações sobre o funcionamento dos projetos de extensão e a relação institucional do IFRO com a comunidade externa. (incentivar a participação de TAES em projetos de extensão ofertados pela instituição).
 - Abordar informações sobre o funcionamento dos projetos de ensino (incentivar a participação de TAES em projetos de ensino ofertados pela instituição).
- o Convite à reflexão
- Convidar o servidor novato a refletir sobre seu papel como um Educador (Propor uma atividade ao grupo para fomentar a discussão sobre o tema).

Sugestão de Atividade em grupo:

Para aprofundar essa reflexão, você pode propor uma atividade em grupo, onde os servidores novatos são divididos em equipes e cada equipe elabora um cartaz ou apresentação com as respostas para as seguintes perguntas:

- Quais são as minhas expectativas como educador no IFRO?
- Quais são as minhas responsabilidades como educador?
- Quais são as oportunidades de desenvolvimento que eu enxergo para mim como educador?
- Como eu posso contribuir para uma relação mais próxima e significativa com os alunos?
- Qual a importância para a instituição, para o aluno e para o próprio servidor TAE quando ele compreende e apropria-se do contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT)?

Essa atividade permite que os servidores novatos compartilhem suas perspectivas, aprendam com a experiência dos outros e construam um senso de comunidade.

Responsável: Representantes do Ensino, Pesquisa e Extensão.

Duração: 2h.

Modalidade: Presencial e/ou On-line



Terceiro momento...

O que o IFRO oferta?

- **Cursos: Níveis, Modalidades/Tipologias e Forma de Ingresso.**
 - Descrever o Perfil do campus/unidade.
 - Apresentar os Cursos ofertados pela unidade. (Se possível, fazer uma demonstração por meio do site institucional).
 - Abordar as diferentes modalidades de ensino: níveis, tipologias, duração.
 - Apresentar as formas de ingresso em cada modalidade, editais, vagas, etc.

Responsável: Equipe organizadora, Representante da Direção de Ensino.

Duração: 1h.

Modalidade: Presencial e/ou On-line

Hora da Leitura!!!

DIAS, José Renato Oliveira; DIAS, Luciana Campos de Oliveira. Quiz informativo sobre Educação Profissional e Tecnológica para Técnico-Administrativos em Educação. Anápolis (GO): IFG / ProFEPT, 2022. Disponível em: <http://www.ifg.edu.br/profept>

MAPA, Giselle Freitas; DE OLIVEIRA, Adilson Ribeiro. OS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE) E SUA PARTICIPAÇÃO COMO EDUCADORES NA PERSPECTIVA DA FORMAÇÃO INTEGRAL NO ÂMBITO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 10, n. 5, p. 2968-2682, 2024.

GICA. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 10, n. 5, p. 2968-2682, 2024.



ENCONTRO 5

Carga-horária total: 8h

Objetivos:

- Promover uma cultura de ética, respeito e valorização das pessoas.
- Oferecer aos servidores uma visão clara das possibilidades de crescimento profissional e das regras que regem a progressão na carreira.
- Refletir sobre os temas como assédio moral e sexual, combatendo práticas nocivas no ambiente de trabalho.
- Valorizar a carreira TAE.

Primeiro momento...

Trilha Formativa - Valorização Profissional

- **Direitos e Deveres do Servidor Público Federal**
 - Análise aprofundada dos direitos e deveres previstos na legislação.
 - Ética no serviço público e a importância da conduta ilibada.
 - Responsabilidades e penalidades.
 - Convidar membros da Corregedoria para uma roda de conversa com os TAES sobre ética, assédio moral e sexual no âmbito institucional.
- **A Carreira do Servidor Técnico-Administrativo em Educação:**
 - Plano de carreira e estrutura remuneratória.
 - Possibilidades de desenvolvimento profissional e progressão funcional.
 - Importância da formação continuada.
 - Convidar membros da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – CISPCCTAE para uma roda de Conversa sobre a Carreira TAE.

Responsável: Equipe organizadora, OGPIDGP, CISPCCTAE, membros da Corregedoria do IFRO.

Duração: 5h.

Modalidade: Presencial e/ou On-line



CURIOSIDADE

Os cursos ofertados pela [ENAP](#), além de serem uma ótima opção para adquirir conhecimento e crescimento profissional, também contam como horas para as progressões por capacitação. Ou seja, você se desenvolve e ainda acelera o seu crescimento na carreira!



Aproveite esta dica de ouro para aprimorar suas habilidades digitais e otimizar seu trabalho no IFRO! Segue algumas sugestões de cursos de capacitação:

Curso EaD:

- **Iniciação ao Serviço Público para os servidores do IFRO** (Plataforma MOOC – IFRO, disponível em: <https://mooc.ifro.edu.br/course/view.php?id=22>)
- **Ética e Serviço Público** (Enap - Escola Nacional de Administração Pública – 20h) <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/4>
- **Lei nº 8112/90 e suas alterações** (Enap - Escola Nacional de Administração Pública – 40h) <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/405>
- **Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral** (Escola Nacional de Administração Pública – Enap - 6h) - <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1115>

Você sabia???

Existe uma Plataforma de cursos EAD para Técnico-Administrativo em Educação gratuito:

- O PlaforEDU tem como objetivo proporcionar um espaço onde os servidores possam encontrar capacitações com a finalidade de potencializar sua atuação na Educação Profissional e Tecnológica, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPECT).
- Para ter acesso a essa plataforma completa e descobrir todas as Trilhas Formativas disponíveis, basta clicar [aqui](#). Ao acessar a plataforma, você poderá explorar os cursos, se inscrever nas trilhas de seu interesse e iniciar sua jornada de aprendizado.



Segundo momento...

Representação Social do Trabalho e Relações Interpessoais

- Construindo a Imagem do Servidor Público no IFRO
- Propor dinâmicas e jogos para estimular a reflexão sobre a percepção do trabalho do servidor TAE, identificando os estereótipos e preconceitos.
- Construir, por meio das atividades, uma imagem positiva e valorizada da profissão.

Dinâmicas para Reflexão Individual:

- **Linha do Tempo:** Cada participante cria uma linha do tempo representando sua trajetória profissional, destacando momentos importantes e desafios. Essa atividade permite a reflexão sobre o crescimento profissional e a identificação de padrões.

Dinâmicas para Trabalho em Grupo:

- **Painel Colaborativo:** Crie um painel em branco e peça para os participantes escreverem ou desenharem o que mais gostam e o que menos gostam em seus trabalhos. Essa atividade permite identificar pontos fortes e fracos da equipe e gerar ideias para melhorias.



Importante: Caso a atividade seja realizada de forma on-line, a equipe organizadora ou mediador do encontro poderá utilizar ferramentas como [Padlet](#) para construir essa linha do Tempo e o Painel Colaborativo.

Responsável: Equipe organizadora, CGP/DGP.

Duração: 3h.

Modalidade: Presencial e/ou On-line

ENCONTRO 6

Carga-horária total: 4h

Objetivos:

- Apresentar aos servidores os principais sistemas de gestão de informação utilizados no IFRO (SEI, SUAP e outros, se houver).
- Demonstrar as funcionalidades básicas e avançadas de cada sistema, com foco na aplicação prática no dia a dia do trabalho.
- Oferecer suporte para a resolução de dúvidas e problemas comuns relacionados ao uso das ferramentas digitais.
- Alertar sobre a utilização consciente e segura dos recursos tecnológicos disponíveis.

Trilha formativa - Dominando as ferramentas digitais do IFRO: Uma jornada pela eficiência e produtividade

Introdução aos Sistemas Institucionais:

- Trabalhar o conceito de sistemas de gestão e sua importância para o IFRO.
- Apresentar aos novos servidores a arquitetura dos sistemas institucionais: Portal do IFRO, Página do Campus, E-mail Institucional, SEI, SUAP e outros.
- Relacionar os sistemas utilizados e os processos institucionais.

Conhecendo o Portal do IFRO e Página do Campus:

- Propor ao novo servidor uma experiência de navegação no portal institucional.
- Demonstrar como acessar informações institucionais, notícias e eventos do seu campus/unidade no portal.

Acesso ao E-mail Institucional:

- Auxiliar os novos servidores na configuração e utilização do e-mail institucional.
- Orientar sobre as boas práticas de comunicação profissional por e-mail.
- Informar sobre Segurança da informação e prevenção de ataques cibernéticos.

Acesso ao Domínio e Wi-Fi:

- Demonstrar aos servidores recém-chegados os procedimentos necessários para acessar a rede institucional.
- Auxiliar na configuração de dispositivos (computadores, smartphones).
- Informar sobre o uso seguro da rede e suas principais políticas de segurança.
- Elaborar uma oficina prática no laboratório de informática para trabalhar os temas acima relacionados.

Sistema Eletrônico de Informações (SEI):

- Introdução ao SEI e sua importância para a gestão documental.
- Cadastramento de documentos e processos.
- Andamento e acompanhamento de processos.
- Utilização das funcionalidades de assinatura digital e autenticação.

Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP):

- Apresentação das funcionalidades do SUAP.
- Cadastro e gestão de informações acadêmicas.
- Emissão de relatórios e certificados.
- Integração com outros sistemas.

Outras Ferramentas Digitais:

- Apresentação de outras ferramentas utilizadas no IFRO (se houver), como ferramentas de colaboração, videoconferência, etc.
- Demonstração de funcionalidades e dicas de uso sobre a utilização dos recursos disponíveis (fórum, biblioteca virtual, etc.).

Responsável: TI

Duração: 4h.

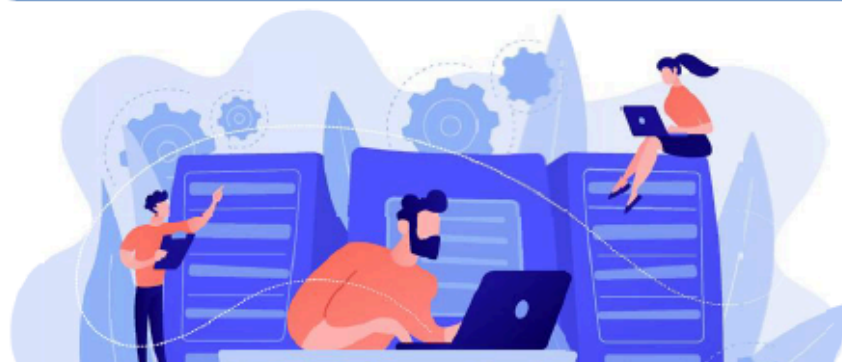
Modalidade: Presencial e/ou On-line



Aproveite esta dica de ouro para aprimorar suas habilidades digitais e otimizar seu trabalho no IFRO! Segue algumas sugestões de cursos de capacitação:

Curso EaD:

- **SEI Usar 4.0.** Ofertado pela Enap - Escola Nacional de Administração Pública. CH 25h. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1052>
- **Uso responsável das TICs.** Ofertado pela Enap - Escola Nacional de Administração Pública. CH 10h. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/859>
- **Conecte-se com segurança** (Plataforma MOOC – IFRO, disponível em: <https://mooc.ifro.edu.br/course/view.php?id=39>)



ENCONTRO 7

Carga-horária total: 2h

Objetivos:

- Proporcionar uma experiência de integração acolhedora, reconhecendo e valorizando a contribuição dos novos servidores.
- Promover o sentimento de pertencimento institucional aos servidores do quadro Técnico Administrativo em Educação.
- Fortalecer a imagem institucional através da formação de servidores alinhados aos valores e objetivos estratégicos da instituição.

Cerimônia de encerramento:

- Organizar uma cerimônia especial para marcar a conclusão do programa, ressaltando os principais aprendizados e conquistas dos participantes.
- Convidar os gestores e demais servidores para prestigiar o evento e recepcionar os novos colegas.
- Promover um momento de confraternização entre os novos e os antigos servidores.

Certificação dos concluintes:

- Emitir certificado via SUAP contendo Carga-horária Total e descrição dos módulos de cada encontro.
- Destacar na cerimônia a importância da certificação como reconhecimento do esforço e dedicação dos participantes.

Divulgação do Evento:

- Solicitar a CCOMWASCOM que emita uma nota (matéria) para ser publicada nas redes sociais da unidade e no site institucional sobre a formação e acolhimento dos novos servidores.
- A matéria deverá destacar os objetivos do programa, os resultados alcançados e a importância da integração dos novos servidores.

Envolvimento dos Concluintes:

- Incentivar os concluintes a participarem ativamente da cerimônia, escolhendo um representante para proferir um discurso em nome da turma.
- Oferecer aos participantes a oportunidade de compartilhar suas experiências e expectativas para o futuro na instituição.

Responsável: Direção-Geral, Equipe organizadora e Equipe Gestora (CGP/DGP)

Duração: 2h.

Modalidade: Presencial e/ou On-line



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração deste guia contou com a participação ativa dos servidores do quadro técnico administrativo do IFRO, fortalecendo tanto seu embasamento teórico quanto sua estrutura final. O objetivo foi criar uma ferramenta que auxiliasse o Instituto Federal de Rondônia na construção de políticas institucionais que promovam um processo de acolhimento do servidor TAE alinhado aos princípios da Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

Esta proposta formativa é um material criado por e para os Técnicos Administrativos em Educação de uma instituição ofertante de Educação Profissional e Tecnológica. A valiosa contribuição desses servidores nos permitiu mapear, descrever e propor um Guia de Acolhimento dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia - Uma proposta formativa centrada na EPT, coerente com seus anseios e objetivos institucionais. É pertinente destacar e agradecer a disponibilidade e a participação de todos os envolvidos, pois foi o que permitiu a escolha e estruturação dos encontros e temas abordados.

Para uma instituição que valoriza a formação integral dos cidadãos, é fundamental que seus servidores experimentem na prática sua proposta educacional. Este guia tem a finalidade de auxiliar a gestão do IFRO nesse sentido, oferecendo um caminho para a concretização dos princípios da educação profissional e tecnológica. Os conceitos de trabalho como princípio educativo e a busca por uma formação humana completa devem ser parte do cotidiano da instituição, permeando a cultura e as atividades de todos os envolvidos (discentes, docentes e TAES).

Por fim, a programação sugerida proporcionará aos servidores recém-chegados uma experiência de acolhimento rica e significativa, conectando-os aos valores e princípios da instituição, facilitando sua adaptação ao ambiente de trabalho e à equipe. Esta é uma proposta de um programa institucional a ser implementado de acordo com as necessidades da Administração, com o objetivo de ser continuamente aperfeiçoado, promovendo a melhoria constante dos processos de aprendizagem organizacional.

REFERÊNCIAS

BRASIL (2008). Presidência da República. LEI Nº 11.892, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11892.htm. Acesso em: 28 mai. 2024.

BRANDÃO, H. P., CARBONE, P. P. A web como instrumento para construção de trilhas de aprendizagem. In: BAYMA, F. Educação Corporativa: desenvolvendo e gerenciando competências, São Paulo, Pearson, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano. São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788597024074. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074/>. Acesso em: 06 novembro de 2024.

DA SILVA, Francislene Rosas et al. Acolhimento institucional e integração docente: articulação necessária ao início da docência na educação profissional no extremo oeste da Amazônia. Educação Profissional e Tecnológica em Revista, v. 4, n. Especial, p. 165-189, 2020.

IFRO. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. Resolução nº 2/REIT - CONSUP/IFRO, de 08 de janeiro de 2024. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/consup-nav/resolucoes/2024/14519-resolucao-consup-ifro-n-3-de-8-de-janeiro-de-2024>.

FERREIRA, S. Acolhimento, integração e empenhamento organizacional: estudo de caso no sector das telecomunicações. 2008, 131f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Lisboa, 2008.

MIKOWASKI, Gina. Caminhos de ambientação e socialização de novos servidores. 2019. Dissertação (Mestrado) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - Campus Porto Alegre, Curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica – ProFEPT. Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ifrs.edu.br/handle/123456789/196>. Acesso em: 10 novembro de 2024.

PACHECO, Eliezer. DESVENDANDO OS INSTITUTOS FEDERAIS: IDENTIDADE E OBJETIVOS. Educação Profissional e Tecnológica em Revista, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 4-22, 2020. DOI: 10.36524/profept.v4i1.575. Disponível em: <https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/575>.

APÊNDICE B - CARTA DE ANUÊNCIA INSTITUCIONAL

DECLARO para os devidos fins que tenho CIÊNCIA e AUTORIZO, o desenvolvimento da pesquisa intitulada “O ACOLHIMENTO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA CENTRADA NOS PRINCÍPIOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA”, no âmbito do

Campus/Unidade_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ , a ser conduzida pela discente Ana Angélica de Lima Souza, aluna regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), orientada pela Professora Dr^a. Rosa Martins Costa Pereira, Professora EBTT, SIAPE 2322744, conforme descrição abaixo: Dados da Pesquisa: Esta pesquisa busca mapear e descrever como ocorre a prática de integração e socialização do servidor TAE no Instituto Federal de Rondônia, propondo um plano de formação para o acolhimento Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia centrada nos princípios norteadores da EPT, definidos pelas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica (Resolução CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro de 2021), com o objetivo de gerar conhecimentos para aplicação prática voltados à solução de problemas relacionados ao sentimento de “pertencimento” e apropriação dos valores institucionais que possam existir no âmbito do IFRO. Objetivo da Pesquisa: Elaborar uma proposta formativa alinhada à EPT que auxilie o Instituto Federal de Rondônia no processo de integração do servidor TAE recém-empossado, removido ou redistribuído, centrada nos princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica. Problema da Pesquisa:

Considerando que o processo de acolhimento institucional precisa ser comum a todos os servidores que ingressam no serviço público e que esta é uma etapa de suma importância para sua integração à cultura organizacional desse ambiente, a pergunta que se apresenta é: como se dá a prática de acolhimento, integração e socialização dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia, considerando as especificidades de uma instituição ofertante da Educação Profissional e Tecnológica?

Metodologia da Pesquisa:

Como metodologia de pesquisa será utilizado o Estudo de Caso. A pesquisa se restringirá a um campo amostral de aproximadamente 55 servidores(as) TAES, ocupantes de cargos diversos, com tempo de serviço igual ou inferior a 36 meses (período do estágio probatório), que se voluntariam a responder o questionário online, que será disponibilizado a

todos os servidores(as), no período de 45 (quarenta e cinco) dias, a contar da data de sua divulgação.

Os sujeitos da pesquisa (TAES) serão convidados, via e-mail, a participar voluntariamente da pesquisa, sendo necessária a assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), bem como a autorização dos diretores/reitor das unidades/campi do IFRO, conforme Carta de Anuência. Após o parecer de aprovação do Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos - CEP/IFRO.

Coleta dos Dados:

Para esta pesquisa utilizaremos como fonte de dados materiais bibliográficos como artigos impressos e/ou virtuais, livros, e-books, documentos oficiais de abrangência nacional (Resoluções, leis, decretos), documentos pedagógicos (PDI, documentos institucionais), além da aplicação de questionário online (Google forms) aos sujeitos da pesquisa. O questionário criado para coletar dados pessoais e relevantes ao objeto de estudo, contém 32 (trinta e duas) questões abertas e fechadas, e será encaminhado via e-mail institucional, acompanhado do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) aos Técnicos Administrativos em Educação do IFRO.

O acesso ao e-mail institucional dos sujeitos da pesquisa se dará por meio das Chefias de Gabinetes das unidades A pesquisadora entrará em contato com as chefias de gabinetes solicitando o envio/divulgação da pesquisa e questionário aos servidores das unidades.

Riscos e Benefícios:

Pretende-se, com esta pesquisa, conhecer a realidade dos processos de acolhimento, integração e socialização dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia, considerando as especificidades de uma instituição ofertante da Educação Profissional e Tecnológica, bem como colaborar com a instituição na formação de suas políticas institucionais e promoção da cultura da integração e socialização que contemplem os princípios norteadores da EPT. Neste trabalho o contato direto com os sujeitos, por meio da aplicação dos questionários proposta para geração de dados é caracterizada com alguns riscos. Como medida mitigatória para saná-los, propõe-se uma abordagem cautelosa que respeitará a disponibilidade do participante, e perguntas elaboradas com critérios definidos preservando o bom senso e segurança, resguardando seu direito de recusa.

Responsáveis pela Pesquisa:

Ana Angélica de Lima Souza, mestranda do Programa de Mestrado do IFRO profEPT
- Campus Calama e-mail: anangelica.dls@gmail.com:

Rosa Martins Costa Pereira, Docente do Programa de Mestrado do IFRO profEPT - Campus Calama, e-mail: rosa.martins@ifro.edu.br. Manifesto concordância com o desenvolvimento da pesquisa e autorizo a coleta de informações pessoais dos participantes, a qual deverá observar rigorosamente o disposto na Resolução 510/16 da CONEP, que regulamenta a realização de pesquisa envolvendo seres humanos e outras orientações pertinentes porventura emitidas pelo Comitê de Ética em Pesquisa do IFRO.

Para quaisquer esclarecimentos quanto a questões éticas envolvendo seres humanos e a sua participação nesta pesquisa, podem ser obtidos junto ao Comitê de Ética do Instituto Federal de Rondônia pelo e-mail: cepi@ifro.edu.br ou pelo telefone: (69) 2182-9611 ou pelo endereço Av. Tiradentes, 3009 - Setor Industrial, Porto Velho – RO.

Porto Velho, ___/___/2024.

Reitor/Diretor Geral

APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

O (a) senhor (a) está sendo convidado a participar, como voluntário, de uma pesquisa de mestrado intitulada “O ACOLHIMENTO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA CENTRADA NOS PRINCÍPIOS DA

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA”. Leia cuidadosamente o que segue. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, caso aceite fazer parte do estudo, assine/assinale ao final deste documento. Em caso de recusa você não sofrerá nenhuma penalidade.

Esta pesquisa busca mapear e descrever como ocorre a prática de integração e socialização do servidor TAE no Instituto Federal de Rondônia, propondo um plano formação para o acolhimento Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Rondônia centrada nos princípios norteadores da EPT, definidos pelas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica (Resolução CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro de 2021), com o objetivo de gerar conhecimentos para aplicação prática voltados à solução de problemas relacionados ao sentimento de “pertencimento” e apropriação dos valores institucionais que possam existir no âmbito do IFRO.

A fim de que esta pesquisa se efetive, necessitamos da sua colaboração. Por esta razão, gostaríamos de convidá-lo(a) a contribuir com a sua percepção sobre o tema. Informamos que a sua participação neste estudo é livre. Caso queira participar, fique CIENTE que:

Esta pesquisa será feita com base no método do Estudo de Caso, que envolverá pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, aplicação de questionário online.

Sua participação se dará por meio do preenchimento do questionário eletrônico, contendo 32 (trinta e duas) questões abertas e fechadas, que será aplicado (via Google forms) aos Técnicos Administrativos em Educação do IFRO.

O questionário online do Google forms ficará disponível para preenchimento dos servidores por um período de 45 (quarenta e cinco) dias, a contar da data de sua divulgação. Passado este período a plataforma será fechada e não receberá mais nenhuma resposta.

Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com a pesquisadora ou sua instituição de origem.

Os procedimentos aos quais o participante será submetido não provocarão danos morais, físicos, financeiros ou religiosos.

Não haverá nenhuma despesa ao participar desse estudo;

Está garantida a plena liberdade do participante da pesquisa decidir sobre sua participação, podendo retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo algum.

A identidade do participante será mantida em sigilo, assegurando assim a sua privacidade.

É garantido aos participantes o acesso aos resultados da pesquisa.

Ao participar desse trabalho você estará contribuindo com as discussões acerca do processo de acolhimento e integração do servidor TAE no IFRO.

Neste trabalho o contato direto com os sujeitos, por meio da aplicação dos questionários proposta para geração de dados é caracterizada com alguns riscos. Dentre eles podemos citar a) Possível desconforto, cansaço e/ou falta de interesse pelo tema no momento de responder às perguntas do questionário, b) Risco de ter seus dados confidenciais acessados e utilizados de forma prejudicial.

Como medida mitigatória para sanar esses riscos, propõe-se: Uma abordagem cautelosa que respeitará a disponibilidade do participante, e perguntas elaboradas com critérios definidos preservando o bom senso e segurança. Para minimizar possível cansaço ou aborrecimento, as perguntas serão claras e sucintas, garantindo aos participantes o direito de recusa total ou parcial em responder questões que julgarem constrangedoras. Será preservado o direito de o participante abandonar a pesquisa em qualquer momento, caso sinta-se desconfortável com os questionamentos. Garantimos a você o sigilo e anonimato (sua identidade e informações pessoais não serão reveladas). Não compartilharemos suas informações com terceiros; Apresentaremos as informações de modo agregado, preservando-se a identidade dos respondentes; Os dados gerados, por meio desta pesquisa, permanecerão em posse apenas da pesquisadora responsável que o manterá em arquivo digital com senha, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa todos os dados serão excluídos de forma permanente, a fim de resguardar os participantes e manter o sigilo e ética da pesquisa.

Se precisar de mais informações sobre esta pesquisa, entre em contato com as responsáveis por este estudo: Ana Angélica de Lima Souza, e-mail: anangelica.dls@gmail.com; e Rosa Martins Costa Pereira, e-mail: rosa.martins@ifro.edu.br.

Por fim, a qualquer tempo, o Comitê de Ética poderá ser consultado para esclarecer dúvidas sobre aspectos éticos da pesquisa. Endereço do Comitê de Ética: Reitoria do Instituto Federal de Rondônia, Av. Lauro Sodré, 6500 - Censipam - Aeroporto, Porto Velho/RO, 76803-260, Fone (69) 2182-9201, E-mail: cepi@ifro.edu.br.

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) é um colegiado interdisciplinar e independente, com “múnus público”, que deve existir nas instituições que realizam pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil, criado para defender os interesses dos sujeitos da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

Eu li esse termo de consentimento e compreendi a natureza e o objetivo do estudo do qual concordei em participar. A explicação que recebi menciona os riscos e benefícios. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento sem justificar minha decisão e sem qualquer prejuízo para mim.

Após a leitura do TCLE, manifeste por meio do formulário eletrônico a sua decisão de concordância em participar voluntariamente deste estudo, conforme opção disponível abaixo.

Será enviada uma via do TCLE em arquivo pdf para o e-mail do participante.

- Sim, concordo em participar da pesquisa.
- Não concordo em participar da pesquisa.

**APÊNDICE D - QUESTIONÁRIO REFERENTE AO PROCESSO DE
ACOLHIMENTO DE SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO DO IFRO**

• **Quem é você?**

Nome?

E-mail?

Campus/unidade de lotação:

Ariquemes

Cacoal

Colorado do Oeste

Guajará-Mirim

Jaru

Ji-Paraná

São Miguel do Guaporé

Porto Velho Zona Norte

Porto Velho Calama

Vilhena

Reitoria

Informe seu cargo?

Qual a classe?

C D E

Em que área você atua?

Ensino Pesquisa Extensão Administrativo

Qual o setor em que está lotado atualmente?

Há quanto tempo você é servidor(a) do Instituto Federal de Rondônia – IFRO?

entre 06 e 11 meses

entre 12 e 17 meses

entre 18 e 23 meses

entre 24 e 30 meses

entre 31 e 36 meses

- **Seus primeiros passos no IFRO...**

Você conhecia o Instituto Federal de Rondônia, sua missão, visão e valores, antes de ingressar como servidor(a)?

Sim Não

Em seu primeiro dia no Instituto Federal de Rondônia, como servidor, você foi levado a conhecer todas as dependências (setores, colegas de trabalho, etc) de seu novo local de trabalho?

Sim Não

Você foi informado sobre a importância do seu trabalho para IFRO como “um todo”?

Sim Não

Você recebeu algum tipo de orientação por parte de seus superiores ou de outras pessoas para executar suas atividades laborais?

Sim Não

Você se sentiu acolhido e integrado à instituição?

Sim. Não

O que você considera acolhimento/acolhida dentro da instituição? Caso queira, registre aqui observações e sentimentos sobre sua acolhida assim que iniciou seu trabalho no IFRO:

- **O Processo de Acolhimento e integração à cultura organizacional da Instituição**

Você tem conhecimento que em sua unidade/campi existe algum programa voltado para ambientar, acolher, integrar o servidor “recém-chegado”?

Sim Não

Você participou de alguma ação, programa ou projeto de ambientação/acolhimento ao ingressar como servidor do Instituto Federal de Rondônia?

Sim Não

Caso tenha participado de um processo, programa, ação ou projeto de Ambientação/acolhimento, quais os “temas e/ou assuntos” foram abordados?

**Pode marcar mais de uma opção*

- Apresentação da rotina do setor
- Tour* pela instituição
- Informações básicas sobre o Instituto Federal (Lei de Criação, Missão, visão, valores...)
- Informações sobre o público alvo (modalidades de ensino, eixos tecnológicos)
- Apresentação dos princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica.
- Não participei de nenhum programa, ação ou projeto de Ambientação/acolhimento

Como você avalia o seu processo de acolhimento ao ingressar no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia?

- Ruim Razoável Bom Ótimo Não houve nenhum tipo de acolhimento

Caso queira, registre aqui observações e sentimentos sobre sua participação em programas ou ações de acolhida que tenha participado no IFRO:

● **Os princípios norteadores da EPT e o processo de Acolhimento institucional**

Você conhece os conceitos básicos que sustentam a Educação Profissional e Tecnológica (EPT)?

- Sim Não

O Instituto ofereceu informações claras, no momento de sua chegada, sobre sua missão, visão e valores, destacando a importância da Educação Profissional e Tecnológica para os servidores técnicos administrativos?

- Sim Não

Você acredita que o processo de ambientação focado na promoção dos conceitos básicos da EPT é importante para o desenvolvimento de suas atividades laborais?

- Sim Não

Você costuma participar de eventos, capacitações, cursos, palestras voltadas para discussões sobre a Educação Profissional e Tecnológica, promovidos pela instituição?

Sim Não Raramente

Você entende a importância de se apropriar dos conhecimentos básicos que norteiam a educação profissional e tecnológica (EPT)?

Sim Não

Caso queira, registre aqui observações e sentimentos sobre sua participação em formações voltadas à EPT no IFRO:

- **A percepção do servidor no processo de acolhimento.**

Em sua opinião, os princípios da Educação Profissional e Tecnológica são evidenciados nas atividades de integração e orientação oferecidas durante o processo de acolhimento ou recepção do servidor “recém-chegado”?

Sim Não

A partir dos momentos de socialização promovidos pelo IFRO, você se sente “pertencente” e/ou integrado à cultura organizacional da instituição?

Sim Não

Você acha que os programas de integração são úteis?

Sim Não

Caso queira, registre aqui observações e sentimentos sobre a compreensão e pertencimento ao IFRO como instituição de EPT:

- **Integrar para socializar...**

Quais temas/conteúdos você considera relevante em um programa, ação, projeto voltado para o acolhimento do servidor(a)?

Quais metodologias e modalidade (presencial/EAD), você considera relevante em um programa, ação, projeto voltado para o acolhimento do servidor(a)?

Você sugere alguma melhoria específica no processo de Acolhimento de servidores técnicos administrativos para fortalecer a aplicação dos princípios da Educação Profissional e Tecnológica no Instituto? Qual?