



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL
DA LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA INSTITUTO DE
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

SILVANI SILVA DE ALMEIDA

**UM ESTUDO DE CASO SOBRE GESTÃO DE PESSOAS NUMA IES E O
ACOLHIMENTO DE DOCENTES ORIUNDOS DE PAISES AFRICANOS NO
CAMPUS DOS MALÊS - BAHIA**

SÃO FRANCISCO DO CONDE

2018

SILVANI SILVA DE ALMEIDA

**UM ESTUDO DE CASO SOBRE A GESTÃO DE PESSOAS NUMA IES E O
ACOLHIMENTO DE DOCENTES ORIUNDOS DE PAISES AFRICANOS NO
CAMPUS DOS MALÊS - BAHIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de pós-graduação *lato sensu* em Gestão Pública, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, como requisito para obtenção do grau de Especialização em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. Silvano Carmo de Oliveira.

SÃO FRANCISCO DO CONDE

2018

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Sistema de Bibliotecas da Unilab
Catalogação de Publicação na Fonte

A451e

Almeida, Silvani Silva de.

Um estudo de caso sobre gestão de pessoas numa IES e o acolhimento de docentes oriundos de países africanos no Campus dos Malês - Bahia / Silvani Silva de Almeida. - 2018.

46 f. : il. color.

Monografia (especialização) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, 2018.

Orientador: Prof. Dr. Silvano Carmo de Oliveira.

1. Professores universitários - Seleção e admissão - São Francisco do Conde, BA.
2. Recursos humanos. 3. Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - Administração de pessoal. I. Título.

BA/UF/BSCM

CDD 658.3

SILVANI SILVA DE ALMEIDA

**UM ESTUDO DE CASO SOBRE GESTÃO DE PESSOAS NUMA IES:
ACOLHIMENTO DE DOCENTES ORIUNDOS DE PAISES AFRICANOS NO
CAMPUS DOS MALÊS - BAHIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de pós-graduação *lato senso* em Gestão Pública, do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, como requisito para obtenção do grau de Especialização em Gestão Pública.

Data de aprovação: 07/07/2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Silvando Carmo de Oliveira (Orientador)

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)

Prof. Dr. Eduardo Soares Parente

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)

Prof. M. Paulo Henrique Nobre Parente

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)

Dedico esse trabalho primeiramente a Deus, a meu esposo companheiro em todas as horas, e está sempre disponível, sem ele não aconteceria.

E a minha família. Que me motivam, incentivam a sempre seguir buscando mais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por mais uma conquista; por mais uma oportunidade oferecida em minha vida.

A meu esposo companheiro em todas as horas está sempre disponível sem ele este não aconteceria e a minha família, que me motivam e incentivam sempre a seguir, agradeço, também, a todos os profissionais e colegas que contribuíram para a minha formação e para a realização desse trabalho, desde professores e tutores, que empenharam seus esforços na transmissão do conhecimento apresentado nas disciplinas do curso, até os colegas de trabalho que cederam informações para ao desenvolvimento dessa pesquisa.

À CAPES, pela oferta deste curso e o apoio financeiro com a manutenção do curso.

Ao Prof. Dr. Silvando Carmo de Oliveira, pela excelente orientação.

Aos professores participantes da banca examinadora Prof. Dr Eduardo Soares Parente e Prof a Dra Sandra Maria Guimarães Callado pelo tempo, pelas valiosas colaborações e sugestões.

Aos professores entrevistados, pelo tempo concedido nas entrevistas mesmo estando em ferias e a Thiago Campos Chefe da Gestão de Pessoas, por ter respondido o questionário.

Aos colegas da turma de Pós-Graduação em Gestão Pública, pelas reflexões, críticas e sugestões recebidas.

A todos vocês, muito obrigado!

“Basicamente, a Gestão significa influenciar a ação. Gestão é sobre ajudar as organizações e as unidades fazerem o que tem que ser feito, o que significa ação”.

Henry Mintzberg

RESUMO

O presente estudo visa ressaltar a importância do acolhimento na gestão de pessoas na administração pública, através de um estudo de caso no setor de gestão de pessoas Campus dos Malês, pertencente a Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira. O tema de pesquisa surgiu através da necessidade em admitir e receber docentes estrangeiros oriundos de diversos países CPLP em especial africanos. De modo, que foi realizado um levantamento bibliográfico sobre os conceitos de gestão de pessoas e acolhimento, na gestão pública e em outras áreas do conhecimento, foi utilizada a metodologia exploratória, com análise qualitativa e quantitativa. A coleta de dados se deu por meio de uma entrevista semiestruturada e o termo de aceite a participar da pesquisa com os docentes africanos que aceitaram participar da pesquisa bem como o chefe da gestão de pessoas do Campus dos Malês. Através dos dados coletados, definiu-se a análise da necessidade de acolhimento, o que permitiu após análise dos resultados que serão apresentados ao longo da pesquisa e propor para os anos seguintes a criação de uma política de acolhimento dentro da gestão de pessoas, se for do interesse da superintendência de gestão de pessoas acatar o resultado.

Palavras-chave: Professores universitários - Seleção e admissão - São Francisco do Conde (BA). Recursos humanos. Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - Administração de pessoal.

ABSTRACT

The present study aims to emphasize the importance of the reception in the management of people in the public administration, through a case study in the people management sector Campus dos Malês, belonging to the University of International Integration of Afro-Brazilian Lusophony. The research theme arose through the need to admit and receive foreign teachers from various CPLP countries, especially African countries. Thus, a bibliographic survey was carried out on the concepts of people management and reception, public management and other areas of knowledge, using the exploratory methodology, with qualitative and quantitative analysis. Data collection was done through a semi-structured interview and the term of acceptance to participate in the research with the African teachers who accepted to participate in the research as well as the head of people management of the Malês Campus. Based on the data collected, the analysis of the host need was defined, which allowed after analysis of the results that will be presented throughout the research and propose for the following years the creation of a reception policy within the management of people, if it is of the interest of the superintendency of people management to abide by the result.

Keywords: Human Resources. Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - Personnel Administration. University professors - Selection and admission - São Francisco do Conde (BA).

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

Capex - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

COGEP - Gestão de Pessoas

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

DAP - Divisão de Administração de Pessoal

DDP - Divisão de Desenvolvimento Pessoal

DSSQVT - Divisão de Saúde Segurança Qualidade de Vida no Trabalho

MEC - Ministério da Educação

SABEN - Seção de Benefícios

SEAC - Seção de Admissão e Seleção

SEPAG - Seção de Pagamento

SIASS- Serviço de Informação Atendimento Saude do Servidor Publico Federal

SUGEP - Superintendencia de Gestão de Pessoas

UAB - Universidade Aberta do Brasil

Unilab - Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	Reitorado	19
Figura 1	Organograma da superintendência	20
Tabela 1	Corpo docente e técnico administrativo: distribuição dos docentes por país	28
Tabela 2	Distribuição dos servidores técnico-administrativos por nacionalidade	29
Tabela 3	Distribuição dos funcionários terceirizados por nacionalidade	29
Tabela 4	Distribuição dos docentes por classe funcional	29
Tabela 5	Distribuição dos servidores técnico-administrativos por nível de classificação funcional	29
Gráfico 2	Perfil do entrevistado	30
Gráfico 3	Nacionalidade	30
Gráfico 4	Área de Ciências Sociais	31
Gráfico 5	Área de Humanidades e Letras, Campus dos Malês	31
Gráfico 6	Qualificação	32
Tabela 6	Tempo de atuação na instituição	32
Gráfico 7	Tempo de formação	33
Gráfico 8	Que motivos levaram você a optar pela Unilab? Missão e valores da IES	33
Gráfico 9	Após ingressar na Unilab, você recebeu acolhimento?	34
Gráfico 10	A forma de acolhimento da gestão de pessoas, deveria ser melhorado?	34
Gráfico 11	Quanto a proposta de acolhimento aos africanos em relação à documentação, que fosse em links acessíveis?	35
Gráfico 12	Gostaria que os setores da superintendência de gestão de pessoas passassem informações detalhadas acerca dos direitos, pois vem de outro país e estes podem variar?	35
Gráfico 13	Devido aos excessos burocráticos foi difícil o ingresso e gostaria que os formulários e as informações fossem mais acessíveis?	36

Gráfico 14	Gostaria que a gestão de pessoas, criasse uma política de acolhimento?	36
Gráfico 15	Você faria outro concurso para ingressar nesta instituição?	37

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1	GESTÃO DE PESSOAS	16
2.1.1	A gestão de Pessoas no Setor Público	16
2.1.2	Gestão de pessoas na IES	18
2.1.3	A pericia e a qualidade no trabalho inserida na gestão de pessoas	21
3	METODOLOGIA	23
3.1	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	23
3.1.1	Sujeitos da pesquisa	25
3.1.2	Método de análise, técnica, instrumento e tabulação dos dados	25
3.1.3	Aspectos éticos da pesquisa	26
4	CARACTERIZAÇÃO, CONTEXTUALIZAÇÃO DA UNIVERSIDADE	27
4.1	CARACTERÍSTICA DO SETOR E SERVIDORES PESQUISADOS	28
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	30
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
	REFERÊNCIAS	39
	APÊNDICE A - Projeto: um estudo de caso sobre a gestão de pessoas em uma IES e o acolhimento de servidores de diversos países africanos no Campus dos Malês-bahia	43
	APÊNDICE B - Termo de consentimento livre e esclarecido	45

1 INTRODUÇÃO

A ideia para a realização desta pesquisa surgiu da observação do cenário encontrado no ambiente de trabalho como servidora do setor de gestão de pessoas no Campus dos Malês - SEGEPE pertencente a Superintendência de Gestão de Pessoas, da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro- Brasileira - Unilab. Este cenário serviu de referência para realização desta pesquisa, e verificar se há necessidade de ser criado um planejamento para acolhimento de servidores oriundos de outros países, pois eram admitidos e na maioria das vezes com muitas dúvidas sobre: Normas, procedimentos para o preenchimentos de impressos acerca dos direitos e dos auxílios, que tem direitos bem como as respectivas progressões.

Trata-se do primeiro levantamento de informações através da pesquisa que foi realizada, disponibilizado através da gestão de pessoas uma pesquisa acerca do levantamento das necessidades de acolhimento de servidores oriundos de diversos países africanos, pois nunca houve antes um trabalho voltado para o acolhimento na gestão de pessoas, definido através de pesquisa realizada no setor e de questionário semi estruturado que foi elaborado a partir de observações e após análise dos resultados, através da pesquisa de campo e após apresentação desta pesquisa será divulgado para toda a comunidade os resultados e por meio das teorias advindas da Gestão de Pessoas e da área Administração Pública, o acolhimento é uma forma de relação entre o serviço e o usuário com escuta qualificada para proporcionar cuidados às necessidades.

De acordo com Beck e Minuzi (2008, p.39) “o acolhimento assume a condição de reorganizador do processo de trabalho, identificando demandas dos usuários e replanejando o atendimento dos mesmos”. O acolhimento e a humanização no atendimento tem uma função vital para a melhora na prestação de serviços dentre outros, demanda a revisão das práticas cotidianas, com ênfase na criação de espaços de trabalho menos alienantes que valorizem a dignidade do trabalhador e do usuário com a intenção de humanizar o fazer. A reorganização dos trabalhos visando o atendimento humanizado e acolhedor. É necessário repensar o atendimento quanto aos aspectos Segundo Matumoto (1998, p. 33) o acolhimento:

[...] usuários, vai além da recepção, atenção, consideração, refúgio, abrigo, agasalho. Passa pela subjetividade, pela escuta das necessidades do sujeito, passa pelo processo de reconhecimento de responsabilização entre serviços

e usuários e abre o começo da construção do vínculo, para tanto o acolhimento consiste na humanização das relações entre trabalhadores. [...] com seus usuários (MERHY et al., 1994).

Para Franco, Bueno e Merhy (1999) o acolhimento é retratado como uma tecnologia para a reorganização dos serviços, visando à garantia de acesso universal, resolutividade e humanização do atendimento, atuação do trabalhador nesse espaço permite a utilização de saber, de tecnologia, onde o mesmo trata o usuário como um sujeito portador e criador de direitos. Nesse contexto, através do acolhimento é possível pontuar problemas e oferecer soluções, como também respostas, por meio da identificação das demandas dos usuários, buscando-se readequar os serviços por eles solicitados.

Partindo dessa realidade, esta pesquisa apresenta as seguintes problemáticas: A gestão de pessoas na universidade, e o papel desempenhado pela instituição no acolhimento de servidores de diversos países Africanos, um estudo de caso no Campus dos Malês? E o que fazer para a gestão contribuir no bom acolhimento desses servidores? Para responder a esses problemas, a pesquisa tem como objetivo geral: Analisar a importância da gestão de pessoas na universidade, e o papel desempenhado, pela Gestão de Pessoas e a instituição no acolhimento de servidores de diversos países africanos, objetivos específicos: Verificar, quais os desafios enfrentados pela gestão de pessoas na universidade, e a importância de acolher os servidores de diversos países africanos e divulgar os resultados da pesquisa sobre a gestão de pessoas na universidade, o desempenho da instituição no acolhimento de servidores de diversos países africanos, de modo auxiliar outros pesquisadores.

Dessa forma, o trabalho está estruturado em: 1 Introdução; 2 Fundamentação teórica acerca do tema: Um estudo de caso sobre Gestão de Pessoas numa IES: Acolhimento de Docentes oriundos de Países Africanos no Campus dos Malês-Bahia; 3 Metodologia, que foi utilizada na pesquisa; 4 Resultados e discussões, com a apresentação das informações coletadas e sua análise; 5 Considerações finais; Referências e, como apêndices, um glossário, com os termos das áreas estudadas e o roteiro da entrevista realizada, bem como o termo de aceite de participação da pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas refere-se ao conjunto de decisões integradas que envolve as relações de emprego entre os funcionários e a organização. Não são apenas práticas e políticas como contratação, treinamento e desligamento, mas, também, visão estratégica ligada ao negócio da organização, percebendo as pessoas como parceiras e não como recursos.

Chiavenato (1999, p. 6) afirma ainda que a gestão de pessoas é:

[...] uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações”, a qual é contingencial, situacional e dependente de vários aspectos, como a cultura de cada organização, a estrutura adotada, o negócio em si, a tecnologia utilizada, os processos internos, entre outras variáveis.

Nessa perspectiva, expõe que a gestão de pessoas se baseia nos aspectos fundamentais: As pessoas como seres humanos com personalidade própria, diferentes entre si, possuidoras de conhecimentos, habilidades e capacidades as pessoas ativadoras, inteligentes como fonte de impulso, dotando a organização de talento e aprendizado, para que haja renovação e competitividade constante.

As pessoas como parceiras da organização, com a capacidade de conduzi-la à excelência, à conquista de bons resultados. Bem como, o contexto da gestão de pessoas está balizado pela relação entre organização e pessoas, na qual a organização depende das pessoas para atingir seus objetivos e cumprir suas metas, e as pessoas dependem da organização para atingir seus objetivos pessoais.

2.1.1 A gestão de pessoas no Setor Público

As políticas de gestão de pessoas na Administração Pública no Brasil são caracterizadas por dificuldades significativas no que se referem à estruturação dos seus principais sistemas. Segundo Meirelles (2008), Servidores Públicos são todos os agentes públicos que se vinculam à Administração Pública, direta e indireta, do Estado sob regime jurídico estatutário regular, geral ou peculiar, ou administrativo especial, ou celetista que tenha natureza profissional e empregatícia.

Analisando as formas de provimento de um cargo, Meirelles (2008) preceitua alguns conceitos sobre provimento. Ele explica que há diversas formas de provimento, a maioria delas através de concursos públicos. Entretanto, só há provimento, através da nomeação do servidor. É caracterizada pela idéia de provimento inicial, na qual se pressupõe a inexistência de vinculação entre a situação de serviço. Além do provimento inicial, há também o provimento derivado que, de acordo com o autor em destaque, caracteriza-se pela transferência, promoção, remoção, acesso, reintegração, readmissão, enquadramento, aproveitamento ou reversão.

Assim sendo, pressupõe que a Administração Pública está equipada quanto às políticas de recursos humanos. Políticas estas regidas pelo Regime Jurídico Único dos servidores públicos e, enquadrado na Lei nº. 8.112/90. No que se refere à questão do mantimento do cargo, o autor abordado, explana que Lei 8.112/90 estabelece um prazo de 36 meses, prazo este chamado de estágio probatório, em que, depois de decorrido este prazo, o servidor ganha a estabilidade e efetividade do cargo. Nesse estágio, são avaliados alguns fatores como, por exemplo, a assiduidade do servidor, a responsabilidade, a disciplina e a capacidade de iniciativa. Observam-se no estágio os elementos de suma importância para a avaliação por competências. Quanto à questão da vacância, o autor estabelece, segundo a Lei 8.112/90 que esta ocorrerá das seguintes maneiras: através de exoneração (a pedido do servidor ou de ofício), demissão e promoção. Para compreender essas formas de vacância de cargo público, analisa-se a seguinte citação:

A desinvestidura do cargo pode ocorrer por demissão, exoneração ou dispensa. Demissão é punição por falta grave. Exoneração é a desinvestidura:

a) a pedido do interessado – neste caso, desde que não esteja sendo processado judicial ou administrativamente; b) de ofício, livremente (ad nutum), nos cargos em comissão. (MEIRELLES, 2008, p. 446)

Analisando os motivos para ocorrência da vacância de um cargo público, observa-se que esta decorre de maneira sempre em que o servidor não atenda aos conceitos preestabelecidos para o cargo ou a função, se o servidor durante o estágio probatório não tenha obtido ótimo desempenho, este desocupará o cargo, ocorrendo a vacância. Caso o servidor já seja estável, este poderá ser exonerado caso tenha se comprovado insuficiência de desempenho ou ainda se tenha praticado algum ato ilícito

ou de improbidade administrativa, sendo assegurados por lei a livre defesa e o contraditório.

2.1.2 Gestão de Pessoas na IES

Consiste em organização de um sistema complexo e humano, com características e variáveis que devem ser observadas, analisadas e interpretadas. Nessa perspectiva, a gestão de pessoas tem influência no ambiente organizacional e acolhimento, pois inspira as políticas e práticas com as pessoas, que estão relacionadas à compreensão e ao compartilhamento de valores e crenças que permeiam a organização.

Chiavenato (2010) ressalta que:

a partir da gestão das pessoas, as organizações estão mudando o foco de investimento. Em vez de somente investirem nos produtos e serviços, as organizações também estão investindo nas pessoas que são as responsáveis pela criação, desenvolvimento e produção dos bens. Dessa forma, as organizações bem-sucedidas percebem que podem crescer e prosperar se tiverem capacidade de gerenciar, de forma satisfatória, a gestão de pessoas e gerar um clima organizacional agradável.

O autor ainda destaca que “[...] quando uma organização está voltada para as pessoas, a sua filosofia global e sua cultura organizacional passam a refletir essa crença” (CHIAVENATO, 2010, p. 11), na qual a gestão de pessoas na organização, e por meio delas é possível aumentar ou reduzir as forças e fraquezas do empreendimento, dependendo da maneira como são tratadas, de maneira que justifica se o acolhimento. Assim, evidencia-se que as pessoas são elementos fundamentais para o sucesso ou para o fracasso de uma organização ou instituição.

Na instituição onde a pesquisa é realizada, a gestão de pessoas passou por mudanças recente, passou a se chamar superintendencia de gestão de pessoas bem como a veiculação, antes era vinculado a pro-reitoria de administração, atualmente é diretamente vinculado a reitoria o que dará mais agilidade nos processos, na Unilab (universidade da integração internacional da lusofonia afro brasileira) a gestão ou superintendencia de pessoas esta estruturada da seguinte forma:

Gráfico 1 - Reitorado

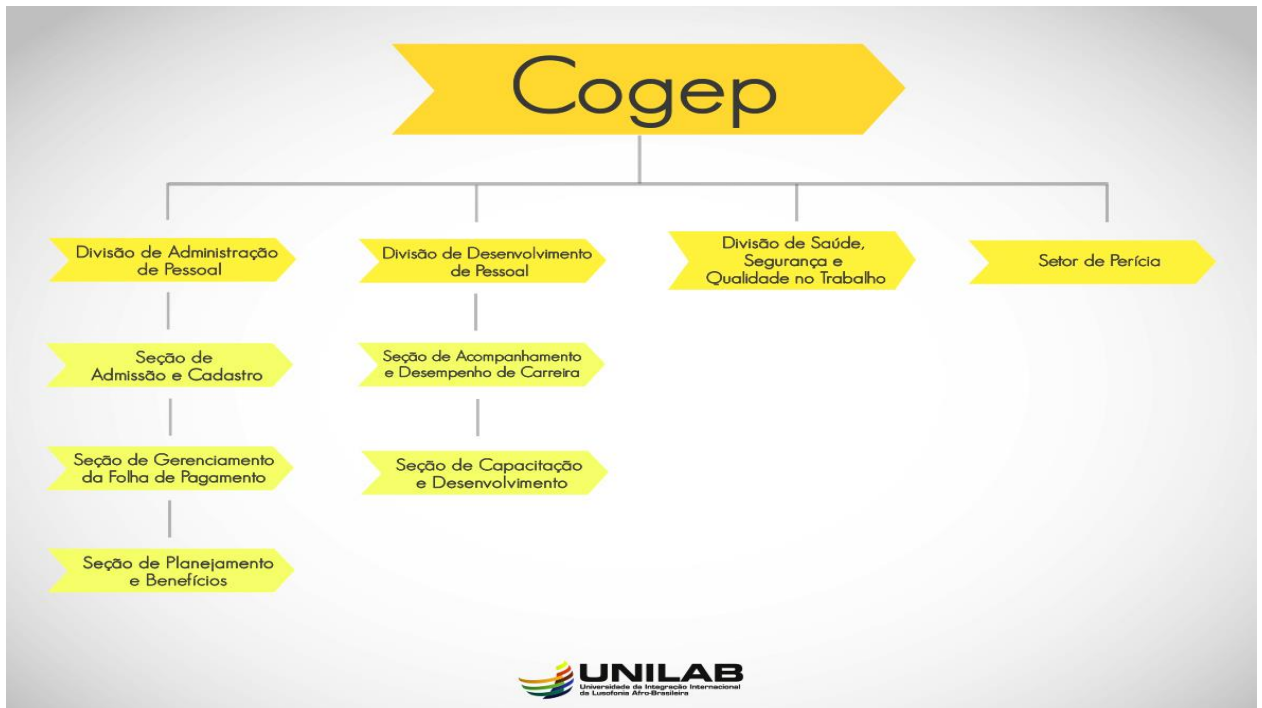


Fonte: Assecon Unilab/Professora Andréa.

Unidades ligadas a reitoria:

- ✓ Chefia de Gabinete
- ✓ Procuradoria Federal
- ✓ Diretoria de Registro e Controle Acadêmico
- ✓ Diretoria de Regulação de Indicadores Institucionais e Avaliação
- ✓ Diretoria de Educação Aberta e Distância
- ✓ Diretoria do Sistema de Biblioteca
- ✓ Diretoria de Campus
- ✓ Ouvidoria
- ✓ Corregedoria
- ✓ Auditoria
- ✓ Superintendência de Gestão de Pessoas

Figura 1 - Organograma da superintendência



Fonte: Assecon Unilab/site Unilab

A superintendência de gestão de pessoas, (SUGEP) está vinculada a Reitoria da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB), a SUGEP abrange as atividades referentes a admissão de pessoal, desenvolvimento, benefícios, desligamentos, acompanhamento da folha de pagamento, além de capacitação, avaliação de desempenho, progressões, licenças e afastamentos atualmente a superintendência é composta por três divisões, a Divisão de Administração Pessoal (DAP), a Divisão de Desenvolvimento de Pessoal (DDP) e a Divisão de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho (DSSQVT), além do Setor de Perícia. Atividades relacionadas ao registro funcional, à preparação da folha de pagamento, às questões relativas às concessões de Benefícios e Vantagens e ao provimento dos cargos, o setor responsável é a divisão de administração de pessoal, seção de Admissão e Cadastro realiza a publicação de editais para concurso docente, o planejamento e coordenação de concurso para técnico-administrativo em educação.

É responsável pelo controle de vagas e pelos processos de seleção e admissão, a Seção de Gerenciamento da Folha de Pagamento realiza o acompanhamento e a inserção de lançamentos na folha de pagamento, pagamento de Gratificações por Encargo de Curso e Concurso, Reposição ao Erário, indenizações, retroativos, entre outros. Seção de Planejamento e Benefícios (SABEN)

é responsável pela análise e implantação de auxílios e benefícios como auxílio saúde, transporte, natalidade, pré-escolar e funeral.

Também cabe à Seben o cadastramento dos dependentes dos servidores, a marcação e alteração de suas férias, bem como o encaminhamento dos processos de aposentadoria, pensão e averbação de tempo de serviço, Divisão de Desenvolvimento de Pessoal tem dentre suas funções a implementação de ações de capacitação, aperfeiçoamento, qualificação e desenvolvimento dos servidores da UNILAB em consonância com as necessidades institucionais e a função social da Universidade. Seção de Acompanhamento e Desempenho de Carreira responsável pelo acompanhamento das Avaliações de Desempenhos dos servidores técnico-administrativos, bem como progressões por mérito e processos de Incentivo à Qualificação, Seção de Capacitação e Desenvolvimento tem como competência elaborar e executar o Plano de Capacitação dos Servidores da UNILAB, bem como analisar e instruir processos de afastamento para participar de cursos e eventos com pagamento de diárias e progressão por capacitação.

A divisão de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho tem como missão a vigilância, a proteção e a promoção da saúde e bem-estar ocupacional dos servidores da UNILAB, propondo medidas de prevenção e de correção nos ambientes e processos de trabalho e desenvolvendo ações voltadas a melhoria das condições laborais e prevenção de acidentes, agravos à saúde e doenças relacionadas ao trabalho. Compõe o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (Sias) – Unidade IFCE, valoriza e estimula a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho, e propõe atividades que desenvolvam atitudes de corresponsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança.

2.1.3 A pericia e a Qualidade no Trabalho Inserida na Gestão de Pessoas

Vinculada a gestão de pessoas está o setor de qualidade de vida e saúde do servidor, onde qualidade de vida no trabalho, sobre divisão de (DSSQVT) que busca a satisfação do trabalhador com vistas à diminuição do mal-estar e do esforço excessivo no trabalho.

A DSSQVT é entendida como o grau em que os servidores da IES conseguem satisfazer suas necessidades pessoais por meio das atividades desenvolvidas dentro

da divisão. Envolve vários aspectos, desde a saúde, segurança e a satisfação com o trabalho executado até a liberdade de decidir (CHIAVENATO, 2008).

Ainda, a qualidade de vida no trabalho depende do próprio indivíduo, da sua autoestima, de seu engajamento profissional, político e social, seja na organização ou fora dela, pois as demandas do setor são provenientes do setor de gestão de pessoas seja através da SEAC (Setor de Seleção) ou até via divisão.

Além disso, a DSSQVT engloba aspectos de ergonomia no trabalho, higiene e condições ambientais de trabalho e segurança do trabalho. A higiene do trabalho “refere-se ao conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador” (CHIAVENATO, 2009, p. 334). Tem caráter exclusivamente preventivo e de cuidado, pois objetiva a saúde e o conforto do trabalhador (CHIAVENATO, 2009). As condições ambientais de trabalho dizem respeito a aspectos físicos como iluminação, ruído, ergonomia e umidade, que estão trabalhador (CHIAVENATO, 2009), estes são considerados aspectos importantes nas condições ambientais de trabalho.

O ruído é considerado som ou barulho indesejável. Já a umidade é uma condição atmosférica dependente da estrutura física de cada organização e, também, do tipo de produto fabricado no local (CHIAVENATO, 2009).

A segurança do trabalho é interligada com a higiene do trabalho e repercute sobre a continuidade da produção e sobre a moral dos empregados. Tal aspecto envolve três áreas principais: prevenção de acidentes, prevenção de incêndios e prevenção de roubos (CHIAVENATO, 2008).

A DSSQVT, engloba aspectos físicos e estruturais, também relaciona o lado do bem-estar psicológico e social dos trabalhadores.

De outra forma, Chiavenato (2009) descreve que o clima organizacional é dependente de 6 (seis) dimensões, que são: estrutura da organização (afeta o sentimento das pessoas, como regras rígidas, autoridade hierárquica e regulamentos); responsabilidade (produz o sentimento de “chefe de si mesmo”, sem verificação e dependência em suas decisões); riscos (levam a iniciativa e ao senso de arriscar, enfrentando os desafios que se apresentam); recompensas (se um trabalho é bem-feito, cria-se a expectativa de ser recompensado por isso); calor e apoio (sentimento de ajuda mútua que prevalece na organização); e conflito (sentimento de que a gerência não teme diferentes opiniões ou conflitos).

A pesquisa sobre o acolhimento na gestão de pessoas e a forma como ocorre no setor a forma que realizam, às condições que possuem e aos aspectos que

impactam no seu desempenho. Logo, saber analisar os indicadores é indispensável para o sucesso da organização e para a qualidade de vida das pessoas que nela trabalham.

Diante disso, cabe aos gestores da gestão de pessoas desenvolver e analisar os indicadores. Nessa perspectiva, a pesquisa constitui uma ferramenta composta de diversos indicadores que podem servir de orientação para a gestão.

3 METODOLOGIA

Segundo Neves (1996), a pesquisa qualitativa é um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que descrevem e decodificam os componentes de um sistema complexo de significados que não pode ser mensurado.

O presente estudo foi realizado com o chefe da gestão de pessoas e 100% dos docentes oriundos de diversos países africanos que atuam na Unilab, campus dos Malês, em São Francisco do Conde Bahia. A referida pesquisa tem caráter qualitativo e quantitativo, de modo que foi realizada com discentes da universidade, para realização desta pesquisa optou-se por utilizar um questionário que foi aplicado aos docentes e aos chefe do setor de gestão de pessoas em seguida os dados que foram coletados servirm de indicadores para medir /quantificar o nível de satisfação e acolhimento no referido setor em estudo, uma entrevista semiestruturada no qual o participante respondeu a questões objetivas por meio de formulario eletrônico disponibilizado através do google drive formulários.

Para assegurar a livre participação, cada indivíduo participante da pesquisa assinou um termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) que foi assinado, caso concorde em participar da pesquisa, com garantia de ter sua identidade preservada e de que os dados coletados na pesquisa serão utilizados apenas para o fim a que se destina a pesquisa.

3.1 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Mattar (2005) afirma que o pré-teste é a forma pela qual o pesquisador sabe como o instrumento de coleta de dados se comporta, quando da real coleta dos dados. Essa etapa torna possível verificar se os termos utilizados nas questões são de fácil

compreensão, isto é, se as questões são entendidas da forma como deveriam ser, e se a sequência das questões e o tempo de aplicação do instrumento são adequados. Ainda conforme Mattar (2005, p. 253), o pré-teste é importante para o aprimoramento do instrumento de coleta de dados e “[...] nenhuma pesquisa deveria iniciar sem que o instrumento utilizado tivesse sido convenientemente testado”. Além disso, o autor compreende que o pré-teste deve ser aplicado a respondentes que pertençam à população-alvo da pesquisa.

O pré-teste foi realizado com 1 (um) gestor pertencentes à população-alvo, ao qual foi solicitado que verificassem se as questões estavam coerentes, organizadas e de fácil entendimento. Estes questionários também foram considerados na tabulação e a coleta dos dados foi realizada da seguinte forma, a pesquisadora levou em conta o contexto e o campo onde foi realizado a pesquisa de modo a delimitar o espaço onde foi realizado o estudo e alcançar o objetivo da pesquisa. Para a coleta de dados deste estudo, foi utilizado questionário impresso, e compartilhado via email através de formulário eletrônico conforme Apêndice A dividido em 2 (dois) blocos.

O primeiro bloco refere-se à identificação do perfil profissional dos entrevistados, contendo questões, visando identificar o sexo, a idade, nacionalidade e escolaridade. O segundo bloco refere-se ao questionário, contendo questões, visando identificar se os resultados da pesquisa: A gestão de pessoas na IES, e o papel desempenhado pela instituição no acolhimento de servidores de diversos países africanos, estudo de caso no Campus dos Malês, A pesquisa ocorreu no período de 06 a 14 de junho de 2018, de forma via e-mail e pessoal, ou seja, o questionário foi entregue aos servidores pessoalmente e encaminhado por e-mail e dado prazo de uma semana para responderem. Após esse prazo, a pesquisadora recolheu pessoalmente todos os questionários respondidos.

Porém o quantitativo dos respondentes foi considerando insuficiente na amostra pelo orientador e foi reenviado de modo a atender a solicitação dado um prazo de uma semana para as adequações necessárias, uma amostra maior, conforme ocorre em toda pesquisa quantitativa aplica-se um instrumento de coleta de dados, a fim de medir as variáveis do estudo. O instrumento de coleta de dados deste trabalho é os questionários, resultados dos questionários (APÊNDICE A) foram apurados através de dados e tabulação estatísticas. É utilizada:

[...] especialmente em levantamentos de atitudes, opiniões e avaliações. A definição das dimensões é uma consequência das perguntas questionadas e podem variar de “ruim a bom”, “discordo a concordo”, “nunca a sempre”, entre outras (GÜNTHER, 2003).

Este trabalho considerou a escala de preferência: 1 Discordo totalmente; 2 Discordo parcialmente; 3 Indiferente; 4 Concordo parcialmente e 5 Concordo totalmente.

3.1.1 Sujeitos da Pesquisa

Os sujeitos da pesquisa são o chefe do setor de gestão de pessoas e os docentes que aceitaram via termo participar da pesquisa, e fornecerão dados a pesquisadora. Nesse estudo, os sujeitos da pesquisa são os respondentes do questionário.

3.1.2 Método de análise, técnica, instrumento e tabulação dos dados

A análise constituiu dos seguintes momentos: ordenação dos dados: onde se transcreveu as entrevistas e, posteriormente, foi realizada a leitura do material; classificação dos dados com análise do conteúdo das entrevistas tendo em vista o objetivo do estudo e o referencial teórico do mesmo. Por fim, na última etapa, a de interpretação dos dados, ocorreu a inferência e a interpretação dos dados, com a finalidade de torná-los válidos e significativos, à medida que as informações obtidas foram analisadas confrontadas com as informações já existentes.

Os dados analisados, em seguida tabulados utilizando a Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2009) e utilização do método estatístico de tabulação de dados, seguido por uma análise e constituição dos gráficos para a apresentação dos resultados via dados estatísticos, e constitui dos seguintes momentos: ordenação dos dados: onde foram transcritos as entrevistas e, posteriormente, realizado a leitura do material; classificados os dados com análise do conteúdo e das entrevistas tendo em vista o objetivo do estudo e o referencial teórico do mesmo e a análise final que estabeleceu a relação entre os dados coletados, o referencial teórico.

Constituiu em duas etapas: a primeira foi realizada uma pesquisa bibliográfica em torno de obras já existentes sobre o tema abordado e a segunda uma pesquisa

quantitativa, pois como o processo metodológico exigia em razão do tema abordado ser baseado em critérios estatísticos e dados sociais, pois o referido tema se refere em: Um estudo de caso sobre Gestão de Pessoas numa IES: Acolhimento de Docentes oriundos de Países Africanos no Campus dos Malês-Bahia.

Que servirão de parâmetros para futuros estudos e pesquisas sendo que este tipo de pesquisa utilizou técnicas muito importantes pois se almeja mesurar dados: As informações que foram colhidas por meio de questionário estruturado com perguntas claras e objetivas, isto garantiu a uniformidade de entendimento dos entrevistados foi utilizada como frequência, pois se pretendem seguir as sete etapas necessárias para a realização da pesquisa quantitativa:

- ✓ Definição do objetivo da pesquisa.
- ✓ Definição da população.
- ✓ Elaboração dos questionários.
- ✓ Coleta de dados (campo).
- ✓ Processamento de dados (tabulação).
- ✓ Análise dos resultados.
- ✓ Apresentação e divulgação dos resultados.

A pesquisa foi alterada no decorrer da mesma pela autora, em função do foco anterior que foi inviável, de modo a viabilizar a pesquisa e melhor desempenho do resultado da pesquisa.

3.1.3 Aspectos éticos da pesquisa

Para assegurar a livre participação, cada indivíduo participante da pesquisa terá um termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) (apêndice B) no qual deverá ser assinado caso concorde em participar da pesquisa, com garantia de ter sua identidade preservada e de que os dados coletados na pesquisa serão utilizados apenas para o fim a que se destina a pesquisa. O entrevistado poderá desistir a qualquer momento de participar do estudo, sem sofrer qualquer tipo de punição.

4 CARACTERIZAÇÃO, CONTEXTUALIZAÇÃO DA UNIVERSIDADE

A instituição de ensino superior que serviu de campo de pesquisa (unilab) esta situada na Av. Juvenal Eugênio de Queiroz, s/n – Bairro Baixa Fria São Francisco do Conde, Bahia, Campus dos Malês como é conhecido, foi criada pela Lei Federal nº 12.289, de 20 de julho de 2010.

A UNILAB tem como missão produzir e disseminar o saber universal de modo a contribuir para o desenvolvimento social, cultural e econômico do Brasil e dos países de expressão em língua portuguesa - especialmente os africanos, estendendo-se progressivamente a outros países deste continente - por meio da formação de cidadãos com sólido conhecimento técnico, científico e cultural comprometidos com a necessidade de superação das desigualdades sociais e a preservação do meio ambiente.

A Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB), como citado anteriormente, foi criada a partir sanção presidencial da Lei nº 12.289 em 20 de julho de 2010 (BRASIL, 2010), com sede e foro na cidade de Redenção, no estado do Ceará, representa a segunda Universidade Federal criada no Brasil com caráter internacional.

Um dos propósitos da UNILAB é formar pessoas aptas para contribuir para a integração do Brasil com os países da África, em especial com os membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa – CPLP, com o desenvolvimento regional e com o intercâmbio cultural, científico e educacional da região. Esta integração se realizará pela composição de corpo docente e discente proveniente não só das várias regiões do Brasil, mas também de outros países e do estabelecimento e execução de convênios temporários ou permanentes com outras instituições da CPLP.

A Universidade tem como objetivo ministrar ensino superior, desenvolver pesquisas nas diversas áreas de conhecimento e promover a extensão universitária de forma inovadora. A UNILAB caracteriza sua atuação pela cooperação internacional, pelo intercâmbio acadêmico e solidário com países membros da CPLP (Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique e São Tomé e Príncipe - e os asiáticos - Timor Leste e Macau). Trata-se de uma universidade residencial que terá na composição de seu corpo docente e discente membros provenientes de diversos países.

4.1 CARACTERÍSTICA DO SETOR E SERVIDORES PESQUISADOS

Recursos Humanos: este setor é responsável pelas atividades que envolvem o quadro de pessoal da Unilab, (funcionários técnico-administrativos e professores), tais como: contratação, desligamento, folha de pagamento, registros de frequência dos servidores obrigados por lei a apresentar, cursos e treinamentos, integração dos novos funcionários, avaliação de desempenho e da pesquisa de clima anualmente, entre outras atividades.

Tabela 1 - Corpo docente e técnico administrativo: distribuição dos docentes por país

PAÍS	QUANTIDADE
Alemanha	01
Angola	01
Argentina	01
Cabo Verde	06
Colômbia	01
Costa Rica	01
Cuba	01
França	01
Guiné-Bissau	06
Itália	01
Moçambique	04
Peru	02
Portugal	02
República do Congo	01
Brasil	305
Total	334

Fonte: pesquisa direta.

Tabela 2 - Distribuição dos servidores técnico-administrativos por nacionalidade

SERVIDORES TÉCNICOS	QUANTIDADE
Brasil	332

Fonte: pesquisa direta.

Tabela 3 - Distribuição dos funcionários terceirizados por nacionalidade

SERVIDORES TÉCNICO TERCERIZADOS	QUANTIDADE
Brasil	310

Fonte: pesquisa direta.

Tabela 4 - Distribuição dos docentes por classe funcional

DOCENTES	CLASSE FUNCIONAL
Auxiliar	02
Assistente-A	09
Assistente	01
Adjunto-A	166
Adjunto	142
Associado	11
Titular	02
Titular-livre	01
Total	334

Fonte: pesquisa direta.

Tabela 5 - Distribuição dos servidores técnico-administrativos por nível de classificação funcional

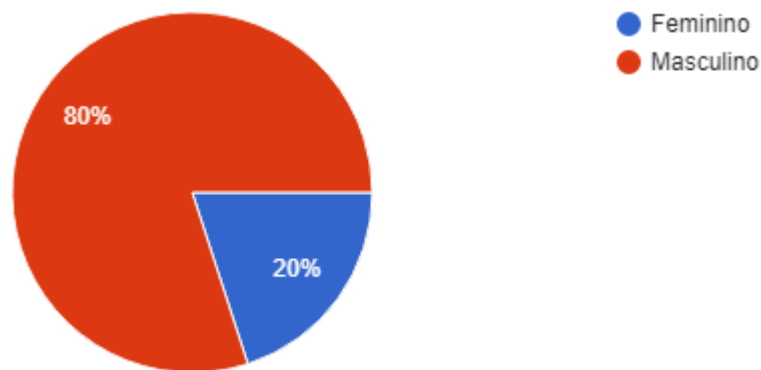
TÉCNICO POR NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO FUNCIONAL	QUANTIDADE
D (médio/técnico)	192
E (superior)	140
Total	332

Fonte: pesquisa direta.

No campus malês, que foi realizado a pesquisa existe 08 docentes efetivos oriundos de países africanos e 01 que esta sendo admitido, destes os respectivos perfis esta sendo apresentado conforme resultado da pesquisa realizado abaixo, na demonstração dos resultados.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

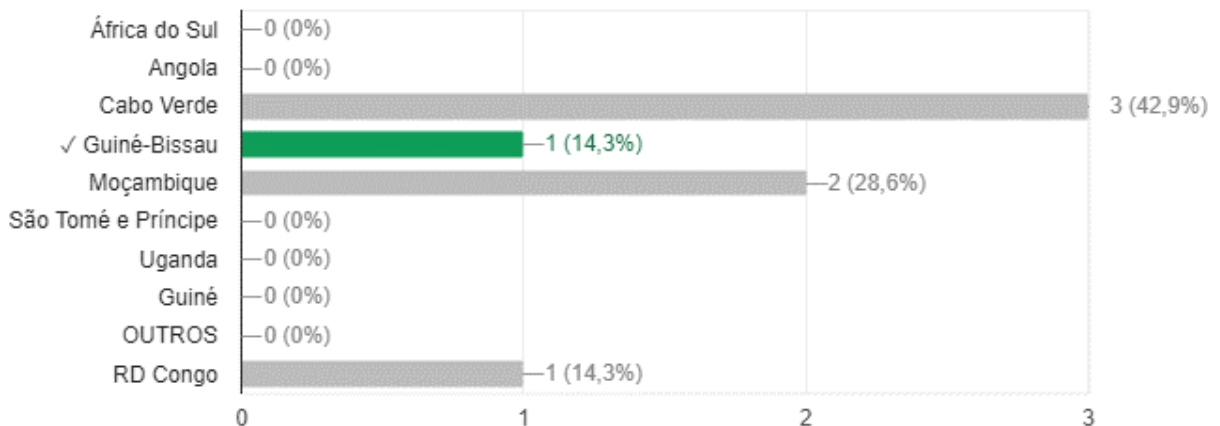
Gráfico 2 - Perfil do entrevistado



Fonte: pesquisa direta.

De acordo resultado do questionario e perfil dos respondents da pesquisa pode ser observado conforme grafico acima que 80% dos docentes africanos no campo onde foi realizado a pesquisa são do sexo masculino e deste 20% se qualificou como sendo do sexo feminino.

Gráfico 3 - Nacionalidade



Fonte: pesquisa direta.

Em análise do gráfico que se refere a nacionalidade, pode ser observado que ocorre um percentual de 42,9% dos respondentes de cabo verde, 14,3% Guiné Bissau, 28,6% mocambique e 14,3% de origem de RD Congo, porem todos os respondentes do questionário são de origem africana, como propõe a pesquisadora.

Gráfico 4 - Área de Ciências Sociais

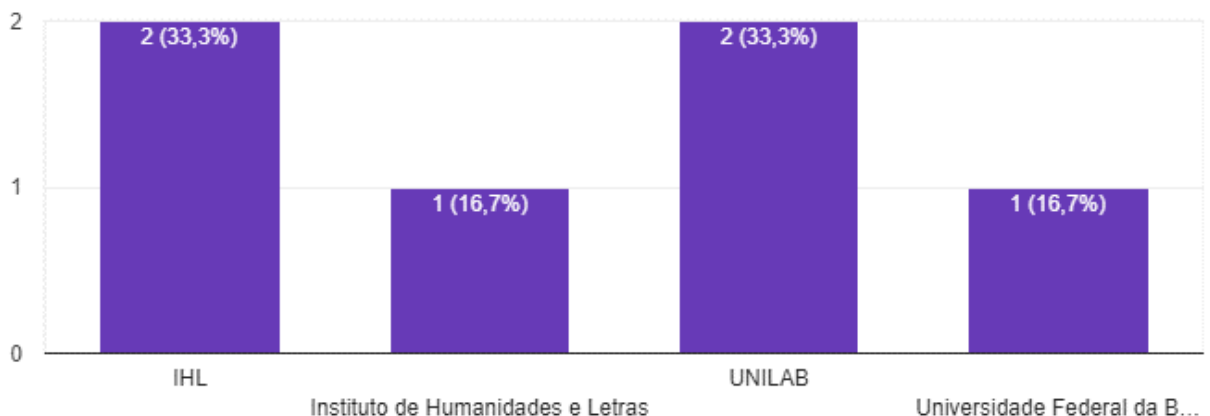


Fonte: pesquisa direta.

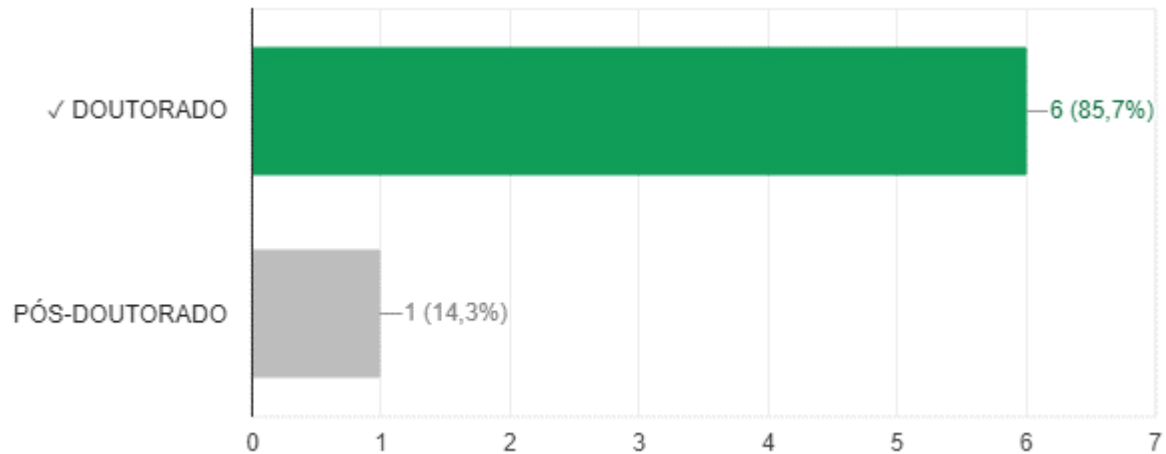
No gráfico área de formação pode ser observado que houve um equilíbrio pois 33,3% em cada respondente da pesquisa.

No gráfico que se refere a instituto de vinculação, ocorre que a maioria pertence ao IHL (instituto de Humanidades e letras) 33,3% e os demais pertencente a outros institutos.

Gráfico 5 - Área de Humanidades e Letras, Campus dos Malês



Fonte: pesquisa direta.

Gráfico 6 - Qualificação

Fonte: pesquisa direta.

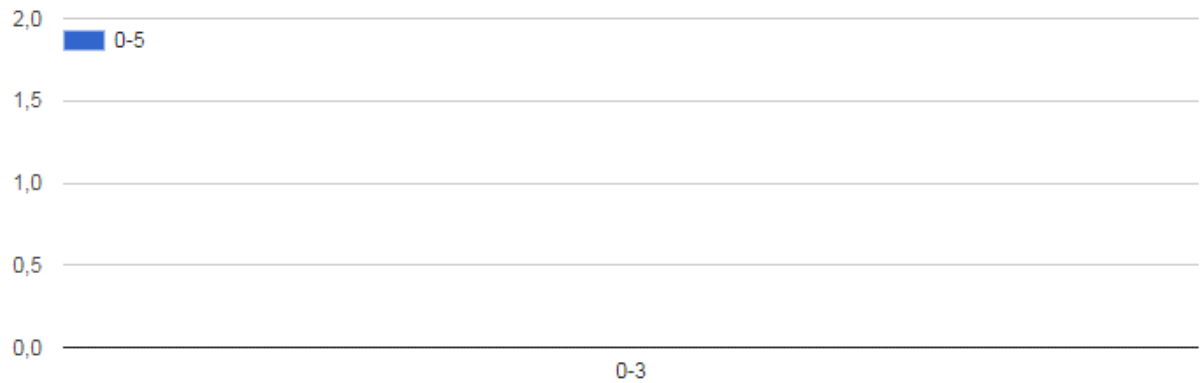
No gráfico de barras horizontal que foi perguntado sobre a qualificação, 85,7% disseram ter doutorado e 14,3% informou ter pos dotorado.

Tabela 6 - Tempo de atuação na instituição

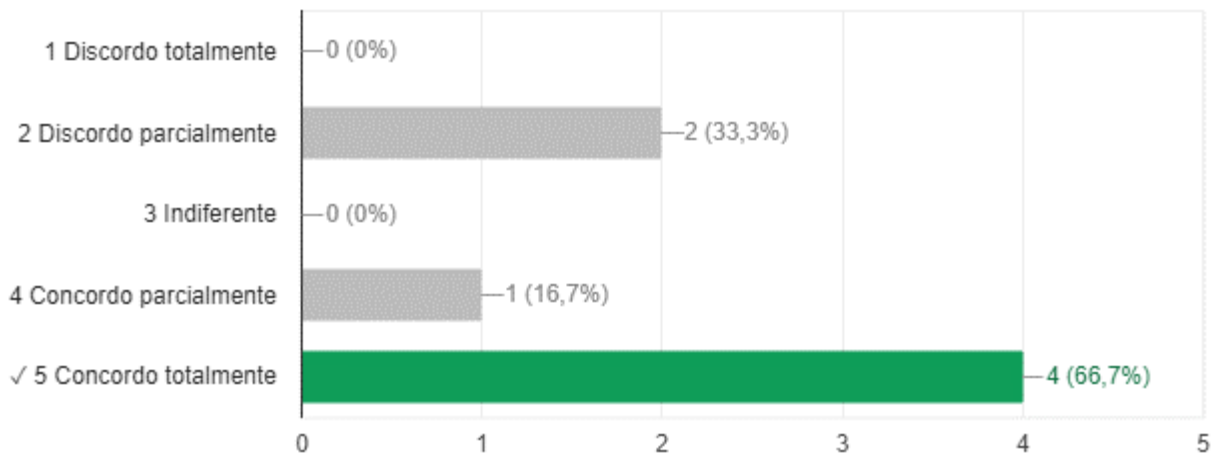
1
3
1 ano e três meses
1 (um) semestre
2012-1018
1 SEMESTRE
1 ano

Fonte: pesquisa direta.

Em relação a permanencia dentro da instituição ocorre uma variabilidade em realção ao tempo pois varia de acordo a aprovação e posse de cada docente.

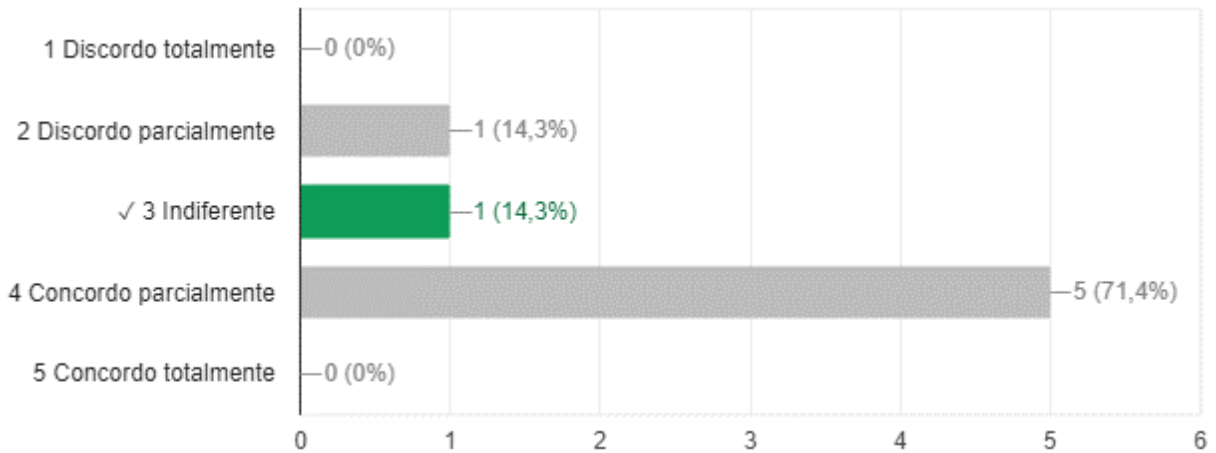
Gráfico 7 - Tempo de formação

Fonte: pesquisa direta.

Gráfico 8 - Que motivos levaram você a optar pela Unilab? Missão e valores da IES

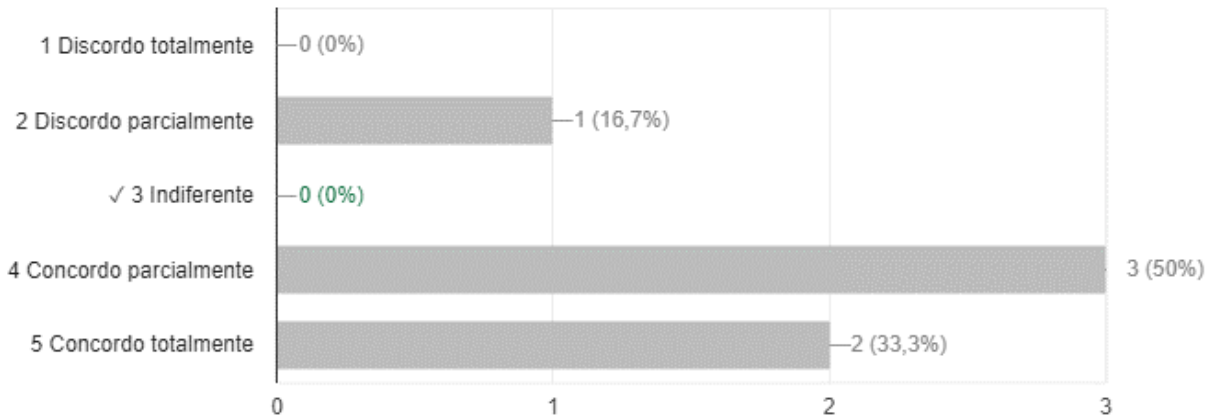
Fonte: pesquisa direta.

No gráfico acima que refere as razões que fizeram vir para a unilab: 66,7% afirmam que foi pela missão e valores da referida instituição de ensino superior, conforme o mesmo gráfico não houve respondente que se manifestou contrário.

Gráfico 9 - Após ingressar na Unilab, você recebeu acolhimento?

Fonte: pesquisa direta.

Em análise ao gráfico de barras horizontal foi questionado sobre ao ingressar na Unilab se recebeu acolhimento? 71,4%, dos respondentes de um universo de 100% em sua totalidade afirma que recebeu acolhimento e 14,3% afirma ser indiferente.

Gráfico 10 - A forma de acolhimento da gestão de pessoas, deveria ser melhorado?

Fonte: pesquisa direta.

Em análise o gráfico 8 também de barras 83,3% dos respondentes informaram que gostaria que fosse melhorado a forma de acolhimento na gestão de pessoas, se somado os concordo totalmente e parcialmente.

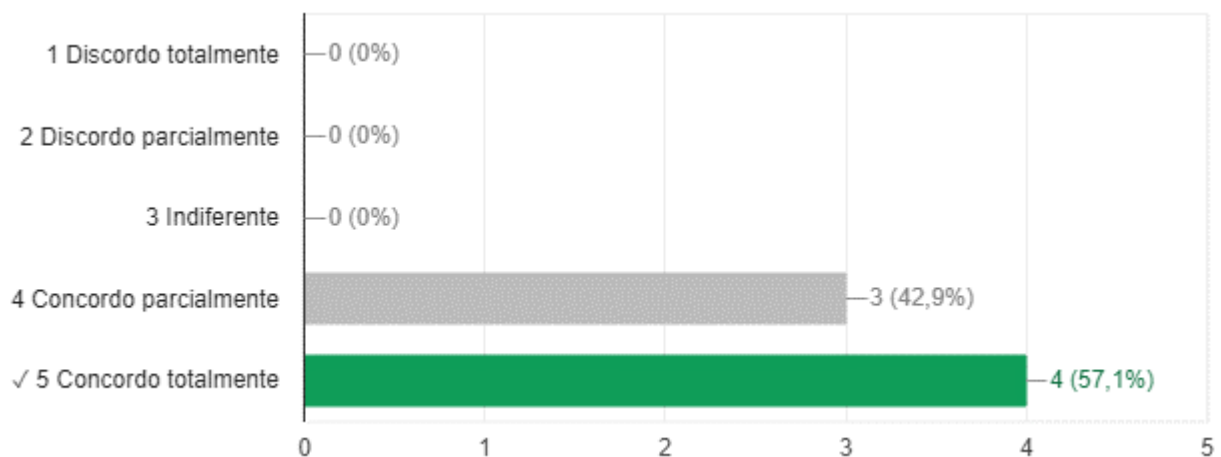
Gráfico 11 - Quanto a proposta de acolhimento aos africanos em relação à documentação, que fosse em links acessíveis?



Fonte: pesquisa direta.

Quando questionado sobre o acesso a documento se gostariam que os documentos fossem acessíveis 42,9% dos respondentes informaram que sim e 28,6 disseram ser indiferente para eles.

Gráfico 12 - Gostaria que os setores da superintendência de gestão de pessoas passassem informações detalhadas acerca dos direitos, pois vem de outro país e estes podem variar?

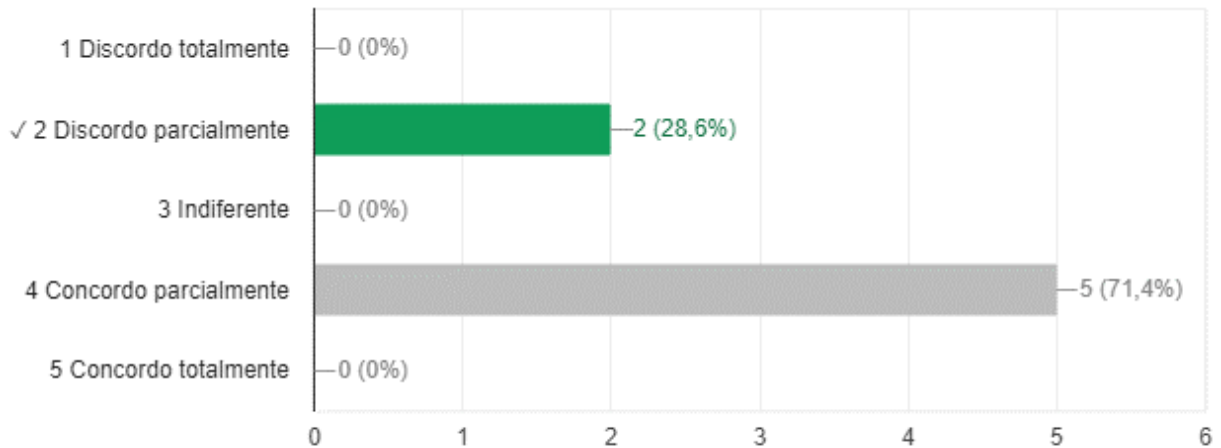


Fonte: pesquisa direta.

Quando questionado se gostariam que fosse passado informações pela gestão de pessoas detalhadas acerca dos direitos pois vem de outro país e estas podem variar 100% dos respondentes disseram que sim. Pois se somasse concordo totalmente e parcialmente da esse quantitativo e separado 57,1% disseram concordar totalmente e 42,9% concordam parcialmente de modo que a pesquisa com base em

respostas dos respondentes, propõe que seja passada informações detalhadas acerca da documentação conforme dados do gráfico analisado acima.

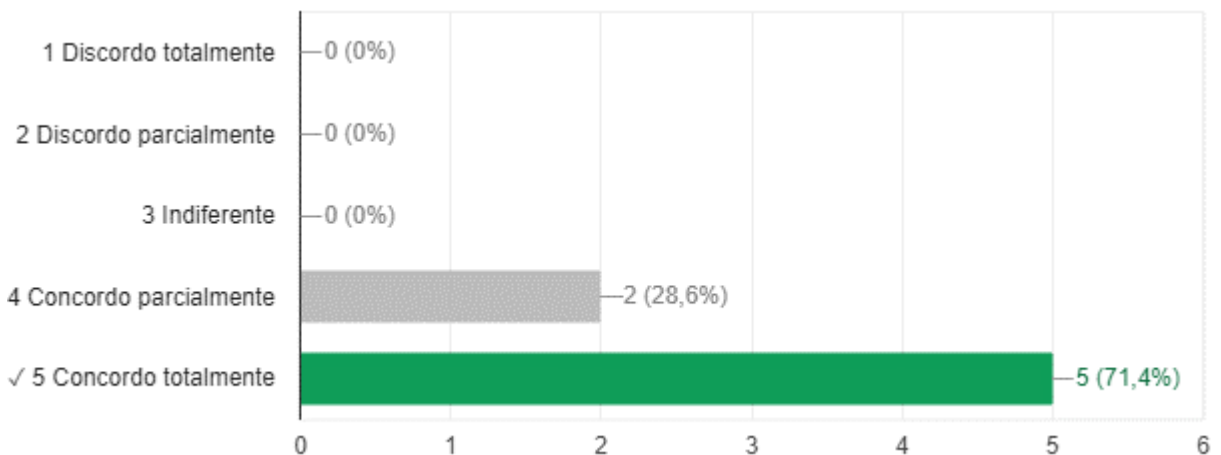
Gráfico 13 - Devido aos excessos burocráticos foi difícil o ingresso e gostaria que os formulários e as informações fossem mais acessíveis?



Fonte: pesquisa direta.

Questionado se devido a excessos burocráticos foi difícil o ingresso na instituição? 71,4% informaram concordar parcialmente e 28,6% discordaram, mas com a predominância da maioria conclui-se que sim.

Gráfico 14 - Gostaria que a gestão de pessoas, criasse uma política de acolhimento?

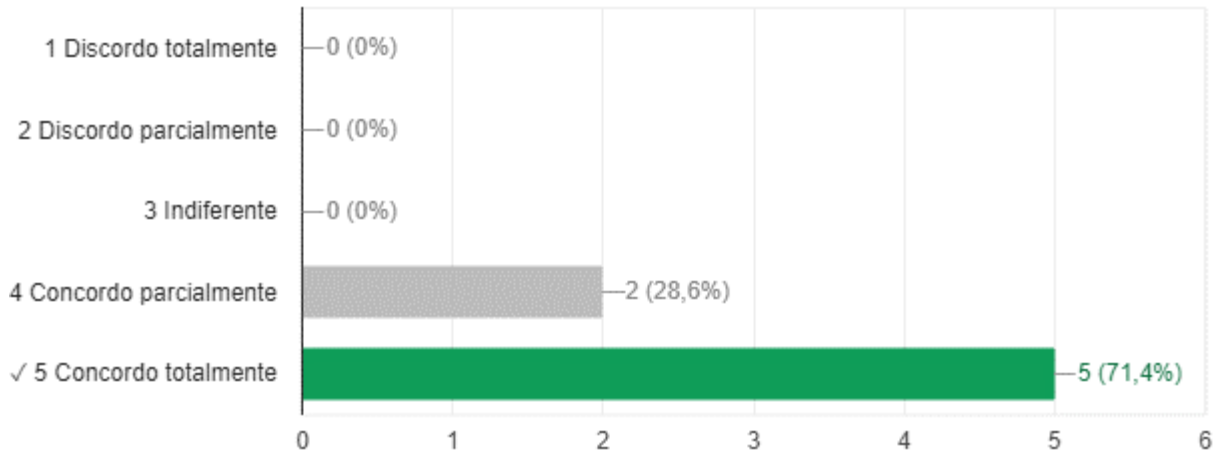


Fonte: pesquisa direta.

Em análise o gráfico H, que foi questionado se gostaria que a gestão de pessoas criasse uma política de acolhimento com base em informações analisadas do gráfico das respostas dos respondentes em que 100% afirmam que sim gostariam que

fosse criado uma política de acolhimento aos docentes africanos dentro da gestão de pessoas.

Gráfico 15 - Você faria outro concurso para ingressar nesta instituição?



Fonte: pesquisa direta.

Ao analisar o ultimo gráfico foi questionado se os docentes que foram entrevistados fariam outro concurso para ingressar na referida instituição onde foi realizada a pesquisa e 28,6% afirmaram que sim, 57,1% responderam que não e 14,3% disse que talvez, perfazendo um total de 100% dos respondentes africanos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As limitações do método existem e fazem parte de praticamente todos os estudos de pesquisa, isto é, todo método possui possibilidades e limitações (VERGARA, 2010). Neste estudo, a limitação consiste no prazo para realizar a pesquisa em campo, coletar, analisar, ordenar, tabular os dados a serem apresentados requer um período de no mínimo 3 meses dedicados a pesquisa de modo a comprometer o trabalho e a qualidade da pesquisa.

Na perspectiva atual do mercado de trabalho, na qual a gestão de pessoas busca-se ferramentas que possam auxiliar na tomada de decisões, dentre as quais destaca-se a pesquisa. A gestão de pessoas na IES, e o papel desempenhado pela instituição no acolhimento de servidores de diversos países Africanos Campus dos Malês, se adotada como um processo contínuo de acolhimento na gestão de pessoas,

a pesquisa de gestão de pessoas na IES, e o papel desempenhado pela instituição no acolhimento de servidores de diversos países africanos no Campus dos Malês.

Poderá subsidiar planos estratégicos e acompanhamento de processos e pessoas, indicando caminhos para a criação da mesma auxiliando os gestores que precisam ter conhecimento, assim como do seu processo de desenvolvimento, uma vez que os resultados da pesquisa sobre a gestão de pessoas na IES, e o papel desempenhado pela instituição no acolhimento de servidores de diversos países africanos Campus dos Malês , pode ser considerada somente os dados estatísticos, obtidos a partir da tabulação das respostas, mas também fonte de informação para a tomada de decisões gerenciais. Nessa perspectiva, o objetivo principal deste trabalho consiste em Analisar a importância da gestão de pessoas na universidade, e o papel desempenhado pela instituição no acolhimento de servidores de diversos países africanos.

Por meio de pesquisa aplicada, quanto à natureza, quantitativa e qualitativa, quanto à abordagem do problema, exploratória com uma etapa descritiva quanto aos objetivos e bibliográfica, documental e de campo quanto aos procedimentos técnicos.

De forma geral, o gestor da Instituição estudada apresentou predominância do sexo Masculino, faixa etária entre 30 a 40 anos, nível de escolaridade (99,99,99% possuem pos graduação, em relação ao docente alto nível de conhecimento de doutorado a pos doutorado, em sua maioria do sexo masculino, nessa perspectiva, as decisões podem direcionar a Unilab a criação de uma política de acolhimento ou não. Assim, ao concluir este trabalho de pesquisa, acreditando que todos os objetivos foram atendidos.

Revelando que as gestões de pessoas da Unilab percebem a pesquisa sobre a gestão de pessoas na IES, e o papel desempenhado pela instituição no acolhimento de servidores de diversos países africanos Campus dos Malês como uma fonte de informação para a criação da referida política onde ao ser chegante no Brasil estes não sintam tanta dificuldade no país e dentro do ambiente de trabalho. Acredita-se que as estruturas organizacionais são resultado de processos dinâmicos, com melhorias contínuas entre os diversos ambientes e atores, capazes de garantir competitividade e longevidade e acolhimento aos servidores no setor de gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, MARCOS VINICIUS MENDONÇA; SANTOS, ANA ROSA DOS. **Gestão de pessoas no serviço público federal**: o caso do núcleo de documentação da Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <http://www.ndc.uff.br>. Acesso em: 28/06/18.
- BAHIA. Prefeitura Municipal de São Francisco do Conde. **Diagnóstico Municipal – São Francisco do Conde – BA**, 2008.
- BARDIN Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa. Edição 70, 2009.
- BASTOS, Cleverson Leite; KELLER, Vicente. **Aprendendo a aprender: introdução à metodologia científica**. 17.ed.rev.e atual. Petrópolis: Vozes,2004.
- BECK, Carmem Lúcia Colomé.; MINUZI, Daniele. **O acolhimento como proposta de reorganização da assistência à saúde**: uma análise bibliográfica. Revista Saúde. Vol.34a. N.1-2; p.37-43. Santa Maria-SC, 2008.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1998.
- _____. **Lei No 12.289, DE 20 DE JULHO DE 2010**. Dispõe sobre a criação da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB e dá outras providências. Disponível em <http://www.in.gov.br/autenticidade.html>.
- _____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Decreto 6.752 - Anexo VII**: Resultado primário de orçamento fiscal - OF e da seguridade social - OSS e das empresas estatais federais 2009. Brasília, 28 de janeiro de 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. 7. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.
- _____. **Administração geral e pública**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- _____. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- _____. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- _____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- _____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.
- _____. **Recursos Humanos**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- _____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FRANCO, T.B.; BUENO, W.S.; MERHY, E.E. **O acolhimento e os processos de trabalho em saúde: o caso de Betim, Minas Gerais, Brasil.** Cad. Saúde Pública, 1999.

GIL, Carlos Antônio. **Como elaborar projeto de pesquisa.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GÜNTHER, Hartmut. **Como elaborar um questionário.** Brasília: UnB, 2003. (Série Planejamento de pesquisa nas ciências sociais).

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 311 p.

LIMA, Paulo Daniel Barreto. **A excelência em Gestão Pública.** Rio de Janeiro: QualityMark, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, fundamentos e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos.** 12. ed. São Paulo: Futura, 2007.

MATUMOTO, S. **O acolhimento: um estudo sobre seus componentes e sua produção em uma Unidade da Rede Básica de Serviços de Saúde.** 1998. Dissertação de Mestrado (Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto). Ribeirão Preto-SP. Universidade de São Paulo.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro.** 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MERHY, E.E. et al. **Inventando a mudança na saúde.** São Paulo: Editora Hucitec, 1994.

MINAYO, M. C. S. **O Desafio do Conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 4.ed, São Paulo: HUCITEC, 1996.

NEVES, J. L. PESQUISA QUALITATIVA: Características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração:** São Paulo, v. 1, n. 3, 1996.

OLIVEIRA, José Arimatés de-**Gestão de pessoas no setor público** / José Arimatés de Oliveira, Maria da Penha Machado de Medeiros. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2011.

SANTANA, J. **São Francisco do Conde e o enigma da riqueza e pobreza no Recôncavo Baiano**. Dissertação: Universidade Católica de Salvador – Programa de Pós-Graduação em Planejamento Territorial e Desenvolvimento Social, 2011.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.

TRIVINOS, A. N. S. **Introdução a pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação: o positivismo, a fenomenologia, o marxismo**. São Paulo: Atlas, 1987.

UNILAB. **Diretrizes Gerais da Unilab. Redenção: JULHO/2010, 69P**

VERGARA, Sylvia Constant. Método de pesquisa em administração. In: _____. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

APÊNDICES

A - Projeto: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A GESTÃO DE PESSOAS EM UMA IES E O ACOLHIMENTO DE SERVIDORES DE DIVERSOS PAÍSES AFRICANOS NO CAMPUS DOS MAËS-BAHIA.

Autora: Silvani Silva de Almeida

Orientador: SILVANDO CARMO DE OLIVEIRA

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Entrevista nº _____

Data: ___/___/___

I. PERFIL DO ENTREVISTADO

1. SEXO: FEMININO () MASCULINO ()

2. IDADE: _____ NACIONALIDADE _____

3. AREA DE FORMAÇÃO _____

4. INST ITUTO DE ATUAÇÃO _____

**5. QUALIFICAÇÃO: PÓS-GRADUADO/ESPECIALIZAÇÃO () MESTRADO ()
DOUTORADO () PÓS- DOTOURADO()**

6. TEMPO DE FORMAÇÃO: _____

7. TEMPO DE ATUAÇÃO NA INSTITUIÇÃO _____

8. CLASSIFICAÇÃO _____

QUESTÕES:

a) 1. Que motivos levaram você a optar pela Unilab?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

b) 2. Após ingressar na Unilab, você recebeu acolhimento?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

c) 3. E a forma de acolhimento da gestão de pessoas, deveria ser melhorado?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

d) 4. Quanto a proposta de acolhimento aos africanos em relação à documentação, que fosse em link acessíveis?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- e) 5. Gostaria que os setores da superintendência de gestão de pessoas passassem informações detalhadas acerca dos direitos, formulários e requerimentos pois vem de outro país e estes podem variar?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- f) 6. Você faria outro concurso para ingressar nesta instituição?

Sim () Não()

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- g) Devido aos excessos burocráticos foi difícil o ingresso e gostaria que os formulários e as informações fossem mais acessíveis?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- h) Gostaria que a gestão de pessoas, criasse uma política de acolhimento?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Que através dessa política fossem orientados aos docentes oriundos de outros países ao ser admitido na instituição informações acerca dos direitos e se possível a entrega de formulários com as orientações?

- i)

	1	2	3	4	5
1	Discordo totalmente				
2	Discordo parcialmente				
3	Indiferente				
4	Concordo parcialmente				
5	Concordo totalmente				

B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Projeto: Um estudo de caso sobre Gestão de Pessoas numa IES: Acolhimento de Docentes oriundos de Países Africanos no Campus dos Malês-Bahia.

Autora: Silvani Silva de Almeida

Orientador: Silvando Carmo de Oliveira.

Você está sendo convidado para participar da pesquisa: **Um estudo de caso sobre Gestão de Pessoas numa IES: Acolhimento de Docentes oriundos de Países Africanos no Campus dos Malês-Bahia.**

Você foi escolhido por ser servidor da gestão de pessoas e docente africano (a) e sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento, sem qualquer tipo de prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.

O objetivo geral desta pesquisa, consiste em Analisar a importância e os desafios contemporâneos da gestão de pessoas na universidade, e o papel fundamental desempenhado pela instituição no acolhimento de servidores de diversos países africanos, e sua participação nesta pesquisa será de grande importância.

As informações poderão ser gravadas com o auxílio de um gravador portátil em um local onde poderá falar livremente sobre a sua experiência, caso aceite. A coleta dos dados será realizada de acordo com a sua disponibilidade e mediante a sua prévia autorização por escrito. Ao participar, você não estará correndo nenhum risco. As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e será mantido sigilo sobre sua participação.

Os dados não serão divulgados de modo que permitam a sua identificação, pois só serão citados os números e porcentagem resultantes do estudo, além de falas transcritas com pseudônimos. Pedimos a sua permissão para participar desta pesquisa. Caso esteja bem informada e aceite participar, favor assinar esse documento em 02 (duas) vias, sendo que uma ficará com você e a outra ficará com os pesquisadores.

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Confirmando ter compreendido todas as informações acima descritas e, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa.

Data ____/____/____.

Assinatura da entrevistada (o)

Silvani Silva de Almeida