26º ENANCIB
Encontro Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação
A Amazônia na sociedade global em rede: assimetrias e potencialidades informacionais, tecnológicas e ambientais
Belém, Pará, 09 a 13 de novembro de 2026
Universidade Federal do Pará

XXVI ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO - XXVI ENANCIB

ISSN 2177-3688

GT 4 – Gestão da Informação e do Conhecimento

GESTÃO DA INFORMAÇÃO EM PROCESSOS SELETIVOS PARA PROFESSORES SUBSTITUTOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

INFORMATION MANAGEMENT IN SELECTION PROCESSES FOR SUBSTITUTE PROFESSORS AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF RIO GRANDE DO NORTE

Giselle Maria de Araújo Carvalho - Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)
Ilaydiany Cristina Oliveira da Silva - Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)
Monica Marques Carvalho Gallotti - Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

Modalidade: Trabalho Completo

Resumo: A Gestão da Informação constitui um elemento estratégico para a eficiência dos processos administrativos em instituições públicas, contribuindo para a organização, circulação e uso adequado das informações. Nesse contexto, este estudo teve como objetivo identificar os aspectos da Gestão da Informação que favorecem a eficiência do fluxo informacional no processo seletivo simplificado para professores substitutos e temporários de uma universidade pública federal. A pesquisa caracterizou-se como aplicada, qualitativa, descritiva, exploratória e interventiva. Os procedimentos metodológicos envolveram pesquisa bibliográfica, análise documental e entrevistas semiestruturadas realizadas com nove participantes diretamente envolvidos na tramitação das vagas. Os resultados evidenciaram que a utilização de sistemas informatizados, a padronização de procedimentos, a comunicação entre setores, a capacitação dos servidores e o planejamento das demandas contribuem para a agilidade e a eficácia do fluxo informacional. Também foram identificadas necessidades de aprimoramento relacionadas à transparência, integração tecnológica e disponibilização de orientações mais acessíveis. Conclui-se que a Gestão da Informação desempenha papel fundamental na otimização dos processos institucionais, fortalecendo a eficiência administrativa e a qualidade dos serviços prestados.

Palavras-Chave: Gestão da Informação; fluxo Informacional; administração pública; educação superior; processo seletivo docente.

Abstract: Information Management is a strategic element for the efficiency of administrative processes in public institutions, contributing to the organization, regarding circulation, and proper use of information. In this context, this study aimed to identify the Information Management elements that enhance the efficiency of the information flow in the simplified selection process for temporary and substitute professors at a federal public university. The research was characterized as applied, qualitative, descriptive, exploratory, and intervention oriented. The methodological procedures involved bibliographic research, document analysis,

and semi-structured interviews conducted with nine participants directly involved in the vacancy processing workflow. The results showed that the use of computerized systems, the standardization of procedures, communication among sectors, staff training, and demand planning contribute to the agility and effectiveness of the information flow. The study also identified opportunities for improvement related to transparency, technological integration, and the availability of more accessible guidelines. It is concluded that Information Management plays a fundamental role in optimizing institutional processes, strengthening administrative efficiency and improving the quality of services provided.

Keywords: Information management; information flow; public administration; higher education; faculty Selection Process.

1 INTRODUÇÃO

No campo da Ciência da Informação (CI), a Gestão da Informação (GI), é compreendida como um processo que envolve criação, processamento, armazenamento, recuperação e uso, constituindo-se em elemento essencial para a tomada de decisões e para a transparência institucional (Valentim, 2004; Barbosa, 2020). A GI, outrossim, trabalha na identificação e mapeamento de fluxos informacionais. Estes podem ser compreendido como um processo que abarca a criação da informação existente, seu processamento, armazenamento, seleção, recuperação e por fim o uso da informação conforme Almeida, Biaggi e Vitoriano (2021, p. 7).

Nas universidades públicas, ambiente em que o conhecimento é continuamente produzido, compartilhado e institucionalizado, a eficiência dos fluxos informacionais torna-se fundamental, uma vez que falhas nesse processo podem ocasionar atrasos, retrabalho, inconsistência comunicacionais e dificuldades na gestão administrativa, impactando diretamente a alocação de recursos e a credibilidade acadêmica da instituição.

É nesse contexto que se insere esta pesquisa, cujo foco é a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), especificamente a Coordenadoria de Concursos (Ccon), vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progesp), responsável pela realização de concursos públicos para docentes efetivos e processos seletivos simplificados para docentes substitutos e temporários.

A problemática identificada refere-se às fragilidades no fluxo de tramitação das vagas, como lacunas na comunicação e gestão da informação que ocorre entre a Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional (CPDI), departamentos/unidades acadêmicas especializadas (UAE) e Ccon, divergências entre sistemas e planilhas, atrasos na publicação e retificação de editais que resultam em insegurança para candidatos e comprometem a transparência do processo.

Diante desse cenário, formula-se a seguinte questão de pesquisa: *como o fluxo informacional relativo à alocação de vagas no processo seletivo simplificado para professor substituto/temporário da UFRN são otimizados à luz da Gestão da Informação*? Portanto, o objetivo geral deste estudo é identificar os aspectos relacionados à Gestão da Informação que contribuem para a eficiência do fluxo informacional do processo seletivo simplificado para professor substituto/temporário da UFRN, destacando práticas que promovem a agilidade e eficácia do processo.

Esta pesquisa contribui para a área da Ciência da Informação (CI) ao aplicar fundamentos teóricos e metodológicos da Gestão da Informação na análise e na otimização de processos institucionais, articulando teoria e prática em um contexto organizacional real. Sob a perspectiva social, a pesquisa se justifica pela relevância de promover maior transparência, equidade e inclusão em processos seletivos altamente competitivos. Ao fortalecer a credibilidade institucional da universidade, contribui também para práticas de gestão mais eficientes e alinhadas às demandas contemporâneas por qualidade na educação pública e pela eficiência nos serviços oferecidos à sociedade.

2 A GESTÃO DA INFORMAÇÃO NO APERFEIÇOAMENTO DA DISPONIBILIZAÇÃO DE INFORMAÇÕES DO SERVIÇO PÚBLICO

A Gestão da Informação, segundo Oliveira (2009), é um conjunto de diretrizes e instrumentos aplicados nos processos administrativos para alcançar a missão organizacional. Detlor (2010) reforça que a GI envolve todo o ciclo da informação, criação, aquisição, organização, armazenamento, distribuição e uso, fortalecendo competitividade e apoiando indivíduos nas tarefas.

No setor público, a GI assume caráter estratégico por favorecer a transparência, a eficiência administrativa e a participação cidadã nos processos institucionais. Nesse sentido, Bogoná (2012) destaca que a transparência não deve ser compreendida apenas como um princípio administrativo, mas como uma obrigação do Estado, fundamental para o fortalecimento da confiança social e da legitimidade das instituições públicas.

No contexto das universidades públicas, a UFRN e demais instituições de ensino superior configuram-se, segundo Schmitz, Bernardes e Wolf (2005), como patrimônios sociais fundamentados na produção, disseminação e preservação do conhecimento. Contudo, essas instituições enfrentam desafios relacionados à gestão organizacional e informacional, como a

elevada rotatividade de docentes temporários e processos de acomodação funcional entre servidores efetivos, aspectos apontados por Mattos e Guzzo (2017) como fatores que podem comprometer a continuidade e a eficiência das atividades acadêmicas e administrativas.

Diante desse cenário, Camargo e Pereira (2017) defendem a necessidade de adoção de práticas inovadoras de gestão, pautadas na integração de processos, no compartilhamento de informações e na utilização de tecnologias digitais, de modo a potencializar a transformação do conhecimento em valor público, promovendo maior eficiência, transparência e qualidade nos serviços oferecidos à sociedade.

Assim, a GI envolve não apenas tecnologia, mas também cultura organizacional, participação e compartilhamento de saberes, impactando diretamente a qualidade dos serviços e a confiança da sociedade. Modelos teóricos como os de McGee e Prusak (1994) e Choo (2003) oferecem referenciais práticos e estratégicos, destacando etapas do ciclo informacional e a necessidade de adaptação contínua. Nesse cenário, o fluxo informacional torna-se eixo estruturante para decisões alinhadas aos objetivos organizacionais e para a geração de valor público.

O fluxo informacional pode ser entendido como o movimento organizado da informação dentro da organização, conectando pessoas e setores para apoiar comunicação, decisões e tarefas. Sua eficiência é essencial para o funcionamento das organizações. Miranda (2010) destaca que a análise desses fluxos agrega valor à informação e fortalece a governança, especialmente em contextos que exigem respostas rápidas às demandas sociais.

Os fluxos informacionais internos envolvem comunicação entre departamentos, circulação de documentos e troca de conhecimento, enquanto os externos abrangem interação com clientes, fornecedores e demais partes interessadas. Presentes em todos os níveis da organização, quando bem conduzidos garantem clareza, execução correta e suporte às decisões estratégicas.

Para Choo (2003), o fluxo informacional é um processo de administração composto por seis etapas: identificação, aquisição, organização, desenvolvimento, distribuição e uso da informação, que se manifestam nas arenas de criação de significado, construção do conhecimento e tomada de decisões. E nesse sentido, a GI favorece o entendimento destes fluxos e etapas para que sejam contínuos e precisos, levando dados às pessoas certas no momento adequado. Essa eficiência fortalece adaptação, inovação e decisões estratégicas, transformando informação em conhecimento aplicável e vantagem competitiva (Nonaka;

Takeuchi, 1997). Além disso, está diretamente ligada à agilidade organizacional, permitindo respostas rápidas às mudanças e favorecendo a identificação de oportunidades e ameaças para melhorar o desempenho institucional.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, de natureza qualitativa, com método indutivo e com objetivos descritivos, exploratórios e interventivos. As técnicas de coleta incluíram documentação indireta, com análise de leis e resoluções (Lei 8.745/1993, Lei 8.112/1990, Decreto 7.485/2011 e Resolução 009/2022-CONSEPE/UFRN), além de pesquisa bibliográfica em bases como Dimensions, Brapci e repositórios institucionais.

O universo da pesquisa foi a UFRN, com foco na Coordenadoria de Concursos (Ccon), cuja é a unidade da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas responsável pela realização de concursos e processos seletivos de docentes substitutos/temporários e visitantes.

A amostra envolveu sujeitos diretamente ligados ao processo de tramitação das vagas que integram a Ccon, a Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional (CPDI) e os departamentos/Unidades Acadêmicas Especializadas (UAE). Para tanto, realizou-se pesquisa direta, por meio de entrevistas semiestruturadas, permitindo descrever e analisar o fluxo informacional de tramitação das vagas de professor substituto/temporário. A pesquisa contou com nove participantes diretamente envolvidos no processo seletivo de professor substituto/temporários da UFRN (Edital nº 091/2024-Progesp), incluindo membros da CPDI, Ccon, chefes de departamentos e de uma Unidade Acadêmica Especializada. Os departamentos foram Serviço Social, Design, Nutrição, Educação Física e Engenharia Biomédica, além da unidade acadêmica especializada Escola Multicampi de Ciências Médicas do RN. As falas dos entrevistados da CPDI e da Ccon foram analisadas pela Análise de Conteúdo de Bardin (2011), enquanto as dos chefes de departamentos/UAE pela Análise do Discurso do Sujeito Coletivo de Lefèvre e Lefèvre (2005). As entrevistas ocorreram entre julho e agosto de 2025, aplicadas presencialmente e por meios digitais, em amostragem não probabilística por conveniência. O instrumento foi pré-testado para garantir clareza e validade, assegurando rigor científico e confiabilidade aos resultados.

Informa-se que atualmente os processos seletivos para professores substitutos/temporários do magistério superior na UFRN consistem em etapas sucessivas e interligadas, resultando na contratação dos candidatos aprovados. Esses processos seletivos,

que incluem provas escritas e/ou didáticas e análise de títulos, são regulamentados pela Resolução nº 009/2022-CONSEPE, de 11 de outubro de 2022 (Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2022), e publicada no Diário Oficial da União.

Para fundamentar a análise foram combinados elementos de três modelos de pesquisas. O de Beal (2004) que serviu como base principal, por detalhar etapas práticas como identificação, obtenção, tratamento, armazenamento, distribuição, uso e descarte da informação. O de Lesca e Almeida (1994) contribuiu ao distinguir informação de atividade, ligada às operações formais, e informação de convívio, relacionada à comunicação informal e à cultura organizacional. Já o de Barreto (2002) reforçou a importância da capacitação contínua e da padronização normativa, destacando a transformação da informação em conhecimento e a intencionalidade no compartilhamento. A integração desses referenciais forneceu uma base teórica consistente para analisar os dados coletados que serão apresentados na seção a seguir.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados coletados dos entrevistados (Quadro 1) evidenciam que algumas práticas têm se destacado como facilitadoras nesse processo. Dentre os aspectos mais recorrentes, destaca-se, conforme 50% dos entrevistados, a competência e a experiência dos servidores técnico-administrativos advindas dos seus conhecimentos, cuja atuação foi reconhecida como essencial para o bom andamento dos trâmites, especialmente em razão de sua familiaridade com os procedimentos administrativos e da disponibilidade em prestar apoio às chefias. Conforme Mokyr (2002) o conhecimento pode ser chamado de conhecimento útil quando adquire a capacidade de adaptação, aprendizagem e inovação, sendo baseado em crenças sobre fenômenos e regularidades do mundo natural que, uma vez adquirido, pode gerar um conhecimento que pode ser chamado de técnicas.

Soma-se a isso a utilização dos sistemas institucionais e a padronização de alguns documentos, fatores que contribuem para a previsibilidade e para a redução de erros nos processos. A clareza das resoluções que regem as contratações e a comunicação formal que transmite as informações também foram apontadas como elementos positivos, por conferirem maior segurança na execução das etapas e no cumprimento dos prazos. E nesse sentido, Duarte *et al.* (2020, p. 179) ressaltam que podemos considerar a informação como a concretização do conhecimento, independentemente da forma como é apresentada. Em contextos

organizacionais, tanto a informação quanto o conhecimento são elementos imprescindíveis e desenvolvidos em conjunto por meio das estratégias de gestão ou práticas organizacionais.

Quadro 1 – Categorias de análises das práticas que favorecem a eficiência do processo pelas Chefias dos Departamentos, CCON e CPDI

Categoria de Análise	Chefias dos Departamentos/ UAE	CCON	CPDI	Contribuição para a Eficiência
Centralização e uso de sistemas informatizados	Utilização do SIGRH para tramitação documental.	Módulo SIGRH para cadastro e acompanhamento das demandas.	Gestão integrada das demandas e do banco de professores equivalentes.	Organiza informações, reduz dispersão de documentos e agiliza o fluxo processual.
Padronização de procedimentos	Uso de formulários e documentos padronizados.	Fluxo estruturado por sistema.	Manual de orientações e ofícios circulares semestrais.	Reduz erros, dúvidas e retrabalho.
Comunicação e integração institucional	Contato direto com CPDI e CCON.	Centralização das informações em um único canal.	Proximidade entre CPDI e Progesp.	Favorece a articulação entre setores e acelera a resolução de demandas.
Capacitação e qualificação dos envolvidos	Experiência dos servidores e necessidade de capacitação contínua.	Necessidade de aperfeiçoamento do uso do sistema.	Orientações sistemáticas aos departamentos.	Fortalece a execução adequada dos procedimentos.
Planejamento e gestão das demandas	Solicitação de maior previsibilidade e calendário anual.	Organização das solicitações pelo sistema.	Planejamento prévio das unidades acadêmicas.	Permite antecipação das demandas e redução de atrasos.
Melhoria contínua dos processos	Atualização do site, tutoriais e maior transparência.	Aperfeiçoamento técnico do módulo SIGRH.	Aprimoramento constante das orientações e instrumentos.	Contribui para maior eficiência, transparência e acessibilidade ao processo.

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

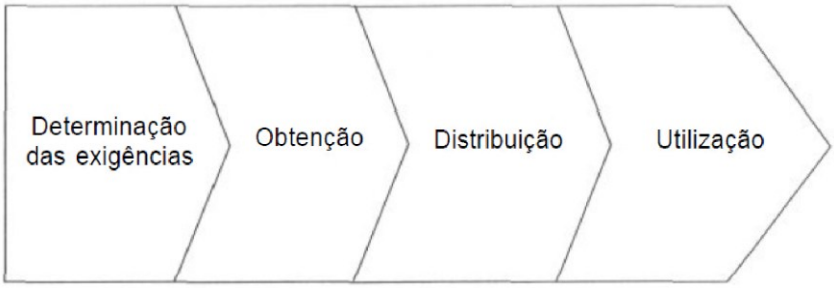
A discussão pode ser fortalecida por meio da articulação dos achados empíricos diretamente com cada uma das etapas propostas por Davenport e Prusak (1998),

demonstrando que as sugestões dos participantes refletem necessidades de aprimoramento em diferentes momentos do ciclo da informação.

Além disso, foi reconhecido o esforço da Progesp em promover capacitações voltadas, sobretudo, aos gestores iniciantes, o que se revela uma estratégia relevante para a consolidação de boas práticas administrativas. Apesar dos avanços mencionados, os participantes sugeriram a necessidade de aprimoramentos, entre os quais se destacam a atualização e a reorganização do site institucional, a divulgação prévia de um calendário anual de seleções, a explicitação das atribuições de cada setor envolvido no processo e a elaboração de fluxogramas visuais que descrevam as etapas, prazos e responsáveis de forma clara e acessível.

Essas sugestões dialogam diretamente com o modelo de GI proposto por Davenport e Prusak (1998), que compreende a informação como um recurso estratégico que deve ser gerenciado ao longo de um ciclo composto pelas etapas de determinação das exigências, obtenção, distribuição e utilização da informação (Figura 1).

Figura 1 – Processo de gerenciamento da informação de Davenport e Prusak (1998)



Fonte: Extraído de Davenport e Prusak (1998, p. 175).

Ao demandarem maior clareza sobre responsabilidades, prazos e procedimentos, os participantes evidenciam a necessidade de aperfeiçoamento da fase de determinação das exigências, na medida em que a identificação das necessidades informacionais dos diferentes atores envolvidos ainda apresenta lacunas. Da mesma forma, a proposta de atualização do site institucional e de organização mais estruturada das informações relaciona-se à fase de obtenção, uma vez que esta envolve a coleta, organização, categorização e disponibilização das informações em formatos adequados aos usuários.

As recomendações referentes à divulgação de calendários, fluxogramas e orientações visuais também encontram respaldo na etapa de distribuição da informação, que, segundo

Davenport e Prusak (1998), consiste em assegurar que as informações cheguem aos usuários corretos, no momento oportuno e pelos canais mais adequados. Nesse sentido, os resultados indicam que, embora existam sistemas, normativas e instrumentos de comunicação formal, ainda há oportunidades para tornar a circulação das informações mais eficiente e acessível. Por fim, a valorização das capacitações promovidas pela Progesp demonstra a importância da etapa de utilização da informação, uma vez que a informação somente gera valor quando é compreendida e aplicada pelos indivíduos em suas atividades. Assim, os achados da pesquisa evidenciam que a eficiência do fluxo informacional não depende apenas da existência de sistemas e normas, mas da integração equilibrada entre todas as etapas do processo de Gestão da Informação, conforme defendem Davenport e Prusak (1998), reforçando a necessidade de ações contínuas de qualificação, organização, disseminação e uso estratégico das informações institucionais.

A atuação dos servidores técnico-administrativos em Educação foi destacada pela competência, disponibilidade e experiência demonstradas no apoio aos gestores e na execução dos processos, configurando-se como um ponto de fortalecimento do fluxo institucional. O sistema centralizado e padronizado contribui para a organização e a agilidade das atividades, favorecendo maior eficiência na tramitação das demandas.

A comunicação entre setores, realizada principalmente por meio de e-mails e memorandos, foi considerada clara, aspecto que potencializa a eficiência do fluxo informacional. Do mesmo modo, a clareza das normas e resoluções em vigor oferece segurança jurídica e administrativa aos envolvidos, garantindo maior previsibilidade e legitimidade ao processo. Este entendimento reforça a compreensão de que os processos estão intrinsicamente ligados a chamada informação orgânica, também conhecida como informação arquivística, refere-se aos dados que são criados ou recebidos durante atividades administrativas e processos de trabalho. Essa informação está relacionada às funções desempenhadas por uma organização, refletindo as interações e registros das suas operações. Na perspectiva de Carvalho e Longo (2002, p. 115) “[...] informação orgânica é um conjunto de informações sobre um determinado assunto, materializado em documentos arquivísticos e foram produzidas no cumprimento das atividades e funções da organização”.

No que diz respeito à formação continuada, os treinamentos e capacitações promovidos pela Progesp foram avaliados como boas práticas, por possibilitarem o aprimoramento constante das equipes. Por fim, entre as propostas de aperfeiçoamento

levantadas, destacam-se a atualização dos sites institucionais, a elaboração de fluxogramas que representem o fluxo de forma mais didática, a definição clara de responsabilidades em cada etapa e a divulgação de um calendário de seleções, iniciativas que podem contribuir significativamente para a melhoria da gestão e da transparência do processo. Essa padronização se faz necessária visto que, no âmbito do serviço público, a rotatividade dos servidores temporários e a estabilidade dos servidores concursados representam desafios para a GI (Mattos; Guzzo, 2017). De acordo com as autoras, no caso dos temporários, a falta de compartilhamento de informações, podem prejudicar os processos, o conhecimento se perde ao longo do tempo e compromete a continuidade dos serviços, uma vez que esses servidores levam consigo às informações e o conhecimento adquiridos ao deixarem seus cargos. Por outro lado, os concursados podem se tornar acomodados e desmotivados afetando a produtividade e desperdiçando potencialidades e competências devido à ausência de uma cultura organizacional voltada para a aprendizagem, a inovação e a educação continuada (Mattos; Guzzo, 2017). Por isso, sob a ótica de Castells (2005, p. 501) são necessários os fluxos informacionais que são "[...] as sequências intencionais, repetitivas e programáveis de intercâmbio e interação entre posições fisicamente desarticuladas, mantidas por atores sociais nas estruturas econômica, política e simbólica da sociedade". Em vista disso, observa-se que os estes tipos de fluxos se referem à circulação de informações e conhecimento dentro de uma organização, bem como entre a organização e seu ambiente externo. Nessa perspectiva, a GI possibilita o mapeamento dos fluxos informacionais e tem como uma de suas principais funções monitorar e otimizar esses processos, assegurando que a informação circule de forma contínua e eficiente na organização.

A identificação do módulo Banco de Vagas no sistema SIGRH como um ponto positivo revela o reconhecimento da importância de um ambiente digital centralizado para o controle das demandas acadêmicas. Esta centralização facilita o acesso às informações por parte das unidades envolvidas. No entanto, o reconhecimento da necessidade de aprimoramentos técnicos indica que o sistema ainda não atinge sua máxima eficiência. Este ponto positivo, embora já significativo, sugere que a otimização dos recursos tecnológicos são fundamentais para superar as limitações atuais e garantir maior agilidade e eficácia na gestão das vagas para professores substitutos/temporários. Nesse sentido, cabe à CPDI identificar as necessidades e encaminhar as solicitações à STI, reforçando que o módulo se encontra em processo de construção e aperfeiçoamento. Ainda assim, a centralização das demandas no sistema já

contribui significativamente para o fluxo de trabalho, ao proporcionar maior controle e organização, além de oferecer uma base mais estruturada para a atuação da Ccon e dos demais setores envolvidos no processo.

Assim, conclui-se que o processo de gestão de vagas para professores substitutos/temporários demonstra práticas que promovem agilidade e eficácia administrativa. Destaca-se a decisão colegiada da CPDI, que assegura legitimidade e pluralidade nas deliberações, além da integração institucional com a Progesp, que fortalece a articulação entre a Ccon e o setor responsável pelas contratações. A exigência da prática de planejamento prévio pelos departamentos contribui para maior organização e previsibilidade. A adoção de um manual de orientações pela CPDI e sua difusão sistemática reduziram dúvidas e padronizaram procedimentos, otimizando a comunicação e diminuindo a necessidade de atendimentos individuais. Esses fatores, em conjunto, reforçam a eficiência do fluxo institucional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os resultados obtidos constata-se que o objetivo central do trabalho foi alcançado, uma vez que a pesquisa evidenciou práticas institucionais que colaboram com a eficiência do fluxo, mesmo diante das limitações apontadas. Destacam-se, entre essas práticas, a existência do módulo Banco de Vagas, que organiza e registra as solicitações de forma sistemática; a comunicação direta entre CPDI e Progesp, que facilita a articulação entre os setores de concursos e de contratos; e a decisão colegiada da CPDI, que, apesar de suas limitações operacionais, agrega pluralidade ao processo decisório. A elaboração de um manual de procedimentos também se mostrou relevantes na redução de dúvidas e na qualificação do fluxo. Tais elementos demonstram que há experiências de gestão da informação bem-sucedidas, cuja consolidação e ampliação podem fortalecer o processo como um todo.

Apesar de avanços como o módulo banco de vagas do SIGRH, ainda há limitações de usabilidade e planejamento ineficiente, que resultam em atrasos, retrabalho e reabertura de seleções. A análise mostrou também a necessidade de capacitação contínua e padronização normativa para reduzir erros e fortalecer a autonomia dos setores. as contribuições práticas incluem a proposição de um fluxo reformulado, com integração tecnológica, maior clareza e acessibilidade das informações, além de manuais e fluxogramas que organizem as etapas. No

campo teórico, destaca-se a aplicação da GI ao contexto da administração pública, reforçando a importância do mapeamento de fluxos e da análise de barreiras para otimizar processos.

A análise da gestão da informação e dos fluxos em contextos reais evidencia vantagens práticas, como maior aderência às necessidades institucionais e identificação de barreiras concretas à eficiência. Muito embora o estudo esteja voltado para a UFRN, a metodologia empregada pode ser aplicada em outras organizações com objetivos semelhantes, ampliando o alcance e a relevância dos resultados. Apesar das limitações na coleta de dados, os resultados oferecem subsídios relevantes para decisões institucionais e apontam para pesquisas futuras que avaliem o impacto das melhorias propostas, como capacitações periódicas e integração de sistemas digitais, visando maior eficiência, transparência e previsibilidade no processo de contratação.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Fabiana Izídio de; BIAGGI, Camila de; VITORIANO, Marcia Cristina de Carvalho Pazin. Identificação dos fluxos informacionais: contribuições para a gestão do conhecimento. **Ágora**: Arquivologia em debate, Florianópolis, v. 31, n. 63, p. 1-11, 2021. Disponível em: https://agora.emnuvens.com.br/ra/article/view/994. Acesso em: 23 nov. 2024.

BARBOSA, Ricardo Rodrigues. Gestão da Informação e gestão do conhecimento: evolução e conexões. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 25, n. esp., p. 168-186, fev. 2020. Disponível em: https://encurtador.com.br/WiqN Acesso em: 31 jul. 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARRETO, Aldo de Albuquerque. A condição da informação. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 67-74, 2002. Disponível em: https://encurtador.com.br/tMlY Acesso em: 27 ago. 2025.

BEAL, Adriana. **Gestão Estratégica da Informação**: como transformar a informação e a tecnologia da informação em fatores de crescimento e de alto desempenho nas organizações. São Paulo: Atlas, 2004.

BOGONÁ, Marli Zavala de. Gestão do Conhecimento e da Informação no setor público: perspectivas. **Temas de Administração Pública**, Araraquara, v. 4, n. 7, p. 1-17, nov. 2012. Disponível em: https://encurtador.com.br/tPZX Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 7.485, de 18 de maio de 2011**. Dispõe sobre a constituição de banco de professor-equivalente das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação e regulamenta a admissão de professor substituto, de que trata o inciso IV do art. 2º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://encurtador.com.br/SwSU Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 12 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, n. 237, p. 23935-23946, 12 dez. 1990. Disponível em: https://encurtador.com.br/fMMA Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do Art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, n. 235, p. 18937-18938, 10 dez. 1993. Disponível em: https://encurtador.com.br/hbFP Acesso em: 19 nov. 2024.

CAMARGO, Evandro José Bilycz de; PEREIRA, André da Silva. A gestão do conhecimento no setor público: seus conceitos, modelos e ferramentas. **Teoria em Evidência Econômica**, Rio Grande do Sul, v. 23, n. 48, p. 172-203, 2017. Disponível em: https://seer.upf.br/index.php/rtee/issue/view/593 Acesso em: 23 nov. 2024.

CARVALHO, Elizabeth Leão de; LONGO, Rose Mary Juliano. Informação orgânica: recurso estratégico para tomada de decisão pelos membros do Conselho de Administração da UEL. **Informação & Informação**, Paraná, v. 7, n. 2, p. 113-133, jul./dez. 2002. Disponível em: https://encurtador.com.br/MBkf. Acesso em: 23 nov. 2024.

CASTELLS, Manuel. O espaço de fluxos. *In*: CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1. cap. 6. p. 467-521.

CHOO, Chun Wei. **A Organização do Conhecimento**: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Senac, 2003.

DAVENPORT, Thomas H.; PRUSAK, Laurence. **Ecologia da Informação**: porque só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação. Tradução Bernadette Siqueira Abrão. São Paulo: Futura, 1998.

DETLOR, Brian. Information management. **International Journal of Information Management**, Amsterdã (PB), v. 30, n. 2, p.103-108, 2010. Disponível em: https://bit.ly/3gXt9rp. Acesso em: 10 jun. 2023.

DUARTE, Emeide Nóbrega; FEITOZA, Rayan Aramís de Brito; MONTEIRO, Milena Ferreira; LIMA, Ana Raquel Pereira de. Conteúdos emergentes da gestão da informação e do conhecimento nos cursos de pós-graduação em ciência da informação no Brasil. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, Paraíba, v. 10, n. esp., p. 176-200, 2020. Disponível em: https://sl1nk.com/ii8sajh. Acesso em: 10 jun. 2025.

LEFÈVRE, Fernando; LEFÈVRE, Ana Maria Cavalcanti. **O discurso do Sujeito Coletivo:** um novo enfoque em pesquisa qualitativa. 2. ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2005.

LESCA, Humbert; ALMEIDA, Fernando C. de. Administração estratégica da informação. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 29, n. 3, p. 66-75, 1994. Disponível em: https://l1nq.com/bdhinyl. Acesso em: 06 out 2025.

MATTOS, Nilcéia Giovanelli Biancardi de; GUZZO, Mauricéia Soares Pratissolli. A Importância da Gestão do Conhecimento no Setor Público: um estudo de caso na FACELI – Faculdade de Ensino Superior de Linhares. **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo,** Colatina, p. 1-22, 2017. Disponível em: https://encurtador.com.br/uqpwAcesso em: 8 jun. 2024.

MCGEE, James; PRUSAK, Laurence. **Gerenciamento estratégico da informação**: aumente a competitividade e a eficiência de sua empresa utilizando a informação como uma ferramenta estratégica. 8. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

MIRANDA, Silvânia Vieira de. A gestão da informação e a modelagem de processos. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 61, n. 1, p. 97–112, 2010. Disponível em: https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/39. Acesso em: 20 set. 2025.

MOKYR, Joel. **The gifts of Athena:** historical origins of the knowledge economy. Rinceton: Princeton University Press, 2002.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de Conhecimento na Empresa**: como as Empresas Japonesas Geram a Dinâmica da Inovação. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

OLIVEIRA, Irma Gracielle Carvalho de. **Dimensões da Gestão da Informação no campo da ciência da informação**: uma revelação da produção científica do ENACIB. 2009. 420 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade Federal da Paraíba, 2009. Disponível em: Acesso em:

SCHMITZ, Ana Lúcia Ferraresi; BERNARDES, José Francisco; WOLF, Sérgio Machado. **Desafios das universidades empreendedoras**: universidade tradicional x universidade corporativa x universidade empresa. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2005. p. 1-15. Disponível em: https://l1nq.com/kslme6i. Acesso em: 26 nov 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE - UFRN. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 009/2022-CONSEPE, de 11 de outubro de 2022**. Regulamenta o Processo Seletivo e as condições de contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público na Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. Natal: Consepe, 2022. Disponível em: https://sl1nk.com/0x3zxkz. Acesso em: 23 nov. 2024.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Gestão da informação e gestão do conhecimento: especificidades e convergências. **OFAJ,** nov. 2004. Disponível em: https://ofaj.com.br/colunas_conteudo.php?cod=88. Acesso em: 10 jul. 2024.