



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO  
GRANDE DO SUL  
CAMPUS PORTO ALEGRE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E  
TECNOLÓGICA**

**KAREN WERLANG LUNKES**

**FORMAÇÃO CONTINUADA: contribuições para os profissionais da  
educação durante o estágio probatório em instituição federal de ensino**

Porto Alegre

2022

**KAREN WERLANG LUNKES**

**FORMAÇÃO CONTINUADA: contribuições para os profissionais da  
educação durante o estágio probatório em instituição federal de ensino**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo *campus* Porto Alegre do Instituto Federal do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Ana Sara Castaman

Linha de Pesquisa: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na EPT

Porto Alegre

2022

L963f Lunkes, Karen Werlang

Formação continuada: contribuições para os profissionais da educação durante o estágio probatório em instituição federal de ensino. / Karen Werlang Lunkes - Porto Alegre, 2022.

219 p.; il. color. ; 29 cm

Orientador: Prof. Dra. Ana Sara Castaman

Dissertação (mestrado) – Instituto Federal do Rio Grande do Sul Campus Porto Alegre, Mestrado Profissional em Educação

---

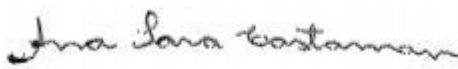
**KAREN WERLANG LUNKES**

**FORMAÇÃO CONTINUADA: contribuições para os profissionais da  
educação durante o estágio probatório em instituição federal de ensino**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 11 de janeiro de 2022.


**COMISSÃO EXAMINADORA**



Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Ana Sara Castaman

Instituto Federal do Rio Grande do Sul

Orientadora



Prof. Dr. Josimar de Aparecido Vieira

Instituto Federal do Rio Grande do Sul



Prof. Dr. Fabiano Larentis

Universidade de Caxias do Sul

---

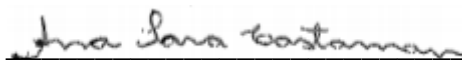
**KAREN WERLANG LUNKES**

**TRILHA DE APRENDIZAGEM INICIAÇÃO DOS PROFISSIONAIS  
DA EDUCAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO NA UFRGS:  
um guia sobre os percursos institucionais**

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Validado em 11 de janeiro de 2022.

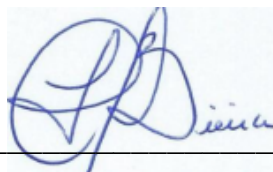
**COMISSÃO EXAMINADORA**



Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Ana Sara Castaman

Instituto Federal do Rio Grande do Sul

Orientadora



Prof. Dr. Josimar de Aparecido Vieira

Instituto Federal do Rio Grande do Sul



Prof. Dr. Fabiano Larentis

Universidade de Caxias do Sul

Dedico este trabalho aos profissionais da educação que devotam seu saber e seu  
fazer a transformar a Educação em um lugar para todos.

Dedico à Instituição Federal de Ensino que me acolheu e fez de mim uma  
profissional da educação servidora pública, ensinando-me novo ofício e  
instigando-me a novos desafios.

Dedico a meus pais, exemplos maiores de profissionais da educação e de  
servidores públicos, que me transmitiram os valores do trabalho e do conhecimento.

Dedico a meu esposo, que compartilhou comigo o sonho de obter essa formação.

Dedico a meu filho, que me faz querer ser melhor a cada dia e que, a cada dia,  
me mostra um novo sentido para a vida.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus, fonte da Vida e minha fortaleza.

Agradeço aos meus pais, Felício e Carmen, por me dedicarem seu amor e suas vidas, e por caminharem comigo os passos mais difíceis. Por serem os meus maiores incentivadores e admiradores.

Ao meu marido, Mauro, pelo incentivo constante, apoio e amor que me fortaleceram nessa jornada de crescimento pessoal e profissional.

Ao meu filho Bernardo, que em tão tenra idade, entendeu a importância do trabalho e do estudo. Que, ao longo de quase dois anos de pandemia, mesmo afastado da escola, dividiu minha atenção com as atividades de estudo e trabalho que entraram em casa e alvoroçaram a rotina doméstica.

Às minhas irmãs, Beatriz e Márcia, que entenderam a magnitude do projeto e assumiram cuidados com nossos pais que eu não conseguiria dar. Em especial à Beatriz, que foi revisora dos meus textos e artigos, corrigindo-os com amor e dedicação.

À minha sogra Vânia que, sendo ela também profissional da educação e servidora pública, foi ajuda e incentivo nos momentos difíceis.

À minha orientadora, professora Ana Sara, pela dedicação incansável, por acreditar no trabalho, por transpor a distância física, utilizando recursos tecnológicos e colocando-se à disposição de tal forma que aproximaram a orientação a um nível de se fazer e se sentir presente. Que me ensinou a Educação Profissional e Tecnológica na prática, relacionando a teoria com situações de vida diária, me fazendo acreditar que novos caminhos são possíveis.

À professora Clarice Escott, a quem presto admiração e respeito pela trajetória, pelo conhecimento e pela coordenação do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), levando-o a novos patamares.

Nesse sentido, agradeço a todos os professores do ProfEPT, que tanto me ensinaram e que me inspiram a fazer da educação um espaço democrático de construção da cidadania.

Aos professores Josimar Vieira e Cláudia Simone Antonello, que compuseram a banca de qualificação e que tanto colaboraram para o delineamento do projeto.

Novamente ao professor Josimar e ao professor Fabiano Larentis, por aceitarem compor a Banca de Defesa do Mestrado, contribuindo com suas considerações, conhecimentos e sugestões.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), que me acolheu como Assistente em Administração formada em fisioterapia e pouco a pouco me transformou em nova profissional apaixonada pela Educação. Na pessoa da Cristiane Difini, agradeço pelo estímulo à minha qualificação, e a toda equipe da EDUFRGS pela parceria. Em especial, às colegas da Divisão de Análise e Orientação do Desenvolvimento na Carreira, que assumiram atividades adicionais durante meu afastamento e me apoiaram durante toda formação.

Aos colegas servidores e gestores, participantes da pesquisa, que compartilharam suas experiências, sentimentos e percepções.

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) pela oportunidade de ingressar no programa e descortinar um mundo de possibilidades na Educação Profissional e Tecnológica.

Aos colegas da turma do Mestrado, pelos momentos de convivência, de trocas de conhecimentos e experiências.

Aos meus amigos e demais familiares que me acompanharam nesta trajetória e tornaram o percurso mais leve.



“Ninguém nasce feito, ninguém nasce marcado para ser isso ou aquilo. Pelo contrário, nos tornamos isso ou aquilo. Somos programados, mas, para aprender. A nossa inteligência se inventa e se promove no exercício social de nosso corpo consciente.”

(FREIRE, 1993, p. 104)

## RESUMO

O trabalho versa sobre as contribuições da formação continuada (FC), com base nos pressupostos teóricos da Educação Profissional e Tecnológica para o desenvolvimento de servidores públicos, especialmente dos profissionais da educação (professores e técnicos administrativos em educação), durante o estágio probatório. O estudo analisou as ações de aperfeiçoamento empreendidas pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) para elaborar, aplicar e avaliar uma FC, de modo a contribuir que os servidores atuem de acordo com os princípios da Administração Pública na consecução da missão e dos objetivos institucionais. A classificação da pesquisa é de natureza aplicada, tipo exploratória-descritiva, com abordagem quali-quantitativa, delineamento caracterizado como bibliográfica, eletrônica e documental, sendo delimitada em estudo de caso. A UFRGS constitui-se no campo de atuação e seu universo os servidores ingressantes desde janeiro de 2018 a julho de 2020 e seus gestores. Utilizaram-se dois questionários de perguntas abertas e fechadas para avaliação da atual Trilha de Aprendizagem Iniciação ao Serviço Público na UFRGS, um enviado à população de 562 servidores e outro a 277 chefias, e os dados do item capacitação do relatório de avaliação de estágio probatório dos técnicos. A análise foi de conteúdo por categoria e estatística descritiva dos dados. Obteve-se amostra de 117 servidores e de 33 gestores. Quanto ao papel da capacitação na formação da identidade profissional e na interação com a Universidade, identificaram-se cinco categorias semânticas: 1) Estrutura Universitária; 2) Acolhimento/Interação Institucional; 3) Aprimoramento Técnico/Docente; 4) Valorização Profissional/Serviço Público; e 5) História/Função Social da UFRGS. Os resultados evidenciam traços culturais compartilhados que indicam a relevância de se conhecer a instituição e o serviço público na construção da identidade profissional e institucional dos profissionais da educação. O produto educacional constitui-se em livro eletrônico intitulado “Trilha de aprendizagem iniciação dos profissionais da educação ao serviço público na UFRGS: um guia sobre os percursos institucionais”. A trilha de aprendizagem elaborada é direcionada aos profissionais da educação em estágio probatório e configura-se em uma FC baseada no trabalho como princípio educativo e na formação humana integral. Os conteúdos organizam-se em eixos temáticos,

abordando diferentes dimensões da vida funcional, profissional e pessoal: 1) Acolhimento e Identificação Profissional; 2) Conhecendo a UFRGS; 3) Serviço Público; 4) Desenvolvimento nas Carreiras; e 5) Instrumentalização para o trabalho. O percurso educativo é flexível e disponibiliza diferentes recursos de aprendizagem e formas de interação com os temas. A avaliação coletiva do material ocorreu por questionário dirigido aos participantes e representantes da gestão de pessoas da UFRGS. Assim, mediante a Educação Profissional e Tecnológica, o presente estudo e produto têm o propósito de contribuir para o desenvolvimento significativo dos sujeitos e a construção de uma identidade profissional, em direção à formação de trabalhadores capazes de promover transformações do meio social e cultural no qual estão inseridos.

**Palavras-chave:** Iniciação ao Serviço Público; Profissionais da Educação; Formação Continuada; Educação Profissional e Tecnológica.

## ABSTRACT

The work is about the contributions of continuing education based on the theoretical assumptions of Professional and Technological Education to the development of public servants, especially education professionals (teachers and administrative technicians in education) during the probationary period. The study analyzed the improvement actions undertaken by the School of Development of Servants of the Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS) to prepare, apply and evaluate continuing education in order to contribute to the public servers' performances in accordance with the principles of the Public Administration in the achievement of the institutional mission and objectives. The type of the research is applied and exploratory-descriptive with qualitative and quantitative approaches, designed as bibliographic, electronic and documentary, delimited in a case study. UFRGS is its field of action and its universe is the incoming servers from January 2018 to July 2020 and their managers. Two open and closed-question questionnaires were used to assess the current Learning Trail Initiation to Public Service at UFRGS, one sent to a population of 562 servants and another one to 277 managers, and the data from the training item of the probationary period evaluation report of the technicians. The analysis was of content by category and descriptive statistics of the data. A sample of 117 servers and 33 managers was obtained. As for the role of training in the formation of professional identity and interaction with the University, five semantic categories were identified: 1) University Structure; 2) Institutional Reception/Interaction; 3) Improvement of Technicians/Teachers; 4) Valuation of Professional/Public Service; and 5) UFRGS History/Social Function. The results show shared cultural traits that indicate the relevance of knowing the institution and the public service in the construction of the professional and institutional identity of education professionals. The educational product is an electronic book entitled "Learning trail, initiation of education professionals to public service at UFRGS: a guide on institutional paths". The elaborated learning path aims at education professionals in a probationary period and configures in a continuing education based on work as an educational principle and on integral human formation. The contents are organized into thematic axes covering different dimensions of functional, professional and personal life: 1) Professional Reception and Identification; 2)

Knowing UFRGS; 3) Public Service; 4) Career Development; and 5) Instrumentation for work. The educational path is flexible and offers different learning resources and ways of interacting with the themes. The collective evaluation of the material took place through a questionnaire addressed to the participants and representatives of UFRGS' people management department. Thus, through Professional and Technological Education, this study and product intend to contribute to the significant development of subjects and the construction of a professional identity towards the training of workers capable of promoting transformations in the social and cultural environment in which they are.

**Keywords:** Initiation to Public Service; Education Professionals; Continuing Education; Professional and Technological Education

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Perfil da amostra de servidores – Categoria Profissional _____	59
Figura 2 – Perfil da amostra de servidores – Escolaridade _____	60
Figura 3 – Perfil da amostra de servidores – Faixa etária _____	60
Figura 4 – Perfil da amostra de servidores – Tempo de Exercício na UFRGS _____	60
Figura 5 – Perfil da amostra de servidores – Gênero _____	61
Figura 6 – Perfil da amostra de gestores – Categoria profissional _____	91
Figura 7 – Perfil da amostra de gestores – Escolaridade _____	92
Figura 8 – Perfil da amostra de gestores – Faixa Etária _____	92
Figura 9 – Perfil da amostra de gestores – Tempo de exercício na UFRGS _____	92
Figura 10 – Perfil da amostra gestores – Tempo de atuação como gestor na UFRGS _____	93
Figura 11 – Perfil da amostra de gestores – Gênero _____	93
Figura 12 – Número de servidores em estágio probatório na equipe do gestor _____	94
Figura 13 – Trilha de Aprendizagem Iniciação dos Profissionais da Educação ao Serviço Público na UFRGS _____	106
Figura 14 – Ações de aperfeiçoamento promovidas pela EDUFRGS indicadas na Trilha de Aprendizagem Iniciação dos Profissionais da Educação ao Serviço Público na UFRGS _____	108
Figura 15 – Avaliação do produto – ENVOLVIMENTO _____	110
Figura 16 – Avaliação do produto – COMPREENSÃO _____	111
Figura 17 – Avaliação do produto – ACEITAÇÃO _____	112
Figura 18 – Avaliação do produto – ALCANCE DOS OBJETIVOS _____	112

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Participação dos servidores em estágio-probatório nas ações da trilha de aprendizagem Iniciação ao Serviço Público na UFRGS – de jan./2018 a nov./2019	27
Tabela 2 – Distribuição populacional e amostral de servidores por categoria profissional	59
Tabela 3 – Perfil da amostra de servidores	61
Tabela 4 – Autopercepção como profissional da educação – TAE	64
Tabela 5 – Autopercepção como profissional da educação – Docentes	65
Tabela 6 – Autopercepção sobre o nível de conhecimento acerca da responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal – TAE	66
Tabela 7 – Autopercepção sobre o nível de conhecimento acerca da responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal – Docentes	66
Tabela 8 – Autopercepção como servidor público federal – TAE	67
Tabela 9 – Autopercepção como servidor público federal – Docentes	68
Tabela 10 – Autopercepção sobre o nível de conhecimento acerca dos objetivos institucionais e da missão da UFRGS	69
Tabela 11 – Autopercepção sobre a capacidade de atuação em consonância com os objetivos institucionais e com a missão da UFRGS	70
Tabela 12 – Autopercepção sobre o sentimento de integração e pertencimento à UFRGS	71
Tabela 13 – Categorização semântica quanto ao papel da capacitação na formação da identidade profissional e na interação com a Universidade	73
Tabela 14 – Alcance das informações sobre as ações empreendidas pela EDUFRGS – Servidores	77
Tabela 15 – Ações de aperfeiçoamento mais conhecidas e mais acessadas da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS”	78
Tabela 16 – Avaliação das ações de aperfeiçoamento mais acessadas da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS”	82
Tabela 17 – Sugestão de temáticas não abordadas pela trilha – Servidores	83
Tabela 18 – Participação e avaliação em outras ações de aperfeiçoamento da EDUFRGS	84
Tabela 19 – Acesso às ações de aperfeiçoamento da EDUFRGS	85

Tabela 20 – Apoio/incentivo da chefia para participar das ações de capacitação	86
Tabela 21 – Preferência por modalidade de ação de aperfeiçoamento e materiais complementares	87
Tabela 22 – Alcance das informações sobre as ações empreendidas pela EDUFRGS – Gestores	95
Tabela 23 – Ações de aperfeiçoamento da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS” mais conhecidas, mais indicadas e a avaliação dos gestores	95
Tabela 24 – Avaliação pelos gestores das ações de aperfeiçoamento da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS”	96
Tabela 25 – Sugestão de temáticas não abordadas pela trilha – Gestores	97
Tabela 26 – Nível de adesão e avaliação das demais ações promovidas pela EDUFRGS	98
Tabela 27 – Resumo das capacitações indicadas na 1ª avaliação do estágio probatório	101



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Pesquisa no banco de teses e dissertações da CAPES_____	31
Quadro 2 – Produtos Educacionais de Mestrados Profissionais na área Ensino____	33
Quadro 3 – Triangulação entre os eixos temáticos e as categorias semânticas____	106
Quadro 4 – Comentários e sugestões sobre PE – Servidores_____	113
Quadro 5 – Comentários e sugestões sobre PE – Gestores_____	114
Quadro 6 – Comentários e sugestões sobre PE – Representantes da área de gestão de pessoas_____	116

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior  
CEP – Comitê de Ética em Pesquisa  
CONAE – Conferência Nacional de Educação  
CONEP – Comissão Nacional de Ética em Pesquisa  
CONSUN – Conselho Universitário  
EPT – Educação Profissional e Tecnológica  
EBTT – Ensino Básico, Técnico e Tecnológico  
EDUFRGS – Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS  
ENAP – Escola Nacional de Administração Pública  
FC – Formação Continuada  
IFE – Instituição Federal de Ensino  
IFES – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo  
IFRS – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul  
*ISBN – International Standard Book Number*  
MS – Magistério Superior  
PAAP – Programa de Atividades de Aperfeiçoamento Pedagógico  
PCCTAE – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação  
PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional  
PE – Produto Educacional  
PNDP – Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal  
ProfEPT – Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica  
SUGESP – Superintendência de Gestão de Pessoas  
SEI – Sistema Eletrônico de Informações  
TAE – Técnico-administrativo em Educação  
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido  
UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>23</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>37</b>
<b>2.1 A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal e os servidores públicos atuantes na educação .....</b>	<b>37</b>
<b>2.2 Formação continuada dos profissionais da educação.....</b>	<b>41</b>
<b>2.3 Formação continuada a partir do trabalho como princípio educativo .....</b>	<b>46</b>
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>50</b>
<b>3.1 Classificação da pesquisa.....</b>	<b>50</b>
<b>3.2 Campo, universo e amostra da pesquisa.....</b>	<b>51</b>
<b>3.3 Instrumentos e análise dos dados.....</b>	<b>52</b>
3.3.1. Análise dos Riscos e CEP .....	54
<b>4 ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES) .....</b>	<b>56</b>
<b>4.1 Resultados do questionário de avaliação da trilha de aprendizagem "Iniciação ao Serviço Público na UFRGS" (direcionado aos servidores em estágio probatório).....</b>	<b>57</b>
4.1.1 Perfil da Amostra de Servidores .....	57
4.1.2 Autopercepção.....	62
4.1.3 Avaliação da Trilha de Aprendizagem "Iniciação ao Serviço Público na UFRGS" pelos servidores.....	76
4.1.4 Avaliação das demais ações promovidas pela EDUFRGS pelos servidores .....	82
4.1.5 Experiência enquanto servidor em estágio probatório .....	87
<b>4.2 Resultados do questionário de avaliação da trilha de aprendizagem "Iniciação ao Serviço Público na UFRGS" (direcionado aos gestores que têm servidores em estágio probatório na sua equipe) .....</b>	<b>90</b>
4.2.1 Perfil da Amostra de Gestores .....	90
4.2.2 Avaliação da Trilha de Aprendizagem "Iniciação ao Serviço Público na UFRGS" pelos gestores.....	93
4.2.3 Avaliação das demais ações promovidas pela EDUFRGS pelos	

servidores .....	96
4.2.4 Experiência de gestor que tem servidor em estágio probatório na equipe .....	97
<b>4.3 Relatório das capacitações indicadas nas avaliações do estágio probatório dos técnicos .....</b>	<b>99</b>
<b>5 PRODUTO EDUCACIONAL .....</b>	<b>104</b>
<b>5.1 Avaliação e validação do produto educacional.....</b>	<b>108</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>118</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>122</b>
<b>APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL .....</b>	<b>130</b>
<b>APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA TRILHA DE APRENDIZAGEM "INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO NA UFRGS" (direcionado aos servidores em estágio probatório) .....</b>	<b>136</b>
<b>APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA TRILHA DE APRENDIZAGEM "INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO NA UFRGS" (direcionado aos gestores que têm servidores em estágio probatório na sua equipe).....</b>	<b>142</b>
<b>APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL PELOS PARTICIPANTES DA PESQUISA (direcionado aos servidores em estágio probatório).....</b>	<b>146</b>
<b>APÊNDICE E – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL PARA OS PARTICIPANTES (direcionado aos gestores que têm servidores em estágio probatório na sua equipe).....</b>	<b>150</b>
<b>APÊNDICE F – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL PARA A BANCA REPRESENTANTE DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS DA UFRGS.....</b>	<b>154</b>
<b>APÊNDICE G – RESPOSTAS DESCRITIVAS DO QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA TRILHA DE APRENDIZAGEM "INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO NA UFRGS" (direcionado aos servidores em estágio probatório)...</b>	<b>156</b>
<b>APÊNDICE H – RESPOSTAS DESCRITIVAS DO QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA TRILHA DE APRENDIZAGEM "INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO NA UFRGS" (direcionado aos gestores com servidores em estágio probatório) .....</b>	<b>194</b>
<b>APÊNDICE I – RELATÓRIO DE CAPACITAÇÕES INDICADAS NAS AVALIAÇÕES</b>	

<b>DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS TÉCNICOS .....</b>	<b>200</b>
<b>ANEXO A – AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>216</b>
<b>ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....</b>	<b>218</b>
<b>ANEXO C – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA .....</b>	<b>220</b>
<b>ANEXO D – FICHA DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO.....</b>	<b>224</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Historicamente, a gestão de recursos humanos nas organizações vem se resumindo a aspectos burocráticos que envolvem as relações trabalhistas, à manutenção dos registros e às demais atribuições administrativas voltadas aos funcionários do plano operacional da organização, correspondendo a uma área de pessoal com baixo potencial estratégico (IVANCEVICH, 2011). Contudo, a visão tradicional, que considera os seres humanos como meros recursos organizacionais, limitando-se na alocação dos indivíduos e na gerência dos aspectos trabalhistas, demonstra-se ultrapassada.

A gestão de pessoas no contexto atual deve ser cada vez mais estratégica e sistêmica, envolvendo todos os níveis organizacionais. É notório que o fator humano é fundamental para o desenvolvimento organizacional, não só no aspecto da competência técnica, mas também na agregação de valores e na propagação da cultura organizacional<sup>1</sup>. De acordo com Rechziegel e Vanalle (2000), o novo modelo de gestão de pessoas valoriza outros princípios, como o autodesenvolvimento, impulsionando os próprios indivíduos a agregarem competências, o foco nos resultados, nas relações interpessoais e na motivação, sendo papel da gestão a mediação entre a organização e o colaborador.

Para tanto, é preciso reconhecer as pessoas como indivíduos dotados de personalidade ontológica, decorrente da natureza humana, única e diferenciada (WEISZFLOG, 2016), com experiências de vida próprias e cujos propósitos devem alinhar-se aos da organização na busca por resultados e não mais atuando como agentes estáticos. Considerar as pessoas como influentes do ambiente organizacional demanda enxergar a qualificação e desenvolvimento<sup>2</sup> dos colaboradores como mecanismo primordial na consecução dos objetivos organizacionais, não se resumindo apenas ao aperfeiçoamento técnico.

Diante disso, entende-se que a fase inicial de inserção no ambiente de

---

<sup>1</sup> Cultura organizacional pode ser entendida como “[...] padrão de suposições básicas compartilhadas, que foi aprendida por um grupo à medida que solucionava seus problemas de adaptação externa e de integração interna. Esse padrão tem funcionado bem o suficiente para ser considerado válido e, por conseguinte, para ser ensinado aos novos membros como o modo correto de perceber, pensar e sentir-se em relação a esses problemas” (SCHEIN, 2009, p.16).

<sup>2</sup> Diferentes definições de dicionários identificam que o termo "desenvolvimento", no âmbito profissional, está associado a “[...] aumento, progresso, crescimento, aumento de qualidades morais, psicológicas, intelectuais, capacidade ou competência, amadurecimento e evolução.” (MOURÃO; MONTEIRO, 2018).

trabalho contribui fortemente na disseminação da cultura organizacional, perpetuando comportamentos e pensamentos enraizados na organização. Considera-se, assim, fundamental a abordagem de um plano de desenvolvimento para os trabalhadores ingressantes, apresentando diferentes possibilidades de resolução de problemas e favorecendo a integração, a partir das relações entre os colegas.

À vista disso, o investimento na capacitação e qualificação dos trabalhadores passou a ter mais relevância e a receber maior incentivo por parte das organizações. Considerando que este trabalho trata de instituições federais de ensino (IFE) os termos instituição e institucional serão utilizados de forma equivalente à organização e organizacional.

Na mesma esteira, o setor público passou a incorporar essas novas concepções, porém com maior necessidade de adaptações, tendo em vista a diferença na natureza entre as esferas pública e privada. De acordo com o histórico da administração pública brasileira, constata-se que a área de desenvolvimento de pessoas relaciona-se diretamente às reformas administrativas (ANDRADE, 2021). Percebe-se que as (re)estruturações ocorrem de forma reflexa às exigências do setor privado e suas formulações são oriundas de diferentes posicionamentos políticos, conforme alternâncias de governo, sendo a mais recente Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) editada no ano de 2019.

Atualmente, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), a execução das ações de qualificação e aperfeiçoamento dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação (TAE) é atribuição da Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS), vinculada à Superintendência de Gestão de Pessoas (SUGESP). O Projeto de Implementação da Escola (2013) apresenta as principais frentes de atuação divididas em quatro eixos: 1) orientação na carreira para os TAE; 2) análise de processos; 3) qualificação; e 4) aperfeiçoamento.

De forma breve, relata-se que os dois primeiros eixos, orientação na carreira e análise de processos centralizam suas atividades no público TAE, apesar de atenderem aos docentes em algumas questões. Basicamente, são analisados processos de: progressão por capacitação e incentivo à qualificação de técnicos e as solicitações envolvendo a compatibilização de estudos com a jornada de trabalho (horário especial para servidor estudante, licença para capacitação e afastamento

para realização de pós-graduação *stricto sensu*).

As práticas voltadas à qualificação dizem respeito ao acesso facilitado à educação formal como a concessão de incentivo educacional – ressarcimento de mensalidades até determinado valor –, isenção das mensalidades de cursos de especialização promovidos pela UFRGS, e oferta de Mestrado Profissional no formato *in company*. Finalmente, o eixo aperfeiçoamento envolve ações promovidas pela EDUFRGS, tais como cursos de curta duração, programas e projetos relacionados à capacitação. Cita-se o Programa de Atividades de Aperfeiçoamento Pedagógico (PAAP), Programa de Desenvolvimento de Gestores, Programa de Idiomas, Docência Colaborativa, Censo de Desenvolvimento de Servidores e Enap em Rede, entre outros.

O universo de atuação da Escola parece ser ilimitado diante das necessidades de desenvolvimento de um quadro de pessoal tão variado como o da UFRGS, tendo em vista seu próprio vulto, com mais de 5.000 servidores, entre docentes e TAE. Diante disso e atinente à legislação e suas mudanças, o grupo de trabalho responde a diferentes demandas ao mesmo tempo. Dessa forma, os esforços são mais direcionados a dar respostas emergentes à comunidade e à instituição e menos ao planejamento e estudo para o aprimoramento de suas ferramentas pedagógicas.

As ações seguem as diretrizes do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento da UFRGS (Decisão CONSUN nº 047/2007) e do Plano de Capacitação intitulado Formação Integral de Servidores da UFRGS<sup>3</sup>. Uma das principais referências para a promoção das ações de aperfeiçoamento é a concepção de Trilha de Aprendizagem<sup>4</sup>, ou seja:

[...] o conjunto de atividades interdependentes que promovem o desenvolvimento pessoal e profissional do servidor, composto por ações de aperfeiçoamento e qualificação por ele escolhidas, conforme seu interesse e disponibilidade, em atendimento às necessidades do trabalho e aos objetivos da instituição (UFRGS, 2019).

Não há qualquer obrigatoriedade para que o servidor realize uma trilha de

---

<sup>3</sup> Instituído pela Portaria nº 1.583, de 31 de março de 2009 e reformulado pela Portaria nº 1.191, de 28 de fevereiro de 2013, em decorrência das alterações decorrentes da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.

<sup>4</sup> A descrição completa está disponível em <https://www.ufrgs.br/edufrgs/trilhas-de-aprendizagem/>. Acesso em: 20 nov. 2019.



aprendizagem, que pode ser feita no todo ou parcialmente e seguindo a ordem que desejar ou tiver disponibilidade. O que há é uma proposta de ações que, de forma conjunta, objetivam promover o desenvolvimento do servidor em determinada área.

A EDUFRGS oferta, de maneira estruturada como tal, a trilha de aprendizagem Iniciação ao Serviço Público na UFRGS<sup>5</sup>. Ela é direcionada aos servidores ingressantes, considerados, neste contexto, aqueles que se encontram em estágio probatório (36 primeiros meses de exercício). São oito ações de curta duração direcionadas ao público-alvo de servidores em estágio probatório e orientadas na seguinte sequência: 1) Bem-Vindo à UFRGS; 2) Conecte-se: Treinamento Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo I - Conhecendo as funcionalidades do Sistema; 3) Integração Institucional; 4) Estágio Probatório na UFRGS: um percurso de desenvolvimento profissional; 5) Estrutura e Funcionamento da UFRGS; 6) Princípios administrativos e estrutura jurídica da administração pública; 7) Visita guiada aos prédios históricos da UFRGS; 8) Pensando sobre a carreira de vida e de trabalho.

O objetivo deste conjunto de ações é integrar os servidores recém-ingressados na UFRGS ao contexto universitário, por meio da realização de capacitações que abordem a história da Universidade, sua atual estrutura e funcionamento, a cultura organizacional e as relações de trabalho, a estrutura da administração pública, bem como as questões relativas ao acompanhamento do estágio probatório e da estabilidade na carreira. O percurso sugerido se propõe a informar ao servidor as atividades indicadas para sua integração na Universidade e para o seu período de estágio probatório.

A EDUFRGS, em novembro de 2019, fez uma extração de dados, relacionando servidores ingressantes, desde janeiro de 2018, no total de 583, para observar a participação dos servidores em estágio probatório nas oito diferentes ações que integram a referida trilha de aprendizagem, conforme Tabela 1. Constatou-se que apenas duas delas concentram a maior parte do público, quais sejam: Bem-Vindo à UFRGS e Conecte-se: Treinamento SEI, enquanto as demais foram pouco acessadas.

**Tabela 1** – Participação dos servidores em estágio-probatório nas ações da trilha de aprendizagem

---

<sup>5</sup> Mais detalhes disponíveis em: <https://www.ufrgs.br/edufgrs/wp-content/uploads/2019/08/Trilha-de-Iniciacao-ao-Servico-Publico-Site.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2019.

## Iniciação ao Serviço Público na UFRGS – de jan./2018 a nov./2019

<b>AÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO</b>	<b>PARTICIPANTES (n)</b>	<b>PARTICIPANTES (%)</b>
Bem-Vindo à UFRGS	267	46%
Conecte-se: Treinamento SEI - Módulo I – Conhecendo as funcionalidades do Sistema	245	42%
Integração Institucional	12	2%
Estágio Probatório na UFRGS: um percurso de Desenvolvimento profissional	10	2%
Estrutura e Funcionamento da UFRGS	10	2%
Princípios administrativos e estrutura jurídica da administração pública	59	10%
Visita guiada aos prédios históricos da UFRGS	14	2%
Pensando sobre a carreira de vida e de trabalho	9	2%

*Fonte: Elaborado pelas autoras, dados do Sistema de Recursos Humanos/UFRGS, 2019.*

Há algumas hipóteses sobre esse fenômeno como, por exemplo, o Bem-Vindo à UFRGS apresenta turmas com mais frequência e o servidor recebe o convite na ocasião da entrevista após a posse, estratégia que pode resultar em maior engajamento. E que, a oferta na modalidade a distância do Conecte-se: Treinamento SEI, facilite a adesão de maior número de servidores. Além de ser uma ferramenta indispensável para o trabalho administrativo da Universidade. A partir dessa constatação, o problema indicado pela equipe foi o de ainda não ter sido possível realizar diagnóstico da efetividade dessas ações, tampouco da adesão dos servidores e, principalmente, das modificações necessárias para contemplar as demais necessidades de desenvolvimento dos novos servidores.

O presente estudo deve, também, levar em conta o contexto político de instabilidade com relação às carreiras dos profissionais da educação no serviço público federal, deflagrado a partir da nova PNDP (BRASIL, 2019a) que retira diretrizes humanísticas previstas na política anterior e racionaliza, ainda mais, a promoção do desenvolvimento dos servidores públicos por meio de competências. Além disso, a iminente reforma administrativa e a instalada reforma da previdência revelam um cenário de intensa mudança do ponto de vista da atuação da EDUFRGS. Diante desse cenário, é imprescindível agir no sentido de reforçar as

políticas já instituídas e que alicerçaram a criação da Escola de Desenvolvimento, dando visibilidade ao trabalho realizado e aos preceitos que fundamentam o Plano de Capacitação – Formação Integral de Servidores da UFRGS, sustentado, essencialmente, no conceito das trilhas de aprendizagem.

A mestranda é servidora técnica-administrativa em educação da UFRGS, ocupando o cargo de Assistente em Administração e integrante da EDUFRGS desde seu ingresso em 2014. Ao longo desse período, teve a oportunidade de trabalhar nas diversas atividades da Escola, desde a participação nas etapas de planejamento, organização e realização de cursos e eventos de capacitação, até na análise de processos e orientação na carreira TAE. A experiência de entrar em contato com as diferentes características dos servidores da Universidade e de vivenciar as possibilidades de desenvolvimento incentivaram a pesquisadora a ingressar no Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) da Instituição Associada, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) – *Campus* Porto Alegre.

O aprofundamento nos alicerces da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), com a finalidade de contribuir com a formulação de práticas educativas que visem à formação integral do sujeito, motivou a mestranda a pesquisar aspectos da memória das políticas de desenvolvimento, relacionando teoria e prática – método abrangido pela EPT –, na busca pela interpretação da realidade dos sujeitos a fim de promover transformações do espaço social e educativo no qual estão inseridos. Nesse sentido, o estudo insere-se na linha de pesquisa Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na EPT, que trata dos aspectos pedagógicos e regulamentares necessários para a concepção e organização do espaço pedagógico.

Com foco em estratégias transversais e interdisciplinares, ancoradas no trabalho como princípio educativo e na pesquisa como princípio pedagógico, orienta-se pela busca da formação integral e significativa do sujeito, em espaços formais e não formais. Ademais, os trabalhos referentes à memória, associadamente à análise da construção temporal dos processos de ensino e de organização dos espaços pedagógicos, contribuem para novas configurações do ensino, bem como para a formação de identidades coletivas mediante o desenvolvimento da cidadania e da democracia dos espaços sociais (IFES, 2017).

Entende-se que o estudo realizado neste trabalho acerca da memória e da

organização dos aspectos legais dos planos nacionais de desenvolvimento de pessoal, das previsões particulares das carreiras técnica e docente, além de outras diretrizes para a formação desses profissionais, é fundamental para a concepção de políticas e programas de desenvolvimento que atendam aos preceitos da formação omnilateral, e que, igualmente, atendam às exigências regulamentares. Assim, foi realizada uma breve construção temporal relativa às políticas de desenvolvimento e de gestão de pessoas no serviço público federal, em especial, dos profissionais da educação, nesse contexto considerados os docentes e os cargos abrangidos pela carreira técnica que integram o quadro de pessoal das IFE.

Ao incorporar um novo olhar, sob a luz das concepções da EPT, com foco na formação humana integral, fundamentada no princípio educativo do trabalho, a pesquisadora desejou contribuir para o fortalecimento da EDUFRGS na continuidade e aprofundamento da perspectiva de formação continuada (FC), cujos pressupostos já permeiam seu trabalho. A expressão FC indica um processo de educação prolongado ao longo vida, de forma planejada e direcionada para a mudança.

Para Rossi e Hunger (2012), a FC é um processo heterogêneo, devendo considerar fatores individuais, como as necessidades e expectativas dos sujeitos em cada momento do exercício profissional. Ainda, entende-se que a FC desenvolve-se “[...] a partir da atuação no mundo do trabalho, também denominada formação em serviço [...]” (LUNKES; KERBES; CASTAMAN, 2021, p. 1137). Dessa forma, a própria aprendizagem em serviço, adquirida pelas experiências práticas e as trocas entre pares, integra a FC. Entre outros exemplos de oferta de FC, cita-se: “[...] palestras, seminários, oficinas, cursos rápidos ou longos” (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011, p. 198).

De modo especial, a mestranda vislumbrou na reformulação da trilha de aprendizagem ofertada pela Escola, uma oportunidade para dar particular atenção à iniciação ao serviço público, um período crítico de adaptação ao espaço institucional e de identificação profissional. Muito além do cumprimento de exigências legais, entende-se que a promoção de uma FC voltada para os servidores durante essa etapa é fundamental para a construção dos sentimentos de acolhimento e pertencimento frente à instituição e à nova carreira.

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

questões institucionais. Assim, é essencial que a apropriação do saber seja articulada ao mundo do trabalho, sem que haja divisão entre as funções intelectuais e instrumentais (KUENZER, 1989). Desde o aprimoramento técnico e instrumental precisa ser viabilizado dentro de um método formativo contextualizado de acordo com as particularidades dos universos estrutural, regimental, cultural e relacional da instituição de ensino.

As IFE são responsáveis pelo planejamento, execução e gestão dos programas de desenvolvimento voltados para seu quadro efetivo de pessoal, devendo seguir os aspectos regulatórios e não deixando de imprimir seus valores. Nesse sentido, a FC apresenta-se como uma possibilidade conciliatória entre os aspectos regulamentares e a adoção de uma abordagem humanística na elaboração de ações de desenvolvimento em busca da integralidade.

Alinhando-se a essa perspectiva, a opção da pesquisadora por incluir docentes e técnicos administrativos em educação no mesmo estudo decorre de sua percepção quanto à necessidade de unir as categorias numa só, a de profissionais da educação servidores públicos federais. Essa possibilidade encontra apoio em documentos oficiais da Conferência Nacional de Educação (CONAE), nos quais considera como profissionais da educação, não apenas para a Educação Básica, como também para o Ensino Superior, professores, servidores técnicos e de apoio (BRASIL, 2018a).

Com base em experiências diversas de servidores, no contexto da cultura institucional, identificam-se pressupostos sugerindo que os docentes têm menor identificação enquanto servidores públicos, ao passo que os técnicos pouco se reconhecem como profissionais da educação. É preciso considerar o espaço educacional como palco de atuação de todos, reconhecendo o papel essencial de ambos os profissionais no processo educativo, desde os trabalhadores das áreas de “apoio”, das funções administrativas e diretivas, até a atuação direta com os estudantes. A possibilidade de unificar em uma só categoria fortalece a instituição e o próprio ensino, encontrando respaldo na EPT, uma vez que:

[...] todos aqueles que interagem com educandos são educadores, cada um dentro da especificidade de sua tarefa. Professores, técnicos, funcionários e tantos outros são todos trabalhadores em educação. Suas atuações na escola devem ser integradas pedagogicamente, tendo o reconhecimento da escola enquanto ação educativa (PACHECO, 2011, p. 08).

Infelizmente, ainda é possível encontrar grande dissociação entre as práticas de trabalho, inclusive dentro de instituições de ensino. Nesse sentido, pesquisou-se a incidência de trabalhos relacionados aos temas FC, trilha de aprendizagem, desenvolvimento de servidores e iniciação ao serviço público, considerando todos os profissionais.

Primeiramente investigou-se no Catálogo de Teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)<sup>6</sup> trabalhos de mestrado e doutorado realizados no País. Os descritores de busca utilizados foram: “iniciação ao serviço público”, “desenvolvimento de servidores públicos” e “formação continuada”. No caso do termo “formação continuada”, com abundante produção, relacionou-se apenas os trabalhos envolvendo professores e técnicos. Devido à escassez de pesquisas encontradas não foi aplicado recorte temporal. Consideraram-se apenas os trabalhos que tinham autorização de divulgação, conforme Quadro 1.

**Quadro 1 – Pesquisa no banco de teses e dissertações da CAPES**

<b>ANO</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>PALAVRAS-CHAVE</b>	<b>ENDEREÇO</b>
2020	Avaliação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal na Universidade Federal do Ceará com foco nos servidores técnico-administrativos em educação (dissertação)	Avaliação de Políticas Públicas. Desenvolvimento de Pessoas. Capacitação. Qualificação. Servidores Públicos.	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=10702260">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=10702260</a>
2019	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal nas Instituições Federais de Ensino: um estudo de caso do Plano Anual de Capacitação dos servidores técnico-administrativos da UFRB (dissertação)	Capacitação; Gestão de pessoas; Prestação de serviço.	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=8719235">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=8719235</a>
2019	O acolhimento de novos servidores na Universidade Federal do Rio de Janeiro: um estudo avaliativo (dissertação)	Acolhimento; Gestão de Pessoas; Desenvolvimento de Pessoal; Técnico-administrativos em Educação; Socialização.	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=7850115">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=7850115</a>

<sup>6</sup> Disponível em <https://catalogodeteses.capes.gov.br/>.

2018	Qualificação Profissional na Administração Pública: uma análise da percepção dos Técnicos Administrativos com o foco no Desenvolvimento de Conhecimentos e Experiências (dissertação)	Capacitação; Servidores Públicos; Plano de Carreira.	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=6617244">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=6617244</a>
2017	Desenvolvimento de Competências Gerenciais nas Universidades Federais (tese)	Competências; Desenvolvimento de Competências Gerenciais; Universidades Federais;	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=5048127">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=5048127</a>
2015	A Socialização Organizacional no Contexto da UFRN: Proposta de Curso de Iniciação ao Serviço Público (dissertação)	Gestão de pessoas; Socialização organizacional; Tecnologias da informação e comunicação.	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=3482998">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=3482998</a>
2013	Educação Continuada de Gestores Acadêmicos: possibilidades de inovação a partir de um programa de Formação Continuada (dissertação)	Inovação; Gestão; conhecimento; práticas.	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=837278">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=837278</a>
2013	Escola de Governo Germano Santos: reflexões acerca da formação do servidor público estadual em Alagoas (dissertação)	Estado; Escola de governo; Reforma do Estado; Servidores públicos.	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=84244">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=84244</a>

Fonte: Elaborado pelas autoras, CAPES, 2021.

O Quadro 2 apresenta produtos educacionais de Mestrados Profissionais da Área de Ensino relacionados ao mesmo tipo que se propõe este trabalho. A investigação ocorreu da base de dados eduCAPES<sup>7</sup>, em Plataformas Educacionais, com os descritores: “trilha de aprendizagem” e “formação continuada”. Aplicaram-se os filtros de idioma igual a português; curso contém mestrado profissional e assunto/título contém profissional/servidor. Não se adotou recorte temporal.

<sup>7</sup> Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/>

**Quadro 2 – Produtos Educacionais de Mestrados Profissionais na área Ensino**

ANO	TÍTULO	PRODUTO/ COLEÇÃO	ENDEREÇO
2021	Percurso Metodológico para a Construção de Trilhas de Aprendizagem: uma proposta em instituição pública catarinense	Banner Digital	<a href="https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/643229">https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/643229</a>
2020	Itinerário Formativo para Profissionais da Educação: uma proposta para a construção de saberes e fazeres na Educação Profissional e Tecnológica	Aula Digital	<a href="https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/585118">https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/585118</a>
2019	Produto Educacional: Encontros de Formação Continuada com os Servidores da Coordenadoria Pedagógica do IFSC, Câmpus Florianópolis	Livro Digital	<a href="https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/434065">https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/434065</a>

*Fonte: Elaborado pelas autoras, eduCAPES, 2021.*

Diante desse contexto, o presente estudo difere-se dos demais ao aduzir as duas categorias no escopo da formação continuada, que são, por vezes, distantes, em uma só classe: de profissionais da educação servidores públicos federais. Essa terminologia será utilizada ao longo do trabalho, caracterizando o desafio de abordar docentes e técnicos na mesma pesquisa, incluídos em amostra única para produção, análise e discussão dos resultados, podendo trazer contribuições aos estudos anteriores.

No sentido de unificar entendimentos inerentes ao espaço educativo compartilhado, bem como à natureza e particularidades do serviço público, o estudo constitui-se num incipiente exercício de superação de dualismos educacionais entre os profissionais, em diferentes relações. Por exemplos: TAE ocupante de cargo de nível superior/TAE ocupante de cargo de nível médio (e assim por diante); servidor com titulação superior/servidor com titulação inferior; servidor ocupante de função gratificada (hierarquicamente superior)/servidor não ocupante de função gratificada (hierarquicamente inferior).

Perante o exposto e considerando a pertinência das ações empreendidas pela Escola de Desenvolvimento, surgiu a seguinte questão: de que forma uma trilha de aprendizagem poderá contribuir para a formação continuada de servidores públicos ingressantes na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, a fim de atuarem de acordo com os princípios da Administração Pública, para a consecução da missão e dos objetivos institucionais?



Assim, como objetivo geral, buscou-se analisar as ações de aperfeiçoamento empreendidas pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com a finalidade de elaborar, aplicar e avaliar uma FC, de modo a contribuir com os servidores ingressantes para atuarem de acordo com os princípios da Administração Pública na consecução da missão e dos objetivos institucionais. Como objetivos específicos, pretendeu-se:

a) examinar concepções e conceitos a respeito do desenvolvimento de servidores públicos atuantes na educação a partir da FC, em consonância com a PNNDP;

b) investigar as percepções acerca das necessidades de desenvolvimento dos servidores em estágio probatório, que realizaram alguma das ações da trilha de aprendizagem de iniciação ao serviço público, bem como de suas chefias imediatas;

c) elencar o que os gestores da UFRGS, que têm servidores em estágio probatório nas equipes, reconhecem como importante no processo de iniciação ao serviço público;

d) relacionar as necessidades de capacitações indicadas nos formulários de avaliação do estágio probatório dos técnicos, elencando as principais temáticas;

e) elaborar, implementar e avaliar uma ação de desenvolvimento, bem como suas contribuições para a construção da formação integral do servidor público da UFRGS, a fim de qualificar o processo educativo.

Para os caminhos metodológicos buscou-se como referência o materialismo histórico-dialético<sup>8</sup>, levando ao estabelecimento de uma constante relação entre teoria e prática em todas as etapas do estudo. O conjunto de técnicas e procedimentos utilizados pelas pesquisadoras para atingimento dos objetivos propostos relaciona-se a uma abordagem quali-quantitativa, delimitada em um estudo de caso. A perspectiva quantitativa busca revelar aspectos do perfil dos participantes, de percepções sobre a cultura institucional e a avaliação da capacitação, a partir de prevalências em respostas objetivas ou de coincidências nos relatos espontâneos, evidenciando realidades existentes.

---

<sup>8</sup> O Materialismo Histórico-Dialético não admite a linearidade ou qualquer forma sequencial de análise, uma vez que o núcleo central é a historicidade, A análise é fundamentada nas relações sociais, nas contradições e nas lutas de classes, representando aspectos do marxismo e a filosofia desta corrente teórica (LUCENA, 2003).

Para levantamento das informações utilizaram-se, principalmente, questionários direcionados a servidores (ingressantes de jan. 2018 – jul. 2020) e seus gestores, tanto na etapa inicial, quanto na final, para avaliação do material educacional. Ainda que possa ser considerado um instrumento de pesquisa impessoal, os questionários foram elaborados de modo a transparecer a realidade social e pessoal dos sujeitos, com questões abertas, fechadas e campos abertos para comentários. Os questionários da primeira etapa foram divididos nos seguintes tópicos:

- a) perfil;
- b) autopercepção como profissional da educação e como servidor público (apenas para os servidores em estágio probatório);
- c) avaliação da trilha de aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público”;
- d) avaliação das demais ações de aperfeiçoamento empreendidas pela EDUFRGS;
- e) experiência pessoal como servidor em estágio probatório na UFRGS; ou
- f) experiência pessoal como gestor da UFRGS que tem na sua equipe servidor em estágio probatório.

A categoria “autopercepção” abrangeu uma série de questões relacionadas à identificação profissional e institucional, o sentimento de pertencimento à Instituição e a contribuição da capacitação para a formação da identidade profissional e para a interação com a Universidade, entre outras.

A pluralidade de impressões refletidas nas respostas qualitativas demandou a realização de uma análise de conteúdo mediante categorização semântica, conforme Bardin (2011), permitindo a realização de inferências práticas e objetivas a respeito da ideia comunicada pelo participante, podendo ser replicável ao seu contexto social. Os dados quantitativos receberam análise estatística descritiva.

Como resultado do trajeto referido, foi desenvolvido como produto educacional um material didático/instrumental, em formato de livro eletrônico, disponibilizado em arquivo Pdf. O conteúdo sugere uma FC baseada no trabalho como princípio educativo e na formação humana integral. Configurada em trilha de aprendizagem, a formação resgata elementos da trilha de iniciação ao serviço público empreendida até então, utilizando os resultados da pesquisa para uma significativa reformulação. A proposta abandona a simples sugestão de cursos de

curta duração, adotando eixos temáticos para a apresentação dos conteúdos, abrangendo diferentes dimensões para o desenvolvimento pessoal e profissional dos sujeitos.

A utilização de variados recursos instrucionais, que são inseridos no material por meio de *hiperlinks*, possibilita ao leitor uma experiência interativa e dinâmica. A exploração dos conteúdos prescinde de linearidade, permitindo a escolha dos temas de maior interesse e a livre incursão nos recursos de aprendizagem. Mediante avaliação coletiva do produto pelos participantes e representantes da área de gestão de pessoas da UFRGS, entende-se que houve boa receptividade e que pode contribuir para a formação dos servidores, além de ter indicativo de adoção institucional do mesmo.

Na sequência, o trabalho estrutura-se nos seguintes tópicos: referencial teórico, metodologia, análise dos dados (resultados e discussões), produto educacional e conclusões. Ainda, têm-se as referências, os apêndices e os anexos. O referencial teórico analisa elementos bibliográficos e documentais em narrativa comentada de publicações que fundamentam os temas abordados, servindo de fio condutor para a compreensão de conceitos e contextos necessários para o desenvolvimento do estudo.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico baseia-se em documentos legais e institucionais referentes ao desenvolvimento de pessoas, além de autores norteadores dos temas investigados. Com encadeamento lógico e consistente, apresentam-se aspectos legais e regulamentares, assim como pressupostos da FC, alicerçada nas bases conceituais da EPT. A contextualização dos principais conceitos fundamenta a presente pesquisa científica.

### **2.1 A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal e os servidores públicos atuantes na educação**

Em uma breve contextualização histórica, segundo Andrade (2021), percebe-se que a questão do desenvolvimento de pessoal na administração pública brasileira é marcada por iniciativas relacionadas a reformas administrativas. A primeira reforma relatada ocorreu em 1938 com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público, diretamente subordinado ao Presidente da República, cuja atuação limitava-se a uma administração burocrática dos órgãos, estabelecimentos públicos e processos de trabalho. Em 1967, houve uma tentativa de reestruturação a partir de uma proposta de descentralização político-administrativa, mas que foi mal sucedida devido à desarticulação entre planejamento, modernização e recursos humanos, tendo havido baixa prioridade às áreas de gestão de pessoas (COSTA, 2008).

Posteriormente, em 1980, com a intenção de profissionalizar a área de recursos humanos do Governo Federal, de forma vinculada ao Departamento foi criada a Fundação Centro de Formação do Servidor Público. Esta era encarregada de promover, elaborar e executar os programas de formação, treinamento, aperfeiçoamento e profissionalização do servidor público, entre outras atribuições, enfatizando a formação do corpo técnico da administração pública (ANDRADE, 2021). Em seguida, é projetada a fundação de uma escola de administração no Brasil semelhante ao modelo francês, com a finalidade de formar servidores que fossem incorporados às funções estratégicas do Estado. Então, em 1986, surge a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), incorporada à Fundação e ligada ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. A ENAP tinha a “proposta de criar uma elite de administradores públicos e formar dirigentes capazes

de formular e implementar políticas públicas” (ANDRADE, 2021, p. 16).

Ao contrário de modernizar a administração pública, Klering *et al.* (2010) defendem que a Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) promoveu o engessamento do aparelho estatal ao estabelecer regras burocráticas rígidas e universais para a administração direta e indireta, resultando em certa estagnação do setor público. Dentre as poucas iniciativas do período subsequente, foi assinada a Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) que instituiu o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da Administração Pública Federal, direta e indireta, para todos os poderes. Entre outras questões, apresenta os deveres e direitos relacionados às atribuições do servidor público durante o exercício de seu cargo.

A partir da Emenda Constitucional nº 19, no ano de 1998, denominada Reforma Administrativa, surge a definição de um sistema estruturado de carreiras, a avaliação de desempenho periódica e o treinamento sistemático. Em seguida, foi lançada a Política Nacional de Capacitação dos Servidores Públicos Federais por meio do Decreto nº 2.794 (BRASIL, 1998) apoiado no Ministério da Administração e Reforma do Estado. Entre seus objetivos estavam a melhoria da eficiência do serviço público e da qualidade dos serviços prestados ao cidadão; a valorização do servidor mediante a formação permanente; a divulgação e o controle de resultados das ações de capacitação com a respectiva racionalização e efetividade dos gastos. Em seguida, o Decreto nº 5.707 (BRASIL, 2006a), pode ser considerado um marco a respeito do desenvolvimento de servidores públicos ao estabelecer a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal. Com finalidades semelhantes à política lançada em 1998, esta inova ao adotar o modelo de competências mediante aquisição de conhecimento, atribuindo diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e versando sobre o modelo de gestão por competência.

Com a publicação do Decreto nº 9.991 (BRASIL, 2019), houve uma atualização para a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) que estabelece para todo o serviço público federal as diretrizes para elaboração de ações de desenvolvimento, relacionadas com as estratégias do órgão, visando o aprimoramento da gestão pública. É mantida a prescrição de promover o desenvolvimento com base nas competências necessárias para a excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. A definição utilizada para competência é o conjunto de

conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função. Novos instrumentos de gestão são estabelecidos e demandados dos órgãos públicos, assim também o órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal e a ENAP passam a ter protagonismo na execução da política. Ainda, a PNDP regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), quanto a licenças e afastamentos para estudo.

Entende-se que muitos desses pressupostos trazem parte da lógica do setor privado e são extensivos para todo o setor público, cabendo ao gestor adequar a política generalista do Estado às especificidades da instituição. Nesse sentido, o conceito de desenvolvimento por competências preconizado pela PNDP, “[...] não deve se restringir à mera instrumentalização para o trabalho, sendo essencial uma formação que promova a reflexão e o exercício de cidadania dos servidores públicos, a fim de atuarem de acordo com suas funções” (LUNKES; CASTAMAN, 2021, p. 350). Outrossim, considerando que a pesquisa é voltada ao grupo de servidores vinculados às Instituições Federais de Ensino (IFE), requer, ainda, adequação aos preceitos das carreiras que ali atuam (técnico-administrativos em educação e docentes), bem como considerar as disposições legais do sistema educacional.

À vista disso, cita-se a Lei nº 11.091 (BRASIL, 2005) do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), que integra o quadro de pessoal técnico das IFE. O plano associa o desenvolvimento desses servidores aos objetivos institucionais com a finalidade de aprimorar a dinâmica dos processos de pesquisa, ensino, extensão e administração, enfatizando a relação com o planejamento estratégico e com o desenvolvimento organizacional das instituições. O Decreto nº 5.825 (BRASIL, 2006b) introduz conceitos, princípios, diretrizes e garantias para que o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE da IFE esteja alinhado ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Determina, ainda, que deve contemplar três pilares: dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal; Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento<sup>9</sup>; e Programa de Avaliação de Desempenho, todos a serem elaborados pelas instituições.

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento tem o propósito de formar o

---

<sup>9</sup> Conheça o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento da UFRGS, 2007. Disponível em: [https://www.ufrgs.br/edufrgs/wp-content/uploads/2019/08/Decisao-047\\_2007-PROGRAMA-DE-CAPACITACAO-UFRGS.pdf](https://www.ufrgs.br/edufrgs/wp-content/uploads/2019/08/Decisao-047_2007-PROGRAMA-DE-CAPACITACAO-UFRGS.pdf). Acesso em: 05 jun. 2021.

servidor como profissional e cidadão, capacitado ao desenvolvimento de ações de gestão pública e ao exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE. Com a finalidade de abranger a pluralidade de conhecimentos necessários ao exercício das atribuições dos diferentes cargos, ele deve ser implementado em, no mínimo, seis linhas de desenvolvimento: I - iniciação ao serviço público; II - formação geral; III - educação formal; IV - gestão; V - inter-relação entre ambientes; e VI - específica. Para este estudo, destaca-se a primeira: “**I - iniciação ao serviço público**: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional” (BRASIL, 2006b, grifo nosso).

Por sua vez, a carreira docente, denominada Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, estruturada pela Lei nº 12.772 (BRASIL, 2012), composta pela Carreira de Magistério Superior (MS) e pela Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), estabelece entre os critérios da avaliação do estágio probatório a participação no Programa de Recepção de Docentes instituído pela IFE. Na UFRGS, este programa corresponde ao PAAP<sup>10</sup>, sendo uma oportunidade de formação, a partir da reflexão do fazer docente por meio da realização de ações de aperfeiçoamento, visando, ainda, oferecer uma possibilidade de conhecer a Instituição.

Refletindo esses aspectos legais, o PDI da UFRGS (2016 – 2026) considera que a Universidade deve oferecer oportunidades de crescimento profissional aos seus docentes e defende a renovação do corpo funcional baseada, entre outros recursos, na FC. Para os técnicos, ressalta a importância do comprometimento e da proatividade diante dos processos de trabalho sob sua responsabilidade, de forma integrada e alinhada aos objetivos institucionais, definindo que:

[...] a Instituição deve adotar políticas de estímulo ao desenvolvimento integral e permanente dos servidores, por meio de ações de qualificação e aperfeiçoamento que considerem as demandas institucionais e do trabalho, bem como iniciativas que promovam um ambiente inclusivo e voltado à qualidade de vida (UFRGS, 2016-2026, p. 33).

Diante do contexto apresentado, evidencia-se a magnitude dos desafios atribuídos à EDUFRGS, encarregada de atender às diferentes necessidades de

---

<sup>10</sup> Conheça a regulamentação do PAAP, disponível em: [https://www.ufrgs.br/edufgrs/wp-content/uploads/2019/08/Instrucao\\_normativa\\_PAAP\\_04\\_2014.pdf](https://www.ufrgs.br/edufgrs/wp-content/uploads/2019/08/Instrucao_normativa_PAAP_04_2014.pdf). Acesso em: 06 jun. 2021.

desenvolvimento dos servidores. Em consonância aos dispositivos legais, a Escola de Desenvolvimento atua em alguns projetos e programas específicos<sup>11</sup> para determinados segmentos. Entre eles é possível citar, entre outros, além do PAAP, Programa de Desenvolvimento de Gestores, Programa de Educação para a Aposentadoria, Programa de Idiomas e Projeto Docência.

Os projetos e programas citados são constituídos por ações de aperfeiçoamento baseadas no Art. 3, inciso IV do Decreto nº 5.825 que define:

**aperfeiçoamento:** processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas (BRASIL, 2006b, grifo nosso).

Ampliando os conceitos referentes ao tema, o inciso I do mesmo artigo, define desenvolvimento como um “processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais” (BRASIL, 2006b). Portanto, considera-se que as ações de aperfeiçoamento são um dos meios utilizados para o alcance dessa finalidade, podendo ser inseridas no escopo de uma FC.

## 2.2 Formação continuada dos profissionais da educação

A oferta de formação continuada pode se dar mediante “[...] palestras, seminários, oficinas, cursos rápidos ou longos”. (GATTI; BARRETO e ANDRÉ, 2011, p. 198). Conforme se verifica, os aspectos legais concernentes às carreiras, que asseguram a formação dos profissionais da educação a ser elaborada em âmbito local, somados às disposições previstas no PDI, denotam o complexo papel das instituições em consubstanciar as premissas relativas ao desenvolvimento de pessoas previstas no setor público federal, àquelas pertinentes às especificidades de cada categoria profissional com os objetivos estratégicos da instituição, articulando aspectos regulamentares aos propósitos da instituição e atendendo às necessidades de seus

---

<sup>11</sup> O detalhamento dos programas e projetos da EDUFRGS está disponível em: <https://www.ufrgs.br/edufrgs/>. Acesso em: 21 dez. 2019.



colaboradores (LUNKES; CASTAMAN, 2021). Portanto, os valores das instituições refletem-se na metodologia educacional utilizada, repercutindo na promoção do desenvolvimento dos profissionais que nelas trabalham e que contribuem para a consecução de seus objetivos.

Entendendo-se como uma possibilidade conciliatória de abranger todos esses aspectos, este estudo ampara-se nos pressupostos da FC. Para Libâneo (2008), a FC é o reflexo de uma gestão que valoriza o desenvolvimento pessoal, a qualificação profissional e a competência técnica de seus profissionais. Uma definição clássica pode ser resumida como “[...] um processo permanente de aperfeiçoamento dos saberes necessários à atividade profissional, realizado após a formação inicial, com a finalidade de assegurar qualidade ao processo ensino aprendizagem”. (VIEIRA J; VIEIRA M.; BELUCAR, 2018, p. 101).

Diante disso, é necessário descrever os sujeitos envolvidos no processo educativo, considerados profissionais da educação, bem como refletir acerca dos principais fundamentos da FC. Contudo, identifica-se que a maior parte das produções científicas que versam sobre a FC de profissionais da educação relaciona-se à atuação docente (FERNANDES, 2020, SILVEIRA; CASTAMAN, 2020). Portanto, tendo em vista a ausência de arcabouço teórico que considere a FC em um contexto maior, serão empregados alguns pressupostos referentes à docência, porém de forma ampliada aos demais profissionais da educação. Assim sendo, é importante definir quem são os tais sujeitos para este estudo, uma vez que “[...] o maior patrimônio de uma Instituição de ensino são as pessoas que as compõem” (CASTAMAN; RODRIGUES, 2018, p. 504).

O conceito de profissional da educação é utilizado com a finalidade de aproximar as carreiras atuantes nas IFE e que tem como ofício maior trabalhar para expansão da qualidade do ensino no contexto da educação pública. Apoiado no Documento Final da CONAE (BRASIL, 2010), cabe distinguir o entendimento de trabalhador da educação, que se refere à representação de uma classe social: “[...] o conjunto de todos/as os/as trabalhadores/as que atuam no campo da educação” (BRASIL, 2010, p. 77).

A opção pelo uso da expressão profissional da educação passa por uma necessidade política de delimitar o sentido da profissionalização daqueles que atuam na educação, uma vez que não deixam de serem trabalhadores da educação, mas “[...] não, obrigatoriamente, se sustentam na perspectiva teórica de classes sociais”

(BRASIL, 2010, p. 77). Assim, o próprio documento da CONAE define profissionais da educação como: “[...] professores/as, especialistas e funcionários/as de apoio e técnico-administrativos que atuam nas instituições e sistemas de ensino” (BRASIL, 2010, p. 77).

No Documento Referência da CONAE (BRASIL, 2018a) há a defesa da valorização e do desenvolvimento permanente dos profissionais da educação no sentido da profissionalização. Especificamente quanto à educação superior, o documento indica elementos para a expansão de sua qualidade, entre os quais a “[...] implementação de programas de formação inicial e continuada dos(as) profissionais técnico-administrativos da educação superior” (BRASIL, 2018a, p. 19).

O Documento Base – Relatório Final da – CONAE (2018b) considera que “Atualmente, aumenta a complexidade das ações educativas e pedagógicas e o papel dos múltiplos atores nos sistemas e redes de ensino [...]” (BRASIL, 2018b, p. 165), reconhecendo como integrante da categoria profissionais da educação os que “[...] atuam na educação superior, bem como, os atuais servidores, técnicos administrativos e de apoio [...]” (BRASIL, 2018b, p. 178).

Reafirma, ainda, a defesa da autonomia dos profissionais da educação ao destacar a autenticidade do ato pedagógico, sendo a própria educação um ato político, não partidário, e intencional, a fim de garantir direitos na formação para a cidadania e no combate das desigualdades com justiça social. Igualmente, considera fundamental instituir uma formação continuada dos gestores, de forma a consolidar a gestão democrática e participativa das instituições públicas com a finalidade de impedir iniciativas de terceirização da gestão educacional escolar e dos profissionais da educação.

Percebe-se que ambos documentos reconhecem trabalhadores de diferentes tipos de formação e de atuação como agentes educacionais. Nesse contexto, a pesquisa considera os ocupantes dos cargos de ambas as carreiras (docente e TAE) como profissionais da educação. A própria carreira dos técnicos reconhece-os dessa forma ao denominar a categoria como técnica- administrativa em educação, atuante no âmbito das IFE vinculadas ao Ministério da Educação (BRASIL, 2005). A legislação vincula a gestão dos cargos à natureza do processo educativo, da função social e dos objetivos do Sistema Federal de Ensino ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional, bem como à dinâmica dos processos de pesquisa, ensino, extensão (atividades finalísticas) e administração, e às

competências específicas decorrentes.

A ideia é conceber os profissionais da educação como agentes mediadores de aprendizagens, seja atuando nas atividades meio, seja atuando nas atividades fins, pois “Não são apenas os professores que educam. Todas as pessoas que trabalham na escola realizam ações educativas, [...]” (LIBÂNEO; OLIVEIRA; TOSCHI, 2017, p. 414). O entendimento de diferentes indivíduos, assumindo papéis distintos, em um mesmo cenário, como alunos, professores e funcionários de cargos variados no âmbito de uma instituição de ensino, encontra respaldo em Sacristán (1999, p. 91) ao apresentar a concepção de prática educativa como um traço cultural compartilhado:

A prática educativa é algo mais do que a expressão do ofício dos professores, é algo que não lhes pertence por inteiro, mas um traço cultural compartilhado, assim como o médico não possui o domínio de todas as ações para favorecer a saúde, mas as compartilha com outros agentes, algumas vezes em relação de complementaridade e de colaboração, e em outras, em relação de atribuições.

O aspecto cultural do processo educativo também se encontra em Fernandes (2018, p. 49), aludindo que “[...] os profissionais da educação se caracterizam como sujeitos de um cenário social em permanente mudança e elaboração, como mediadores do conhecimento e do mundo, por meio das relações que estabelecem consigo e com os outros”. Dessa forma, é preciso perceber todos os profissionais da educação, nesse caso, tanto os docentes quanto os técnicos, como agentes do processo educativo e valorizar suas atuações dentro e fora da sala de aula. Pois, a permanência e o sucesso dos estudantes também dependem das atitudes de todos os profissionais, reconhecendo as suas potencialidades individuais e facilitando o desenvolvimento do espírito público, responsável e colaborativo (SILVA, 2009). Em Pacheco encontra-se a ratificação desse entendimento:

A partir dessa consciência, todos aqueles que interagem com educandos são educadores, cada um dentro da especificidade de sua tarefa. Professores, técnicos, funcionários e tantos outros são todos trabalhadores em educação. Suas atuações na escola devem ser integradas pedagogicamente, tendo o reconhecimento da escola enquanto ação educativa (PACHECO, 2011, p. 08).

É interessante observar que o Projeto de Implementação da EDUFRGS (2013), indica que o planejamento das ações educativas deve considerar o

trabalhador como sujeito ativo e pertencente a um contexto social e organizacional, que ultrapassa as atribuições de seu cargo, na busca de uma cultura de formação ao longo da vida pessoal e profissional. As ações de aperfeiçoamento desenvolvidas com base na FC possibilitam a atualização da identidade pessoal e profissional do sujeito, por meio da promoção do autoconhecimento e do reconhecimento de seu papel sociocultural (FERNANDES, 2018).

Diante disso, a FC passa a ser referência para a elaboração de ações de desenvolvimento que oportunizem, além dos conhecimentos teóricos, reflexão sobre si mesmo, sua relação com o outro e o seu entorno. O processo de ensino-aprendizagem decorre, portanto, de transformações no campo da estrutura organizacional, da cultura organizacional, das relações entre alunos, professores, funcionários e das práticas colaborativas e participativas (LIBÂNEO, 2009). É o resultado de ações educativas pensadas a partir da observação, análise e atuação de uma equipe articulada.

Logo, compreende-se a FC como um processo educativo interativo e dinâmico, capaz de promover o desenvolvimento pessoal, profissional e organizacional, além de conceber a escola como um espaço educativo e de aprendizagem para todos (LIBÂNEO, 2008). Deseja-se uma formação que não se limite a atender apenas à atualização e à qualificação profissional, mas envolva a própria natureza das práticas educativas e, principalmente, “[...] que considere os profissionais da educação enquanto sujeitos ativos de seu desenvolvimento, de suas experiências no exercício da profissão e nas suas histórias de vida” (LUNKES; KERBES; CASTAMAN, 2021, p. 1134).

Os pressupostos da FC podem favorecer a construção de um recurso pedagógico que atenda às diversas necessidades de capacitação dos servidores ingressantes e, principalmente, da formação de sua identidade como tal, uma vez que “[...] estar em formação implica um investimento pessoal, um trabalho livre e criativo sobre os percursos e os projetos próprios, com vista à construção de uma identidade, que também é uma identidade profissional” (NÓVOA, 2002, p. 38-39).

No tocante, entende-se que é necessário uma FC contemplar as necessidades de desenvolvimento em competências que unam a diversidade das características e formações de um quadro de pessoal renovado, que deve reconhecer-se como servidor público federal, integrado aos objetivos e à missão institucionais, e, fundamentalmente, como profissionais da educação (LUNKES;

CASTAMAN, 2021). A seguir, percebe-se que a ênfase encontrada para esse direcionamento situa-se no princípio educativo do trabalho e na formação humana integral.

### **2.3 Formação continuada a partir do trabalho como princípio educativo**

Diante das reflexões apresentadas até o momento, constata-se que a FC dos profissionais da educação carece envolver, além dos docentes, os demais colaboradores atuantes no contexto educacional. Sugere-se como imagem, a aparência de uma rede entrelaçada com nós interdependentes que unem esses agentes, desde aqueles trabalhadores na área de infraestrutura, fazendo a intervenção no espaço físico escolar, passando pelos que têm atribuição das atividades meio do processo educacional, como provisionamento de recursos materiais, gestão de pessoas e demais funções administrativas, até a interação propriamente dita com os alunos, reais protagonistas de todos os objetivos institucionais.

É possível representar assim todas as classes de cargos da categoria TAE, que dão suporte e que possibilitam a concretização da atividade fim de uma instituição de ensino, qual seja ensino, pesquisa e extensão, bem como a categoria docente, que atua na ponta de todo o processo, dedicando-se a atividades de ensino, pesquisa e extensão, relacionando-se diretamente com os discentes. A partir desse contexto, passa-se a discorrer sobre o princípio educativo do trabalho e as bases conceituais da EPT como orientadores de uma FC.

Conforme Saviani (2007), o princípio educativo do trabalho fundamenta-se na relação mais íntima entre trabalho e educação, ou se poderia enfatizar, entre educação e trabalho, referindo-se a um dos aspectos mais primitivos do homem e ajudando a responder algumas questões existenciais da humanidade. A chave para essa questão reside no fato de que o homem, desde os primórdios, precisa produzir sua própria vida para existir: “Assim, diferentemente dos animais, que se adaptam à natureza, os homens têm de adaptar a natureza a si. Agindo sobre ela e transformando-a, os homens ajustam a natureza às suas necessidades.” Saviani (2007, p. 154). Essa ação do homem sobre a natureza, que a transforma e que resulta na criação de ferramentas para novas transformações, é o que se denomina trabalho e que ocorre dentro de um processo histórico de complexificação.

Portanto, o homem não nasce homem, ele torna-se homem. Ele humaniza-se por meio do seu próprio trabalho e do processo educativo advindo da engrenagem de mediação entre saberes e fazeres ao longo de sucessivas gerações, na dialética social de cada tempo e espaço (LUNKES; CASTAMAN, 2021). O grande desafio é que a educação ocorra pelo trabalho e não para o trabalho. Ramos (2008) traz considerações acerca do trabalho como princípio educativo:

Considerar o trabalho como princípio educativo equivale dizer que o ser humano é produtor de sua realidade e, por isto, se apropria dela e pode transformá-la. Equivale dizer, ainda, que nós somos sujeitos de nossa história e de nossa realidade. Em síntese, o trabalho é a primeira mediação entre o homem e a realidade material e social. O trabalho também se constitui como prática econômica, obviamente porque nós garantimos nossa existência produzindo riquezas e satisfazendo necessidades (RAMOS, 2008, p. 03)

Logo, conforme Antunes (1999), a noção de trabalho pode mobilizar novos paradigmas sobre a educação ou a formação dos trabalhadores. Neste caso, a dimensão ontológica do trabalho necessita ser considerada como um princípio ético-político (FRIGOTTO, 2005) para a essência e objetivação do sujeito. Para Saviani (1994), urge superar o paradigma excludente entre educação e trabalho que situa a educação no âmbito do não trabalho, problematizando a “teoria do capital humano”, segundo a qual, a educação passou a ter um caráter funcional e utilitarista com relação ao trabalho.

Como efeito, em todos os níveis de ensino até a profissionalização encontram-se traços, para dizer o mínimo, de uma formação fragmentária que direciona o sujeito para caminhos profissionais específicos, se distanciando de promover a autonomia e emancipação humana. Nesse contexto insere-se a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) ao “[...] ter que formar pessoas para o mundo do trabalho, [...], sem tentação de ser meio de cooptação do mercado de trabalho, [...], supondo ingenuamente que este tem algum interesse no bem comum e na promoção das pessoas” (CASTAMAN; RODRIGUES, 2020, p. 305).

Nesse sentido, não significa formar pessoas para o mercado de trabalho, mas para, ao serem inseridas e incluídas no mundo do trabalho, possam, dentro do possível, pensá-lo e transformá-lo do ponto de vista da dignidade, da liberdade, da autonomia e da responsabilidade. (CASTAMAN; RODRIGUES, 2020, p. 306).

Um caminho encontrado pela EPT para transcender as distorções entre a dicotomia trabalho e estudo, promovendo uma formação em todas as dimensões, para a cidadania, é o ensino integrado. A expressão é usualmente designada à educação básica, podendo ser adaptado ao contexto da pesquisa, uma vez que, Ciavatta (2014, p. 198) remete o termo integrado que, além da articulação entre ensino médio com a educação profissional, se refere a um tipo de formação plena, “[...] vindo a possibilitar ao educando a compreensão das partes no seu todo ou da unidade no diverso.” Segundo a autora, ao tratar a educação como uma totalidade social é possível encontrar diferentes influências históricas que materializam os processos educativos.

Moura (2013) destaca proposições complementares entre os autores Marx, Engels e Gramsci, as quais convergem para o conceito da formação humana integral, tendo como sinônimo a omnilateralidade. Conforme Ciavatta (2014), a formação omnilateral tem sua origem na idealizada educação socialista e diz respeito a formar o ser humano na sua integralidade física, mental, intelectual, cultural, política, científico-tecnológica, integrando a formação geral e a educação profissional. Ou seja, uma formação em todos os aspectos da vida humana.

Dentro dessa perspectiva, almeja-se a formação omnilateral do sujeito e seu coletivo, para o desenvolvimento de um servidor público crítico e reflexivo, apropriado de seus processos de trabalho, e estimulado à construção coletiva de soluções para as questões institucionais. Adotar o trabalho como princípio educativo torna possível superar a visão utilitarista e reducionista do trabalho:

Implica inverter a relação situando o homem e todos os homens como sujeitos do seu devir. Esse é um processo coletivo, organizado, de busca prática de transformação das relações sociais e desumanizadoras e, portanto, deseducativas. A consciência crítica é o primeiro elemento deste processo que permite perceber que é dentro destas velhas e adversas relações sociais que podemos construir outras relações onde o trabalho se torne manifestação de vida e, portanto, educativo (FRIGOTTO, 2002, p. 14).

A partir do pensamento crítico e dialético, o ser humano passa a ter consciência do lugar que ocupa enquanto sujeito da história, integrante de um enredo social e apropria-se de seu papel como agente de mudanças. “A formação integral visa a alavancar os sujeitos e a despertar o desejo de conhecer e de

dialogar saberes, confrontando-os para seu aprimoramento constante. [...] Todo e qualquer conhecimento deve promover a vida, a cultura e o desenvolvimento crítico e criativo dos sujeitos envolvidos nele” (CASTAMAN; RODRIGUES, 2020, p. 308). À vista disso, a FC se daria por meio da articulação entre teoria e prática, em permanente produção de conhecimentos e fazeres, de acordo com o contexto social dos sujeitos.

Assim, as ações de aperfeiçoamento que se pretende propor a partir deste trabalho objetivam ir além da perspectiva instrumental e de efeitos imediatistas. Particularmente quanto ao público-alvo da pesquisa, observa-se na prática diária de trabalho que os servidores em estágio probatório ainda aparentam ter certo grau de estranhamento diante da cultura institucional, o que pode ser deveras salutar para a renovação das formas de perceber, pensar e sentir-se em relação às situações enfrentadas na instituição. Considerando que esse espírito crítico é capaz de promover transformações culturais, torna-se fundamental que a FC oportunize a “[...] constituição de espaços institucionais integradores, capazes de proporcionar trocas transformadoras de experiências, saberes e fazeres” (FERNANDES, 2018, p. 57).



### **3 METODOLOGIA**

Como produto de um mestrado profissional na área de ensino, o resultado deste estudo adotou-se um método de interpretação da realidade que considere o processo histórico e que relacione diretamente sujeito e objeto (LEITE, 2018a). Tal inspiração encontra-se no materialismo histórico-dialético, conhecido como a teoria do conhecimento do marxismo originário.

A partir desse método, a superação da dicotomia teoria e prática torna-se possível na concepção marxiana de práxis, na qual uma prática sempre é fundamentada teoricamente. Assim, a atividade humana “[...] é teórica e prática: prática, na medida em que a teoria, como guia da ação, molda a atividade do homem; e teórica, visto que essa relação é consciente” (LEITE, 2018a, p. 57). Dessa forma, a prática antecede a teoria e, ainda que, indissociáveis, aquela é superior a essa.

A metodologia empregada buscou contemplar os objetivos traçados pelo estudo, a fim de avaliar a atual prática educativa direcionada ao público-alvo, analisar possíveis demandas não contempladas e prospectar um produto educacional capaz de satisfazer as necessidades levantadas. A seguir, apresentam-se os seguintes tópicos: classificação da pesquisa; campo, universo e amostra da pesquisa; instrumentos de coleta e análise de dados.

#### **3.1 Classificação da pesquisa**

A presente pesquisa foi de natureza aplicada, a partir de uma abordagem quali-quantitativa, que melhor contribuiu para a sua efetivação. Entende-se, ainda, que, em relação aos seus objetivos, o estudo foi do tipo exploratório e descritivo, uma vez que buscou obter uma “[...] maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (GIL, 2002, p. 41).

Quanto ao seu delineamento, verificado por meio dos procedimentos técnicos adotados para a coleta e análise dos dados (GIL, 2002), a pesquisa caracterizou-se como bibliográfica, eletrônica e documental. Gil (2008) esclarece que a pesquisa bibliográfica desenvolve-se com base em material já elaborado, composto, principalmente, de livros e artigos científicos. Contudo, a pesquisa

eletrônica tem as informações “[...] extraídas de endereços eletrônicos, disponibilizados em home page e site, a partir de livros, folhetos, manuais, guias, artigos de revistas, artigos de jornais, etc” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 69). A análise documental envolveu aspectos relacionados à legislação, documentos da UFRGS e relatórios de avaliação do estágio probatório referentes ao item capacitação.

No que diz respeito a sua delimitação, entendeu-se como um estudo de caso, tendo em vista a escolha de um determinado grupo de pessoas que compartilham o mesmo ambiente e a mesma experiência (STAKE, 1994), os servidores da UFRGS em estágio probatório que ingressaram a partir de janeiro de 2018. Conforme Yin (2001, p. 32), estudo de caso caracteriza-se como "uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos".

Buscou-se observar o rigor metodológico, minimizando a interpretação das pesquisadoras, a fim de que tenha fidedignidade, validade e generalização na pesquisa qualitativa (GODOY, 2010). Utilizou-se a triangulação como estratégia metodológica, a partir da combinação de métodos de pesquisa (quali e quantitativo) com a finalidade de levar em conta o máximo possível de aspectos distintos do mesmo problema (FLICK, 2009).

### **3.2 Campo, universo e amostra da pesquisa**

O campo de estudo é a UFRGS, localizada na cidade de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, com sede em outras cidades, como Eldorado do Sul, Tramandaí e Imbé. O universo corresponde aos servidores em estágio probatório, que ingressaram a partir de primeiro de janeiro de 2018 e seus gestores. A população de servidores nessas condições é em número de 562, sendo 281 docentes e 281 técnicos, conforme consulta à base de dados da SUGESP, realizada em julho de 2020. A opção por esse recorte temporal decorre do fato de que a trilha de aprendizagem de iniciação ao serviço público recebeu configuração e publicação no *website* da EDUFRGS no primeiro semestre de 2018.

Diferentemente do estimado na elaboração do projeto, o quantitativo de

gestores que possuem servidores em estágio probatório em suas equipes é de 277, tendo em vista que muitos têm mais de um servidor ingressante em seus setores. A partir do contingente dessas populações, o cálculo do tamanho desejável das amostras, conforme previsto no projeto, foi de 140 servidores em estágio probatório e 119 gestores respondentes.

### 3.3 Instrumentos e análise dos dados

O levantamento inicial realizou-se por meio da aplicação de questionários direcionados por e-mail aos servidores em estágio probatório (Apêndice B) e outro às suas chefias (Apêndice C). Instrumento esse que pode ser assim definido: “[...] por questionário entende-se um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado” (GIL, 2002, p. 114). Os questionários desta pesquisa foram elaborados via plataforma *Google Forms* com perguntas abertas e fechadas, na tentativa de traduzir em itens redigidos de forma clara quanto aos objetivos específicos da pesquisa e de apresentar alternativas suficientes para atender uma ampla gama de respostas possíveis, conforme orienta Gil (2002).

Segundo o mesmo autor, a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário, permitem a “[...] descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2002, p. 42). Além disso, Gil (2002) assinala o benefício da utilização do questionário quando o universo a ser pesquisado apresenta grande número de elementos, como é o caso desta investigação.

Para atender aos objetivos do estudo quanto à investigação das percepções acerca das necessidades de desenvolvimento dos servidores em estágio probatório, além de identificar o que os gestores da UFRGS – que têm servidores em estágio probatório nas equipes – reconhecem como importante no processo de iniciação ao serviço público, os questionários foram divididos nos seguintes tópicos:

- a) perfil;
- b) autopercepção como profissional da educação e servidor público (apenas para os servidores em estágio probatório);
- c) avaliação da trilha de aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público”;
- d) avaliação das demais ações de aperfeiçoamento empreendidas pela

EDUFRGS;

e) experiência pessoal como servidor em estágio probatório na UFRGS;

ou

f) experiência pessoal como gestor da UFRGS que tem na sua equipe servidor em estágio probatório.

Além dos questionários analisou-se o relatório de avaliação do estágio probatório dos técnicos, quanto ao item capacitação, que é um campo aberto. Na ocasião da avaliação, a chefia indica as capacitações pertinentes ao servidor, preferencialmente em reunião. A extração é feita pelo sistema de gestão da Universidade, cujo acesso – exclusivamente desse item - é dado à EDUFRGS. Foram relacionadas as respostas do primeiro ciclo avaliativo realizado entre junho de 2018 e dezembro de 2020.

Todos os instrumentos receberam análise quali-quantitativa. Com relação às questões objetivas realizou-se a análise descritiva de dados e às narrativas dos participantes, a análise de conteúdo por categorias. A estatística descritiva foi utilizada a fim de sintetizar valores da mesma natureza, possibilitando uma visão global da variação entre as respostas, além de organiza e descreve os dados por meio de tabelas e gráficos, em números absolutos e percentuais.

Conforme Bardin (2011), a categorização é um processo pelo qual a maioria dos procedimentos de análise organiza-se, consistindo na divisão dos elementos dos discursos analisados em rubricas ou categorias. As categorias, sob um título genérico, reúnem um conjunto de elementos por diferenciação que, por analogia, podem ser classificados por critério semântico, sintático, léxico e expressivo.

O método a ser empregado na análise de conteúdo é descrito como um processo estruturalista que consiste em duas etapas, segundo Bardin (2011, p.148): “[...] o inventário: isolar os elementos; a classificação: repartir elementos e, portanto, procurar ou impor certa organização às mensagens”. Caregnato & Mutti (2006) ressaltam que essa metodologia permite, de modo prático e objetivo, realizar inferências a respeito da ideia que foi comunicada pelo respondente, podendo ser replicável em seu contexto social.

Dessa forma, para a análise dos dados qualitativos, buscou-se categorizar palavras ou frases que se repetiam, sugerindo um termo que as representassem.

Essa categorização foi realizada *a posteriori*, com base na análise das respostas. Além disso, procurou-se conciliar com o método de dedução frequencial. No entanto, a enumeração de ocorrências não se refere à frequência de uma palavra específica, mas sim do sentido contido no texto que ensejou sua classificação em determinada categoria semântica.

### 3.3.1. Análise dos Riscos e CEP

Partindo da premissa que toda pesquisa deve zelar pela ética, integridade e dignidade dos participantes, além de contribuir para o conhecimento científico e para o progresso da humanidade nas diversas esferas, buscou-se observar e respeitar a política, as diretrizes e as normas para a pesquisa no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) e na UFRGS. Tais orientações podem ser encontradas nas resoluções do Conselho Nacional de Saúde, e suas complementares, relativas à ética em pesquisa envolvendo seres humanos, implementadas pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa.

A Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde define risco da pesquisa nas Ciências Humanas e Sociais como a “[...] possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural do ser humano, em qualquer etapa da pesquisa e dela decorrente”, seja essa consequência imediata ou tardia da pesquisa. A partir disso, esta pesquisa apresentou risco mínimo, pois nenhuma intervenção ou modificação intencional nas variáveis fisiológicas, psicológicas e sociais dos indivíduos foi realizada.

As práticas de pesquisa vinculadas ao estudo seguiram os critérios éticos de sigilo e confidencialidade dos dados, comprometendo-se com a total integridade do ser humano. Contudo, uma vez que toda pesquisa com seres humanos envolve risco aos participantes, ainda que seja mínimo, caso ocorresse algum constrangimento ou sentimento de angústia, ansiedade ou medo, por exemplo, seria prestado imediato suporte por parte da pesquisadora que estava apta a auxiliar no esclarecimento das possíveis demandas.

Com o intuito de garantir que o processo de comunicação do consentimento e do assentimento livre e esclarecido fosse adequado ao público participante, o registro do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo B) ocorreu

por meio eletrônico, antes do acesso ao questionário a ser respondido. A aceitação do TCLE foi uma etapa condicional para que o participante prosseguisse às seções seguintes dos questionários.

O TCLE conteve os seguintes itens:

- a) informação sobre a pesquisa quanto à justificativa, objetivos, procedimentos e métodos que serão utilizados;
- b) explicitação sobre os possíveis danos decorrentes da participação na pesquisa e as providências a serem adotadas em caso de dano;
- c) garantia da plena liberdade de desistir de participar da pesquisa;
- d) garantia da confidencialidade das informações pessoais e da identidade;
- e) garantia de indenização pelo dano decorrente da pesquisa, nos termos da Lei;
- f) garantia de devolutiva aos participantes dos resultados da pesquisa;
- g) informação do endereço, e-mail e contato telefônico, das pesquisadoras;
- h) informação sobre o que é o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), endereço, e-mail e telefone;
- i) informação quanto ao livre acesso ao TCLE do participante.

Além dos aspectos éticos descritos, recorreu-se ao dirigente máximo da área de gestão de pessoas da UFRGS, na pessoa do Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, à época, para a autorização por parte da Instituição que servirá de campo para este estudo. No termo de Autorização Institucional (Anexo A) a SUGESP tornou-se ciente de suas co-responsabilidades com relação à pesquisa, comprometendo-se no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes e dispondo de infraestrutura necessária para essa garantia. Outrossim, assegurou a disponibilização dos dados relevantes à pesquisa, provenientes dos relatórios de gestão de pessoas, das avaliações do estágio probatório (item capacitação), bem como do espaço físico e dos recursos técnicos que fossem necessários.

#### 4 ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES)

Pretende-se promover uma discussão, envolvendo todos os profissionais da educação de uma IFE, professores e técnicos administrativos em educação, investigando os vieses do serviço público, a fim de compreender as diferentes realidades para promover uma formação pertinente ao quadro geral. Considera-se que os dados obtidos pelas amostras da pesquisa oportunizam tal discussão ao confirmar alguns pressupostos e revelar aspectos sensíveis aos dos servidores e dos gestores quanto ao estágio probatório na UFRGS.

Os resultados são apresentados em números absolutos e percentuais, detalhados em quadros que ilustram questões do questionário. A maioria das perguntas solicita que as respostas sejam dimensionadas em escalas de intensidade, qualidade ou frequência, graduadas em 5 níveis. Algumas questões permitem comentários livres, sendo os mais significativos relacionados nos quadros correspondentes e a íntegra disponibilizada nos Apêndices G (respostas dos servidores) e H (respostas dos gestores). Ressalta-se que a transcrição dos excertos consta tal como foi escrito pelos respondentes e algumas palavras encontram-se grifadas para evidenciar a ideia principal do conteúdo.

Não há identificação nominal de nenhum participante, tampouco do local de lotação ou exercício, apenas um código correspondente à categoria profissional e ao ordenamento das respostas na tabela de apuração dos resultados. Professores e Técnicos são identificados pelas letras “P” e “T”, respectivamente, seguidos pelo número sequencial de 2 a 118. No caso dos Gestores, a codificação corresponde à letra “G”, seguida dos números de 2 a 34. O tamanho das amostras é de 117 servidores – 20,74% da população em estágio probatório considerada para a pesquisa – e de 33 gestores – 11,91% da população que têm servidores em estágio probatório na sua equipe.

A seção consiste, portanto, na apresentação e discussão dos resultados produzidos mediante aplicação dos instrumentos de pesquisa, a começar pelos questionários de Avaliação da Trilha de Aprendizagem "Iniciação ao Serviço Público na UFRGS", sendo, primeiramente, os relativos aos servidores e, após, aos gestores. Além disso, apresentam-se os dados quanto às capacitações recomendadas no primeiro ciclo avaliativo do estágio probatório, relacionadas no Apêndice I. As

análises contribuem para a compreensão das principais necessidades para elaboração de uma FC que favoreça o desenvolvimento de um profissional da educação servidor público federal identificado com seu fazer e integrado com sua instituição, a fim de agir em consonância com a missão e os objetivos institucionais, de acordo com os princípios da Administração Pública.

#### **4.1 Resultados do questionário de avaliação da trilha de aprendizagem "Iniciação ao Serviço Público na UFRGS" (direcionado aos servidores em estágio probatório)**

Considera-se este o principal instrumento do estudo, pois oportunizou espaço para os participantes manifestarem diferentes realidades, refletindo a ampla variedade de atividades, cargos, carreiras, locais de trabalho e espaços físicos ocupados numa instituição de grandes proporções como a UFRGS. Entende-se importante abordar alguns aspectos que tiveram maior diferença entre as carreiras técnica e docente. Portanto, o tratamento e a análise dos dados realizaram-se, para algumas questões, de forma separada com a finalidade de aprofundar discussões pertinentes a cada tipo profissional. Especialmente, porque, os técnicos tiveram menos respondentes, podendo mascarar alguma informação relevante para estes sujeitos.

O subcapítulo está dividido conforme a ordem das questões propostas no questionário, agrupadas nas seguintes categorias:

- a) perfil da amostra;
- b) autopercepção;
- c) avaliação das ações de aperfeiçoamento promovidas pela EDUFRGS, considerando a Trilha de Aprendizagem "Iniciação ao Serviço Público da UFRGS" e outras ações; e
- d) experiência enquanto servidor em estágio probatório.

##### **4.1.1 Perfil da Amostra de Servidores**

De início, analisa-se o alcance que a pesquisa teve sobre os grupos populacionais convidados a participar. A população inicial geral era de 564



servidores, sendo 282 TAE e 282 docentes (16 do EBTT). Obteve-se uma amostra de 117 participantes, dos quais 53 técnicos e 64 docentes (62 do MS e 2 do EBTT). O tamanho da amostra corresponde, portanto, a 20,1% do total de servidores.

Ainda, é possível identificar o alcance, em representatividade, que a pesquisa teve considerando cada segmento profissional. Do total de professores do MS, 23,3% aderiram à pesquisa; 18,79% dos técnicos, os técnicos, e apenas 12,5% dos professores do EBTT participaram. Visualiza-se o quantitativo absoluto e percentual na Tabela 2.

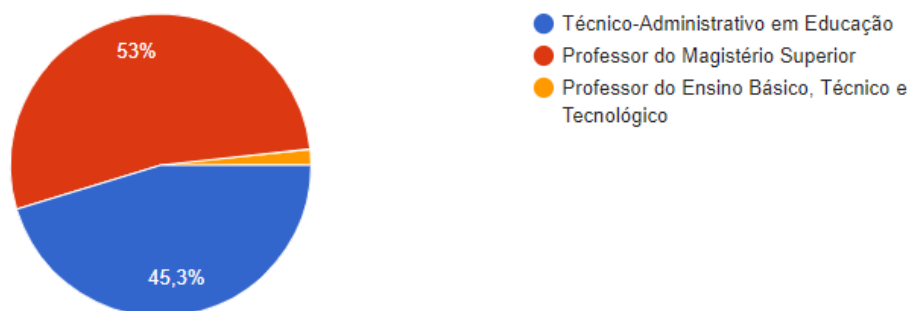
**Tabela 2 – Distribuição populacional e amostral de servidores por categoria profissional**

CATEGORIA PROFISSIONAL	POPULAÇÃO (n)	AMOSTRA (n)	AMOSTRA (%)
Técnico-Administrativo em Educação	282	53	18,79
Professor do Magistério Superior	266	62	23,31
Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	16	2	12,5
<b>Total de Servidores</b>	<b>564</b>	<b>117</b>	<b>20,1</b>

*Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

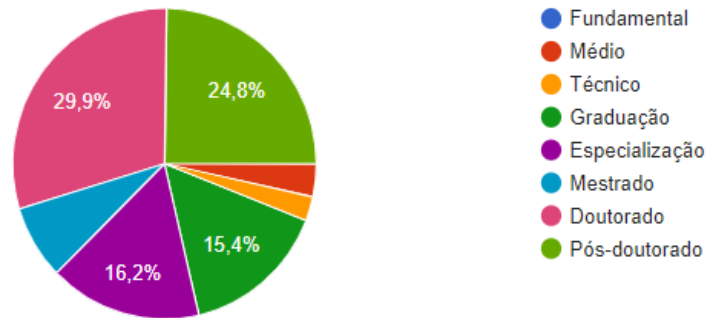
Na Figura 1, ilustra-se a distribuição percentual entre as categorias profissionais dentro da amostra de 117 servidores. Os professores constituem, no total, 54,7% e os técnicos, 45,3%.

**Figura 1 – Perfil da amostra de servidores – Categoria Profissional**



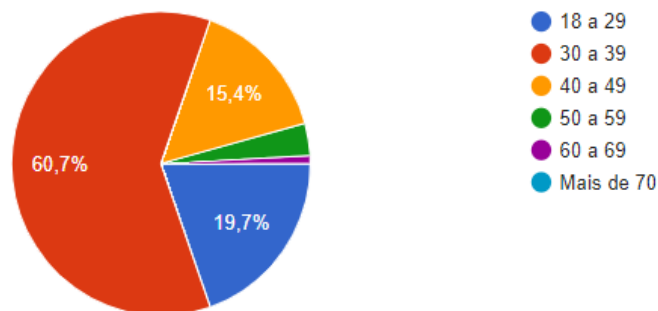
*Fonte: Gráfico gerado pelo Google Forms, dados da pesquisa, 2020.*

Quanto à escolaridade, a prevalência é dos níveis doutorado e pós-doutorado, o que pode ser atribuída à elevada participação docente na pesquisa. De acordo com a Figura 2, os demais níveis, em ordem decrescente, foram especialização, graduação, mestrado, ensino médio e ensino técnico.

**Figura 2 – Perfil da amostra de servidores – Escolaridade**

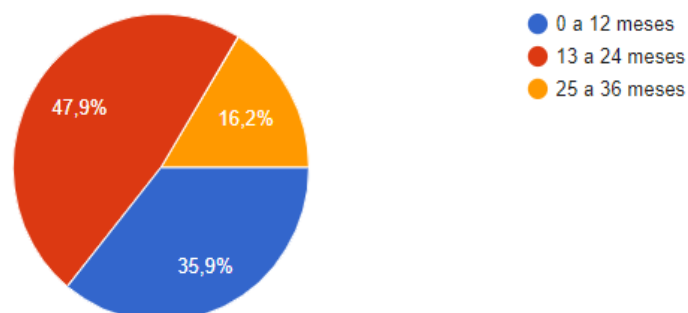
Fonte: Gráfico gerado pelo Google Forms, dados da pesquisa, 2020.

A faixa etária de predominante foi de 30 – 39 anos, seguida de 18 – 29; 40 – 49; 50 – 59 e 60 – 69, como se observa na Figura 3.

**Figura 3 – Perfil da amostra de servidores – Faixa etária**

Fonte: Gráfico gerado pelo Google Forms, dados da pesquisa, 2020.

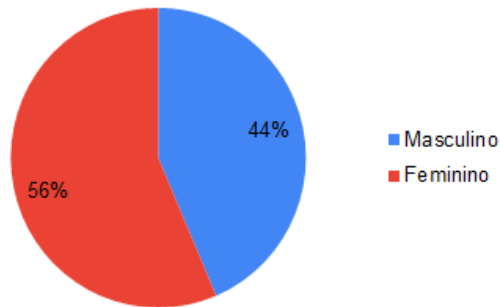
Também, questionou-se o tempo de exercício na UFRGS, a fim de identificar o período do estágio probatório em que os servidores estavam. Conforme a Figura 4, quase a metade encontrava-se no segundo ano do estágio (entre o 13º e 24º mês), seguido pelo primeiro e último ano.

**Figura 4 – Perfil da amostra de servidores – Tempo de Exercício na UFRGS**

Fonte: Gráfico gerado pelo Google Forms, dados da pesquisa, 2020.

A informação quanto ao gênero foi registrada em campo aberto para livre preenchimento e indicou a ocorrência de 66 mulheres (consideradas as descrições “F”, “Feminino” e “Mulher”) e 51 homens (descritos como “M”, “Masculino” e “Homem”). Na Figura 5 constam os percentuais.

**Figura 5 – Perfil da amostra de servidores – Gênero**



Fonte: Gráfico elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.

Com o objetivo de esclarecer possíveis diferenças entre os dados amostrais de técnicos e docentes, elaborou-se o Tabela 3 com informações comparativas entre os dois perfis.

**Tabela 3 – Perfil da amostra de servidores (continua)**

	TOTAL DE SERVIDORES		TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO		DOCENTES	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
<b>AMOSTRA</b>	117	100	53	100	64	100
<b>GÊNERO</b>						
Feminino	<b>66</b>	<b>56,41</b>	<b>32</b>	<b>60,38</b>	<b>34</b>	<b>53,12</b>
Masculino	51	43,59	21	39,62	30	46,87
<b>FAIXA ETÁRIA (em anos)</b>						
18 a 29	23	19,66	20	37,73	3	4,69
30 a 39	<b>71</b>	<b>60,68</b>	<b>25</b>	<b>47,17</b>	<b>46</b>	<b>71,87</b>
40 a 49	18	15,38	6	11,32	12	18,75
50 a 59	4	3,42	1	1,89	3	4,69
60 a 69	1	0,85	1	1,89	-	-

Tabela 3 – Perfil da amostra de servidores (continuação)

	TOTAL DE SERVIDORES		TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO		DOCENTES	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
<b>TEMPO DE EXERCÍCIO NA UFRGS (em meses)</b>						
0 a 12	42	35,9	18	33,96	24	37,5
13 a 24	<b>56</b>	<b>47,86</b>	<b>32</b>	<b>60,38</b>	24	37,5
24 a 36	19	16,24	3	5,66	16	25
<b>ESCOLARIDADE</b>						
Pós-Doutorado	29	24,79	-	-	29	45,31
Doutorado	<b>35</b>	<b>29,91</b>	1	1,89	<b>34</b>	<b>53,13</b>
Mestrado	9	7,69	8	15,09	1	1,56
Especialização	19	16,24	<b>19</b>	<b>35,85</b>	-	-
Graduação	18	15,38	18	33,96	-	-
Técnico	3	2,56	3	5,66	-	-
Ens. Médio	4	3,42	4	7,55	-	-

Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.

Observa-se que a distribuição do perfil entre as categorias profissionais mantém a mesma tendência verificada na amostragem total, à exceção da escolaridade. Pela própria natureza dos cargos de cada carreira, os índices de doutorado e pós-doutorado relacionam-se aos docentes. Contudo, entre os técnicos, o nível de escolaridade predominante é a especialização, seguida pela graduação.

Outra diferença que se percebe é que a proporção do sexo feminino é maior entre os TAE, enquanto que entre os docentes está mais próximo da igualdade. Além disso, a idade dos técnicos apresenta tendência de distribuição maior para a faixa mais jovem, em oposição ao grupo dos docentes.

Mais uma constatação é que os docentes em estágio probatório no primeiro e segundo ano aderiram proporcionalmente iguais e com maior representatividade em relação aos que estão no terceiro e último ano do estágio. Já entre os técnicos, a adesão maciça foi daqueles que se encontram no segundo ano, com alguma

participação de quem está nos primeiros meses e fraca presença dos que estão no final do estágio probatório.

Na sequência apresentam-se e discutem-se os dados quanto à autopercepção dos servidores sobre a sua profissionalidade, com relação à Instituição e ao sentido que dão para a capacitação durante o período do estágio probatório.

#### 4.1.2 Autopercepção

Na categoria Autopercepção prevista no questionário o servidor informou:

- a) sua identificação como profissional da educação;
- b) sua identificação como servidor público;
- c) o grau de conhecimento sobre a responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal;
- d) o grau de conhecimento acerca dos objetivos institucionais e da missão da Universidade;
- e) o sentimento de pertencimento à Instituição; e
- f) o papel da capacitação na formação da identidade profissional e na interação com a UFRGS.

De acordo com o Dicionário Online de Português <sup>12</sup> (2021, [s.p.]), autopercepção apresenta, entre outros, dois sentidos que se aplicam neste trabalho: “Percepção que uma pessoa tem de si própria; juízo consciencioso que alguém tem de si mesmo; [...]”, sendo a etimologia (origem) da palavra, a junção de “auto” – do grego *autós*, no sentido de próprio – e “percepção”. Para o mesmo dicionário (2021), percepção decorre da “Ação ou efeito de perceber, de compreender o sentido de algo por meio das sensações ou da inteligência [...]” e, por extensão, “Avaliação sobre coisas ou seres a partir de um julgamento ou opinião”. O Dicionário Priberam <sup>13</sup> (2021, [s.p.]), também *online*, define autopercepção como “[...] percepção que um

<sup>12</sup> Definição dada pelo Dicionário Online Português está disponível em: <https://www.dicio.com.br/autopercepcao/#:~:text=substantivo%20feminino%20Percep%C3%A7%C3%A3o%20que%20uma,%2C%20%22pr%C3%B3prio%22%20%2B%20percep%C3%A7%C3%A3o.> Acesso em: 19 mar. 2021.

<sup>13</sup> Definição dada pelo Dicionário Priberam está disponível em: <https://dicionario.priberam.org/autopercep%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 19 mar. 2021.

sujeito tem de si próprio".

Entendeu-se que a categoria poderia apresentar informações sensíveis quanto à situação dos diferentes profissionais no contexto universitário. Além disso, poderia confirmar ou refutar os pressupostos sobre a menor identificação dos técnicos enquanto profissionais da educação em oposição aos docentes que seriam menos identificados como servidores públicos federais. Desse modo, os resultados de algumas questões foram apresentados separadamente. Os dados apresentam-se em números absolutos e percentuais, conforme o recorte amostral de cada categoria - 53 técnicos e 64 docentes.

A Tabela 4 traz a primeira questão, que diz respeito à identificação como profissional da educação dos técnicos.

**Tabela 4 – Autopercepção como profissional da educação – TAE**

<b>Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se identifica como profissional da educação?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>(n)</b>	<b>(%)</b>
1 - NUNCA	1	1,89%
<i>T48 - "Não lido com a educação propriamente dita, <b>meu trabalho é bem administrativo</b>, por esse motivo não me considero uma profissional da educação."</i>		
2 - POUCAS VEZES	10	18,87%
<i>T105 - "Muitas vezes tenho impressão que <b>os servidores técnico-administrativos não são considerados profissionais da educação pela comunidade universitária.</b>"</i>		
3 - ÀS VEZES	18	33,96%
<i>T77 - "Me sinto parte responsável pela qualidade da vida acadêmica dos alunos." T117 - "Pelo fato <b>das atividades desenvolvidas não estarem diretamente ligadas as atividades de educação</b> da Universidade."</i>		
4 - MUITAS VEZES	13	24,53%
<i>T107 - "<b>Apesar de não dar aulas, tenho contato direto com vários alunos</b> e contribuo para a formação deles compartilhando meu conhecimento."</i>		
5 - SEMPRE	11	20,75%
<i>T8 - "Minhas atividades diárias estão sempre relacionadas a <b>dar suporte às atividades finalística</b> da educação" T100 - "Sempre me enxergo como alguém que está <b>contribuindo com o ensino superior</b> desenvolvido na UFRGS, <b>mesmo que de forma indireta.</b>"</i>		

Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.

Percebe-se que, em sua maioria, representado quase um terço da amostra,

os técnicos identificam-se como profissionais da educação somente “às vezes”. Analisando os discursos daqueles que comentaram sua resposta, constata-se que a sensação de distanciamento do papel educativo do servidor técnico advém da natureza de suas atividades administrativas. Entretanto, compreende-se que os profissionais da educação são todos que atuam como mediadores da aprendizagem, seja atuando na atividade fim, sejam nas atividades meio, reafirmando o papel educativo do TAE. Ainda, segundo Pacheco (2011, p. 08) “[...] todos aqueles que interagem com educandos são educadores, cada um dentro da especificidade de sua tarefa”. Compreender que as atribuições administrativas estão inseridas no sistema educacional, tal qual uma engrenagem substancial para o funcionamento pleno de uma máquina, possibilita ao servidor uma consciência superior do todo, entendendo o seu papel em meio à integralidade do processo.

A Tabela 5 traz a mesma questão, sobre identificação como profissional da educação, agora relacionado aos docentes.

**Tabela 5 – Autopercepção como profissional da educação – Docentes**

<b>Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se identifica como profissional da educação?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>(n)</b>	<b>(%)</b>
1 - NUNCA	-	-
2 - POUCAS VEZES	-	-
3 - ÀS VEZES	4	6,25%
<i>P55 - “Em situações de trabalho com frequência me identifico desta forma, mas em situações corriqueiras de vida <b>nem sempre isso parece pertinente.</b>”</i>		
4 - MUITAS VEZES	20	31,25%
<i>P41 - “Entendo profissional da educação no <b>sentido mais amplo</b>, considerando todas as atividades educacionais (planejamento, aula, pesquisa, extensão).”</i>		
<b>5 - SEMPRE</b>	<b>40</b>	<b>62,5%</b>
<i>P13 - “Educação é uma atividade ampla que <b>transcende o espaço da universidade.</b> [...]”</i>		
<i>P26 - “Ser professora está diretamente relacionado à minha <b>identidade.</b>”</i>		
<i>P34 - “[...] <b>O trabalho é constitutivo da identidade</b> dos sujeitos.”</i>		
<i>P42 - “[...] o termo Professor se tornou um aditivo ao meu nome [...]. A sociedade também me identifica como Professor.”</i>		

Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.

As respostas indicam diferença entre técnicos e docentes ao se perceberem como profissionais da educação. Entre os docentes, 62.5% mencionam identificar-se

“sempre”, levando essa identidade profissional para os demais âmbitos da vida, em contraste a 20,75% entre os técnicos. Outra fatia importante, 31,25%, referiu essa percepção como sendo “muitas vezes”, totalizando 93,75% das respostas, enquanto que apenas quatro servidores docentes referiram a opção “às vezes”, enquanto que, para os técnicos, a soma é 45,28%.

A seguir, as tabelas 6 e 7 ilustram o grau de conhecimento percebido por técnicos e docentes, respectivamente, acerca da responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal. Essa questão não teve espaço para comentários.

**Tabela 6 – Autopercepção sobre o nível de conhecimento acerca da responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal – TAE**

<b>O quanto você avalia ter de conhecimento acerca da responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>(n)</b>	<b>(%)</b>
1 - NADA	-	-
2 - POUCO	-	-
3 - RAZOÁVEL	12	22,64%
<b>4 - BASTANTE</b>	<b>27</b>	<b>50,94%</b>
5 - MUITO	14	26,42%

*Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

**Tabela 7 – Autopercepção sobre o nível de conhecimento acerca da responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal – Docentes**

<b>O quanto você avalia ter de conhecimento acerca da responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>(n)</b>	<b>(%)</b>
1 - NADA	-	-
2 - POUCO	2	3,13%
<b>3 - RAZOÁVEL</b>	<b>33</b>	<b>51,56%</b>
4 - BASTANTE	21	32,81%
5 - MUITO	8	12,5%

*Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

Diante dos índices, percebe-se um elevado grau de envolvimento dos técnicos com o tema, sendo que 50,94% consideram conhecer “bastante” e outros



26,42%, muito. A afinidade pode estar relacionada à natureza burocrática das atividades, fazendo, tais conceitos, parte da rotina diária dos servidores técnicos.

Os dados revelam que, em relação aos técnicos, os professores apresentam menor domínio, prevalecendo a escala em "razoável". Essa diferença pode sofrer influência do tipo de preparação que se submeteram docentes e técnicos para o ingresso na Universidade. Uma com foco integral no ensino e na docência e outra com boa parte do conteúdo direcionado às questões do serviço público.

Os próximos as tabelas (8 e 9) apresentam os resultados quanto à autopercepção enquanto servidor público de técnicos e de docentes.

**Tabela 8 – Autopercepção como servidor público federal – TAE**

<b>Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se identifica como servidor(a) público(a) federal, ciente de sua responsabilidade social, direitos e deveres?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>(n)</b>	<b>(%)</b>
1 - NUNCA	-	-
2 - POUCAS VEZES	-	-
3 - ÀS VEZES	7	13,21%
4 - MUITAS VEZES	22	41,51%
<i>T48 - “[...] sinto que se identificar como servidor público “apenas” <b>pode ser visto como algum tipo de soberba.</b> [...]”</i>		
<i>T98 - “Eu represento a [...] Ufrgs, não represento “eu” somente [...]”.</i>		
5 - SEMPRE	24	45,28%
<i>T49 - “[...] <b>tenho muito orgulho em ser servidora</b> e tenho comigo que devo ter uma conduta que dê respeito para transparecer essa imagem.”</i>		

*Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

Em contraste à condição de profissional da educação, a identificação como servidor público federal ocorre “sempre” para a 45,28% dos TAE, seguido de “muitas vezes”, concentrando 86,79% das respostas. Algumas manifestações apresentam certo orgulho em pertencer a uma categoria que dá retornos à sociedade. Porém, há quem se sinta hostilizado por parte da população e gostaria de apresentar-se somente como profissional da sua área específica de atuação.

Esse estranhamento não deixa de ser positivo e pode promover mudanças nos pressupostos da administração pública, tanto em contextos internos à instituição quanto externos, nos âmbitos sociais. À vista disso, Ciavatta (2014) reassume os

ideais de Lukács e Marx para entender o trabalho como uma atividade ontológica, de valor inerente à sobrevivência humana, assim também como o princípio educativo, tendo em vista o conhecimento empregado nas relações do homem com o ambiente e com a sociedade. Além disso, a autora refere que o trabalho introduz o princípio da cidadania ao propiciar de forma legítima a divisão social da riqueza.

Portanto, a elaboração de uma FC deve considerar a realidade concreta dos sujeitos. Somente a partir do pensamento crítico e reflexivo, é possível ter consciência do espaço em que se trabalha como sujeito da história, participe de um enredo social, sendo capaz de apropriar-se de seu papel como agente de transformações.

**Tabela 9 – Autopercepção como servidor público federal – Docentes**

<b>Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se identifica como servidor(a) público(a) federal, ciente de sua responsabilidade social, direitos e deveres?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>(n)</b>	<b>(%)</b>
1 - NUNCA	-	
2 - POUCAS VEZES	4	6,25%
3 - ÀS VEZES	17	26,56%
<p><i>P27 - “Identifico-me <b>muito mais como profissional da educação</b>, do que como servidora pública federal.”</i></p> <p><i>P55 - “Como antes, fora do ambiente de trabalho, <b>nem sempre é pertinente</b> se identificar como servidor público federal.”</i></p> <p><i>P66 - “Ainda estou me adaptando e <b>aprendendo a ser</b> um servidor público federal.”</i></p>		
<b>4 - MUITAS VEZES</b>	<b>24</b>	<b>37,5%</b>
<p><i>P25 - “<b>Embora não tenha familiaridade</b> com as peculiaridades do direito administrativo e das responsabilidades do servidor público federal, me identifico como um.”</i></p> <p><i>P56 - “Penso no <b>meu papel como professora, independente de ser servidor federal ou não.</b>”</i></p> <p><i>P93 - “Penso também ser importante deixar claro que trabalho na esfera pública federal e isso me coloca em alguns <b>compromissos e responsabilidades específicas.</b>”</i></p>		
5 - SEMPRE	19	29,69%
<p><i>P13 - “Somos a <b>personificação das instituições</b> e a sociedade as avalia a partir de nossa conduta.[...]”</i></p> <p><i>P87 - “[...] <b>Como docente</b>, penso que a sociedade espera da universidade como ponto chave a formação de mão de obra qualificada, capaz de <b>contribuir com o desenvolvimento do país</b> de forma sustentável e igualitária. [...]”</i></p>		

Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.

Percebe-se uma diminuição na percepção dos docentes em relação aos técnicos quanto à identificação como servidor público. As respostas concentraram 37,5% na opção “muitas vezes”. Os comentários traduzem uma forte conexão entre

a docência e as obrigações do serviço público, assumidos em um compromisso único perante a sociedade, a qual espera por retorno. Para os técnicos, por sua vez, observa-se a falta de reconhecimento da própria categoria de que sua atividade profissional também contribui para o desenvolvimento e fortalecimento da educação brasileira.

Outro destaque é que entre os docentes também há, como entre os técnicos, aqueles que não apreciam sua identificação social como servidor público federal em âmbitos da vida pessoal. De certa forma, o constrangimento revela certa crítica às representações que determinados segmentos da sociedade e da mídia produzem sobre o serviço público e seus trabalhadores.

A partir das próximas questões, a análise dos dados é realizada integrando as duas categorias da amostra, uma vez que não apresentou diferenças significativas. As tabelas 10 e 11 referem-se à autopercepção quanto ao nível de conhecimento sobre a UFRGS, seus objetivos e sua missão, bem como a capacidade de atuar em consonância com os mesmos.

**Tabela 10** – Autopercepção sobre o nível de conhecimento acerca dos objetivos institucionais e da missão da UFRGS

<b>O quanto você avalia ter de conhecimento acerca dos objetivos institucionais e da missão desta Universidade?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>(n)</b>	<b>(%)</b>
1 - NADA	-	-
2 - POUCO	10	8,55%
3 - RAZOÁVEL	31	26,5%
4 - BASTANTE	63	53,85%
5 - MUITO	13	11,1%

*Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

Os profissionais da educação da UFRGS consideram conhecer “bastante” os temas relacionados à Instituição, em 53,85%, seguido por “razoável” com 26,5%. Esses dados podem indicar falhas na disseminação das informações institucionais e na comunicação interna, com prejuízo na propagação dos objetivos e da missão institucionais. Tais inferências podem ser constadas mediante análise da questão seguinte.

**Tabela 11** – Autopercepção sobre a capacidade de atuação em consonância com os objetivos institucionais e com a missão da UFRGS

<b>Com que frequência você se sente capaz de atuar em consonância com os objetivos institucionais e com a missão desta Universidade?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>(n)</b>	<b>(%)</b>
1 - NUNCA	-	-
2 - POUCAS VEZES	6	5,13%
<i>P87 - “Os objetivos institucionais são pouco divulgados e claros.”</i>		
3 - ÀS VEZES	16	13,67%
<i>P10 - “A universidade comunica pouco sobre tais questões”.</i>		
4 - MUITAS VEZES	62	53%
<i>T100 - “Como não tenho o conhecimento fluente da legislação da UFRGS, às vezes fico na dúvida se não deixarei de observar algum ponto importante.”</i>		
<i>T105 - “A unidade em que atuo (Estação Experimental Agronômica) parece estar à parte da universidade, e as vezes acho que o trabalho que realizo não contribui para o cumprimento dos objetivos e da missão da universidade.”</i>		
5 - SEMPRE	33	28,2%
<i>T11 - “[...] acredito que <b>ajudo a construir a missão da Universidade.</b>”</i>		
<i>T19 - “Nosso trabalho é voltado sempre a atender as necessidades do <b>ensino, pesquisa e extensão.</b>”</i>		
<i>T24 - “Seguir as regras e normas da Instituição”</i>		

Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.

A maior parte dos servidores afirma atuar “muitas vezes” em consonância com os objetivos institucionais e com a missão da UFRGS. Apesar disso, encontram-se ressalvas em alguns comentários. Alguns técnicos sentem-se à margem da Instituição devido ao distanciamento da sede. Outros identificam pouco espaço para novas ideias ao terem que agir com certo grau de rigor no cumprimento do dever junto à Universidade.

Além disso, observam-se comentários que indicam uma distinta percepção dos objetivos institucionais e da missão da UFRGS entre os comentários de técnicos e de professores. Enquanto os docentes identificam esses elementos na tríade finalística de uma instituição de ensino (ensino, pesquisa e extensão) em que atuam diretamente – com nítida ênfase à pesquisa –, os técnicos apontam os aspectos regulamentares e normativos da Instituição, revelando, novamente a distinta natureza das atividades. Não obstante, ambos convergem para a perspectiva do cumprimento da função social da Universidade.

Nesse sentido, entende-se que, para a boa atuação de acordo com os

objetivos e a missão de uma instituição, o servidor precisa estar, de algum modo, identificado com a mesma. Para Lope e Costa (2014), há uma concreta relação entre identidade e cultura organizacional. Nesse sentido, as autoras sugerem, ainda, que a gestão participativa é uma forma de “[...] articulação entre líderes e liderados, gestores e membros de uma mesma instituição, articulando e ampliando os espaços públicos, espaços de diálogo, por meio de negociação e deliberações, superando distâncias, atritos e unilateralidades” (LOPE; COSTA, 2014, p. 06). Para tanto, recomenda-se que o sujeito e seu coletivo sejam contemplados por uma formação humana integral para o desenvolvimento de um servidor público crítico e reflexivo, que conheça seus processos de trabalho e, mais ainda, seja motivado a construir, coletivamente, soluções para as questões institucionais.

Na Tabela 12 constam os índices de autopercepção da frequência em que, nas situações de trabalho e vida, o servidor identifica o sentimento de integração e pertencimento à UFRGS.

**Tabela 12 – Autopercepção sobre o sentimento de integração e pertencimento à UFRGS**

**Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se sente integrado(a) e com sentimento de pertencimento a esta Universidade?**

ESCALA	(n)	(%)
1 - NUNCA	-	-
2 - POUCAS VEZES	8	6,84%
<p>T48 - “A unidade em que trabalho [...] tem grande problemas de inclusão e diálogo. <b>Me sinto mais incluída como aluna</b>, mesmo que como aluna esteja vinculada a outra unidade.”</p> <p>T77 - “Meu ponto de vista é de que os técnicos educacionais são <b>subalternizados</b>. Em questões salariais, em termos de vulnerabilidade quando comparados aos docentes e em termos de <b>valorização no âmbito da instituição</b>.”</p> <p>P87 - “Entre na UFRGS há 12 meses e <b>não tive nenhuma recepção</b>. [...]”</p> <p>P89 - “[...] por ser oriunda de outras instituições [...] meus colegas de trabalho [...] não demonstram receptividade ou interesse em <b>acolher aqueles que são de outros lugares</b>.”</p>		
3 - ÀS VEZES	31	26,5%
<p>P5 - “[...], há <b>desvalorização do professor de Educação Básica</b>, quando comparado ao docente do ensino superior.”</p> <p>T39 - “Sinto que o <b>técnico nem sempre tem seu trabalho valorizado na Universidade</b>. [...] interesse por parte da instituição gera a reciprocidade do técnico, a sensação de que o seu trabalho é relevante, importante.”</p>		
4 - MUITAS VEZES	35	29,91%
5 - SEMPRE	43	36,75%
<p>T38 - “Quando sinto-me apoiado a cumprir meus deveres, sejam nas questões estruturais ou sejam nas questões institucionais, o que <b>reflete em minha vida como cidadão</b>.”</p>		

*Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

Nota-se que pouco mais de um terço, 36,75%, indicou que “sempre” sente-se integrada à Instituição. Os motivos expressos nos comentários são os mais diversos. Alguns estão identificados com seu local de exercício, ou se remetem à formação inicial como graduandos da UFRGS, associando a própria trajetória acadêmica dentro da Instituição como fator de pertencimento e integração ou, ainda, aparentam superar barreiras ao perceberem-se como parte orgânica da Instituição.

Além disso, também houve uma distribuição quase homogênea entre “muitas vezes” e “às vezes”. Para essas respostas, novamente encontram-se algumas objeções presentes em parte dos comentários: há quem apresente um sentimento de desvalorização em relação à outra categoria, entre técnicos e docentes e, até mesmo, entre professores do EBTT e do ensino superior; os que percebem diferenças na cultura institucional, conforme com seu local de atuação, dificultando a noção de integração; e aqueles que se consideram mais integrados à UFRGS na condição de aluno do que de servidor.

Outras problematizações surgiram, até mesmo, a sensação de maior integração numa instituição privada e de isolamento por parte de colegas por não ter tido vínculo acadêmico com a UFRGS antes de seu ingresso. A pandemia do Coronavírus<sup>14</sup>, que levou toda a comunidade acadêmica a trabalhar de forma remota, foi citada como fator de dissociação, dificultando ainda mais o trabalho em equipe devido ao distanciamento físico do espaço institucional e entre os colegas. Claramente percebe-se uma fragmentação cultural de acordo com a equipe e o local de exercício do servidor, incidindo a percepção de falta de acolhimento e interação entre os colegas.

A última questão deste segmento diz respeito à percepção quanto ao papel da capacitação na formação da identidade profissional e na interação com a Universidade. Essa pergunta foi obrigatória e de campo aberto, ao contrário das anteriores que tiveram comentários opcionais. Diante das respostas, que refletem a pluralidade de impressões sobre o tema, a análise de conteúdo foi realizada

---

<sup>14</sup> A COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 e tem como principais sintomas febre, cansaço e tosse seca. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 23 dez. 2021. As atividades presenciais de ensino e instituiu regime excepcional de trabalho remoto, a partir de 17 de março de 2021, com a edição das Portarias nº 2.286 e nº 2.291, de 17 de março de 2020.

mediante a categorização semântica, conforme Bardin (2011). Na Tabela 13, ilustram-se as categorias identificadas, alguns verbetes relacionados (a íntegra das respostas encontra-se no Apêndice G) e o número de incidências encontradas.

**Tabela 13** – Categorização semântica quanto ao papel da capacitação na formação da identidade profissional e na interação com a Universidade (*continua*)

<b>Na sua opinião, de que forma a capacitação destinada a servidores em estágio probatório na UFRGS poderia contribuir para a formação da identidade profissional e para a interação com a Universidade?</b>	
<b>CATEGORIA</b>	<b>OCORRÊNCIAS (n)</b>
<b>ESTRUTURA UNIVERSITÁRIA</b>	57 ocorrências
<p>P14 - “[...] para entender melhor o papel de cada um e <b>onde o servidor poderia participar e auxiliar para o desenvolvimento da universidade.</b>”</p> <p>P25 - “[...] entender o que é a UFRGS nos dias de hoje, <b>para que e para quem eu trabalho.</b>”</p> <p>T110 - “Acredito que pelo fato de a Universidade ser muito grande, há uma dificuldade de termos contato com todo o conhecimento produzido em sua estrutura. Realizar uma <b>ligação</b> entre todo esse conhecimento e os servidores, ajudaria a termos noção da dimensão e impacto do nosso trabalho.”</p> <p>T115 - “[...] o ingresso em uma <b>instituição tão diversa</b> com tantas unidades pode fazer com que as pessoas tenham <b>dificuldade de se inserir nas realidades locais.</b>”</p>	
<b>ACOLHIMENTO E INTERAÇÃO INSTITUCIONAL</b>	37 ocorrências
<p>T19 - “[...] além de propiciar uma <b>acolhida</b> para quem ingressa na Universidade, [...]. São uma forma de <b>agregação e convívio.</b>”</p> <p>T39 - “A identificação do servidor com a instituição é parte da <b>cultura organizacional.</b> Acho muito acolhedor a capacitação tomar essa frente. Mas esse é um trabalho que deve ser ampliado,[...] em <b>todos os níveis de relacionamento</b> dentro da universidade (servidor/chefia, servidor/unidade, servidor/instituição).”</p>	
<b>APRIMORAMENTO TÉCNICO/DOCENTE</b>	16 ocorrências
<p>P17 - “[...] focar mais em <b>formação docente</b>, uma vez que não somos preparados para esta atividade na pós-graduação. [...]”</p> <p>P40 - “Ensinando <b>ferramentas e técnicas</b> para o exercício da profissão.”</p> <p>T80 - “Treinamento <b>operacional</b> específico.”</p> <p>P90 - “Talvez focar também nas habilidades de <b>gestão universitária.</b>[...]”</p> <p>T107 – “[...] <b>aplicações práticas</b> no trabalho.”</p>	
<b>VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL/SERVIÇO PÚBLICO</b>	18 ocorrências
<p>P27 - “[...] uma apresentação sobre o <b>plano de carreira</b> dos servidores e os trâmites burocráticos do <b>estágio probatório.</b>”</p> <p>T71 - “Precisa desenvolver o <b>senso de carreira</b> dentro do serviço público.”</p> <p>T85 - “A percepção de valorização profissional e pessoal que <b>agrega</b> a universidade [...]”.</p> <p>T91 - “[...]poderia ter um maior esforço da instituição em conhecer melhor a sua <b>classe trabalhadora</b>, se aproximar mais da <b>realidade</b> dos trabalhadores.”</p> <p>P93 - “Penso que a formação poderia fortalecer melhor a identidade se trabalhasse mais as <b>dimensões sociais e políticas do trabalho</b>, e não somente aquisição de habilidades específicas e instrumentais, que são necessárias, mas não suficientes.”</p>	



**Quadro 13** – Categorização semântica quanto ao papel da capacitação na formação da identidade profissional e na interação com a Universidade (*continuação*)

<b>Na sua opinião, de que forma a capacitação destinada a servidores em estágio probatório na UFRGS poderia contribuir para a formação da identidade profissional e para a interação com a Universidade? (continuação)</b>	
<b>CATEGORIA</b>	<b>OCORRÊNCIAS (n)</b>
HISTÓRIA/FUNÇÃO SOCIAL DA UFRGS	14 ocorrências
<p><i>P42 - “[...] Em termos de identidade me chamou bastante a atenção as propostas de capacitação que remetem ao <b>processo histórico</b> de construção da instituição, [...]”</i></p> <p><i>T111 - “[...] demonstrar o impacto e a <b>relevância</b> que a UFRGS tem na sociedade, de modo a criar um sentimento de responsabilidade [...].”</i></p>	
AVALIAÇÕES DIVERSAS	16 ocorrências

*Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

Alguns participantes aproveitaram para comentar parte de sua experiência enquanto servidor ingressante, bem como tecer avaliações generalistas a respeito da capacitação, que não foram classificadas em categoria específica ou que não expressão opinião concreta, sendo representadas na categoria “Avaliações Diversas”. Essas avaliações não serão comentadas, pois há uma seção específica do questionário com essa finalidade. Percebe-se uma diversidade de opiniões e sentimentos.

De outra sorte, muitos comentários tiveram atribuição de mais de uma classificação, uma vez que, a partir de complexo teor argumentativo, depreendem-se diferentes significações, entrelaçando relações entre as categorias. Fica evidente o aspecto da cultura institucional permeando as manifestações, assim como fragilidades que o contexto universitário impõe aos novos servidores. A íntegra das respostas pode ser consultada no Apêndice G.

Ressalta-se que aproximadamente 65% dos participantes encontram-se entre o segundo e terceiro ano do estágio probatório, sendo sujeitos com certa experiência no serviço público e vivência institucional. Desse modo, surpreende o elevado número de respostas que referem a necessidade de ter mais conhecimento sobre a estrutura e o funcionamento da Universidade, os processos de trabalho, as relações hierárquicas e o fluxo das atividades entre os diversos órgãos da instituição, indicando que há uma lacuna importante na efetividade de ações de aperfeiçoamento voltadas para esses servidores sobre esse tema, categorizadas como Estrutura Universitária.



Verificou-se que a carência em conhecer melhor a Universidade está fortemente relacionada com as questões identificadas em Acolhimento e Interação Institucional. O que demonstra a importância da socialização das equipes, inclusive de maneira informal, na apresentação do ambiente e dos caminhos internos, em processo mútuo de integração e identificação com a Instituição e seus pares. Essa avaliação acabou sendo determinante para traçar prioridades na elaboração do produto educacional.

A categoria Aprimoramento Técnico ou Aprimoramento Docente, reflete o anseio por dominar os processos e as ferramentas de trabalho, possibilitando um melhor desempenho, com autonomia, direcionado a ações concretas de resolutividade e inovação. Além dos apontamentos sobre a formação técnica e docente, há uma preocupação com o desenvolvimento na área da gestão, uma vez que servidores em estágio probatório podem ser nomeados a ocupar cargos de chefia. Sabe-se que essa situação de fato ocorre, passando o servidor a enfrentar duplo desafio, o de se integrar, com certo domínio, aos trâmites processuais no contexto universitário e o de liderar uma equipe, servindo de referência para outros servidores, por vezes, também em estágio probatório.

Buscar a apropriação do trabalho pelo trabalhador no sentido mais irrestrito é propósito da FC com base no princípio educativo do trabalho. Mesmo o aprimoramento técnico, precisa ocorrer em um processo formativo contextualizado e ambientado, de acordo com as complexas conexões entre o universo estrutural, regimental, cultural e relacional de uma instituição de ensino. Nessa perspectiva, Kuenzer (1989) demonstra em seus estudos que é essencial para o trabalhador que a apropriação do saber seja articulada ao mundo do trabalho.

Desse modo, se admira que depois de mais de 30 anos, ainda encontra-se dissociação entre as funções intelectuais e instrumentais nas práticas de trabalho, inclusive e, infelizmente, dentro de instituições de ensino. Nesse período a autora já havia apontado para a necessidade de constituir uma nova sociedade, em que o desenvolvimento da ciência e da tecnologia ameaçava o velho princípio educativo fundamentado no dualismo intelectual e braçal. Ela defende que as atuais ações formativas devem possibilitar:

[...] captar, compreender e atuar na dinamicidade do real, enquanto sujeito político e produtivo, que, potencialmente dirigente, tenha conhecimento

científico e consciência de seus direitos e deveres para dominar a natureza e transformar as relações sociais. (KUENZER, 1989, p. 24).

Outrossim, ela aborda o aspecto político quanto à opção do tipo de formação, de acordo com o tipo de homem que se deseja formar:

[...] o que domine apenas 'formas de fazer', [...] rebaixado à condição de mero executor. Ou o que domine os princípios teóricos e metodológicos que explicam suas ações instrumentais, de modo a dominar um trabalho em sua dimensão de totalidade e ao mesmo tempo exercer sua capacidade criativa. (KUENZER, 1989, p. 24).

Outros pontos levantados com frequência foram lacunas de conhecimento a respeito da história da UFRGS, de sua função social, das possibilidades de desenvolvimento nas carreiras: técnica, docente e do serviço público. Além disso, evidenciaram-se lapsos de agregação e convívio entre os colegas e a sensação de desvalorização percebida por seus pares - por parte dos docentes e pela própria instituição. Entende-se que essas carências não dizem respeito apenas à capacitação, mas também aos procedimentos administrativos relacionados ao ingresso e acolhimento do servidor em sua unidade de lotação e local de exercício, entre outros fatores. Todas as categorias identificadas são dimensões que certamente contribuem para o grau de pertencimento dos trabalhadores e da formação de sua identidade em relação ao seu ofício e ao seu local de exercício, construções, essas, que somente podem ocorrer pela coletividade.

De acordo com Santos (1998, p. 01), apesar de correlato ao senso de individualidade, o termo identidade apresenta “[...] aspectos comuns capazes de associar ou dar sentido a um grupo de pessoas ao longo do tempo e do espaço [...]”. A partir dessa perspectiva, entende-se que a construção e manutenção das identidades decorrem de interações que são estabelecidas no processo de autoconhecimento e das intervenções na realidade - própria de cada sujeito. Para a autora, a concepção de identidade passou a integrar o atributo da coletividade, do mesmo modo que se pode considerar a memória parte de um processo social e, assim, constituinte da construção de identidades coletivas. Resgatando os estudos de Halbwachs (1925, 1939, 1941, 1950), Santos (1998, p. 03) faz referência à memória como um meio de conhecimento, a partir da “[...] antecedência dos quadros sociais da memória e a presença de lugares físicos e espaciais da memória coletiva”.

O anseio por tomar contato com o contexto histórico da Instituição, manifestado nos resultados, evidencia o “[...] caráter social da memória. [...] tudo o que lembramos do passado faz parte das construções coletivas do presente” (SANTOS, 1998, p. 03). Por conseguinte, a dimensão relacional, interpessoal entre os sujeitos, também é resultante da convivência e das experiências que coincidem em diferentes momentos históricos. Inclusive a contestação quanto à valorização do trabalho perpassa pela memória de um grupo identificado com representações coletivas consolidadas socialmente, diante da aproximação das características e demandas em comum.

#### 4.1.3 Avaliação da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS” pelos servidores

Esta parte apresenta e discute os resultados das questões relativas à avaliação da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS”. Também se examina a avaliação de outras ações empreendidas pela EDUFRGS, bem como a experiência do servidor durante o estágio probatório.

A Tabela 14 demonstra que 96,58% dos servidores têm conhecimento das oportunidades de ações de aperfeiçoamento ofertadas pela EDUFRGS. Porém, o índice cai para 69,23% quando especifica o nível de conhecimento da trilha de aprendizagem. Essa diferença indica o alto alcance que tem a divulgação das ações empreendidas pela EDUFRGS, porém o mesmo não ocorre para a trilha de aprendizagem.

**Tabela 14** – Alcance das informações sobre as ações empreendidas pela EDUFRGS – Servidores  
(*continua*)

<b>1. Logo após a posse, você tomou conhecimento das oportunidades de ações de aperfeiçoamento empreendidas pela EDUFRGS?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>(n)</b>	<b>(%)</b>
SIM	113	96,58%
NÃO	4	3,42%

**Tabela 14** – Alcance das informações sobre as ações empreendidas pela EDUFRGS – Servidores (continuação)

2. Em caso afirmativo na questão anterior, você tomou conhecimento do <u>conjunto de ações de aperfeiçoamento organizadas sob a forma de trilha de aprendizagem, intitulada Iniciação ao Serviço Público na UFRGS?</u>		
SIM	81	69,23%
NÃO	33	28,2%
Não responderam	3	2,57%

Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.

Por conseguinte, buscou-se conhecer o alcance das informações especificamente relacionadas às ações de aperfeiçoamento que constituem a trilha de aprendizagem, bem como a efetividade das participações em cada uma dessas ações. A Tabela 15 identifica quais ações são, individualmente, mais conhecidas e quais foram mais acessadas pelos servidores em estágio probatório.

**Tabela 15** – As ações de aperfeiçoamento mais conhecidas e mais acessadas da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS” (continua)

1. Independentemente da resposta na questão anterior, você <u>tomou conhecimento</u> de alguma das ações de aperfeiçoamento listadas abaixo? Qual(is)?			2. Você <u>realizou</u> alguma das ações de aperfeiçoamento listadas abaixo? Qual(is)?		
AÇÃO	(n)	(%)	AÇÃO	(n)	(%)
1º) Conecte-se: Treinamento Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo I - Conhecendo as funcionalidades do Sistema	112	95,73%	1º) Conecte-se: Treinamento Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo I - Conhecendo as funcionalidades do Sistema	100	85,47%
2º) Bem-Vindo à UFRGS	98	83,76%	2º) Bem-Vindo à UFRGS	73	62,39%
3º) Visita guiada aos prédios históricos da UFRGS	78	66,66%	3º) Estrutura e Funcionamento da UFRGS	30	25,64%
4º) Estágio Probatório na UFRGS: um percurso de desenvolvimento profissional	58	49,57%	4º) Princípios administrativos e estrutura jurídica da administração pública	21	17,95%
5º) Estrutura e Funcionamento da UFRGS	50	42,73%	5º) Estágio Probatório na UFRGS: um percurso de desenvolvimento profissional	15	12,82%

**A Tabela 15** – As ações de aperfeiçoamento mais conhecidas e mais acessadas da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS” (continuação)

1. Independentemente da resposta na questão anterior, você <u>tomou conhecimento</u> de alguma das ações de aperfeiçoamento listadas abaixo? Qual(is)?			2. Você <u>realizou</u> alguma das ações de aperfeiçoamento listadas abaixo? Qual(is)?		
AÇÃO	(n)	(%)	AÇÃO	(n)	(%)
6º) Pensando sobre a carreira de vida e de trabalho	49	41,88%	6º) Integração Institucional	12	10,26%
7º) Princípios administrativos e estrutura jurídica da administração pública	33	28,2%	7º) Pensando sobre a carreira de vida e de trabalho	10	8,55%
8º) Integração Institucional	26	22,22%	8º) Visita guiada aos prédios históricos da UFRGS	7	5,98%
<b>Não tomei conhecimento</b>	1	0,85%	<b>Não realizei nenhuma das ações</b>	5	4,27%

Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.

As duas primeiras ações coincidem com os dados de 2019 levantados na Tabela 1 (apesar de estarem na ordem inversa). As hipóteses levantadas naquela ocasião são corroboradas pela pesquisa. A ação denominada “Conecte-se: Treinamento Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo I - Conhecendo as funcionalidades do Sistema” foi a mais difundida e também aquela que mais servidores da amostra participaram. Um fator que pode ter influência nesse resultado é que essa é a única ação da trilha disponibilizada na modalidade a distância, por meio da plataforma *moodle*. Desse modo, entre outras facilidades de acesso, ela permite um quantitativo maior de participantes por turma, 100 vagas, além de não ter sofrido descontinuidade no contexto do trabalho remoto emergencial, em virtude da pandemia de Covid-19. Entre os anos de 2018 e 2020 foram disponibilizadas 33 turmas.

A seguir, a ação de aperfeiçoamento “Bem-Vindo à UFRGS” é a segunda mais conhecida e tem o segundo maior engajamento dos participantes. A dinâmica de divulgação e realização dessa atividade certamente favorece para a uma boa adesão por parte dos servidores. Isso porque, o convite era feito na ocasião da posse ou da entrevista para designação do local de exercício - no caso dos técnicos.

Além disso, as turmas eram organizadas periodicamente, reunindo grupos pequenos de ingressantes. Nos anos de 2018, 2019 e 2020 foram realizadas 33 turmas, ofertando 451 vagas.

Em terceiro lugar das ações mais conhecidas está a “Visita guiada aos prédios históricos da UFRGS” para 66,66% dos servidores. No entanto, apenas 5,98% tiveram oportunidade de realizar. Infere-se que tenha ocorrido uma difusão de seu conteúdo entre os servidores, despertando suas atenções, mas que a oferta limitada de turmas e de participantes por turma – 7 turmas com 175 vagas ao todo –, além da descontinuidade no contexto da pandemia, desassistiu a maior parte dos interessados. Ademais, não era uma ação exclusiva para esse público, que acabava concorrendo às vagas com os demais servidores da Universidade.

A quarta ação mais conhecida, por 49,57%, é “Estágio Probatório na UFRGS: um percurso de desenvolvimento profissional” e teve apenas 12,82% de participantes, ficando em quinto lugar entre as mais realizadas. Essa ação sofreu uma reformulação e descontinuidade em 2018. Em 2019 foram ofertadas quatro turmas, sendo 48 vagas no total. Com a incidência da pandemia, apenas uma turma foi disponibilizada no ano de 2020, com 15 vagas. Essas circunstâncias explicam o baixo índice de participações e a elevada demanda por essa temática identificada nos diferentes dados levantados pela pesquisa.

“Estrutura e Funcionamento da UFRGS” ocupa o quinto lugar entre as ações mais conhecidas, com 42,73%, e corresponde à terceira ação mais realizada, por 25,64% dos servidores. Todavia, a última edição ocorreu em 2018, num formato de oito palestras, cada uma abordando uma estrutura diferente e sua respectiva atividade. O número de participantes não indica, necessariamente, que cumpriram todo o programa, podendo ter frequentado apenas uma palestra, deixando de ter contato com conteúdos importantes. As outras edições haviam sido nos anos de 2015 e de 2012. A pesquisa revela uma nítida carência dos servidores por conhecer a Instituição a ponto de interferir no sentimento de integração e pertencimento. Assim, entende-se que o formato atual da ação não supre tamanha demanda. Urge a elaboração de uma formação que consiga reunir as mais diferentes esferas de atuação da Universidade, comunicando em linguagem fácil e configurada de modo a atingir a maioria do público alvo.

Em sexta posição, 41,88% da amostra disse ter conhecimento sobre a ação

de aperfeiçoamento “Pensando sobre a carreira de vida e de trabalho”, mas apenas 8,55% realizaram esta atividade, sendo, também, a sexta a ter mais participações. Nos anos 2018 e 2019 foram realizadas 10 turmas, totalizando 250 vagas. Em 2020 não houve oferta em razão da pandemia. Apesar do nome da ação, ela não aborda aspectos legais e administrativos para obtenção de avanços nas carreiras, nem sobre o estágio probatório. Esse fato aponta a necessidade de ter ações que versem sobre o desenvolvimento nas carreiras.

O curso “Princípios administrativos e estrutura jurídica da administração pública” é apontada por 28,2%, ocupando a sétima colocação entre as ações dadas como conhecidas pelos participantes. Por sua vez, corresponde a quarta mais realizada, por 17,95%. Essa quase inversão de resultados pode ser devido ao fato de que essa ação foi uma das poucas a ter continuidade no contexto da pandemia, na modalidade a distância, facilitando a adesão de participantes. Nos anos 2018, 2019 e 2020 manteve oferta regular de 2 turmas por ano e com grande número de vagas, ficando muitas ociosas.

Finalmente, a ação que é menos indicada como sendo conhecida é “Integração Institucional”, com 22,22%. Ainda assim, foi realizada por 10,26% dos servidores, ocupando a sexta posição entre as ações mais realizadas. A ação foi descontinuada devido a aposentadoria de ministrantes, sendo a última turma em 2019.

A Tabela 16 apresenta a avaliação das ações listadas anteriormente, considerando sua importância para a integração na UFRGS e na iniciação como servidor público dos participantes da pesquisa.

A maioria, 80,34% no total, considera que foi “bastante” ou “muito” importante a participação em um ou mais ações da trilha de aprendizagem para a integração na UFRGS e iniciação no serviço público. Conforme a natureza e o formato da atividade essa contribuição pode ser menos significativa na percepção de alguns participantes.

O curso sobre o SEI, por exemplo, apesar de ter acesso facilitado, observam-se críticas, sugerindo que haja uma modalidade com tutoria e uma continuidade para aprofundamento. Pela característica eminentemente técnica, até mesmo, é possível que não considerem ter qualquer contribuição.

**Tabela 16 – Avaliação das ações de aperfeiçoamento mais acessadas da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS”**

**Responda apenas se você participou de alguma das ações listadas anteriormente. Você considera que a participação foi importante para sua integração na UFRGS e sua iniciação como servidor(a) público(a)?**

ESCALA	(n)	(%)
1 - NADA	-	-
2 - POUCO	11	9,9%
<i>P25 - “Das ações listadas, fiz apenas o curso do SEI. Ele é uma visão sobre o fluxo de informações na UFRGS, mas <b>longe de ser uma ação de boas-vindas.</b>”</i>		
3 - INDIFERENTE	7	6,3%
<b>4 - BASTANTE</b>	<b>48</b>	<b>43,24%</b>
<i>P78 - “Foram muito <b>importantes para meu ingresso na Instituição</b>, por conhecer as lógicas de funcionamento da Universidade fora da minha unidade e compartilhar com colegas os desafios.”</i>		
5 - MUITO	46	41,44%
<i>T49 - “Fiz várias, mas a mais importante delas foi o <b>BEM-VINDO À UFRGS</b>. Nela conheci bastante sobre a UFRGS e onde buscar informações.”</i>		

*Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

A maior parte dos demais comentários reforça a importância de ações de aperfeiçoamento voltadas para o público ingressante que se mostra desejoso e receptivo a uma formação informativa e integrativa em relação à Instituição, ao trabalho e ao serviço público em geral.

A Tabela 17 apresenta a indicação de temáticas diversas das que são abordadas pelas ações da trilha e que podem favorecer a integração e a iniciação no serviço público. Constata-se que a maioria das sugestões coincide com as que são referidas na Tabela 13. A diferença principal é que as repostas são mais diretas e pontuais. Muitos não se sentiram em condições de opinar e outros fizeram comentários avaliativos. Contudo, é possível verificar o surgimento de novas categorias, como: saúde/assédio e diversidade/acessibilidade. Além disso, as temáticas relacionadas ao serviço público e à gestão de pessoas foram identificadas em maior quantidade e especificação, sendo trabalhadas separadamente.



**Tabela 17 – Sugestão de temáticas não abordadas pela trilha – Servidores**

<b>Quais <u>temáticas</u> você sugere para favorecer sua integração na UFRGS e sua iniciação como servidor(a) público(a), que aparentemente não são abordadas nas ações de aperfeiçoamento listadas anteriormente?</b>		
<b>CATEGORIA</b>	<b>EXEMPLOS</b>	<b>OCORRÊNCIAS (n)</b>
<b>Estrutura Universitária</b>	Objetivos, organização hierárquica, estrutura e função dos departamentos	25
<b>Aprimoramento Técnico/Docente</b>	Temas relacionados à atividade específica do servidor nas atribuições vinculadas ao cargo e/ou ao local de exercício.	17
<b>Acolhimento e Interação Institucional</b>	Integração técnico e docente, interação entre os setores.	5
<b>Valorização Profissional</b>	Estágio probatório, carreira, avaliação de desempenho, papel e função social do profissional.	14
<b>Serviço Público</b>	Ética, direitos e deveres, previdência, legislação.	7
<b>Diversidade/Acessibilidade</b>	<i>“Mais ações referentes ao trabalho com heterogeneidade de alunos (há diversidade de conhecimentos, realidades sócio-econômicas, etc).”</i>	4
<b>Saúde/Assédio</b>	Saúde mental, assédio moral e sexual, conflitos, suicídio, empatia.	5
<b>Avaliações/Não responderam</b>	Melhor divulgação, maior frequência, oferta em outros <i>campus</i> ,	40

*Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

Diante dos resultados, verifica-se que, apesar de serem consideradas relevantes as temáticas abordadas nas ações da trilha de aprendizagem, a mesma mostra-se insuficiente para atender as demandas como um todo. Há o pleito de contemplar maior leque de conteúdos, além de reformular o formato oferecido, ampliando a oferta de determinados cursos e modalidades, considerando instituições promotoras alternativas dentro do percurso formativo.

#### 4.1.4 Avaliação das demais ações promovidas pela EDUFRGS pelos servidores

Neste tópico são apresentados os resultados das questões referentes a demais ações de aperfeiçoamento ofertadas pela, a começar pela Tabela 18. Além disso, avaliam-se possíveis dificuldades enfrentadas pelos participantes para realizá-las, bem como as preferências por modalidades e tipos de materiais complementares.

**Tabela 18 – Participação e avaliação em outras ações de aperfeiçoamento da EDUFRGS**

<b>1. Você participou de outras ações de aperfeiçoamento promovidas pela EDUFRGS que não foram elencadas anteriormente?</b>		
<b>SIM</b>	<b>106</b>	<b>90,6%</b>
NÃO	11	9,4%
<b>2. Em caso afirmativo na questão anterior, qual sua avaliação sobre elas?</b>		
1 - RUIM	-	-
2 - REGULAR	4	3,42%
<i>P51 - “[...] Ajudaram a <b>instrumentalizar minha sala de aula</b> [...]”</i>		
3 - BOM	17	14,53%
<i>P88 - “[...] <b>a qualidade das capacitações varia de acordo com o tema e com o responsável.</b> Também há capacitações mais abrangentes do que outras e em alguns casos, talvez com um número muito grande de participantes, o que torna a dinâmica menos produtiva”</i>		
<b>4 - MUITO BOM</b>	<b>47</b>	<b>40,17%</b>
<i>P31 - “<b>Fiz escolhas bem focadas nas minhas atividades</b> [...], então busquei cursos que realmente fossem fazer diferença para mim”</i>		
5 - ÓTIMO	37	31,62%
<i>T48 - “Foram capacitações mais voltadas para o meu trabalho e foram muito úteis. Além de ser um momento muito legal de conhecer colegas que muitas vezes apenas conhecemos por e-mail ou telefone. Acredito que isso <b>humanize as relações.</b>”</i> <i>T113 - “Realizei diversas capacitações, todas foram muito importante para o aprimoramento de meus conhecimentos, e <b>causaram impactos positivos no meu trabalho realizado.</b>”</i>		
Não responderam	11	9,4%

Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.

Observa-se que as ações de aperfeiçoamento que não constam na trilha de aprendizagem são mais procuradas pelos ingressantes com a finalidade de buscar instrumentalização aplicada para as atividades de trabalho. Essas ações não possuem a mesma amplitude e possibilidade de generalização, sendo caracterizadas por aprofundar assuntos de interesse específico, sendo, a maioria, bem avaliadas.

A seguir, avaliou-se o acesso às ações de aperfeiçoamento oferecidas pela EDUFRGS quanto ao sistema de inscrição, certificação da chefia e seleção. Ao inscreverem-se, os servidores devem registrar uma justificativa sobre o interesse e relevância daquela ação e, então, as chefias devem avaliar a pertinência, considerando, também, a força de trabalho e manutenção do serviço. A Escola

analisa as solicitações de acordo com alguns critérios, entre eles, a adequação ao público alvo e o tempo de serviço, conforme a proposta da ação.

A Tabela 19 demonstra que 82,05% não tiveram problemas de acesso relacionados a essas questões. Quem teve dificuldades na seleção relata proporção oferta menor que procura de alguns cursos, não atendendo todos os interessados na mesma ocasião.

**Tabela 19 – Acesso às ações de aperfeiçoamento da EDUFRGS**

<b>Você teve algum problema relacionado à certificação da chefia ou à seleção que tenha impedido sua participação em alguma ação de aperfeiçoamento? Qual ou quais foram as ações cuja participação foi impossibilitada e mediante qual justificativa?</b>		
a) Me inscrevi, tive a certificação da chefia, mas não fui selecionado(a).	19	16,24%
<i>P42 - “[...] procura muito grande de servidores com mais tempo de casa. [...]”</i> <i>T59 - “Poucas vagas e muitos inscritos”</i> <i>P73 - “Me inscrevi em ações sobre gestão e não fui selecionada, acredito, por ser coordenadora substituta. [...]”</i>		
b) Me inscrevi, mas não tive minha inscrição certificada pela chefia.	1	0,85%
<i>T9 - “Curso de idiomas em horário de trabalho. Não foi certificada porque temos poucos servidores e dois estariam ausentes para qualificação [...]. A justificativa é super aceitável.”</i>		
c) NUNCA ME INSCREVI (em ações de aperfeiçoamento).	1	0,85%
<b>d) NÃO TIVE PROBLEMAS.</b>	<b>96</b>	<b>82,05%</b>

*Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

O acesso à formação também foi questionada em relação ao incentivo do gestor. Apenas um servidor referiu não ter sua inscrição certificada pela chefia. Contudo, a certificação não é, ou não deveria ser, o meio para apoiar o servidor na busca por capacitação. A Tabela 20 resume alguns aspectos reveladores sobre o envolvimento da gestão na FC dos sujeitos.

Nos comentários verifica-se o importante papel da gestão na efetivação de políticas institucionais voltadas à qualificação do quadro. Nesse processo, a formação de gestores faz-se imprescindível para que haja uma mudança de paradigmas na cultura institucional sobre o desenvolvimento de servidores.

**Tabela 20** – Recebimento de apoio/incentivo da chefia para participar das ações de capacitação

<b>Você recebe apoio/incentivo da chefia para participar das ações de capacitação?</b>		
1 - NADA	9	7,7%
<i>P57 - “Chefia totalmente alheia às ações de capacitação, às boas-vindas na UFRGS, às explicações sobre funcionamento. [...]”</i>		
2 - POUCO	4	3,42%
<i>T77 - “Meu local de exercício tem um ritmo bem expressivo e de muita dependência. Então, ainda que a minha participação seja certificada, a pressão e a preocupação em saber se e como as atividades serão desenvolvidas é um inibidor”.</i>		
3 - INDIFERENTE	25	21,37%
<i>P84 - “Sempre autorizaram a minha participação, mas também não fomentaram a participação da mesma.”</i>		
4 - BASTANTE	31	26,49%
<i>P18 - “Facilitam a inscrição agilizando a certificação e divulgam.”</i>		
5 - MUITO	48	41,02%
<i>T21 - “Há muito incentivo da chefia imediata para a realização de ações de aperfeiçoamento. É algo a ser destacado, pois estimula o servidor a buscar maior qualificação e desenvolver suas habilidades.”</i>		
<i>P65 - “A chefia é muito atuante e estimula todas as ações propostas.”</i>		

Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.

Com o propósito de subsidiar a elaboração do produto educacional, verificaram-se as preferências por modalidades de ação de aperfeiçoamento e por tipos de materiais complementares. A Tabela 21 indica que há mais preferência pela modalidade presencial, com 35,04%, enquanto que a indiferença por qualquer uma delas também é elevada, com 31,62%.

Quanto ao uso de materiais complementares, 49,57% afirmam gostar bastante da oportunidade de realizá-las. Dentre os tipos de material, os participantes podiam indicar mais de uma opção. Vídeos são preferência de 91 servidores e legislações, de 76. Reportagens e artigos são referidos por 66 e 65 pessoas, respectivamente.

**Tabela 21** – Preferência por modalidade de ação de aperfeiçoamento e materiais complementares

<b>1. Você tem preferência por alguma das seguintes modalidades de ação de aperfeiçoamento?</b>		
A DISTÂNCIA	26	22,22%
PRESENCIAL	41	35,04%
SEMIPRESENCIAL	13	11,11%
INDIFERENTE	37	31,62%
<b>2. Você gostaria de ter oportunidade de realizar atividades complementares após a realização de ações de aperfeiçoamento?</b>		
NADA	2	1,71%
POUCO	3	2,56%
INDIFERENTE	28	23,93%
BASTANTE	58	49,57%
MUITO	26	22,22%
<b>3. Você considera que a indicação de materiais complementares, pertinentes aos temas das ações de aperfeiçoamento, poderia facilitar o acesso às informações e ao processo de aprendizagem? Qual(is) dos seguintes recursos é(são) de sua preferência?</b>		
Vídeos	91	77,77%
Legislação	76	64,95%
Reportagens	66	56,41%
Artigos Científicos	65	55,55%
Filmes	46	39,32%
OUTRO(S)	12	10,26%
<b>4. Informe que outro recurso poderia ser utilizado.</b>		
Livros, Manuais, Apostilas e Fotografia	7	5,98%
Podcasts, Webinários, Sites e Aplicativos	4	3,42%
Entrevistas de profissionais da área, Palestras e Fóruns	4	3,42%
Cursos complementares	3	2,56%

*Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

Novamente constata-se a demanda por maior diversificação do percurso formativo oferecido pela trilha de aprendizagem.

#### 4.1.5 Experiência enquanto servidor em estágio probatório

As diversas respostas certamente ensejam um estudo mais aprofundado. No entanto, o interesse da pesquisa neste ponto foi o de buscar mais elementos que possam contribuir na elaboração do produto. O relato de experiências positivas ou negativas pode revelar aspectos para os quais a FC pode contribuir.

Entende-se que, para essa questão, a análise de conteúdo por categoria semântica e frequência associada seria insuficiente para dar protagonismo a vozes que possam destoar do senso comum. Para tanto, recorre-se à análise do discurso, a fim de observar o uso da linguagem em situações da vida corrente (BARDIN, 2011). Baronas e Ponsoni (2019) defendem, com base em Maingueneau, que uma das vantagens é a de colocar os participantes do discurso em cena, cujas falas são validadas culturalmente.

Dessa forma, buscam-se, na perspectiva da realidade dos sujeitos, conexões que, de certa forma, sustentem a ocorrência de certas demandas de capacitação levantadas nas outras questões. A frequência de coincidências deixa de ser importante, uma vez que, diante de uma amostra de pouco mais de 20%, uma ou duas falas podem representar múltiplas vozes inseridas em semelhantes contextos culturais. As manifestações completas encontram-se no Apêndice G e parte dos excertos apresentados na seção contêm grifos nossos.

Em grande número, os servidores relatam uma experiência positiva, acolhedora, de participação ativa da chefia e do tutor (no caso dos professores), bom relacionamento com os colegas e com oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, reconhecendo o período do estágio probatório como uma etapa importante na profissionalização do servidor. É possível referir alguns excertos:

P40 - “Fui extremamente bem recebida na UFRGS, [...]. Meus colegas têm me orientado em relação as atividades e relatórios a serem desenvolvidos dentro do estágio probatório. As capacitações oferecidas pela EDUFRGS são muito boas e auxiliam bastante nessa etapa [...]”.

T45 - “Cada vez mais busco melhorar o meu trabalho sempre pensando que, como servidora pública, tenho dever com a sociedade. O estágio probatório é o caminho para chegar à estabilidade, no entanto, é preciso desempenhar as funções dentro da UFRGS buscando a excelência, tanto durante o estágio, quanto depois de já estável”.

Quando algum fator relacional (acolhimento, apoio da gestão, dos colegas e da tutoria, integração entre técnicos e docentes) entra em desequilíbrio pode desencadear situações estressantes e que revelam traços culturais presentes na Instituição em diferentes níveis, como uma rivalidade oculta entre os servidores antigos e os novos, e entre as diferentes carreiras. As sugestões de temas sobre saúde mental e assédio podem ter relação com essas experiências. Destarte, a formação de gestores e o papel institucional na integração dos servidores ficam evidentes.

P10 - “A universidade ainda tem a cultura de “atirar” os ingressantes na unidade, e **o processo de integração é dependente da subjetividade dos gestores**. Falta uma maior estratégia institucional sobre isso”.

T47 - “[...] desconfiança por parte dos colegas mais antigos sobre a chegada de novos servidores na Universidade [...] Há uma certa antipatia gratuita. [...] Temos que continuar lutando para mudar esta **cultura extremamente segregativa** e que não ajuda em nada no desenvolvimento humano da Universidade. [...]”.

P73 - “[...] **me sinto pressionada**: a assumir atividades de gestão [...], a assumir carga horária mais alta que os colegas [...], recebendo comentários que justificavam isto por eu ser estagiária [...], e desrespeitada por ser mãe; já me senti invadida em minha autonomia [...]; já me senti humilhada, diminuída e desrespeitada [...], recebendo, inclusive, apelidos pejorativos [...], chamadas de “as novinhas”.

Sobre o quesito oportunidades de capacitação, bastante elogiado, no geral, recebe críticas em dois aspectos principais: falta de vagas e pouca divulgação das ações. Contudo, o ponto mais discutido pelos novos professores é sobre o PAAP e o estágio probatório docente. Ambos são considerados, por muitos, como processos demasiadamente burocráticos, de difícil compreensão, além das ações do PAAP nem sempre serem pertinentes, conforme verifica-se no excerto: P15 - “Acho a questão das ações de aperfeiçoamento muito boas, no entanto **a burocracia que rege o estágio probatório na UFRGS é desgastante e morosa.**[ ...]”

O contexto da pandemia de Coronavírus vivenciado, efetivamente na UFRGS, desde março de 2020, impôs o trabalho remoto emergencial, dificultando ainda mais a integração institucional e o acesso às estruturas universitárias. Alguns servidores ingressaram após a instalação dessa situação, tendo que inteirar-se de suas tarefas a distância. Para os professores, pode ter sido ainda mais desafiador, tendo em vista

o Ensino Remoto Emergencial para desenvolver suas atividades de ensino.

P95 - “Tem sido difícil, sobretudo durante a pandemia. [...] **Não estou me sentindo capaz de desenvolver todas as atividades exigidas para o início do ERE.** Tive que revisar o plano de ensino e adaptá-lo ao ERE, sendo que é a minha primeira experiência docente. Além disso, gravar vídeo-aulas está sendo uma atividade extremamente estressante [...]”

T97 - “[...] tem sido desafiador nesse período da pandemia, **minha equipe não teve tempo de me capacitar**, então nesse momento estou aprendendo “na marra”. Gera um pouco de frustração não poder contribuir como gostaria [...]”.

O fato de alguns servidores ingressantes assumirem cargos de gestão é outra circunstância que pode deixar o estágio probatório ainda mais complexo, de acordo com o trecho a seguir: T68 - “[...] Minha maior dificuldade foi já **ingressar em um cargo de coordenação de equipe**, que eu não possuía experiência prévia. Mas tive apoio de minha chefia imediata que é bastante flexível a novas ideias. [...]”.

Finalmente, há vários relatos que dão dimensão concreta das dificuldades enfrentadas no início da carreira pela falta de conhecimento da estrutura universitária e do funcionamento dos processos e de referências de apoio na busca de soluções cotidianas.

P25 - “Eu sinto falta das ações mais “institucionais” de integração. Eu gostaria de ter recebido mais instruções sobre o funcionamento da universidade. Fiz muitos cursos de qualificação pedagógica, que foram ótimos. Entretanto, **sinto falta de uma perspectiva institucional da UFRGS.** [...] Para uma universidade pública e transparente, existe muito obscurantismo. É difícil descobrir QUALQUER coisa”.

P55 - “Até bem recentemente estava completamente perdida em relação a isso. Agora, creio que já localizei por conta própria as informações de que precisava nos regulamentos da Universidade e imagino que já esteja sabendo o que vai ser avaliado. Não acredito que tenha havido qualquer facilitação da UFRGS nesse processo. Como servidora que chegou e entrou em quarentena, fiquei sem saber até mesmo a quem recorrer. A minha experiência com a UFRGS tem sido majoritariamente essa mesmo: **pouca comunicação, pouca explicação, pouca informação**”.

Assim, diante de todos os resultados apresentados e discutidos ao longo do capítulo, entende-se como elemento prioritário na elaboração da proposta de FC: dar a conhecer a UFRGS àqueles que nela ingressam para que a representem e qualifiquem. A aproximação com a instituição dada pelo conhecimento constitui-se em etapa primordial para a construção da identificação e integração institucional dos



sujeitos.

#### 4.2 Resultados do questionário de avaliação da trilha de aprendizagem "Iniciação ao Serviço Público na UFRGS" (direcionado aos gestores que têm servidores em estágio probatório na sua equipe)

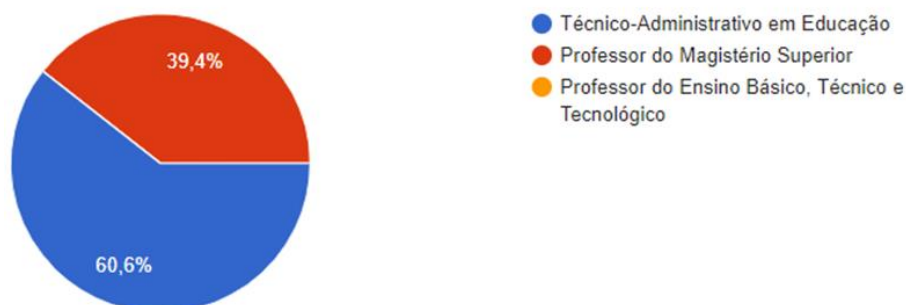
Diferentemente da análise do questionário anterior, os dados respondidos pelos gestores não receberam tratamento diferenciado entre as carreiras. O subcapítulo está dividido conforme a ordem das questões propostas no questionário, agrupadas nas seguintes categorias:

- a) perfil da amostra de gestores;
- b) avaliação das ações de aperfeiçoamento promovidas pela EDUFRGS, segmentado em: Avaliação da Trilha de Aprendizagem Iniciação ao Serviço Público da UFRGS e Avaliação das demais ações empreendidas pela EDUFRGS; e
- c) experiência enquanto servidor em estágio probatório.

##### 4.2.1 Perfil da Amostra de Gestores

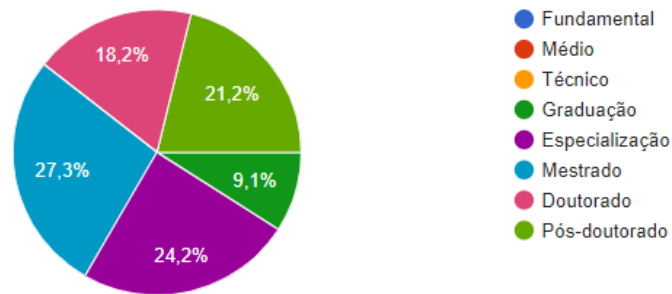
Atingiu-se a amostra de 33 gestores da população de 277. No delineamento do perfil da amostra, encontram-se 20 gestores do quadro de pessoal técnico e 13 que são docentes, conforme a proporção da Figura 6.

**Figura 6** – Perfil da amostra de gestores – Categoria profissional



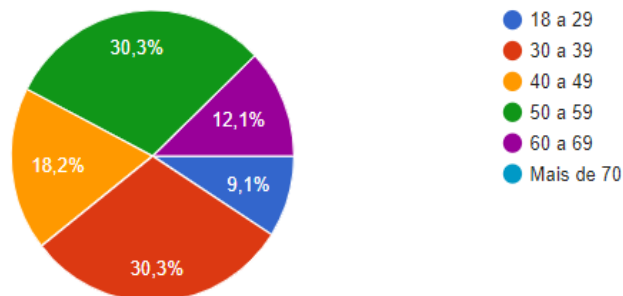
Fonte: Gráfico gerado pelo Google Forms, dados da pesquisa, 2020.

Quanto à escolaridade, prevalece o nível de mestrado, seguido por especialização, pós-doutorado, doutorado e graduação, ilustrado na Figura 7.

**Figura 7 – Perfil da amostra de gestores – Escolaridade**

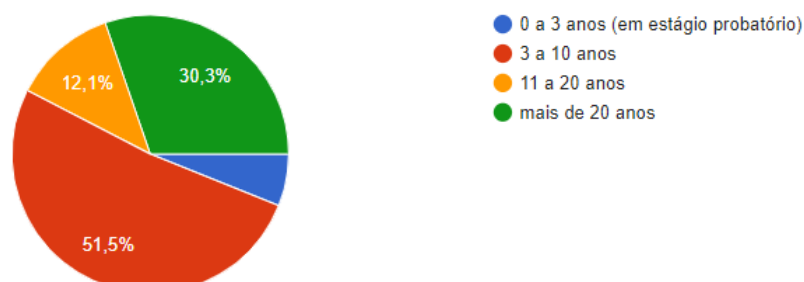
Fonte: Gráfico gerado pelo Google Forms, dados da pesquisa, 2020.

A faixa etária dos gestores participantes prevalece entre 30 – 39 e 50 – 59. Em seguida aparecem os intervalos de 40 – 49, 60 – 69, e 18 – 29, conforme a Figura 8.

**Figura 8 – Perfil da amostra de gestores – Idade**

Fonte: Gráfico gerado pelo Google Forms, dados da pesquisa, 2020.

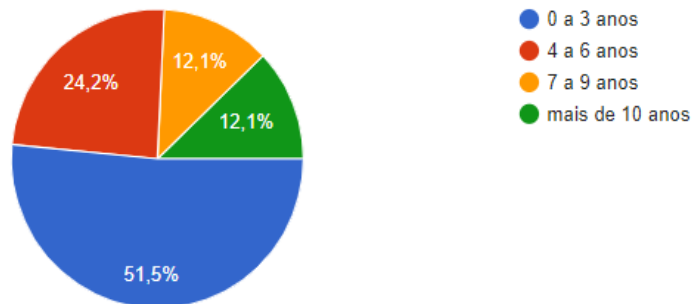
O tempo de exercício na UFRGS foi investigado com a finalidade de relacionar com o tempo de experiência institucional. Na Figura 9, identifica-se que mais da metade está em atividade entre três a 10 anos, seguido pelos que têm mais de 20 anos de experiência. Verifica-se, ainda, que há dois gestores em estágio probatório e que ocupam função diretiva.

**Figura 9 – Perfil da amostra de gestores – Tempo de exercício na UFRGS**

*Fonte: Gráfico gerado pelo Google Forms, dados da pesquisa, 2020.*

O tempo que o gestor ocupa cargo de gestão foi indagado a fim de verificar sua experiência nessa posição. A Figura 10 ilustra que mais da metade do grupo participante ocupa a função de zero a três anos. Depois, aparecem de quatro a seis anos e, igualmente os intervalos, de sete a nove e mais de 10 anos.

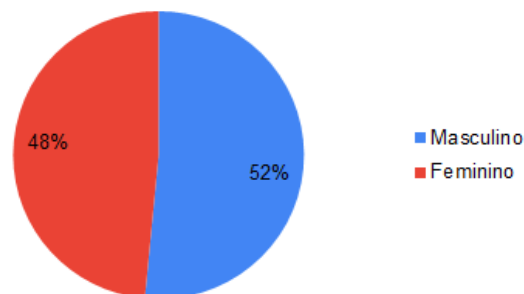
**Figura 10** – Perfil da amostra gestores – Tempo de atuação como gestor na UFRGS



*Fonte: Gráfico gerado pelo Google Forms, dados da pesquisa, 2020.*

Quanto ao gênero, a informação foi coletada a partir do livre preenchimento pelo respondente, ocorrendo em 17 homens (consideradas as descrições “M” e “Masculino”) e 16 mulheres (descritas como “Feminino”), percentualmente representados na Figura 11.

**Figura 11** – Perfil da amostra de gestores – Gênero

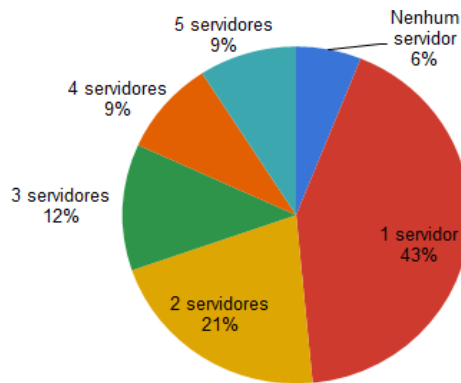


*Fonte: Gráfico elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

O último dado do perfil a ser analisado é o quantitativo de servidores em estágio probatório que os gestores participantes têm em sua equipe. Assim, 14 gestores informaram ter um servidor sob sua chefia nessa situação, representando 43% da amostra. O percentual decresce à medida que aumenta o número de servidores na mesma equipe, chegando a ter cinco sob a mesma chefia.

Ocorreu que dois participantes (6%) indicaram não ter nenhum servidor em estágio probatório na equipe. Uma hipótese possível é que esses sujeitos tenham ocupado cargo como substitutos, uma vez que a lista de chefias obtida para envio dos formulários relacionava as que estavam em exercício naquele período. Todos os percentuais estão indicados na Figura 12.

**Figura 12** – Número de servidores em estágio probatório na equipe do gestor



*Fonte: Gráfico elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

Em síntese, o grupo de gestores participante da pesquisa é, majoritariamente, da carreira técnica, com nível de mestrado, faixas etárias entre 30 – 39 e 50 – 59, tempo de exercício na UFRGS de três a 10 anos, tempo de atuação como gestor de zero a três anos, identificado como sendo do gênero masculino e tem apenas um servidor em estágio probatório em sua equipe.

#### 4.2.2 Avaliação da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS” pelos gestores

Buscou-se avaliar as ações de aperfeiçoamento ofertadas pela EDUFRGS sob o ponto de vista da gestão. Os primeiros dados deste tópico indicam o alcance que a disseminação das informações relativas às ações de aperfeiçoamento promovidas pela EDUFRGS tem sobre os gestores. Na Tabela 22 observa-se que 90,9% da amostra conhecem as ações, porém o índice cai para 48,48% quanto ao conhecimento específico da existência da trilha de aprendizagem em questão.

**Tabela 22** – Alcance das informações sobre as ações empreendidas pela EDUFRGS – Gestores

<b>1. Enquanto chefia de servidor(a) em estágio probatório, você tomou conhecimento das oportunidades de ações de aperfeiçoamento empreendidas pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS)?</b>		
<b>SIM</b>	<b>30</b>	<b>90,9%</b>
<b>NÃO</b>	<b>3</b>	<b>9,1%</b>
<b>2. Em caso afirmativo na questão anterior, você tomou conhecimento do conjunto de ações de aperfeiçoamento organizadas sob a forma de trilha de aprendizagem, intitulada Iniciação ao Serviço Público na UFRGS?</b>		
<b>SIM</b>	<b>16</b>	<b>48,48%</b>
<b>NÃO</b>	<b>15</b>	<b>45,45%</b>
<b>Não responderam</b>	<b>2</b>	<b>6,06%</b>

Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.

Também se questionou, de forma individualizada, quanto ao conhecimento das ações de aperfeiçoamento que compõem a trilha e quais foram indicadas pelas chefias aos servidores em estágio probatório. Além disso, qual foi a avaliação da chefia no caso de terem sido realizadas. A Tabela 23 apresenta esses resultados. A ação mais conhecida e também a mais indicada foi a do treinamento SEI.

**Tabela 23** – As ações de aperfeiçoamento da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS” mais conhecidas, mais indicadas e a avaliação dos gestores (*continua*)

<b>Independentemente da resposta na questão anterior, você tomou conhecimento de alguma das ações de aperfeiçoamento listadas abaixo? Qual(is)?</b>			<b>Você indicou ao(à) servidor(a) em estágio probatório de sua equipe a realização de alguma das ações de aperfeiçoamento listadas abaixo? Qual(is)?</b>		
1º) Conecte-se: Treinamento Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo I - Conhecendo as funcionalidades do Sistema	27	81,81%	1º) Conecte-se: Treinamento Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo I - Conhecendo as funcionalidades do Sistema	21	63,63%
2º) Estrutura e Funcionamento da UFRGS	24	72,72%	2º) Bem-Vindo à UFRGS	16	48,48%
3º) Visita guiada aos prédios históricos da UFRGS	20	60,6%	3º) Estrutura e Funcionamento da UFRGS	13	39,39%
4º) Bem-Vindo à UFRGS	19	57,57%	4) Integração Institucional	11	33,33%
5º) Pensando sobre a carreira de vida e de trabalho	15	45,45%	5º) Princípios administrativos e estrutura jurídica da administração pública	9	27,27%

**Tabela 23** – As ações de aperfeiçoamento da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS” mais conhecidas, mais indicadas e a avaliação dos gestores (*continuação*)

Independente da resposta na questão anterior, você tomou conhecimento de alguma das ações de aperfeiçoamento listadas abaixo? Qual(is)?			Você indicou ao(à) servidor(a) em estágio probatório de sua equipe a realização de alguma das ações de aperfeiçoamento listadas abaixo? Qual(is)?		
6º) Estágio Probatório na UFRGS: um percurso de desenvolvimento profissional	14	42,42%	6º) Estágio Probatório na UFRGS: um percurso de desenvolvimento profissional	8	24,24%
7º) Princípios administrativos e estrutura jurídica da administração pública	13	39,39%	7º) Visita guiada aos prédios históricos da UFRGS	7	21,21%
8º) Integração Institucional	11	33,33%	8º) Pensando sobre a carreira de vida e de trabalho	5	15,15%
Não tomei conhecimento.	1	3,03%	Não indiquei nenhuma das ações.	9	27,27%

Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.

A maior parte dos gestores considera como “bastante” importante a realização de ação de aperfeiçoamento da trilha para a integração na UFRGS e a iniciação como servidor(a) público(a), como indica a Tabela 24. No Apêndice H constam os demais comentários deixados para a questão.

**Tabela 24** – Avaliação pelos gestores das ações de aperfeiçoamento da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS”

Responda apenas se o(a) servidor(a) em estágio probatório de sua equipe participou de alguma das ações listadas anteriormente. Você considera que a participação foi importante para sua integração na UFRGS e sua iniciação como servidor(a) público(a)?		
1 - NADA	-	-
2 - POUCO	2	6,06%
3 - INDIFERENTE	5	15,15%
<b>4 - BASTANTE</b>	<b>14</b>	<b>42,42%</b>
G28 - “Mesmo não conhecendo os detalhes abordados em cada ação, considero fundamental que os novos servidores tenham oportunidade de conhecer a estrutura complexa da Universidade e se sintam acolhidos como uma equipe”.		
5 - MUITO	8	24,24%
G33 – “As capacitações fazem toda diferença no acolhimento ao servidor e ao conhecer a história, funcionamento, atividades da universidade, o servidor se sente parte disso e tende a querer contribuir mais com seu trabalho”.		

Fonte: Elaborado pelos autores, dados da pesquisa, 2020.

Ainda, foram questionadas sugestões de temáticas que não estivessem nas ações que estruturam a trilha. Sendo a questão aberta, novamente procedeu-se a categorização semântica descrita por Bardin (2011). As indicações exemplificadas na Tabela 25 denotam a preocupação do gestor com os aspectos práticos da rotina de trabalho do servidor quanto ao uso de sistemas e domínio de competências técnicas. O conhecimento sobre a estrutura universitária e principais serviços, além do entendimento sobre aspectos gerais do serviço público, também foram citados. Outra lembrança foi relacionada à valorização profissional e à gestão de pessoas. O Apêndice H apresenta a exata transcrição das respostas e a respectiva classificação.

**Tabela 25 – Sugestão de temáticas não abordadas pela trilha – Gestores**

**Quais temáticas você sugere para favorecer a integração do(a) servidor(a) em estágio probatório na UFRGS e sua iniciação como servidor(a) público(a), que aparentemente não são abordadas nas ações de aperfeiçoamento listadas anteriormente?**

<b>CATEGORIA</b>	<b>EXEMPLOS</b>	<b>OCORRÊNCIAS (n)</b>
<b>Aprimoramento Técnico/Docente</b>	Teletrabalho, redação de despachos, ofícios, organização do tempo, atendimento ao público, gestão de recursos financeiros.	4
<b>Estrutura Universitária</b>	Funcionamento das estruturas universitárias e serviços disponíveis ao servidor	4
<b>Gestão de Pessoas</b>	Comunicação não violenta, <i>feedback</i> , trabalho em equipe.	3
<b>Acolhimento/ Interação social</b>	“Atividades em grupo, oportunizando a interação de pessoas de diferentes unidades.”	1
<b>Saúde</b>	Saúde mental	1
<b>Serviço Público</b>	Legislação, direito administrativo.	4
<b>Sistemas</b>	Sistemas da UFRGS e do Governo Federal	4
<b>Valorização Profissional</b>	Estágio probatório e carreira.	5

Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.

#### 4.2.3 Avaliação das demais ações promovidas pela EDUFRGS pelos servidores

Desta feita, sob o ponto de vista do gestor, investigou-se a participação dos servidores ingressantes em outros cursos que não constam na trilha de aprendizagem. Ilustrado na Tabela 26, a maior parte, 87,87% afirmou que o servidor realizou mais ações. Destes, 34,48% as avaliam como muito boas. Os comentários

denotam o reconhecimento das chefias na relevância dessas ações para a formação dos servidores, contribuindo para a qualificação do trabalho.

**Tabela 26 – Nível de adesão e avaliação das demais ações promovidas pela EDUFRGS**

<b>1. O(A) servidor(a) em estágio probatório de sua equipe participou de outra(s) ação(ões) de aperfeiçoamento promovidas pela EDUFRGS que não foram elencadas anteriormente?</b>		
SIM	29	87,87%
NÃO	4	12,12%
<b>2. Em caso afirmativo na questão anterior, qual sua avaliação sobre ela(s)? (percentual calculado sobre as 29 afirmativas)</b>		
Não responderam	2	6,9%
<i>G15 – “Não sei pois não conheço a maioria das listadas. Como ERE houve uma grande procura de outros cursos relacionados ao ERE”.</i>		
3 - BOM	9	31,03%
<i>G28 – “Muitos servidores, inclusive os ingressantes, se inscrevem em diversas ações promovidas pela EDUFRGS a partir de interesse pessoal. Certamente esta é uma das vantagens de ser servidor da UFRGS - <b>a possibilidade de crescimento pessoal.</b>”</i>		
<b>4 - MUITO BOM</b>	<b>10</b>	<b>34,48%</b>
5 - ÓTIMO	8	27,59%
<i>G24 - “Como são muitas oportunidades de capacitação, o servidor já está interessado por outros cursos, inclusive os de idiomas, que para o nosso setor é importante, devido a internacionalização dos PPGs. Volta e meia precisamos atender alunos e professores estrangeiro.”</i>		
<i>G29 - “A maioria dos servidores escolhe outras atividades que consideram estar relacionadas com as suas necessidades de trabalho/formação. Pesquisa/Ensino”.</i>		

*Fonte: Elaborado pelas autoras, dados da pesquisa, 2020.*

A seguir, realiza-se breve análise quanto à experiência do gestor que lidera os servidores ingressantes nas equipes.

#### 4.2.4 Experiência de gestor que tem servidor em estágio probatório na equipe

O tema foi indagado no propósito de conhecer, de forma geral, as relações entre chefias e servidores, os desafios da gestão e algum nível de satisfação na atividade. Especificamente, o interesse da pesquisa foi o de buscar elementos que possam contribuir ainda mais para a compreensão do papel da capacitação no desenvolvimento do servidor em estágio probatório. E a experiência do gestor pode sinalizar alguns caminhos.

Para isso, novamente a análise de conteúdo por categoria foi substituída pelo



procedimento de análise do discurso, retomando os fundamentos expressos no item 4.1.5. As respostas completas encontram-se no Apêndice H e alguns excertos apresentados na seção contêm grifos nossos.

Muitas chefias reconhecem o papel da gestão na condução do estágio probatório como algo determinante para o futuro do servidor, alicerçando a formação de valores e princípios institucionais e do serviço público.

G3 – “Melhor entendimento do papel do gestor no desempenho do servidor. Aprender a dialogar mais e apresentar críticas construtivas. Contribuir mais com a formação do servidor. **Utilizar tal instituto como instrumento de gestão**”

G11 – “**A função de chefia implica mais que conhecimento técnico da função** mas a compreensão que você lida com varias personalidades diferentes e que deve uni-las em um mesmo objetivo coletivo, respeitando e tentando entender suas individualidades e emoções”.

G6 – “[...] É imprescindível que as capacitações ajudem os gestores a dar a linha de atuação [...]. **Cada servidor deve ter dentro de si** o sentido da prestação do serviço público ágil, eficiente e de qualidade. [...]. É com base nestes preceitos que eu busco orientar os servidores da minha equipe [...]”.

Contudo, os próprios gestores ressentem-se de bases mais sólidas para a condução desse processo, ainda que já exista um Programa de Desenvolvimento de Gestores em andamento.

G34 – “Há uma **dificuldade em encontrar cursos** de aperfeiçoamento dentro da universidade que atendam algumas das demandas que a sociedade exige de nós, como servidores. Cursos como gestão de pessoas, tomada de decisão, análise de dados e projeção de cenários, gestão de processos, etc”.

Compreende-se que a Instituição deve ter uma função de apoio, no sentido de fornecer as diretrizes e os meios para atuação das chefias imediatas na condução do estágio probatório para além do atendimento de requisitos formais. Dessa forma, acredita-se que uma FC direcionada aos servidores ingressantes, alinhada aos pressupostos institucionais, também possa colaborar com o trabalho desenvolvido pelos gestores.

Relacionando-se as manifestações dos gestores e dos servidores, é possível inferir a relevância da atuação das chefias junto aos ingressantes. As responsabilidades do gestor envolvem desde a recepção e apresentação do ambiente/local de trabalho, passando pelas orientações profissionais quanto às atividades a serem desenvolvidas, o funcionamento institucional e do serviço

público, até o incentivo e apoio para a realização de capacitações, indicando ações adequadas para o desenvolvimento do servidor, de acordo com as circunstâncias apresentadas.

#### **4.3 Relatório das capacitações indicadas nas avaliações do estágio probatório dos técnicos**

O estudo também se propôs a examinar os relatórios de avaliação do estágio probatório dos servidores técnicos, especificamente o item capacitação. Essas informações são disponíveis à EDUFRGS, exclusivamente a questão das capacitações que são indicadas pelas chefias e, por recomendação, pactuadas com os servidores na ocasião da avaliação do estágio probatório. Ressalta-se que o procedimento de avaliação é diferente entre técnicos e docentes, sendo o dos docentes realizado em instância distinta da SUGESP, com acesso limitado aos dados.

O preenchimento do formulário de avaliação é informatizado e sistematizado de forma a gerar relatórios. Por se tratar de um número expressivo de dados a serem trabalhados, Considerando que são realizadas quatro avaliações até o término do estágio e que o quantitativo de servidores TAE ingressantes a partir de primeiro de janeiro de 2018 é de 281, o montante de respostas a serem examinadas poderia chegar a 1.124, optou-se por analisar as capacitações indicadas apenas no primeiro ciclo avaliativo, realizado por volta de seis meses após o ingresso, quando o servidor está familiarizando-se com suas atividades e ambiente de trabalho. Para obtenção do relatório, foi indicada a extração dos resultados do primeiro ciclo avaliativo realizado no período de primeiro de junho de 2018 a 31 de dezembro de 2020, obtendo-se 230 respostas.

Mais uma vez, a metodologia adotada foi à categorização semântica descrita por Bardin (2011). O Apêndice H apresenta a exata transcrição do relatório e a classificação semântica atribuída para cada excerto. Descartou-se a identificação dos nomes do servidor e da chefia, bem como da unidade de lotação. A Tabela 27 apresenta 13 categorias identificadas, cita exemplos e informa o número de repetições encontradas.

**Tabela 27** – Resumo das capacitações indicadas na 1ª avaliação do estágio probatório

<b>CATEGORIA</b>	<b>EXEMPLOS</b>	<b>OCORRÊNCIAS (n)</b>
<b>Aprimoramento Técnico</b>	Temas relacionados à atividade específica do servidor nas atribuições vinculadas ao cargo e/ou ao local de exercício. <i>“Frequentar cursos de capacitação em sua área técnica.”</i>	50
<b>Estrutura e funcionamento da UFRGS</b>	<i>“Capacitações relacionadas à estrutura e funcionamento da Universidade, pois conhecendo melhor os diferentes processos de trabalho e fazeres institucionais, podemos expandir nossa atuação.”</i>	33
<b>Formação Geral</b>	idiomas, português, redação oficial, educação formal	30
<b>Gestão</b>	planejamento estratégico, projetos	25
<b>Gestão de Pessoas</b>	liderança, gestão de conflitos, relações interpessoais	21
<b>Inclusão e Acessibilidade</b>	<i>“[...] Acessibilidade na UFRGS: Noções de orientação e condução de pessoas com deficiência visual.”</i>	4
<b>Informática</b>	pacote office, wordpress	53
<b>Integração Institucional</b>	<i>“[...] Integração de servidores da UFRGS.”</i>	4
<b>Saúde</b>	Saúde mental, primeiros socorros.	10
<b>SEI</b>	Sistema Eletrônico de Informações	24
<b>Serviço Público</b>	Ética, princípios, estatuto, legislação de pessoal, fiscalização de contratos, licitações.	49
<b>Sistemas</b>	Sistemas próprios da Universidade e do governo federal.	39
<b>Valorização Profissional</b>	Desenvolvimento na carreira dos técnicos, estágio probatório. <i>“Valorização e função do servidor público federal frente à comunidade universitária e externa.”</i>	4

Fonte: Elaborado pelas autoras, dados UFRGS, 2021.

Observa-se uma preocupação das chefias no processo avaliativo quanto à instrumentalização dos servidores para a execução das atividades de rotina inerentes ao cargo ocupado e à área de atuação do local de exercício. As categorias Aprimoramento Técnico, Informática e Sistemas refletem essa característica. O servidor ingressante, embora tenha sido aprovado em concurso público, mediante a realização de provas e da comprovação de titulação/experiência mínima para o desempenho do cargo, necessita adquirir conhecimentos acerca dos processos de

trabalho a serem consolidados na experiência prática, conforme encontrado na categoria Aprimoramento Técnico com 50 ocorrências.

O treinamento no uso de determinadas ferramentas, como os inúmeros sistemas utilizados pela Universidade (graduação, pós-graduação, extensão, espaço físico, *moodle*, etc.) e pelo Governo Federal (Siape<sup>15</sup>, Sicaf<sup>16</sup>, Siafi<sup>17</sup>, Siasg<sup>18</sup>, ComprasNet<sup>19</sup>, etc.), muitas vezes acaba sendo realizado na aprendizagem em serviço, com a colaboração de colegas e da chefia, aparecendo 39 citações na classificação Sistemas. O SEI foi contabilizado à parte, com 24 ocorrências, pois é um sistema utilizado por toda a Universidade e teve sua implementação, substituindo os processos administrativos em papel, no ano de 2017. Assim também, os recursos de informática (*word*, *excel*, *wordpress*, etc), citados 53 vezes, são instrumentos diários de trabalho que carecem de apropriação e interação com a prática.

Maior capacitação na legislação aplicada ao setor público não deixa de ser um aprimoramento técnico, uma vez que o segmento legal sugerido corresponde à área de atuação do servidor, com marcada incidência na indicação dos temas fiscalização de contratos, licitações e legislação de pessoal. Os conhecimentos adquiridos sobre os aspectos legais não são operacionalizados sem que haja mediação entre a teoria e as circunstâncias reais. Incide, ainda, sobre esse processo de aprendizagem, o entendimento sobre o arcabouço basilar da administração pública (constituição federal, estrutura, princípios, ética, estatuto, etc.). Todavia, a aplicação prática desses conhecimentos carece, ainda, da contextualização dos meandros institucionais na resolutividade dessas questões e na possibilidade da propositura de soluções. No contexto do Serviço Público foram encontradas 49 alusões. Nesse sentido, surge outro ponto bastante indicado e que tem se mostrado como uma necessidade primária ao longo do estudo, o conhecimento sobre a estrutura e o funcionamento da Instituição, referido 33 vezes.

Pode-se enfatizar que grande parte das temáticas sugeridas serve de referência para a formulação de ações de FC ao longo da trajetória de atuação do

---

<sup>15</sup> Siape - Sistema Integrado de Administração de Pessoal

<sup>16</sup> Sicafi - Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores

<sup>17</sup> Siafi - Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal

<sup>18</sup> Siasg - Sistema Integrado de Administração de Serviços Gerais

<sup>19</sup> ComprasNet - Portal de Compras do Governo Federal

servidor, mas, não necessariamente, para a formação do sujeito como servidor público. Ainda que o aprimoramento técnico específico para o desempenho de suas atividades certamente contribuem para o processo de identificação e integração do trabalhador, entende-se que as especificidades possam ser desenvolvidas em ações de públicos alvos próprios.

Assim, as necessidades transversais, como estrutura e funcionamento da Universidade, administração e serviço público, carreira, e o sistema universal para trâmite processual da Instituição, apresentam-se como temas relevantes para a composição do tipo de formação a que o estudo objetiva. Novamente, o princípio educativo do trabalho aplicado à elaboração das propostas de capacitação configura-se em elemento essencial para a promoção de uma formação integral.



## 5 PRODUTO EDUCACIONAL

O ProfEPT, na condição de um mestrado profissional, apresenta entre suas finalidades a ênfase na prática cotidiana, buscando atender um público externo à academia (PASQUALLI; VIEIRA; CASTAMAN, 2018). De acordo com a CAPES os cursos na Área de Ensino destacam-se pela produção técnica/tecnológica mediante “[...] produtos e processos educacionais que possam ser utilizados por professores e outros profissionais envolvidos com o ensino em espaços formais e não formais” (BRASIL, 2019b, p. 10).

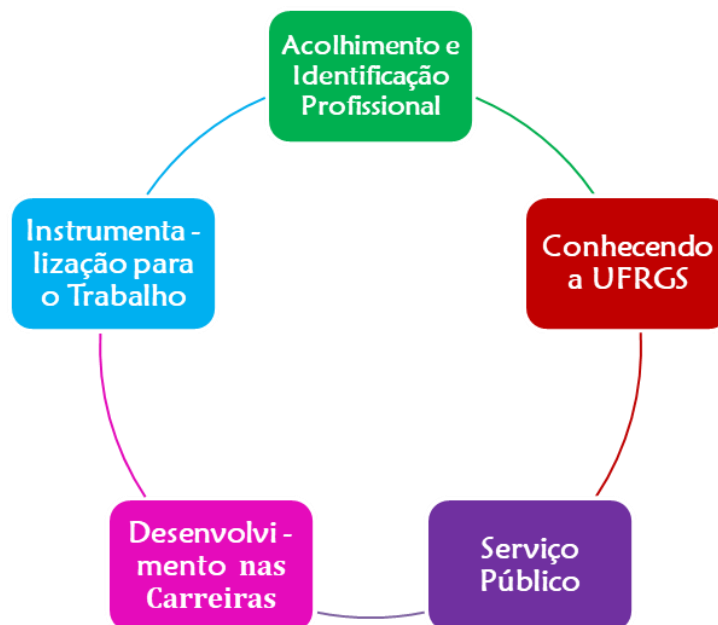
Com base na CAPES (BRASIL, 2019b), o produto educacional (PE) do presente estudo classifica-se como um material didático e instrucional, constituindo-se em livro eletrônico intitulado “TRILHA DE APRENDIZAGEM INICIAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO NA UFRGS: um guia sobre os percursos institucionais”, disponibilizado em arquivo Pdf. Fruto de um profundo diagnóstico, o PE constitui-se em uma reformulação da trilha de aprendizagem de iniciação ao serviço público empreendida na UFRGS até então. É direcionado aos profissionais da educação em estágio probatório, sendo uma proposta de FC baseada no trabalho como princípio educativo e na formação humana integral.

A partir da analogia de Le Boterf (1999), a construção de uma trilha de aprendizagem pode ser comparada ao estabelecimento de uma rota de navegação, na qual a profissionalização significa navegar em uma rede de oportunidades de desenvolvimento. Assim como o navegador estabelece o seu trajeto para chegar ao porto de destino, a partir de cartas geográficas e de previsões meteorológicas, de igual modo, o profissional, diante de um mapa de oportunidades disponíveis, escolhe, a partir de suas circunstâncias, quais recursos formativos irá dispor para concretização de seus objetivos, respeitando ritmos, preferências e limitações (FREITAS, 2002).

A nova trilha de aprendizagem deixa de ser uma sequência de cursos e passa a adotar um modelo circular, no qual se apresentam os conteúdos em eixos temáticos, a fim de desenvolver o servidor em diferentes dimensões da sua vida funcional, pessoal e profissional (Figura 13). Apesar do formato em Pdf, o PE possui elevada interatividade ao disponibilizar diferentes recursos de aprendizagem e

formas de interação com os temas.

**Figura 13 – Trilha de Aprendizagem**  
Iniciação dos Profissionais da Educação ao Serviço Público na UFRGS



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Os eixos temáticos da trilha e seus conteúdos foram baseados nas categorias semânticas identificadas quanto ao papel da capacitação na formação da identidade profissional e na interação com a Universidade (Tabela 13) e naquelas que retratam o resumo das capacitações indicadas na primeira avaliação do estágio probatório dos técnicos (Tabela 28). Inclusive, a denominação dos mesmos apresenta correlação com as categorias, como é possível observar no Quadro 3.

**Quadro 3 – Triangulação entre os eixos temáticos e as categorias semânticas**

EIXOS	CATEGORIAS (Tabela 13)	CATEGORIAS (Tabela 28)
<b>Acolhimento e Identificação Profissional</b>	Acolhimento e Interação Institucional	Integração Institucional
<b>Conhecendo a UFRGS</b>	Estrutura Universitária e História/Função Social da UFRGS	Estrutura e funcionamento da UFRGS
<b>Serviço Público</b>	Serviço Público	Serviço Público
<b>Desenvolvimento nas Carreiras</b>	Valorização Profissional	Valorização Profissional
<b>Instrumentalização para o trabalho</b>	Aprimoramento Técnico/Docente	Aprimoramento Técnico Formação Geral Informática SEI Sistemas



		Gestão Gestão de Pessoas Inclusão e Acessibilidade Saúde
--	--	---

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Ressalta-se que, de forma geral, os conteúdos inspiram-se nos relatos dos servidores expressos ao longo de toda a pesquisa. Especificamente sobre as categorias da Tabela 13, algumas foram desmembradas em eixos distintos (Valorização Profissional/Serviço Público) e outras aglutinadas em um só (Estrutura Universitária e História/Função Social da UFRGS). Ainda, alguns aspectos presentes em certas categorias foram alocadas em eixos distintos. Por exemplo, a faceta da valorização profissional quanto à identificação profissional no funcionalismo público e na educação. Assim como o viés da interação institucional é, em parte, estimulado a partir da ampliação do conhecimento universitário.

Quanto à Tabela 28, conforme identificado na análise de suas categorias, há um predomínio de temas relacionados ao aprimoramento. Muitas especificidades referem-se à atuação de cargos que demandam elevado conhecimento técnico. Como o objetivo é contribuir na formação do servidor público atuante em uma IFE, alguns itens não foram contemplados ou desenvolvidos em plenitude neste produto.

Na trilha de aprendizagem há indicação de cursos formalmente instituídos, promovidos por escolas de governo (ENAP, Plataforma Saberes) e outras instituições como UFRGS, IFRS e Fundação Bradesco. Uma preocupação foi indicar apenas fontes gratuitas, sem conotação comercial, e de representatividade no serviço público e no meio educacional. Restringiu-se à indicação de cinco plataformas, porém, certamente há outros canais com esse mesmo perfil e que podem servir de fonte de aprendizagem.

A partir de *hiperlinks* internos é possível acessar uma série de conteúdos de aprendizagem informal, navegando pelos tópicos do próprio documento, enquanto que os externos direcionam a uma série de recursos como: artigos, legislações, vídeos, *websites* institucionais, entre outros. Essa interatividade pode levar o usuário a outras fontes de conhecimento, ao uso efetivo de ferramentas institucionais e a trocas entre colegas, favorecendo, também, a aprendizagem em serviço, uma vez que “[...] um processo de aprendizagem que é a princípio formal, vai tornando-se informal para quem está transmitindo conhecimento” (LARENTIS *et al.*, 2014). A íntegra do

livro consta no Apêndice A.

A proposta oferece estratégias alternativas de aprendizagem diversa dos usuais cursos de curta duração, mas não os exclui. Indicam-se ações de aperfeiçoamento promovidas pela EDUFRGS como alternativas instrucionais, algumas foram retiradas ou reformuladas pelas equipes diretamente responsáveis e outras, já existentes, foram incluídas. Ainda, há a projeção de uma nova ação, com base no conteúdo textual desenvolvido no livro, referente ao eixo “Conhecendo a UFRGS”. A Figura 14 apresenta a relação desses cursos, de acordo com os eixos propostos.

**Figura 14** – Ações de aperfeiçoamento promovidas pela EDUFRGS indicadas na Trilha de Aprendizagem Iniciação dos Profissionais da Educação ao Serviço Público na UFRGS

#### Acolhimento e Identificação Profissional

- Bem-Vindo à UFRGS

#### Conhecendo a UFRGS

- Introdução à UFRGS
- Visita Guiada aos Prédios Históricos da UFRGS

#### Serviço Público

- Princípios Administrativos e Estrutura Jurídica da Administração Pública

#### Desenvolvimento nas Carreiras

- Estágio Probatório na UFRGS: legislação e orientações para técnico-administrativos e docentes
- Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnicos Administrativos na UFRGS
- Orientações sobre o Desenvolvimento na Carreira de Técnico-administrativos
- Pensando sobre a Carreira de Vida e de Trabalho

#### Instrumentalização para o Trabalho

- Conecte-se: Treinamento SEI Módulo I - Conhecendo as funcionalidades do Sistema

*Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.*

O percurso educativo é flexível, podendo ser realizado por diferentes caminhos, integral ou parcialmente e seguindo a ordem que o servidor desejar ou tiver disponibilidade, de acordo com o nível de conhecimento prévio e preferências,

respeitando a realidade pessoal e circunstancial de cada indivíduo. Mediante estratégias transversais e interdisciplinares, o PE inova ao apresentar estrutura diferenciada e multiplicidade de recursos em relação à anterior. Mediante uma expansão conceitual, ao assumir as premissas da EPT, intenciona promover o desenvolvimento pessoal, a qualificação profissional e a competência técnica.

### **5.1 Avaliação e validação do produto educacional**

O PE passou por duas esferas de avaliação: 1) participantes da pesquisa (servidores e gestores) e 2) representantes da área de gestão de pessoas da UFRGS. A validação ocorre mediante apresentação final do trabalho pela banca de professores.

Para avaliação do produto foram encaminhados formulários a partir do *Google Forms* (Apêndices D e E) para a mesma lista de *e-mails* utilizada na pesquisa, direcionados aos servidores e aos gestores. O primeiro buscava a perspectiva de análise dos sujeitos potencialmente alvos da implementação do PE, ou seja, os servidores em estágio probatório. O segundo, mais sucinto, foi respondido pelas chefias que têm servidores em estágio probatório na sua equipe. No início dos instrumentos, solicitou-se o aceite ou não do TCLE (Anexo B).

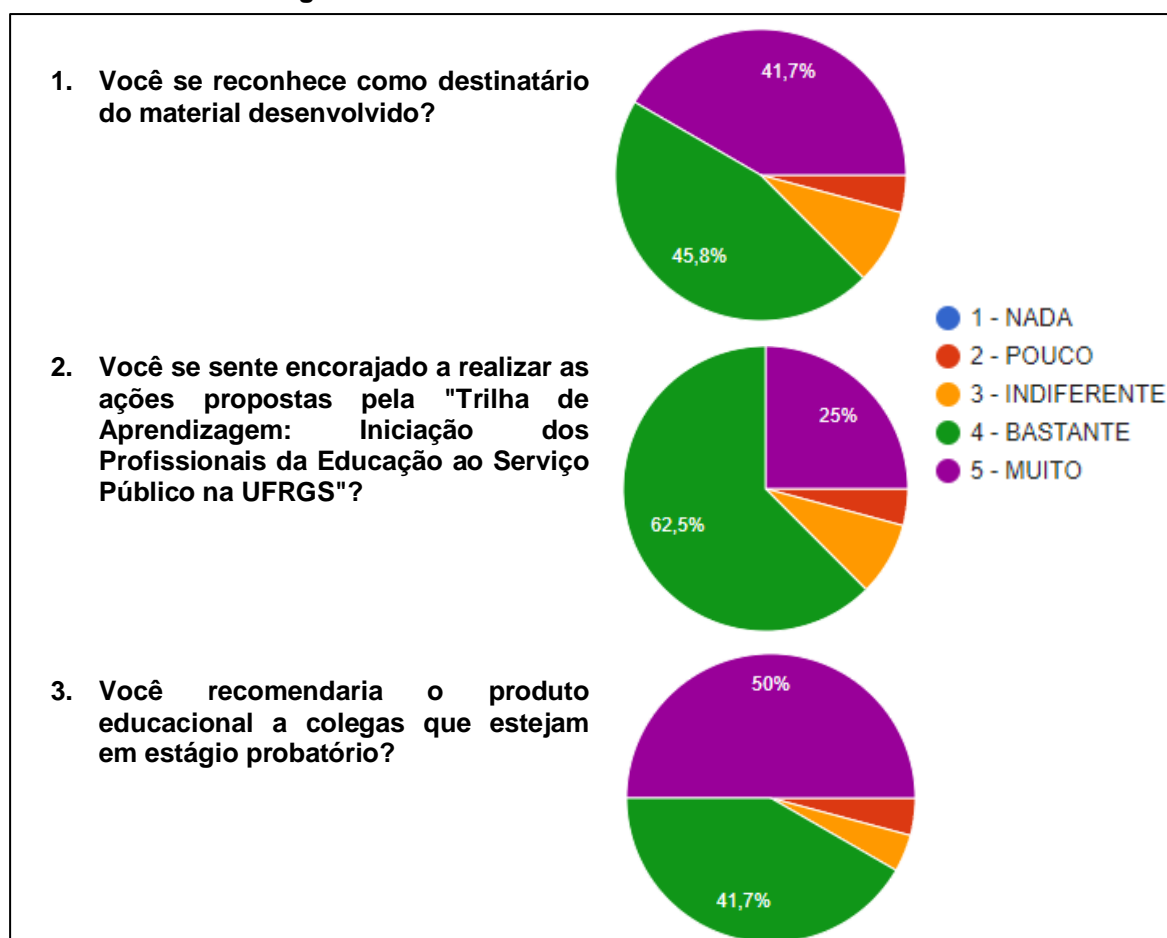
A proposta de avaliação coletiva, adaptada de LEITE (2018b), foi realizada pelo público destinatário do material educativo, buscando atender, entre outras questões, a cinco categorias principais:

- a) atratividade: caracterizada por uma avaliação geral;
- b) compreensão: análise do conteúdo e da linguagem;
- c) aceitação: quanto ao formato e aos elementos visuais;
- d) envolvimento: indicado pelo grau de reconhecimento de si como destinatário do material e pelo engajamento em realizar as ações propostas no produto educacional; e
- e) alcance dos objetivos sugere possíveis mudanças de ação relacionadas à contribuição do material produzido na formação das identidades do sujeito como servidor público federal e como profissional da educação.

Obteve-se a participação de 24 servidores: um técnico, um professor do EBTT e 22 professores do MS, dos quais 15 (62,5%) são mulheres e 09 (37,5%) são homens. A faixa etária de 70,8% varia entre 30 e 39 anos e 75% estão em exercício na UFRGS entre 25 e 36 meses, ou seja, no terceiro ano do estágio probatório. Quanto à escolaridade, verifica-se que 45,8% têm pós-doutorado; 45,8%, doutorado; 4,2%, mestrado; e 4,2%, especialização.

No que diz respeito à atratividade: 41,7% dos servidores consideram-no “muito bom”; 37,5%, “ótimo” e 20,8% “bom”. Sobre o envolvimento (Figura 15), havia três questões relacionadas. Reconhecem-se como destinatários do material: 45,8% “bastante”; 41,7% “muito”; 8,3% “indiferente”; e 4,2% “pouco”. Sentem-se encorajados a realizar as ações propostas pelo PE: 62,5% “bastante”; 25% “muito”; 8,3% “indiferente”; e 4,2% “pouco”. Recomendariam o PE a colegas que estejam em estágio probatório: 50% “muito”; 41,7% “bastante”; 4,2% “indiferente”; e 4,2% “pouco”.

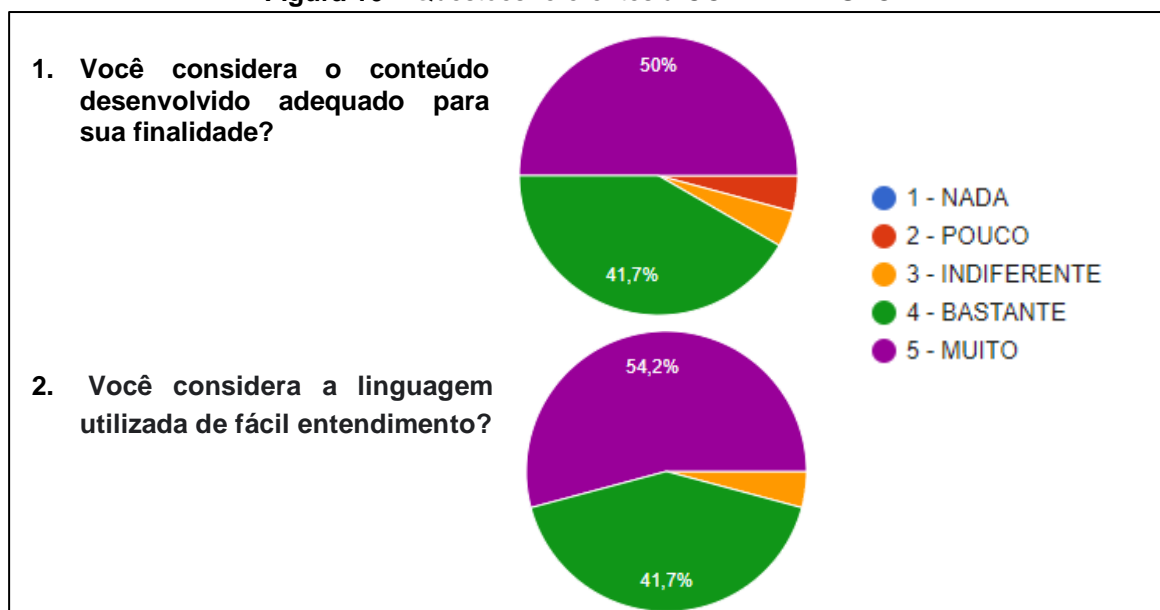
**Figura 15 – Questões referentes ao ENVOLVIMENTO**



Fonte: gráficos gerados pelo Google forms, dados da pesquisa, 2021.

Quanto à compreensão (Figura 16), questionou-se sobre dois elementos. Avaliam o conteúdo desenvolvido como adequado para sua finalidade: 50% “muito”; 41,7% “bastante”; 4,2% “indiferente”; e 4,2% “pouco”. E a linguagem utilizada é como de fácil entendimento para: 54,2% “muito”; 41,7% “bastante”; e 4,2% “indiferente”.

**Figura 16 –** Questões referentes à COMPREENSÃO

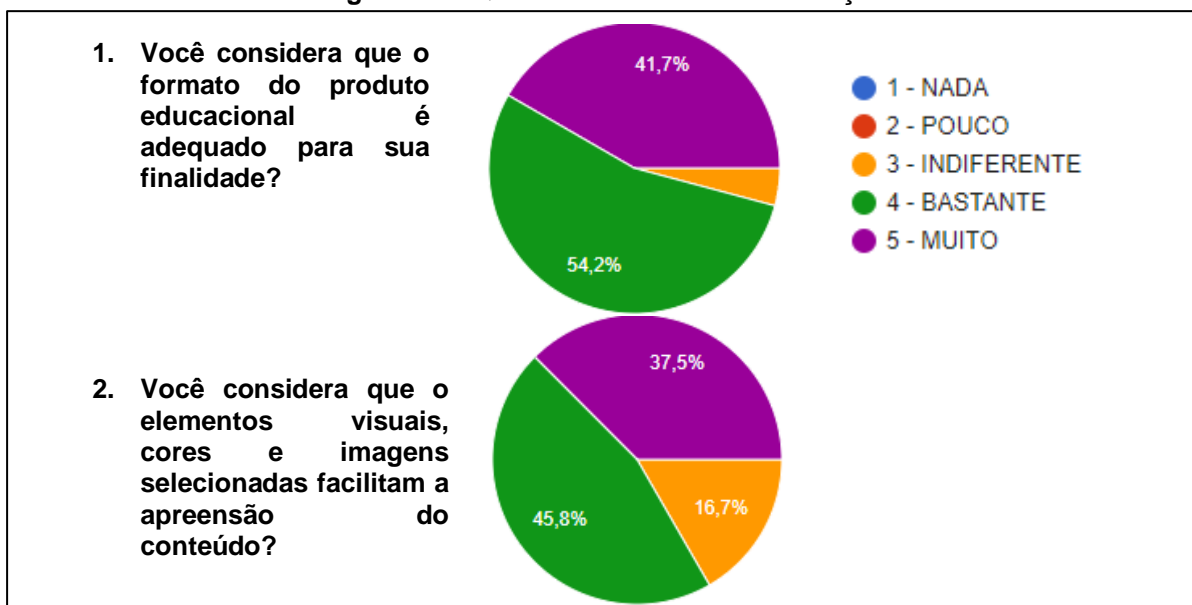


*Fonte: Gráficos gerados pelo Google forms, dados da pesquisa, 2021.*

Relacionado à aceitação (Figura 17), consideram que o formato do PE é adequado para sua finalidade: 54,2% “bastante”; 41,7% “muito”; e 4,2% “indiferente”. E, que os elementos visuais facilitam a apreensão do conteúdo: 45,8% “bastante”; 37,5% “muito”; e 16,7% “indiferente”.

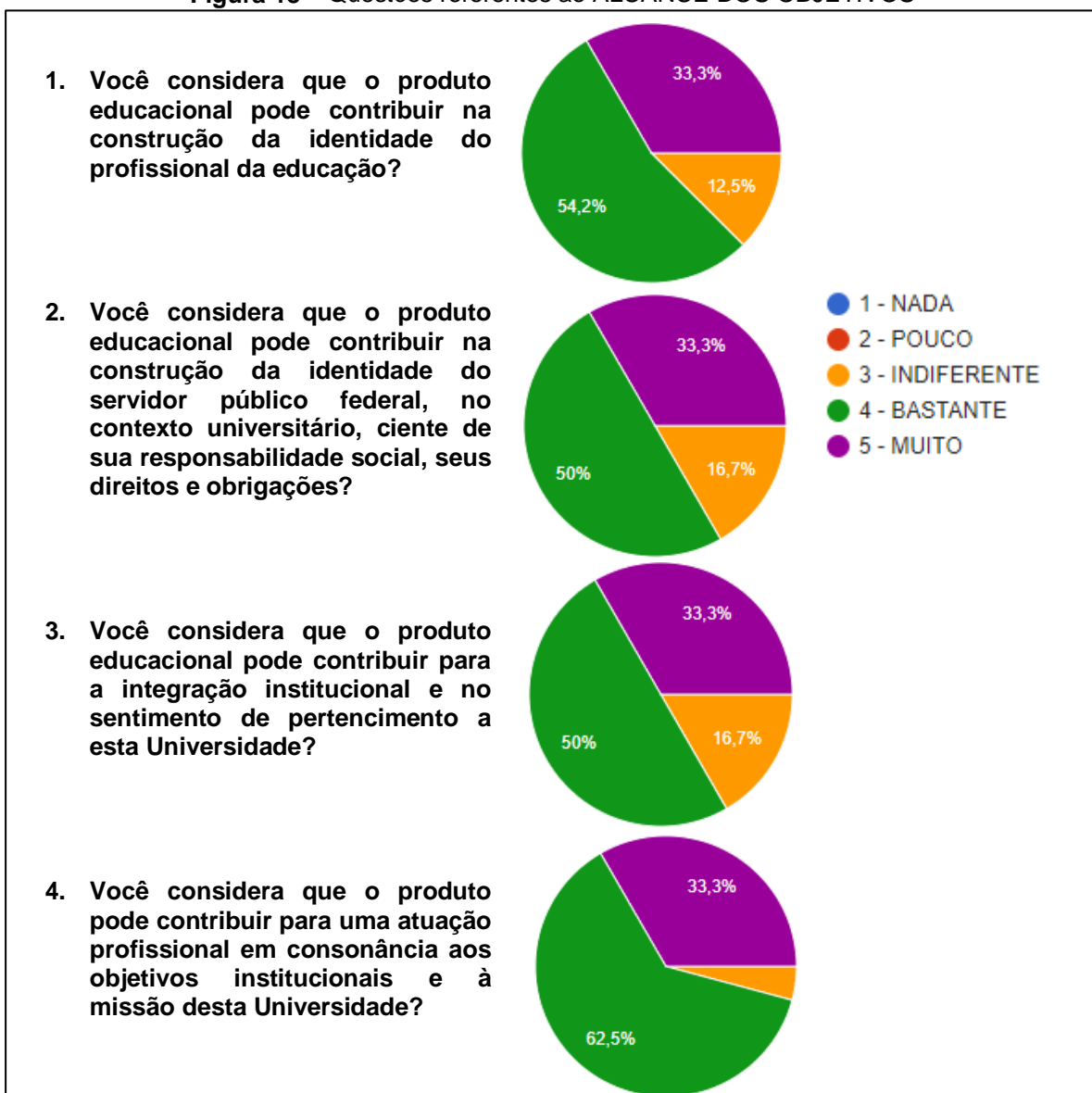
Quanto ao alcance dos objetivos (Figura 18), os servidores entendem que o PE pode contribuir: 1) na construção da identidade do profissional da educação: 54,2% “bastante”; 33,3% “muito”; e 12,5% “indiferente”; 2) na construção da identidade do servidor público federal: 50% “bastante”; 33,3% “muito”; e 16,7% “indiferente”; 3) na integração institucional e no sentimento de pertencimento a esta Universidade: 50% “bastante”; 41,7% “muito”; e 8,3% “indiferente”; e 4) para uma atuação profissional em consonância aos objetivos institucionais: 62,5% “bastante”; 33,3% “muito”; e 4,2% “indiferente”.

Figura 17 – Questões referentes à ACEITAÇÃO



Fonte: Gráficos gerados pelo Google forms, dados da pesquisa, 2021.

Figura 18 – Questões referentes ao ALCANCE DOS OBJETIVOS



*Fonte: Gráficos gerados pelo Google forms, dados da pesquisa, 2021.*

Também se buscou avaliar o quanto o PE despertaria a curiosidade dos servidores a conhecerem outras ações empreendidas pela EDUFRGS. Sentem-se motivados a tomar conhecimento das demais oportunidades de ações de aperfeiçoamento: 50% “bastante”; 45,8% “muito”; e 4,2% “indiferente”. Finalmente, os participantes puderam comentar e sugerir melhorias, conforme o Quadro 4.

**Quadro 4 – Comentários e sugestões dos servidores para o PE**

“Gostei tanto que já quero recomendar aos colegas!”
“Achei fantástico o documento produzido. Quando entramos nos sentimos um pouco perdidos com tanta informação e possibilidades. Ter um documento que reúna tantas informações é muito bom!”
“Parabéns pelo produto e pela investigação como um todo.”
“Apenas uma sugestão, não relacionada a pesquisa. Ao ingressar na UFRGS, senti falta de orientação com relação alguns aspectos burocrático como: planejamento de carreira (como ocorrem as progressões), solicitação de férias, hierarquia dos setores dentro da universidade, etc. Talvez fosse interessante o desenvolvimento de algum material contemplando essas questões.”
“O que achei bem legal foi a forma simples e direta com que o material lida com os conteúdos sempre remetendo a links para uma maior imersão no determinado assunto. Isto dá um maior atrativo ao material pois ele ficaria como um catálogo de consulta sobre vários aspectos da vida profissional na UFRGS.”
<p>“Poderiam constar no material:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- as ações de aperfeiçoamento à plataforma Moodle</li> <li>- a apresentação mais direta da obrigatoriedade ou não de realizar cargas horárias nos 4 níveis de atuação: sala de aula, extensão, pesquisa e administração já no estágio e quanto é o mínimo de ch para cada uma;</li> <li>- o que fazer em casa de assédio moral, sexual e outros tipos de assédio durante o estágio e se há alguma lei ou resolução que nos respalde nestes casos.”</li> </ul>
“Realizei a maior parte do meu estágio probatório na pandemia, sendo que as formação EAD atrapalharam um pouco o processo de capacitação.”
“Parabéns pela iniciativa! Super pertinente a elaboração do material”

*Fonte: dados da pesquisa, 2021.*

A avaliação pelos gestores contou com 11 participantes, dos quais: 07 (63,6%) são técnicos e 04 (36,4%) são professores, sendo 04 mulheres e 07 homens. A faixa etária de 36,4% varia entre 40 e 49 anos e 27,3%, entre 50 e 59. Quanto à escolaridade, verifica-se que 36,4% possuem doutorado; 27,3%, mestrado; 18,2%, especialização; e 91,% pós-doutorado e o mesmo percentual, graduação. Estão em exercício na UFRGS, no cargo atual: 54,4% de 03 a 10 anos;

27,7% há mais de 20 anos; e 18,2% de 11 a 20 anos. Referente ao tempo que ocupam cargo de gestor: 63,5% entre 4 e 9 anos; 36,4% entre 0 e 03 anos.

Referente à atratividade: 45,5% dos gestores consideram-no “muito bom”; enquanto 27,5%, “ótimo” e “bom”. Quanto ao envolvimento recomendam o PE aos servidores em estágio probatório: 45,5% “bastante” e “muito”; e 9,1% é “indiferente”.

Sobre o alcance dos objetivos, a avaliação é de que o PE pode contribuir: 1) na construção da identidade do profissional da educação: 54,5% “muito” e 45,5% “bastante”; 2) na construção da identidade do servidor: 54,5% “bastante” e 45,5% “muito”; 3) na integração institucional e no sentimento de pertencimento a esta Universidade: 54,5% “bastante”; 36,4% “muito”; e 9,1% “pouco”; e 4) para uma atuação profissional em consonância aos objetivos institucionais: 50% “bastante”; 40% “muito”; e 10% “pouco”.

Sobre algum nível de motivação do gestor, ao entrar em contato com o PE, a tomar conhecimento das oportunidades de ações de aperfeiçoamento da EDUFRGS: 45,5% “muito”; 36,4% “bastante”; 9,1% “indiferente” e “pouco”. Os participantes comentaram e sugeriram melhorias, conforme o Quadro 5.

**Quadro 5 – Comentários e sugestões dos gestores para o PE**

Material é excelente, porém, por ser extenso pode não atingir a totalidade do público.
Considero que este venha a ser mais um importante material para os/as servidoras/es da UFRGS. A disponibilização dos links facilita o acesso a informação no sítio da Universidade. Além disso, destaco a importância do suporte e dos atendimentos dos/as servidores/as, que devem ser priorizados, principalmente nos espaços de trabalho (quando possível) e pelos canais de comunicação (telefone, ramal, e-mail). Parabéns. Me coloco a disposição.
Seria bom que os professores em estágio probatório tivessem aulas sobre didática específica para atuação como professor universitário.
Muito interessante a compilação. Objetiva. Longa, mas a universidade é complexa... Facilita bastante visualizar e compreender a complexidade da Ufrgs.
Parabenizo pelo importante trabalho que vem desenvolvendo para a nossa Universidade.

*Fonte: dados da pesquisa, 2021.*

Além disso, para que o produto possa ser de fato utilizado, ocorreu a seguir uma avaliação a nível institucional por meio de um terceiro formulário (Apêndice F), a partir do *Google Forms*, também condicionado ao aceite do TCLE (Anexo B), encaminhado aos seguintes representantes da área de gestão de pessoas da



UFRGS:

- a) Direção da Divisão de Qualificação e Aperfeiçoamento da EDUFRGS;
- b) Direção da EDUFRGS;
- c) Direção da Divisão de Ingresso, Mobilidade e Acompanhamento (DIMA);
- d) Direção do Departamento de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas; e
- e) Superintendência de Gestão de Pessoas (SUGESP).

Em função da colisão do período avaliativo com férias de alguns representantes, a direção da divisão de ingresso não enviou resposta e a SUGESP contou com a participação do superintendente em exercício. Dessa forma, o PE recebeu 04 avaliações desse grupo.

Como perfil, cita-se que todos são técnicos, 50% homens e 50% mulheres. Quanto à escolaridade, 75% possuem mestrado e 25%, especialização. Sobre o tempo que atuam como gestor na área de gestão de pessoas da UFRGS: 50% por mais de 10 anos e 50% de 4 a 9 anos.

A avaliação geral do PE, indicando sua atratividade, é considerada 75% como sendo “ótimo” e 25%, “muito bom”. Sobre a compreensão, examinando se o conteúdo é adequado e alinha-se aos valores e à missão da Universidade: 100% entendem que “muito”.

No quesito aceitação, quanto aos elementos visuais estarem de acordo com a identidade visual da UFRGS: 50% avaliam “muito” e 50%, “bastante”. E sobre o formato do PE ser adequado para o alcance institucional: 75% respondem “muito” e 25%, “bastante”.

Na categoria alcance dos objetivos, os representantes avaliam que o PE pode contribuir: 1) para a construção da identidade do profissional da educação no contexto da UFRGS e 2) para a identidade do servidor público federal: 75% consideram “muito” e 25%, “bastante”; 3) na integração institucional e no sentimento de pertencimento à Instituição e 4) para uma atuação profissional em consonância aos objetivos institucionais e à missão desta Universidade: 100% avaliam “muito”.

Por fim, quanto à utilização do PE como parte das ações institucionais de desenvolvimento, sendo difundido para os servidores da Universidade: 100% avaliam “muito”. O Quadro 6 apresenta comentários e sugestões feitas pelos

representantes.

**Quadro 6 – Comentários e sugestões dos representantes da área de gestão de pessoas para o PE**

Como contribuição, talvez ainda seja importante e necessário referir, desde a Apresentação do guia, que quando se fala em "profissionais da educação" e "servidores ingressantes" está-se referindo a servidores docentes e técnicos administrativos, pois muitos ainda não se vêem/reconhecem como pertencentes a uma mesma categoria de "profissionais da educação". Muitos ainda relacionam a categoria "profissionais da educação" aos professores e não aos técnicos...

Material de excelente qualidade que contribuirá para o desenvolvimento do servidor ingressante na UFRGS. A mestrandagem está de parabéns!

Ótimo material! Traz uma organização e sistematização de informações essenciais para a ambientação do servidor ingressante à UFRGS, a uma IFE e ao Serviço Público Federal. Há um desencadeamento lógico dos eixos e uma diversidade de materiais de alta qualidade! A concepção do projeto foi muito bem traduzida em um produto relevante e interativo para o seu público-alvo.

Um pequeno ponto a avaliar é, para as ocasiões em que há mais de um curso indicado para o mesmo tema (são poucas as situações que isso acontece, pela minha análise), por exemplo: "ética", se seria possível haver uma espécie de indicação de prioridade ao servidor, algo como "curso fortemente recomendado", facilitando sua escolha quando há mais de uma opção de curso com título muito similar. Isso poderia ajudá-lo na sua navegação e, principalmente, na sua priorização de ações a realizar, uma vez que a trilha proposta traz inúmeras possibilidades de percursos formativos. Parabéns, Karen!!!

*Fonte: dados da pesquisa, 2021.*

A validação do PE dar-se-á pela banca de defesa do trabalho final, quando ocorrerá a apresentação do produto e da dissertação final. Os membros da banca deverão considerar os seguintes conceitos apresentados por Rizzatti *et al.* (2020) e assinalar em formulário próprio do ProfEPT – IFRS (Anexo D) alternativas quanto ao atendimento dos mesmos:

- a) complexidade: propriedade do PE relacionada às etapas de elaboração, desenvolvimento e/ou validação;
- b) acesso: relacionado à forma de acesso do PE;
- c) aderência: quanto à origem do PE estar diretamente vinculada à linha de pesquisa Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na EPT e ao Macroprojeto Organização de espaços pedagógicos na EPT; e
- d) inovação: se o PE foi criado a partir de algo novo ou da reflexão e modificação de algo já existente revisitado de forma inovadora e original.

Após, o produto será registrado no sistema internacional de informação pelo *International Standard Book Number* (ISBN) e publicado no eduCAPES<sup>20</sup>: “[...] um

<sup>20</sup> Portal eduCAPES, disponível em <https://educapes.capes.gov.br/redirect?action=about>. Acesso em: 10 dez. 2021.

portal de objetos educacionais abertos para uso de alunos e professores da educação básica, superior e pós graduação que busquem aprimorar seus conhecimentos.” (BRASIL, 2021).



## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista a preocupação com a ambientação e a formação inicial dos servidores em estágio probatório na UFRGS, o estudo teve como objetivo geral analisar as ações de aperfeiçoamento empreendidas pela EDUFRGS, com a finalidade de elaborar, aplicar e avaliar uma formação continuada, de modo a contribuir com os servidores ingressantes para atuarem de acordo com os princípios da Administração Pública na consecução da missão e dos objetivos institucionais. Com base nos referenciais teóricos da EPT, entende-se que há um caminho de construção de identidade individual e coletiva enquanto profissional e membro de uma instituição que é inserida no amplo contexto das estruturas governamentais.

Mediante a realização da pesquisa, verifica-se na prática a validade de pressupostos teóricos como o princípio educativo do trabalho e a formação humana integral. A legítima manifestação de servidores quanto à carência das relações sociais percebida na etapa inicial da carreira, destaca a concepção de que o humano se produz na inter-relação social e na transformação do ambiente a partir do trabalho. Traduzindo para as ações formativas, considera-se importante promover a troca entre os pares, o convívio em coletividade e a valorização do trabalho e das experiências subjetivas do trabalhador. Dessa forma, oportuniza-se a reflexão a partir da práxis, dando sentido às atividades desenvolvidas e a possibilidade de transformação.

O reconhecimento de que há um distanciamento do papel educativo por parte do servidor técnico em virtude da natureza das atividades administrativas e, em oposição, a menor afinidade dos docentes ao contexto do serviço público, denuncia a fragmentação entre os profissionais da educação atuantes nas IFE. O tratamento diferenciado constante nas diferentes legislações reflete um traço cultural estabelecido por sucessivas gerações, enraizando-se no ambiente das instituições e alcançando os profissionais que nelas ingressam. A quebra desse paradigma depende de uma reflexão sobre a complexidade do sistema educacional público que demanda a dupla identificação de servidor público e profissional da educação. Para os técnicos, a compreensão da magnitude de seu trabalho para além da rotina operacional. Para os professores, o entendimento de que as atividades diretas e de assessoria, no âmbito das políticas públicas, são inerentes as suas competências.

Vislumbrar seu valor na função social precípua da instituição em que atua, permite ao servidor compreender sua imprescindível atuação na grande roda que é o processo educativo nacional. Esse grau de apropriação é que leva à emancipação do sujeito, agora capaz de atuar identificado com seu fazer, relacionado com seus pares, integrado com a instituição em que atua e consciente de seus direitos e deveres e preparado para lidar com situações adversas, apontando caminhos de resolutividade, inserido na dinâmica da realidade concreta.

Cabe pontuar outra constatação encontrada na investigação que, para os servidores em estágio probatório, um dos maiores desafios no processo de integração institucional e de construção da identidade profissional está em conhecer os meandros da administração pública e, principalmente, a instituição na qual ingressam. Ao conhecer onde, leia-se, também, conhecer para quê, pois a finalidade do trabalho é substancial para a constituição da identidade do trabalhador. Nesse sentido o PE elaborado busca reparar lacunas quanto ao conhecimento da Instituição. O eixo desenvolvido em maior detalhamento é o Conhecendo a UFRGS e como resultado para uma perspectiva futura, originará um curso de curta duração contemplando o amplo conteúdo descrito no livro eletrônico, que apesar de interativo, não permite interação interpessoal, ainda que por meio de tecnologia.

Nesse cenário, certamente o PE é apenas uma iniciativa que visa a contribuir num processo que envolve outros atores e ações institucionais. Não obstante, é um esforço que busca dar visibilidade ao grupo de pessoas nessa situação e à importância da formação durante uma fase crítica de adaptação ao espaço institucional, à nova carreira e à construção de uma identidade profissional que impactará no desempenho e na qualificação do processo educativo que conduz à realização pessoal e no trabalho ao longo da vida.

Entre as limitações do estudo cita-se a limitação de discussão mais aprofundada sobre as diferenças entre os resultados das duas categorias entre si, uma vez que a metodologia utilizou apenas a estatística descritiva. Sugere-se a adoção de testes de diferença entre amostras, como o teste t ou a Análise de Variância (ANOVA) para publicações futuras. Além disso, a análise de outros instrumentos de diagnóstico utilizados na Universidade, como o Censo de Desenvolvimento de Servidores, poderia ter sido aproveitado na pesquisa. Porém, seria necessário estratificar os dados do Censo conforme a data de ingresso dos respondentes para isolar o grupo de servidores em estágio probatório e esse

procedimento não foi possível.

Ressalta-se a relevância de dar seguimento aos estudos ora iniciados com a finalidade de subsidiar políticas institucionais de desenvolvimento e de aprimoramento das questões que envolvem o estágio probatório na UFRGS. Espera-se que o material produzido a partir desse estudo, bem como os resultados da pesquisa, alcance representantes institucionais, no caso, a UFRGS, no sentido de promover reflexões e mudanças de ação em favor da formação dos servidores ingressantes. Pois, apesar da mestranda servir à área de gestão de pessoas da Universidade, o estudo, por si só, não é capaz de atingir patamares de disseminação do PE sem a sensibilização de outros atores institucionais.

Por fim, entende-se que o estudo possui alcance a outros contextos institucionais, que podem aproveitar essa investigação e o PE para adaptar às realidades locais, com a finalidade de promover uma FC contextualizada com as especificidades estruturais, regimentais, culturais e relacionais próprios. Para o campo da Educação, o estudo contribui para fundamentar a unificação dos profissionais da educação e a valorização social do setor público, por meio do desenvolvimento em dimensões que não só a profissional. Necessita-se reconhecer as experiências de vida dos sujeitos e considerá-los protagonistas do processo educativo. Nesse sentido, para o campo da EPT, a continuidade dos estudos pode contribuir para a superação de inúmeros desafios que se colocam à frente desse processo, como a difusão de conceitos reducionistas e instrumentalistas da profissionalização, os mecanismos de gestão pseudodemocráticos e a fragmentação das próprias instituições, entre outros.





## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, L. M. **Educação e Profissionalização no Serviço Público: a experiência da UFRGS com a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (2006-2018)**. Orientadora: Nalú Farenzena. 2021, 236f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2021.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a qualificação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 1 ed. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARONAS, R. L.; PONSONI, S. Uma análise de discurso de base enunciativa: notas de leitura sobre o percurso epistemológico de Dominique Maingueneau. **Revista Heterotópica**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 83–107, 2019. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/RevistaHeterotopica/article/view/48527>. Acesso em: 19 dez. 2021.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2020. 397 p.
- BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 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, Brasília, DF, 12 dez. 1991.
- BRASIL. **Decreto nº 2.794, de 1º de outubro de 1998**. Institui a Política Nacional de Capacitação dos Servidores para a Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D2794.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2794.htm). Acesso em: 13 mar. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de agosto de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2005/lei/11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/11091.htm). Acesso em: 06 jun. 2021.
- BRASIL. **Decreto 5.707, de 23 de fevereiro de 2006a**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato20042006/2006/Decreto/D5707.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato20042006/2006/Decreto/D5707.htm). Acesso em: 13 mar. 2020.
- BRASIL. **Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006b**. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm).

Acesso em: 06 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm). Acesso em: 06 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm). Acesso em: 06 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Trata sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa em ciências humanas e sociais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 maio 2016.

BRASIL. Ministério da Educação. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Diretoria de Avaliação. **Documento de Área 46: Ensino. 2019b**. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/ensino1.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2021.

BRASIL. **Catálogo de Teses e Dissertações**. 2021, [s.l.]. CAPES. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>. Acesso em: 23 dez. 2021.

BRASIL. **eduCAPES**. 2021, [s.l.]. CAPES. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/>. Acesso em: 23 dez. 2021.

CAREGNATO, R; MUTTI, R. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v.15, n. 4, p. 679-684, 2006.

CASTAMAN, A. S.; RODRIGUES, R. A. Considerações sobre gestão democrática e

participativa na Educação Profissional e Tecnológica. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico** (EDUCITEC). Manaus, v. 04, n. 08, p. 494-507, nov. 2018. Edição Especial.

CASTAMAN, A. S.; RODRIGUES, R. A. O trabalho como princípio educativo no ensino integrado ao médio. **Revista Eletrônica Científica Ensino Interdisciplinar** (RECEI). Mossoró, v. 6, n. 17, p. 301-314, 2020. Disponível em: <http://natal.uern.br/periodicos/index.php/RECEI/article/view/2291/2099>. Acesso em: 20 fev. 2021

ClAVATTA, M. O ensino integrado, a politecnicidade e a educação omnilateral. Por que lutamos? **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte. v.23, n.1, p. 187-205, jan./abr. 2014.

COSTA, F. L. História das reformas administrativas no Brasil: narrativas, teorizações e representações. **Revista do Serviço Público**. Brasília, v.59, n.3, p. 271-288, jul./set. 2008.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 1, 2010, Brasília. **Documento Final**. Brasília: MEC, 2010. Disponível em: [http://pne.mec.gov.br/images/pdf/CONAE2010\\_doc\\_final.pdf](http://pne.mec.gov.br/images/pdf/CONAE2010_doc_final.pdf). Acesso em: 08 jun. 2021.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 3., 2018a, Brasília. **Documento Referência**. Brasília: MEC, 2018. Disponível em: [http://fne.mec.gov.br/images/pdf/conaes/doc\\_referencia\\_conae\\_2018.pdf](http://fne.mec.gov.br/images/pdf/conaes/doc_referencia_conae_2018.pdf). Acesso em: 08 jun. 2021.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 3., 2018b, Brasília. **Documento Base – Relatório Final**. Brasília: MEC, 2018. Disponível em: [http://fne.mec.gov.br/images/Documento\\_Base\\_-\\_Relatorio\\_Final\\_da\\_CONAE\\_2018.pdf](http://fne.mec.gov.br/images/Documento_Base_-_Relatorio_Final_da_CONAE_2018.pdf). Acesso em: 08 jun. 2021

DICIO. **Dicionário Online de Português**. 2021, [s.l.]. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/>. Acesso em: 23 dez. 2021.

FERNANDES, M. W. A Formação continuada dos Profissionais da Educação na Educação Profissional e Tecnológica: o lugar ocupado pelo social. *In*: CASTAMAN, A. S.; VIEIRA, J. de A. (orgs.). **Gestão da Educação Profissional e Tecnológica: elementos para reflexão**. 1. Ed.Curitiba: CRV, 2018, v. 1, p. 49-58.

FERNANDES, M. W. **Formação Continuada para os Profissionais da Educação: contribuições para saberes e fazeres nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia**. 364f. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica), Instituto Federal do Rio Grande do Sul - *Campus* Porto Alegre, Porto Alegre, 2020.

FLICK, U. **Qualidade na pesquisa qualitativa**. Roberto Cataldo Costa (Trad.). Coleção Pesquisa Qualitativa, São Paulo: Bookman; Artmed, 2009.

FREITAS, I. A. Trilhas de desenvolvimento profissional: da teoria à prática. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 26, 2002, Salvador. **Anais...**, Salvador, 2002. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-cor-1336.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2020.

FREIRE, P. **Política e educação: ensaios**. São Paulo: Cortez Editora, 1993.  
FRIGOTTO, G. **Ensino médio integrado: concepção e contradições**. São Paulo: Cortez, 2005.

FRIGOTTO, G. Trabalho, Conhecimento, Consciência e a Educação do Trabalhador: Impasses Teóricos e Práticos. *In: GOMEZ, C. M. et al. Trabalho e Conhecimento: Dilemas na Educação do Trabalhador*. São Paulo: Cortez, 2002. p. 13-26.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. S.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO, 2011.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. *In: GODOI, C. K.; BANDEIRA DE MELO, R.; SILVA, A. B. (org.) Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva, 2006.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESPÍRITO SANTO - IFES. **Área de concentração**. 2017. Disponível em: <https://profep.ifes.edu.br/areadeconcentracao?start=3>. Acesso em: 23 fev. 2021.

IVANCEVICH, J. M. **Gestão de Recursos Humanos**. 10 ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.

KLERING, L. R.; PORSE, M. C. S.; GUADAGNIN, L. A. Novos caminhos da administração pública brasileira. **Análise**, v.21, n.1, p. 4-17, 2010.

KUENZER, A. Z. O Trabalho como Princípio Educativo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 68, p. 21-28, fev. 1989. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/cp/article/view/1118>. Acesso em: 26 jul. 2021.

LARENTIS, F. *et al.* Aprendizagem organizacional e relacionamentos interorganizacionais: um estudo de casos múltiplos. **BASE-Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 11, n. 4, p. 347-366, 2014.

LE BOTERF, G. **Compétence et navigation professionnelle**. Paris: Éditions d'Organisation, 1999.

LEITE, P. S. C. Materialismo Histórico-Dialético e suas relações com a pesquisa

participante: contribuições para pesquisas em mestrados profissionais. **Revista Anhanguera**. São Paulo. v.18, n.1, jan./abr. 2018a.

LEITE, P. S. C. Produtos Educacionais em Mestrados Profissionais na Área de Ensino: uma proposta de avaliação coletiva de materiais educativos. **Atas do 7º Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa**. Fortaleza, v.1, p. 330-339, jul. 2018b. Disponível em <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2018/article/view/1656>. Acesso em: 07 mar. 2020

LIBÂNEO, J. C. As práticas de organização e gestão da escola e a aprendizagem de professores e alunos. **Presente!** Revista de Educação, CEAP-Salvador, p. 39-45, jan./abr. 2009.

LIBÂNEO, J. C.; OLIVEIRA, J. F. de; TOSCHI, M. S. **Educação escolar: Políticas, Estrutura e Organização**. São Paulo: Cortez, 2017.

LOPE, J. R. F. S.; COSTA, P. L. S. Identidade institucional e Gestão Participativa nos Institutos Federais: possibilidades de fortalecimento e ressignificação a partir do PDI. *In: XIV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU*. 2014, Florianópolis. **Anais...**, Florianópolis, 2014.

LUCENA, C. Educação e trabalho – interfaces do mercado. *In: LOMBARDI, J. C. (org.) Temas de Pesquisa em Educação*. SP: HISTEDBR/Autores Associados, 2003. p. 143-159.

LUNKES, K. W.; KERBES, F.; CASTAMAN, A. S. Formação continuada para profissionais da educação do setor público federal. **Debates em Educação**, [S. l.], v. 13, n. 31, p. 1132 - 1153, 2021. Disponível em: <https://www.seer.ufal.br/index.php/debateseducacao/article/view/11940>. Acesso em: 23 dez. 2021.

LUNKES, K. W.; CASTAMAN, A. S. Organização e memória da formação continuada dos servidores técnico-administrativos em Educação: considerações a partir do trabalho como princípio educativo. *In: Pizzato, M. C.; Monteiro C. E., Soares, R. (org.) Educação Profissional e Tecnológica: Práticas, organização e memórias*. Belo Horizonte: Poisson, 2021.

MOURA, D. H. Ensino médio integrado: subsunção aos interesses do capital ou travessia para a formação humana integral? *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 705-720, jul./set. 2013.

MOURAO, L.; MONTEIRO, A. C. Desenvolvimento profissional: Proposição de um modelo conceitual. *Estud. psicol. (Natal)*, Natal, v. 23, n. 1, p. 33-45, mar. 2018. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2018000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2018000100005&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 26 mar. 2022.

NÓVOA, A. *Formação de professores e trabalho pedagógico*. Lisboa: Educa, 2002.

PACHECO, E. (org.) *Institutos Federais: Uma Revolução da Educação Profissional e*

Tecnológica. São Paulo: Editora Moderna, 2011.

PAHO. **Organização Pan-Americana da Saúde**. 2021, [s.l.]. Escritório Regional para as Américas da Organização Mundial da Saúde. Disponível em: <https://www.paho.org/en>. Acesso em: 23 dez. 2021.

PASQUALLI, R.; VIEIRA, J. de A.; CASTAMAN, A. S. Produtos educacionais na formação do mestre em educação profissional e tecnológica. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico** (EDUCITEC). Manaus, v. 04, n. 07, p. 106-120, jun. 2018.

PRIBERAM. **Dicionário**. 2021, [s.l.]. Priberam Informática, S.A. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/>. Acesso em: 23 dez. 2021.

RAMOS, M. **Concepção de Ensino Médio Integrado à Educação Profissional**. Palestra promovida no seminário promovido pela Secretaria de Educação do Estado do Pará, nos dias 08 e 09 de maio de 2008.

RECHZIEGEL, W.; VANALLE, R.M. Novas práticas de recursos humanos e a competitividade. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 20, 2000, São Paulo. **Anais...**São Paulo, 2000.

RIZZATTI, I. M. *et al.* Os produtos e processos educacionais dos programas de pós-graduação profissionais: proposições de um grupo de colaboradores. **ACTIO: Docência em Ciências**, Curitiba, v. 5, n. 2, p. 1-17, mai./ago. 2020. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/actio/article/view/12657>. Acesso em: 20 dez. 2021.

SACRISTÁN, J. G. **Poderes Instáveis em Educação**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

ROSSI, F.; HUNGER, D. As etapas da carreira docente e o processo de formação continuada de professores de Educação Física. **Revista brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 323-338, abr./jun. 2012. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1807-55092012000200014&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1807-55092012000200014&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 30 abr. 2021.

SANTOS, M. S. dos. Sobre a autonomia das novas identidades coletivas: alguns problemas teóricos. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 13, n. 38, [s.p.], Oct. 1998. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v13n38/38myrian.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2020.

SAVIANI, D. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, p. 152-165, jan./abr. 2007. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782007000100012&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782007000100012&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 29 fev. 2020.

SHEIN, E. H. **Cultura Organizacional e Liderança**. Tradução de Ailton Bonfim Brandão. São Paulo: Atlas, 2009.

SILVA, M. A. da. Qualidade social da educação pública: algumas aproximações.



**Cad. CEDES**, Campinas, v. 29, n. 78, p. 216-226, ago. 2009. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-32622009000200005&lng=en&nrm=isso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32622009000200005&lng=en&nrm=isso). Acesso em: 05 dez. 2019.

SILVEIRA, F. da R.; CASTAMAN, A. S. Formação continuada de profissionais da educação: problematizações na educação profissional e tecnológica. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico (EDUCITEC)**, Manaus, v. 6, p. 1-15, 2020. Disponível em: <https://sistemascmc.ifam.edu.br/educitec/index.php/educitec/article/view/934/476>. Acesso em: 15 ago. 2020.

STAKE, R.E. **Handbook of qualitative research**. London: Sage, 1994.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Conselho Universitário. **Decisão nº 047/2007**. Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/145183?locale-attribute=en>. Acesso em: 06 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Portaria nº 1.583, de 31 de março de 2009**. Institui, em conformidade com o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento da UFRGS, o Plano de Capacitação intitulado Formação Integral de Servidores da UFRGS. Disponível em [http://www.ufrgs.br/edufrgs/wp-content/uploads/2019/08/Portaria\\_1583\\_31032009-1.pdf](http://www.ufrgs.br/edufrgs/wp-content/uploads/2019/08/Portaria_1583_31032009-1.pdf). Acesso em: 20 nov. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Portaria nº 1.191, de 28 de fevereiro de 2013**. Declara que o Plano de Capacitação intitulado Formação Integral de Servidores da UFRGS, instituído pela Portaria nº 1583, de 31 de março de 2009, passa a vigorar, a partir de 1º de janeiro de 2013, com acepções e alterações decorrentes da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Disponível em: [http://www.ufrgs.br/edufrgs/wp-content/uploads/2019/08/Portaria\\_1191\\_280213-1.pdf](http://www.ufrgs.br/edufrgs/wp-content/uploads/2019/08/Portaria_1191_280213-1.pdf). Acesso em: 20 nov. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Escola de Desenvolvimento de Servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. **Projeto de Implementação** (2013). Documento interno que está arquivado na Superintendência de Gestão de Pessoas da UFRGS.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Pró-Reitoria de Graduação. **Instrução Normativa nº 04/2014**. Quanto à organização e desenvolvimento do Programa de Atividades de Aperfeiçoamento Docente. Disponível em: [https://www.ufrgs.br/edufrgs/wpcontent/uploads/2019/08/Instrucao\\_normativa\\_PAAP\\_04\\_2014.pdf](https://www.ufrgs.br/edufrgs/wpcontent/uploads/2019/08/Instrucao_normativa_PAAP_04_2014.pdf). Acesso em: 25 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Plano de Desenvolvimento Institucional: PDI 2016-2020: Construa o futuro da UFRGS**. Porto Alegre: UFRGS, 2016. Disponível em: [http://www.ufrgs.br/pdi/PDI\\_2016a2026\\_UFRGS.pdf](http://www.ufrgs.br/pdi/PDI_2016a2026_UFRGS.pdf). Acesso em: 06 jun. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Portaria nº 2.286, de 17 de março de 2020a**. Suspende atividades presenciais de ensino na Universidade. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/saudecoletiva/portaria-ufrgs-no-2286-2020-suspende-as-atividades-presenciais-de-16-de-marco-a-05-de-abril-de-2020/view>. Acesso em: 24 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Portaria nº 2.291, de 17 de março de 2020b**. Orienta sobre providências em período excepcional. Disponível em: [http://igeo.ufrgs.br/ig/images/editais2020/Port2291\\_2020.pdf](http://igeo.ufrgs.br/ig/images/editais2020/Port2291_2020.pdf). Acesso em: 24 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Superintendência de Gestão de Pessoas. **Escola de Desenvolvimento de Servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (EDUFRGS)**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/edufrgs/>. Acesso em: 07 dez. 2021.

VIEIRA, J. de A.; VIEIRA, M. M. M.; BELUCAR, M. C. A. Formação continuada de professores da educação profissional: particularidades e ações necessárias. **Revista Eletrônica Científica Ensino Interdisciplinar (RECEI)**, Mossoró, v. 4, n. 10, p. 100-117, 2018. Disponível em: <http://natal.uern.br/periodicos/index.php/RECEI/article/view/1058/974>. Acesso em: 29 ago. 2020.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

WEISZFLOG, H. C. **Pessoa, personalidade e intransmissibilidade dos direitos de personalidade: proposta para fundamentação da tutela *post mortem***. Orientadora: Maria Helena Marques Braceiro Daneluzzi. 2016. 172 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, São Paulo, 2016.



APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL

TRILHA DE  
APRENDIZAGEM

INICIAÇÃO DOS  
PROFISSIONAIS DA  
EDUCAÇÃO AO SERVIÇO  
PÚBLICO NA UFRGS:

*um guia sobre os percursos  
institucionais*

KAREN WERLANG LUNKES  
ANA SARACASTAMAN

## SUMÁRIO

<b>I APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>II FORMAÇÃO CONTINUADA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO NO CONTEXTO DO SERVIÇO PÚBLICO.....</b>	<b>8</b>
<b>III TRILHA DE APRENDIZAGEM: INICIAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO NA UFRGS.....</b>	<b>12</b>
<b>1. ACOLHIMENTO E IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL .....</b>	<b>17</b>
<b>1.1 Acolhimento .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2 O Profissional da Educação.....</b>	<b>19</b>
<b>1.3 O Servidor Público.....</b>	<b>20</b>
<b>2. CONHECENDO A UFRGS.....</b>	<b>22</b>
<b>2.1 Breve História da UFRGS .....</b>	<b>23</b>
2.1.1 Atuação na Sociedade .....	26
2.1.2 Colocação em <i>Rankings</i> .....	27
2.1.3 A UFRGS em Números .....	29
<b>2.2 Estrutura Física da UFRGS.....</b>	<b>30</b>
<b>2.3 Estrutura Organizacional da UFRGS.....</b>	<b>31</b>
<b>2.4 Funcionamento da UFRGS .....</b>	<b>38</b>
2.4.1 Diretrizes Institucionais .....	38
2.4.2 Graduação .....	43
2.4.3. Pós-Graduação .....	44
2.4.4 Pesquisa .....	45
2.4.5 Extensão .....	48
2.4.6 Assuntos Estudantis, Restaurantes Universitários, Lazer, Inclusão e Acessibilidade .....	51
2.4.7 Inovação e Relações Institucionais .....	53
2.4.8 Planejamento e Controladoria.....	54
2.4.9 Gestão de Pessoas.....	55
2.4.10 Infraestrutura.....	57
2.4.11 Educação a Distância e Ensino Remoto .....	60
2.4.12 Comunicação .....	61
2.4.13 Bibliotecas .....	62

<b>2.5 Serviços .....</b>	<b>62</b>
2.5.1 Catálogos de Serviços .....	63
2.5.2 Principais Serviços para o ingressante.....	65 <b>Erro! Indicador não definido.</b>
2.5.3 Principais Serviços para o ingressante realizados via Portal do Servidor/Portal de Serviços.....	69
2.5.4 Principais Serviços para o ingressante do Catálogo de TI .....	73
<b>3. SERVIÇO PÚBLICO .....</b>	<b>74</b>
<b>3.1 Governo, Estado e Administração Pública .....</b>	<b>75</b>
3.1.1 Direito e Constituição Federal .....	75
3.1.2 Direito Administrativo.....	77
3.1.3 Estrutura da Gestão Pública, Sistemas Informatizados e Controle.....	78
3.1.4 Gerenciamento Público .....	79
<b>3.2 Ética no Serviço Público .....</b>	<b>80</b>
<b>3.3 Atendimento ao Cidadão .....</b>	<b>81</b>
<b>3.4 Previdência .....</b>	<b>82</b>
<b>4. CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO .....</b>	<b>83</b>
4.1 Estágio Probatório .....	84
4.2 Formas de Desenvolvimento nas Carreiras .....	84
4.2.1 Técnicos Administrativos em Educação .....	86
4.2.2 Docentes .....	86
4.3 Incentivos ao Desenvolvimento.....	88
<b>5. INSTRUMENTALIZAÇÃO PARA O TRABALHO E TEMAS DE INTERESSE</b>	<b>88</b>
5.1 SEI.....	88
5.2 Trabalho Remoto, Trabalho em Equipe e Liderança .....	90
5.3 Acessibilidade.....	91
5.4 Diversidade.....	93
5.5 Redação Oficial, Comunicação e Gestão de Documentos .....	93
5.6 Licitações e Compras no Serviço Público.....	95
5.7 Formação de Fiscais e Gerentes de Contratos .....	96
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>97</b>



## I APRESENTAÇÃO

**Prezado(a) profissional da educação, servidor(a) público(a) ingressante,**

**E**ste material é dedicado a **você** que, no período do estágio probatório, tem o desafio de integrar-se à instituição, conhecer os meandros da administração pública e, principalmente, construir uma identidade profissional que conduza à realização pessoal e no trabalho ao longo da vida. Certamente é apenas uma iniciativa que visa a contribuir num processo que envolve outros atores e ações institucionais. Não obstante, é um esforço que busca dar visibilidade ao grupo de pessoas nessa situação e à importância da formação durante uma fase crítica de adaptação ao espaço institucional e à nova carreira que impactará no desempenho e na qualificação do processo educativo do Sistema Nacional de Educação.

O Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) oferecido pela Instituição Associada, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) - *Campus* Porto Alegre, inserido na área de Ensino da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) conduziu o processo de elaboração de uma **formação continuada** direcionada ao público de servidores em estágio probatório em uma instituição federal de ensino (IFE), no caso a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Concretizada neste livro eletrônico, configura-se em uma **trilha de aprendizagem** na qual o percurso educativo indicado possui foco em estratégias transversais e interdisciplinares, ancorando-se no **trabalho como princípio educativo** e na busca pela **formação humana integral** e significativa dos sujeitos, a fim de promover transformações do meio social e cultural no qual estão inseridos.

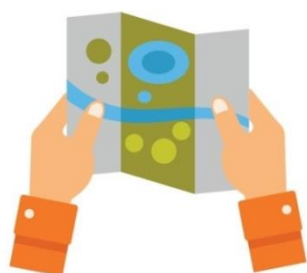
O estudo foi realizado na linha de pesquisa “Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT)” que trata dos aspectos pedagógicos e regulamentares para a concepção e organização do espaço educativo. Assim, a pesquisa desenvolvida entre 2019-2021 **“FORMAÇÃO CONTINUADA: contribuições para o desenvolvimento do servidor público em estágio probatório”** preocupou-se em conciliar aquelas premissas com as diferentes leis e normas do serviço público, da educação nacional e da instituição na qual será desenvolvida a formação sem deixar de considerar seus traços culturais.

Sua elaboração é fruto da análise de manifestações de servidores em estágio probatório sobre a experiência do ingresso na UFRGS, representando diversos sentimentos e percepções quanto a vivências individuais e coletivas em distintas realidades. Especificamente quanto à colaboração da capacitação para a integração do servidor ingressante avaliou-se a formação “Trilha de Aprendizagem Iniciação ao Serviço Público na UFRGS” proposta pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS). Um dos pontos mais relevantes foi a evidente dificuldade em conhecer a estrutura e o funcionamento da Instituição, seja pela dimensão estrutural, a complexidade das relações institucionais ou o espaço físico robusto e as grandes distâncias. Ainda que a Universidade possua diversos meios de comunicação, muitas informações estão dispersas, o que dificulta o acesso a elas.

▶ Diante disso, compreende-se o anseio dos novos servidores em ter uma referência para identificar as principais ações a serem tomadas no início da vida funcional. Portanto, o material foi cuidadosamente elaborado para esse público, comunicando de forma clara e objetiva os tópicos de interesse prático e oferecendo oportunidades de reflexão teórico-crítica a respeito da nova carreira, da Instituição de Ensino na qual ingressam e, especialmente, da **integração ao grupo de profissionais da educação servidores públicos federais**, composto por professores e por técnicos administrativos em educação.

Nesse sentido, busca oferecer subsídios que favoreçam a convivência nas relações que estão sendo estabelecidas entre colegas, alunos, comunidade e instituição. O propósito é contribuir para o desenvolvimento dos sujeitos, apresentando **um caminho** - que pode ser trilhado por **diferentes percursos** de acordo com a realidade pessoal e circunstancial de cada indivíduo - em direção à formação de servidores, profissionais da educação, cientes de seus direitos e deveres e, mais do que isso, de seu papel social ao atuar em uma IFE.

### Desejamos a todos uma ótima leitura!



O material é repleto de *links* para *sites*, vídeos, artigos e cursos, entre outros. Também há *links* internos, como no sumário, para uma leitura não linear, oferecendo uma experiência de aprendizagem interativa e dinâmica.

[Basta dar um clique nos \*links\* do documento e do sumário!](#)



**APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA TRILHA DE  
APRENDIZAGEM "INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO NA UFRGS" (direcionado  
aos servidores em estágio probatório)**

PERFIL:

1. Categoria profissional:

- Técnico-Administrativo em Educação
- Professor do Magistério Superior
- Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

2. Nível de escolaridade:

- Fundamental
- Médio
- Técnico
- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-doutorado

3. Idade:

- 18 a 25  26 a 30  31 a 40  41 a 50  51 a 60  Mais de 60

4. Gênero: \_\_\_\_\_

5. Tempo de exercício na UFRGS:

- 0 a 12 meses  13 a 24 meses  24 a 36 meses

AUTOPERCEPÇÃO:

Para as questões desta sessão, estimar sua resposta conforme a seguinte escala:

- 1 - Nunca
- 2 - Poucas vezes
- 3 - Às vezes
- 4 - Muitas vezes
- 5 - Sempre

6. Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se identifica como profissional da educação?

- |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| Nunca                    | Poucas vezes             | Às vezes                 | Muitas vezes             | Sempre                   |

6.1 Comente (opcional):

7. O quanto você avalia ter de conhecimento acerca da responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

8. Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se identifica como servidor público federal ciente de sua responsabilidade social, seus direitos e obrigações?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5
Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Muitas vezes	Sempre

8.1 Comente (opcional):

9. O quanto você avalia ter de conhecimento acerca dos objetivos institucionais e da missão desta Universidade?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

10. Com que frequência você se sente capaz de atuar em consonância aos objetivos institucionais e à missão desta Universidade, tendo conhecimento sobre eles?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5
Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Muitas vezes	Sempre

10.1 Comente (opcional):

11. Com que frequência, nas situações de trabalho de vida, você se sente integrado, com sentimento de pertencimento a esta Universidade?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5
Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Muitas vezes	Sempre

11.1 Comente (opcional):

12. Na sua opinião, de que forma a capacitação destinada a servidores em estágio



probatório na UFRGS poderia contribuir para a formação da identidade profissional e para a interação com a Universidade? (obrigatória)

AVALIAÇÃO DA TRILHA DE APRENDIZAGEM "INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO NA UFRGS":

13. Logo após a posse, você tomou conhecimento das oportunidades de ações de aperfeiçoamento empreendidas pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS)?

- Sim
- Não

14. Em caso afirmativo na questão anterior, você tomou conhecimento do conjunto de ações de aperfeiçoamento sob a forma de Trilha de Desenvolvimento, intitulada Trilha de Iniciação ao Serviço Público na UFRGS?

- Sim
- Não

15. Independentemente da resposta na questão anterior, você tomou conhecimento de alguma das ações de aperfeiçoamento listadas abaixo? Quais?

- Bem-Vindo à UFRGS
- Conecte-se: Treinamento Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo I - Conhecendo as funcionalidades do Sistema
- Integração Institucional
- Estágio Probatório na UFRGS: um percurso de desenvolvimento profissional
- Estrutura e Funcionamento da UFRGS
- Princípios administrativos e estrutura jurídica da administração pública
- Visita guiada aos prédios históricos da UFRGS
- Pensando sobre a carreira de vida e de trabalho.
- Não tomei conhecimento

16. Você realizou alguma das ações de aperfeiçoamento listadas abaixo? Quais?

- Bem-Vindo à UFRGS
- Conecte-se: Treinamento Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo I - Conhecendo as funcionalidades do Sistema
- Integração Institucional
- Estágio Probatório na UFRGS: um percurso de desenvolvimento profissional
- Estrutura e Funcionamento da UFRGS
- Princípios administrativos e estrutura jurídica da administração pública
- Visita guiada aos prédios históricos da UFRGS
- Pensando sobre a carreira de vida e de trabalho.
- Não realizei nenhuma das ações

17. Em alguma das ações de aperfeiçoamento listadas anteriormente você se inscreveu, mas não foi selecionado?

- Me inscrevi, mas não fui selecionado

- Me inscrevi, mas não tive minha inscrição certificada pela chefia  
 Não me inscrevi

18. Se você marcou "a" ou "b" na pergunta anterior, qual ou quais foram as ações de aperfeiçoamento cuja participação foi impossibilitada e mediante qual justificativa?

19. Responda apenas se você participou de alguma das ações listadas anteriormente. Você considera que a participação foi importante para sua integração na UFRGS e sua iniciação como servidor(a) público(a), conforme escala a seguir?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

19.1 Comente (opcional):

20. Quais temáticas você sugere para favorecer sua integração na UFRGS e sua iniciação como servidor(a) público(a), que aparentemente não são abordadas nas ações de aperfeiçoamento listadas anteriormente?

#### AVALIAÇÃO DAS DEMAIS AÇÕES PROMOVIDAS PELA EDUFRGS:

21. Você participou de outras ações de aperfeiçoamento promovidas pela EDUFRGS que não foram elencadas anteriormente?

- Sim.  
 Não.

22. Em caso afirmativo, qual sua avaliação sobre elas, conforme escala a seguir?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Ruim	Regular	Bom	Muito bom	Ótimo

23. Comente sua avaliação sobre a(s) ação(ões) realizada(s) (opcional):

24. Você teve algum problema relacionado à certificação da chefia ou à seleção que tenha impedido sua participação em alguma ação de aperfeiçoamento?

- a) Me inscrevi, tive a certificação da chefia, mas não fui selecionado(a).  
b) Me inscrevi, mas não tive minha inscrição certificada pela chefia.  
c) NUNCA ME INSCREVI (em ações de aperfeiçoamento).  
d) NÃO TIVE PROBLEMAS.

24.1 Se você marcou "a" ou "b" na pergunta anterior, qual ou quais foram as ações cuja participação foi impossibilitada e mediante qual justificativa?

25. Você recebe apoio/incentivo dos colegas e chefia para participar das ações de aperfeiçoamento, conforme escala a seguir?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

25.1 Comente (opcional)

26. Você tem preferência por alguma modalidade de ação de aperfeiçoamento?

- Presencial
- A distância
- Semipresencial
- Indiferente

27. Você gostaria de ter oportunidade de realizar atividades complementares após a realização de ações de aperfeiçoamento, conforme escala a seguir?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

28. Você considera que a indicação de materiais complementares, pertinentes aos temas das ações de aperfeiçoamento, pode facilitar o acesso às informações e o processo de aprendizagem? Qual(is) dos seguintes recursos é(são) de sua preferência?

- Legislação
- Artigos científicos
- Reportagens
- Vídeos
- Filmes
- Não considero importante

29. Informe que outro recurso poderia ser utilizado.

30. Deixe seus comentários sobre sua experiência como servidor(a) em estágio probatório na UFRGS.



**APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA TRILHA DE APRENDIZAGEM "INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO NA UFRGS" (direcionado aos gestores que têm servidores em estágio probatório na sua equipe)**

PERFIL:

1. Categoria profissional:

- Técnico-Administrativo em Educação
- Professor do Magistério Superior
- Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

2. Nível de escolaridade:

- Fundamental
- Médio
- Técnico
- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-doutorado

3. Idade:

- 18 a 25  26 a 30  31 a 40  41 a 50  51 a 60  Mais de 60

4. Gênero: \_\_\_\_\_

5. Tempo que ocupa cargo de gestão:

- 0 a 3 anos  4 a 7 anos  8 a 10 anos  mais de 10 anos

AVALIAÇÃO DA TRILHA DE APRENDIZAGEM "INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO NA UFRGS":

6. Enquanto chefia de servidor em estágio probatório, você tomou conhecimento das oportunidades de ações de aperfeiçoamento empreendidas pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS)?

- Sim
- Não

7. Independentemente da resposta na questão anterior, você tomou conhecimento de alguma das ações de aperfeiçoamento listadas abaixo? Quais?

- Bem-Vindo à UFRGS
- Conecte-se: Treinamento Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo I - Conhecendo as funcionalidades do Sistema
- Integração Institucional
- Estágio Probatório na UFRGS: um percurso de desenvolvimento profissional
- Estrutura e Funcionamento da UFRGS

- Princípios administrativos e estrutura jurídica da administração pública
- Visita guiada aos prédios históricos da UFRGS
- Pensando sobre a carreira de vida e de trabalho.
- Não tomei conhecimento

8. Você indicou aos servidores em estágio probatório de sua equipe a realização de alguma das ações de aperfeiçoamento listadas abaixo? Quais?

- Bem-Vindo à UFRGS
- Conecte-se: Treinamento Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo I - Conhecendo as funcionalidades do Sistema
- Integração Institucional
- Estágio Probatório na UFRGS: um percurso de desenvolvimento profissional
- Estrutura e Funcionamento da UFRGS
- Princípios administrativos e estrutura jurídica da administração pública
- Visita guiada aos prédios históricos da UFRGS
- Pensando sobre a carreira de vida e de trabalho.
- Não indiquei nenhuma das ações

9. Responda apenas se o(a) servidor(a) em estágio probatório de sua equipe participou de alguma das ações listadas anteriormente. Você considera que a participação foi importante para sua integração na UFRGS e sua iniciação como servidor(a) público(a), conforme escala a seguir?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

10. Quais temáticas você sugere para favorecer a integração do(a) servidor(a) em estágio probatório na UFRGS e sua iniciação como servidor(a) público(a), que aparentemente não são abordadas nas ações de aperfeiçoamento listadas anteriormente?

#### AVALIAÇÃO DAS DEMAIS AÇÕES PROMOVIDAS PELA EDUFRGS:

11. O servidor em estágio probatório de sua equipe participou de outra ação de aperfeiçoamento promovida pela EDUFRGS que não foi elencada anteriormente?

- Sim.
- Não.

12. Em caso afirmativo na questão anterior, qual sua avaliação sobre ela(s): conforme escala a seguir?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Ruim	Regular	Bom	Muito bom	Ótimo

13. Você considera importante que o servidor em estágio probatório participe de ações de aperfeiçoamento, conforme escala a seguir?

( )	( )	( )	( )	( )
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

14. Deixe seus comentários sobre sua experiência como chefe de servidor em estágio probatório na UFRGS.





**APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL  
PELOS PARTICIPANTES DA PESQUISA (direcionado aos servidores em  
estágio probatório)**

PERFIL:

1. Categoria profissional:

- Técnico-Administrativo em Educação  
 Professor do Magistério Superior  
 Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

2. Nível de escolaridade:

- Fundamental  
 Médio  
 Técnico  
 Graduação  
 Especialização  
 Mestrado  
 Doutorado  
 Pós-doutorado

3. Idade:

- 18 a 25  26 a 30  31 a 40  41 a 50  51 a 60  Mais de 60

4. Gênero: \_\_\_\_\_

5. Tempo de exercício na UFRGS:

- 0 a 12 meses  13 a 24 meses  24 a 36 meses

AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL POR CATEGORIAS:

As questões a seguir devem ser respondidas com base em sua análise e avaliação do produto educacional proposto pela pesquisadora sob a perspectiva de um sujeito potencialmente alvo de sua implementação.

6. Considerando a ATRATIVIDADE do material, qual sua avaliação geral sobre o produto, de acordo com a escala abaixo?

- |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| Ruim                     | Regular                  | Bom                      | Muito bom                | Ótimo                    |

Quanto ao seu ENVOLVIMENTO: considere as próximas perguntas.

7. Você se reconhece como destinatário do material desenvolvido?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

8. Você se sente encorajado a realizar as ações propostas pelo material?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

9. Você recomendaria o produto a colegas que estejam em estágio probatório?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

Quanto a sua **COMPREENSÃO**: considere as próximas perguntas.

10. Você considera o conteúdo desenvolvido adequado para sua finalidade?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

11. Você considera a linguagem utilizada de fácil entendimento?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

Quanto a sua **ACEITAÇÃO**: considere as próximas perguntas.

12. Você considera que o formato do produto é adequado para sua finalidade?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

13. Você considera que os elementos visuais, cores e imagens selecionadas facilitam a apreensão do conteúdo?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

Quanto ao ALCANCE DOS OBJETIVOS: Considere as próximas perguntas.

14. Você considera que o produto pode contribuir na construção da identidade do profissional da educação?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

15. Você considera que o produto pode contribuir na construção da identidade do servidor público federal, no contexto universitário, ciente de sua responsabilidade social, seus direitos e obrigações?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

16. Você considera que o produto pode contribuir para a integração institucional e no sentimento de pertencimento a esta Universidade?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

17. Você considera que o produto pode contribuir para uma atuação profissional em consonância aos objetivos institucionais e à missão desta Universidade?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

18. A partir de sua experiência ao entrar em contato com esse produto educacional, você se sente motivado a tomar conhecimento das demais oportunidades de ações de aperfeiçoamento empreendidas pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS)?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

19. Qual sua sugestão de melhoria?

**APÊNDICE E – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL  
PARA OS PARTICIPANTES (direcionado aos gestores que têm servidores em  
estágio probatório na sua equipe)**

PERFIL:

1. Categoria profissional:

- Técnico-Administrativo em Educação  
 Professor do Magistério Superior  
 Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

2. Nível de escolaridade:

- Fundamental  
 Médio  
 Técnico  
 Graduação  
 Especialização  
 Mestrado  
 Doutorado  
 Pós-doutorado

3. Idade:

- 18 a 25  26 a 30  31 a 40  41 a 50  51 a 60  Mais de 60

4. Gênero: \_\_\_\_\_

5. Tempo que ocupa cargo de gestão:

- 0 a 3 anos  4 a 7 anos  8 a 10 anos  mais de 10 anos

AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL POR CATEGORIAS:

As perguntas a seguir devem ser respondidas com base em sua avaliação do produto educacional proposto pela pesquisadora sob a perspectiva do gestor que tem servidor em estágio probatório na sua equipe, um sujeito potencialmente alvo de sua implementação.

6. Considerando a ATRATIVIDADE do material, qual sua avaliação geral sobre o produto, de acordo com a escala abaixo?

- |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| Ruim                     | Regular                  | Bom                      | Muito bom                | Ótimo                    |

Quanto ao seu ENVOLVIMENTO:

7. Você recomendaria o produto a servidores que estejam em estágio probatório?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

Quanto ao ALCANCE DOS OBJETIVOS:

8. Você considera que o produto pode contribuir na construção da identidade do profissional da educação?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

9. Você considera que o produto pode contribuir na construção da identidade do servidor público federal, no contexto universitário, ciente de sua responsabilidade social, seus direitos e obrigações?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

10. Você considera que o produto pode contribuir para a integração institucional e no sentimento de pertencimento a esta Universidade?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

11. Você considera que o produto pode contribuir para uma atuação profissional em consonância aos objetivos institucionais e à missão desta Universidade?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

12. A partir de sua experiência ao entrar em contato com esse produto educacional, você se sente motivado a tomar conhecimento das oportunidades de ações de aperfeiçoamento empreendidas pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS)?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

13. Qual sua sugestão de melhoria?





## APÊNDICE F – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL PARA A BANCA REPRESENTANTE DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS DA UFRGS

As perguntas a seguir devem ser respondidas com base em sua avaliação do produto educacional proposto pela pesquisadora sob a perspectiva de membro integrante da área de gestão de pessoas da UFRGS, relacionada ao desenvolvimento de pessoal e responsável por sua possível implementação a nível institucional.

1. Considerando a atratividade do material, qual sua avaliação geral sobre o produto, de acordo com a escala abaixo?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Ruim	Regular	Bom	Muito bom	Ótimo

Para as questões de 2 a 9, mensurar sua resposta conforme a seguinte escala:

- 1 - Nada
- 2 - Pouco
- 3 - Indiferente
- 4 - Bastante
- 5 - Muito

2. Você considera o conteúdo desenvolvido adequado para sua finalidade e alinhado aos valores e à missão da Universidade?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

3. Você considera que o formato do produto é adequado para sua finalidade e necessidade de alcance institucional?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

4. Você considera que os elementos visuais, cores e imagens selecionadas estão alinhados à identidade visual da UFRGS?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

## QUANTO AO ALCANCE DOS OBJETIVOS:

5. Você considera que o produto pode contribuir para a construção da identidade do profissional da educação no contexto da UFRGS?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

6. Você considera que o produto pode contribuir para construção da identidade do servidor público federal, no contexto universitário, ciente de sua responsabilidade social, seus direitos e obrigações?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

7. Você considera que o produto pode contribuir para a integração institucional e o sentimento de pertencimento a esta Universidade?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

8. Você considera que o produto pode contribuir para uma atuação profissional em consonância aos objetivos institucionais e à missão desta Universidade?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

9. Você considera que o produto educacional pode fazer parte das ações de aperfeiçoamento empreendidas pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS) e difundidas pelos diferentes locais da Universidade?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Indiferente	Bastante	Muito

10. Qual sua sugestão de melhoria?

**APÊNDICE G – RESPOSTAS DESCRITIVAS DO QUESTIONÁRIO DE  
AVALIAÇÃO DA TRILHA DE APRENDIZAGEM "INICIAÇÃO AO SERVIÇO  
PÚBLICO NA UFRGS" (direcionado aos servidores em estágio probatório)**

**Tabela 4 – Autopercepção como profissional da educação – TAE**

<b>Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se identifica como profissional da educação?</b>		
1 - NUNCA	1	1,89%
T48 - "Não lido com a educação propriamente dita, meu trabalho é bem administrativo, por esse motivo não me considero uma profissional da educação."		
2 - POUCAS VEZES	10	18,87%
T11 - "Me considero mais um profissional da área administrativa que da educação." 68 - "Me identifico primeiramente como profissional da saúde, atuando no setor da educação." T105 - "Muitas vezes tenho impressão que os servidores técnico-administrativos não são considerados profissionais da educação pela comunidade universitária."		
3 - ÀS VEZES	18	33,96%
T48 - "Acredito na importância do bibliotecário para o desempenho das atividades de ensino, pesquisa e extensão. E acredito que devemos todos nos identificar com o nosso objetivo final que é a aprendizagem dos alunos." T50 - "Pois, no ensino superior os servidores técnicos dificilmente não são vistos semelhantes ao quadro administrativo pertencentes do ensino básico e fundamental considerados funcionários da educação." T53 - "Não sinto que minha contribuição na formação de bons profissionais é boa o suficiente." T77 - "Me sinto parte responsável pela qualidade da vida acadêmica dos alunos." T114 - "Por estar numa área mais de apoio técnico e não estar diretamente relacionada ao ambiente das aulas, não me identifico com muita frequência como profissional da educação." T117 - "Pelo fato das atividades desenvolvidas não estarem diretamente ligadas as atividades de educação da Universidade."		
4 - MUITAS VEZES	13	24,53%
T12 - "O fato de trabalhar com alunos da graduação e da pós graduação no desenvolvimento dos trabalhos, nós garante essa visão." T38 - "Deixo de colocar sempre, já que despertei para a importância real como realização profissional mais tarde." T107 - "Apesar de não dar aulas, tenho contato direto com vários alunos e contribuo para a formação deles compartilhando meu conhecimento." T116 - "A falta de professores para a demanda da universidade, por exemplo."		
5 - SEMPRE	11	20,75%

T6 - “Educação é fundamental.”  
 T8 - “Minhas atividades diárias estão sempre relacionadas a dar suporte às atividades finalística de educação.”  
 T24 - “Atuo no atendimento de ingresso na graduação, de candidatos e alunos da instituição diariamente.”  
 T83 - “Atendimento constante a alunos reforçam este pensamento.”  
 T85 - “Ao ensinar minhas filhas, e no setor onde trabalho.”  
 T98 - “Convivo com alunos diariamente, já trabalhei em uma escola de ensino fundamental estadual e cursei Magistério (curso Normal) até o segundo semestre. Portanto essas convivências me propiciaram experiências com o comportamento de adolescentes e crianças. Uso esse conhecimento que eu tenho quando eu converso com as minhas amigas, e elas me relatam dificuldades com os seus filhos em aspectos de aprendizagem. Então eu as esclareço com as técnicas que eu aprendi no magistério. E diariamente, trabalho com bolsistas, então monitoro também as suas atividades aplicando os conhecimento adquiridos no curso Normal. Me identifico também nas redes sociais, como um agente da educação, me atento a postagens edificantes e esclarecedoras sobre assuntos diversos, pois me sinto parte do sistema educacional. Em conversas com amigos também, eu gosto sempre de esclarecer as pessoas. Sempre checo fontes e me mantenho atualizada. Enfim, eu vivo a educação o tempo todo.”  
 T100 - “Sempre me enxergo como alguém que está contribuindo com o ensino superior desenvolvido na UFRGS, mesmo que de forma indireta.”

**Tabela 5 – Autopercepção como profissional da educação – Docentes**

<b>Questão 1. Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se identifica como profissional da educação?</b>		
1 - NUNCA	-	-
2 - POUCAS VEZES	-	-
3 - ÀS VEZES	4	6,25%
P55 - “Em situações de trabalho com frequência me identifico desta forma, mas em situações corriqueiras de vida nem sempre isso parece pertinente.”		
4 - MUITAS VEZES	20	31,25%
P41 - “Entendo profissional da educação no sentido mais amplo, considerando todas as atividades educacionais (planejamento, aula, pesquisa, extensão).” P60 - “Sempre que pertinente me identifico - com orgulho - como professor da UFRGS. Me norteio de modo a não comprometer o nome da universidade nas minhas falas e comportamento.” P66 - “Por dar palestras e ensinar outras pessoas, mesmo antes de ser professor.” P87 - “Antes de ingressar na UFRGS eu já tinha um papel de instrutor, mentor para vários colegas engenheiros e técnicos na empresa privada em que atuei por mais de 15 anos. Atualmente me vejo como educador constantemente, sempre tentando orientar e contribuir com as coisas que acredito serem importantes para um sociedade desenvolvida.”		
5 - SEMPRE	40	62,5%
P10 - “Sou muito feliz no exercício da docência.” P13 - “Educação é uma atividade ampla que transcende o espaço da universidade. E a representamos onde quer que estejamos.” P18 - “Minhas atividades de pesquisa e extensão estão relacionadas ao tema que me mobiliza desde a graduação: ensino e mídias.” P26 - “Ser professora está diretamente relacionado à minha identidade.” P31 - “É o que sou e tenho orgulho de ser docente da UFRGS.”		

P33 - "Como sempre digo, antes de ser químico sou educador."  
 P34 - "A todo momento me identifico como professor, tanto nas minhas atividades profissionais, como em meu cotidiano. O trabalho é constitutivo da identidade dos sujeitos."  
 P42 - "De forma simples, o termos Professor se tornou praticamente um aditivo ao meu nome de nascimento. A sociedade também me identifica como Professor. Então, o fato de ser professor, é algo muito presente na dinâmica de vida individual e social."  
 P51 - "Assumi minha carreira como profissional da Educação há mais de 20 anos."  
 P54 - "Decidi seguir a carreira docente ao final do Ensino Médio."  
 P56 - "trabalho na área de ensino de química e isso deve justificar a alternativa SEMPRE."  
 P65 - "Sou totalmente implicada com minha docência e profissão."  
 P67 - "Cursei Magistério no Ensino Médio e sou professor desde os 17 anos, então sou muito identificado com a profissão."

P84 - "Acredito que em todas as minhas ações profissionais vínculo a docência, pois para mim é a minha maior função. Sou pesquisadora e divulgadora científica, mas a relação com o conhecimento sem a disseminação não é válida para mim."  
 P89 - "Sou educadora para além de minha formação, mas pelo compromisso assumido, pela questão ética e política da escolha profissional, e que a atuação frente à instituição me exige. Além disso, essa escolha não se distingue de todas as demais relações da vida."  
 P93 - "Importante se reconhecer como profissional, a fim de marcar lugar e desconstruir a ideia de "missão" na educação."

**Tabela 8 – Autopercepção como servidor público federal – TAE**

<b>Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se identifica como servidor(a) público(a) federal, ciente de sua responsabilidade social, direitos e deveres?</b>		
1 - NUNCA	-	-
2 - POUCAS VEZES	-	-
3 - ÀS VEZES	7	13,21%
4 - MUITAS VEZES	22	41,51%
<p>T45 - "Sempre no atendimento ao público penso que tenho dever perante a população e com isso prestar o melhor serviço."            T48 - "Não adicionei sempre, pois diversas vezes sinto que se identificar como servidor público "apenas" pode ser visto como algum tipo de soberba. Acredito que é mais importante me identificar com a profissão que exerço como servidora pública. Mas muitos formulários exigem que nos identifiquemos assim."            T50 - "Presto serviço para sociedade visando o seu bom andamento e desenvolvimento, desta forma há o dever de agir com probidade e decoro no trato da coisa pública."            T71 - "Antes de servidora, me identifico com minha categoria profissional de formação."            T98 - "Eu represento a Fabico - Ufrgs, não represento "eu" somente. Quando fiz concurso público, fiquei ciente de que sempre terei que ter moral e ética. A partir do momento, que eu uso o crachá da Universidade, eu sou a Universidade. Sempre procuro acompanhar as notícias e sou ciente dos nossos deveres para com a sociedade. "            T100 - "Como não tenho o conhecimento fluente da legislação federal, às vezes fico na dúvida, principalmente, sobre direitos e deveres."</p>		
5 - SEMPRE	24	45,28%
<p>T24 - "Conhecimentos gerais, de legislações, e empatia no atendimento."            T38 - "Na Administração Pública os princípios são necessários e norteiam o direito, temos os princípios expressos na Constituição Federal organizando toda a estrutura para uma administração</p>		

adequada, trazendo segurança jurídica aos cidadãos e garantir seus direitos. Na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza, portanto, daí a relevância de estar ciente da responsabilidade social, direitos e nossos deveres.”

T49 - “Conheço o código de ética, sei dos meus direitos e deveres. Além disso tenho muito orgulho em ser servidora e tenho comigo que devo ter uma conduta que de respeito para transparecer essa imagem.”

T77 - “Minha formação é na área jurídica, um dos meus assuntos de interesse é a administração pública, então tenho ciência da responsabilidade que envolve ser servidor, bem como dos artigos que envolvem os direitos e deveres de um. Ainda que minha noção seja limitada a questões jurídicas, entendo que é abrangente.”

T86 - “Ao rigor da lei, de seguir o descritivo do edital, princípio da isonomia. Prestar informações.”

T105 - “Antes de entrar para o serviço público já tinha ciência da responsabilidade, direitos e deveres do servidor.”

T116 - “Acho que a toda e qualquer conduta do servidor deve ser observada visto que o olhar social vincula automaticamente a instituição a qual o servidor pertence, logo o zelo pelo o qual o servidor deve-se ter será em dobro, caso ele queira respeito a sua classe de trabalho(servidores federais e a instituição a que representa).”

T118 - “Todas ações devem ser pautadas dentro dos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.”

**Tabela 9 – Autopercepção como servidor público federal – Docentes**

<b>Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se identifica como servidor(a) público(a) federal, ciente de sua responsabilidade social, direitos e deveres?</b>		
1 - NUNCA	-	-
2 - POUCAS VEZES	4	6,25%
3 - ÀS VEZES	17	26,56%
P26 - “Busco sempre ter clara minha função de servir ao público.” P27 - “Identifico-me muito mais como profissional da educação, do que como servidora pública federal.” P55 - “Como antes, fora do ambiente de trabalho, nem sempre é pertinente se identificar como servidor público federal.” P66 - “Ainda estou me adaptando e aprendendo a ser um servidor público federal.”		
4 - MUITAS VEZES	24	37,5%
P5 - “Principalmente neste momento de isolamento, apesar de saber das minhas responsabilidades e de empreender tentativas de organização de ações (como campanha de solidariedade) sinto que faço muito pouco.” P25 - “Embora não tenha familiaridade com as peculiaridades do direito administrativo e das responsabilidades do servidor público federal, me identifico como um.” P34 - “Em diversas situações, especialmente no que se constitui na defesa da educação pública, laica e de qualidade. Nesse sentido, essa defesa se dá em diversos âmbitos, especialmente no que diz respeito a preocupação com serviço oferecido aos estudantes.” P54 - “Tenho ciência da minha responsabilidade como servidor público. Quem paga o meu salário é a população por meio dos impostos.” P56 - “Penso no meu papel de professora, independente de ser servidor federal ou não.” P84 - “Acredito que tenho a obrigação desta responsabilidade, e por isso sempre compartilho desta ideia com os demais e tento me lembrar sempre.” P89 - “Sei da responsabilidade assumida com o cargo, e do dever em contribuir com a sociedade e a formação de outros profissionais.e da importância de uma devolutiva da universidade pública para sociedade.” P93 - “Penso também ser importante deixar claro que trabalho na esfera pública federal e isso me		

coloca em alguns compromissos e responsabilidades específicas.”		
5 - SEMPRE	19	29,69%
<p>P10 - “Meu trabalho esta sob constante crítica e observação por parte da sociedade, bem como tenho expectativa de estabilidade no emprego”</p> <p>P13 - “Somos a personificação das instituições e a sociedade as avalia a partir de nossa conduta. Dentro ou fora do espaço de trabalho.”</p> <p>P18 - “Tenho sempre em mente que o que faço, faço para sociedade e que devo estar pronta para prestar contas disso. Também pronta para intervir em situações que impliquem os saberes que desenvolvo por meio de pesquisas. Ainda para contribuir na prática com a comunidade no entorno da UFRGS. E que devo estar qualificada para exercer a docência, pois estamos formando profissionais que, eu espero, façam a diferença no mundo”</p> <p>P31 - “Sempre e principalmente, quando tenho que defender a instituição ou lembrar alguns colegas da nosso responsabilidade como educadores”</p> <p>P42 - “Mais ainda do que no início da minha carreira docente do serviço público sinto a necessidade atual de enfatizar regularmente nosso papel como servidor, buscando expor mais e melhor nossas ações.”</p> <p>P51 - “Todas as características que se espera de um servidor público foram valores ensinados pelos meus pais.”</p> <p>P65 - “O meu compromisso está assumido para sempre.”</p> <p>P87 - “Antes de ingressar no serviço público federal eu já havia lido alguns pontos importantes sobre direito administrativo. Penso que não somente o servidor deveria estar ciente sobre responsabilidade social, direitos e deveres. Sem dúvidas para o servidor tais itens são muito relevantes. Como docente, penso que a sociedade espera da universidade como ponto chave a formação de mão de obra qualificada, capaz de contribuir com o desenvolvimento do país de forma sustentável e igualitária. Não acho que seja tão simples no dia-a-dia, muito menos que isto seja aplicado de forma constante.”</p>		

**Tabela 11 – Autopercepção sobre a capacidade de atuação em consonância com os objetivos institucionais e com a missão da UFRGS**

<b>Com que frequência você se sente capaz de atuar em consonância com os objetivos institucionais e com a missão desta Universidade?</b>		
1 - NUNCA	-	-
2 - POUCAS VEZES	6	5,13%
<p>T49 - “Não concordo com as ideologias políticas da universidade.”</p> <p>P87 - “Os objetivos institucionais são pouco divulgados e claros.”</p>		
3 - ÀS VEZES	16	13,67%
<p>P10 - “A universidade comunica pouco sobre tais questões”</p> <p>P25 - “Para mim, o papel da Universidade não é claro. Hora é uma instituição de pesquisa, hora assume um papel de popularização do acesso ao ensino superior. Esse objetivos, às vezes, são conflitantes.”</p> <p>P26 - “Preciso ampliar minha atuação na pesquisa.”</p> <p>P33 - “não são claros pra mim os objetivos institucionais da ufrgs.”</p> <p>T50 - “Vícios de apropriação da função pública visando o bem próprio e/ou auxílio a outrem muitas vezes desviam a finalidade existencial da Instituição.”</p>		
4 - MUITAS VEZES	62	53%

P18 - "Procuro desenvolver minhas disciplinas atenta as demandas dos estudantes, e também com o rigor das mais recentes pesquisas da area. Desenvolvo e comunico pesquisas, produzindo novos saberes no meu campo do conhecimento. Contribuo em projetos de extensão e sempre mantenho claro para os alunos que por meio da educação eu busco alcançar, ensejar tb a justiça social."

P34 - "Percebo que conheço os princípios da universidade no que diz respeito ao serviço público que oferece aos seus estudantes, bem como, toda a comunidade acadêmica."

P65 - "Busco atuar nesta perspectiva em todas as atividades."

P66 - "Todos os lugares onde trabalhei eu vesti a "camiseta" da instituição e fui muito comprometido e dedicado na minha função."

P84 - "Não acredito que possa me desvincular com a proposta da Universidade já que estou dentro dela, e ela me representa em muitas situações."

T98 - "Estou visando cursar um mestrado em Comunicação, o que faz diretamente contribuir com a pesquisa e extensão. Procuo também realizar cursos na EDUFRGS e estou cursando uma pós graduação."

T100 - "Como não tenho o conhecimento fluente da legislação da UFRGS, às vezes fico na dúvida se não deixarei de observar algum ponto importante."

T105 - "A unidade em que atuo (Estação Experimental Agronômica) parece estar à parte da universidade, e as vezes acho que o trabalho que realizo não contribui para o cumprimento dos objetivos e da missão da universidade."

5 - SEMPRE	33	28,2%
------------	----	-------

T11 - "Por trabalhar na SEDETEC, na gestão das interações acadêmicas, acredito que ajudo a construir a missão da Universidade."

T19 - "Nosso trabalho é voltado sempre a atender as necessidades do ensino, pesquisa e extensão."

T24 - "Seguir as regras e normas da Instituição."

T38 - "Dentro da consciência que consigo ter de tais realidades, me sinto moralmente no dever de capacitar-me para agir em conformidade com este item abordado."

T48 - "Sempre que tenho conhecimento busco representar o que a universidade preza, por isso na questão anterior não marquei 5, pois em nossa unidade (Escola de Enfermagem) demoramos a saber os acontecimentos gerais, inclusive as políticas. Acabo inclusive buscando esse tipo de informação externamente, para procurar ser o mais fiel possível às normas da instituição."

**Tabela 12 – Autopercepção sobre o sentimento de integração e pertencimento à UFRGS**

**Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se sente integrado(a) e com sentimento de pertencimento a esta Universidade?**

1 - NUNCA	-	-
2 - POUCAS VEZES	8	6,84%

T48 - "A unidade em que trabalho (Escola de Enfermagem) tem grande problemas de inclusão e diálogo. Me sinto mais incluída como aluna, mesmo que como aluna esteja vinculada a outra unidade."

T77 - "Meu ponto de vista é de que os técnicos educacionais são subalternizados. Em questões salariais, em termos de vulnerabilidade quando comparados aos docentes e em termos de valorização no âmbito da instituição."

P87 - "Entre na UFRGS há 12 meses e não tive nenhuma recepção. No meu departamento fui recebido por acaso no dia da minha posse."

P89 - "Minha entrada na UFRGS é recente. além disso, não realizei nenhuma parte de minha formação acadêmica nesta instituição, o que faz com que o conhecimento dos meandros institucionais me sejam ainda distantes. Outro ponto que vejo desfavorável é o fato de que, justamente por ser oriunda de outras instituições, sou desconhecida de meus colegas de trabalho, que por vezes não demonstram receptividade ou interesse em acolher aqueles que são de outros



lugares.”		
3 - ÀS VEZES	31	26,5%
<p>P5 - “Infelizmente, o Colégio de Aplicação é, com frequência, esquecido pela Universidade - inclusive em documentos oficiais. Além disso, há desvalorização do professor de Educação Básica, quando comparado ao docente do ensino superior.”</p> <p>P15 - “Ainda estou criando o vínculo.”</p> <p>P18 - “Cln propicia esse sentimento, de trabalho em equipe pois fazemos muitas coisas juntos, mas não nos conhecemos todos de tão perto assim. O departamento é bem grande. Convivo mais com.as colegas de sala,.de curso e de comgrad”</p> <p>P26 - “Faltam atividades mais gerais, quando trabalhei na iniciativa privada essa noção de pertencimento era bem maior devido às atividades conjuntas.”</p> <p>P34 - “Penso que o sentimento de integração é uma construção social, logo, é necessário tempo para que isso ocorra. Avalio que o contexto da pandemia tem prejudicado esse sentido de integração, embora as atividades remotas tem ampliado a demanda de trabalho. Porém, penso que a dimensão física, de estar nos prédios da universidade, incide diretamente no sentimento de pertencimento a UFRGS.”</p> <p>T39 - “Sinto que o técnico nem sempre tem seu trabalho valorizado na Universidade. A Universidade fala o tempo todo dos professores, dos alunos (sim, pois sabemos que as métricas de avaliação das instituições são pela produção científica). Todo servidor é consciente de que a atividade fim da universidade é o ensino. Mas para que ela ocorra há uma rede de apoio, formada pelos servidores técnicos. Vejo pouco diálogo com os técnicos para ver como podem ser aprimoradas práticas, rotinas e processos. Esse interesse por parte da instituição gera a reciprocidade do técnico, a sensação de que o seu trabalho é relevante, importante.”</p> <p>P55 - “Ingressei na UFRGS em janeiro de 2020 e logo a seguir veio a pandemia. Estou mais dentro de casa do que estive na UFRGS como servidora. Não tenho contato com colegas, os contatos burocráticos necessários são difíceis e nem sempre efetivos. Os contatos com os estudantes são mínimos e não tenho dado aulas. De fato, bem difícil responder a essas perguntas em momento tão excepcional.”</p> <p>T68 - “Ainda considero a universidade muito conservadora e com muitas diferenças hierárquicas. As construções coletivas funcionam pouco na prática, e quando existem é por iniciativa de pequena parcela de trabalhadores e discentes, e não exatamente uma cultura já concretamente instituída/consolidada em todos os setores. Me surpreendeu o uso de termos como "chefias", por exemplo.”</p> <p>T97 - “Muita demanda, pouca instrução a cerca das atribuições do setor.”</p> <p>T105 - “Muitas das atividades integrativas da universidade não chega à unidade em que atuo.”</p>		
4 - MUITAS VEZES	35	29,91%
<p>P27 - “A noção de pertencimento acentuou-se nos últimos meses, em função da participação em Grupos de Trabalho organizados pela Unidade para o enfrentamento da pandemia.”</p> <p>P42 - “Esse sentimento de integração ainda não é pleno, pois compreendo que há dois processos de adaptação em curso. O primeiro deles que é o fato de estarmos vivenciando uma fase de isolamento social, frente à pandemia, o que dificulta a integração plena. O segundo deles é o fato de estar me adaptando à essa instituição nova e muito maior que a anterior e que tem modos diferentes de operar e de promover a interação, nos diferentes níveis.”</p> <p>T50 - “O fato de ser graduanda antes de ser técnica administrativa facilita este processo.”</p> <p>P65 - “Sou docente na instuição à pouco tempo.”</p> <p>P66 - “Até o presente momento fui muito bem tratado.”</p> <p>P84 - “Me sinto muito bem ao ver que os meus ideais e minhas propostas como profissionais estão muito alinhadas com as da Universidade. No entanto, gostaria que pudéssemos como profissionais da mesma ter maior participação das decisões superiores.”</p> <p>T118 - “Tanto a Divisão e quanto a Unidade (PROGESP) de lotação possibilitam e incentivam integrações e ações que geram o sentimento de pertencimento.”</p>		

5 - SEMPRE	43	36,75%
<p>P10 - "A UFRGS é uma instituição reconhecida na sociedade"</p> <p>P31 - "Como comentei acima a Universidade faz parte da minha vida desde os 18 anos, então pertencço à UFRGS faz quase 40 anos e não consigo me imaginar em outro lugar"</p> <p>T38 - "Quando sinto-me apoiado a cumprir meus deveres, sejam nas questões estruturais ou sejam nas questões institucionais, o que reflete em minha vida como cidadão."</p> <p>T49 - "Meu setor é incrivelmente acolhedor e fazem com que eu me sinta parte do grupo e da universidade como um todo."</p> <p>P51 - "Pertencço à UFRGS desde minha graduação"</p> <p>P56 - "entrei na ufrgs como aluna em 2004 e nunca sai"</p> <p>T98 - "Como eu já comentei anteriormente, eu sou a FABICO UFRGS. Faço parte e contribuo para a existência da Universidade como organismo vivo."</p> <p>T100 - "Como me graduei e fiz pós graduação na UFRGS, me sinto parte da mesma."</p>		

**Tabela 13 – Categorização semântica quanto ao papel da capacitação na formação da identidade profissional e na interação com a Universidade**

<p><b>Na sua opinião, de que forma a capacitação destinada a servidores em estágio probatório na UFRGS poderia contribuir para a formação da identidade profissional e para a interação com a Universidade?</b></p>
<p>T2 - "Como é o período de contato inicial do servidor com a Universidade, essa capacitação auxilia no conhecimento sobre direitos e deveres, e caminhos que deve seguir dentro dos diferentes órgãos para resolver duvidas."</p> <p>P3 - "Acredito que a apresentação institucional deva ser obrigatória, bem como a formação para docência"</p> <p>P4 - "Com atividades que apresentem toda a UFRGS e seus setores."</p> <p>P5 - "Talvez algum curso que explique as instâncias da UFRGS possa ajudar."</p> <p>T6 - "Cursos que deixem o servidor plenamente capacitado para desempenhar suas tarefas."</p> <p>P7 - "Conhecimento sobre os regulamentos e missão institucional, reflexão sobre objetivos na instituição, conhecimento das diferentes projetos, instâncias e setores da universidade, alinhamento de valores humanos, éticos e estratégicos"</p> <p>T8 - "Acredito que as capacitações oferecidas pela Edurgs já fazem muito bem esse papel de criar uma identidade profissional e integrar o servidor à instituição."</p> <p>T9 - "Talvez realizando mais workshops como o que realizei logo no início. Embora me sinta integrada uma vez que estudei aqui graduação e mestrado. Considero a UFRGS uma extensão da minha casa."</p> <p>P10 - "Sim"</p> <p>T11 - "Acredito que poderia haver um "intercâmbio" entre os setores que o servidor se relaciona mais diretamente, dentro dos processos já estabelecidos na UFRGS"</p> <p>T12 - "Acredito que a partir das capacitações, pode-se garantir um nivelamento do conhecimento dia servidores a fim de orientá-los frente o perfil exigido pela Universidade."</p> <p>P13 - "Acho que alguns cursos do PAAP deveriam ser obrigatórios e oferecidos de forma sequencial."</p> <p>P14 - "Poderia haver uma capacitação direcionada ao servidor conhecer, visitar e/ou participar de reuniões de diferentes conselhos, colegiados, divisões, etc. para entender melhor o papel de cada um e onde o servidor poderia participar e auxiliar para o desenvolvimento da universidade."</p> <p>P15 - "Mais oferta de formações sobre a carreira do servidor público federal e, da organização institucional da UFRGS."</p> <p>P16 - "Integrando e uniformizando as informações institucionais"</p> <p>P17 - "A capacitação pela EDUFRGS deveria focar mais em formação docente, uma vez que não somos preparados para esta atividade na pós-graduação. Cursos de psicologia e filosofia da educação, didática e métodos de ensino ativo, por exemplo, deveriam ser obrigatórios para docentes ingressantes. Cursos sobre o funcionamento da Universidade também seriam úteis."</p>

P18 - "Ja estamos bem.atendidos"

T19 - "Acredito que as capacitações para além de propiciar uma acolhida para quem ingressa na Universidade, são uma forma de interagir com colegas das demais Unidades e até mesmo com mais tempo de trabalho. São uma forma de agregação e convívio."

T20 - "Demonstrando a importância do trabalho do setor de cada membro do estágio probatório no produto final"

T21 - "Acredito que seriam úteis ações de capacitação que apresentassem aos novos servidores os diferentes órgãos da Universidade e seus respectivos âmbitos de atuação, com descrições de suas atividades. Creio que uma capacitação nesse sentido facilitaria a realização das atividades dos servidores, em especial daqueles que lidam com tarefas de natureza administrativa."

T22 - "É muito importante para a integração de novos colegas, sobretudo àqueles que não possuem uma experiência pregressa na área pública, aos que já possuem experiência, sinto que essa capacitação faz com que o novo servidor se seja acolhido e valorizado desde o início, proporcionando uma reflexão sobre o seu papel na nossa Universidade."

P23 - "Tendo cursos mais voltados para as perguntas feitas anteriormente, por exemplo. E algumas em caráter obrigatório. Somos servidores e não conhecemos muito sobre "ser servidor"."

T24 - "Para aprimoramento do atendimento dos cidadãos e sociedade."

P25 - "Eu gostaria de ter mais oportunidades de integração. Quando eu assumi o cargo, eu não pude fazer o "curso" de integração na UFRGS e, agora, parece que eu perdi a oportunidade. Nesse curso, seria interessante entender o que é a UFRGS nos dias de hoje, para que e para quem eu trabalho."

P26 - "Mais cursos sobre a UFRGS como um todo."

P27 - "Eu não tive a oportunidade de participar da reunião de boas-vindas aos novos servidores. Assim, sinto falta de conhecer melhor os setores administrativos da Universidade, a sua forma de organização, seus valores. Também creio ser interessante abordar uma apresentação sobre o plano de carreira dos servidores e os trâmites burocráticos do estágio probatório."

P28 - "Conhecer a estrutura da universidade, dialogar com colegas que tem mais tempo de serviço e trocar experiências. A parte presencial das capacitações, quando podíamos ter presencial, ajudou muito na sensação de pertencimento."

P29 - "O PAAP? Pouco ou nada."

P30 - "Reforçando vídeos institucionais e vídeos históricos da UFRGS. Além disso, pode ser enfatizado a posição da universidade em rankings nacionais e internacionais"

P31 - "Acredito que para ingressantes que não conhecem a Universidade é muito importante para entender seu funcionamento e o compromisso social que estão assumindo. No meu caso q já fui chefia de biblioteca e participei de diversas comissões da reitoria a capacitações do PAAP não acrescentaram muita coisa."

P32 - "Aumentando o conhecimento sobre a instituição e nos levando a conhecer colegas e setores. Os cursos que já fiz foram ótimos em várias perspectivas."

P33 - "bastante, mas antes penso que precisaria de um trabalho de desmistificação da mesma junto aos professores antigos de modo a não "contaminar" os professores novos. Ouvi várias vezes que as capacitações eram inúteis e enfadonhas, embora não está sendo essa minha experiência."

P34 - "Penso que as capacitações são fundamentais. As que eu realizei até o momento foram muito boas. Estava muito empolgado para a realização de algumas atividades que estava inscrito, mas que foram canceladas pela pandemia. Realizei atividades EAD, mas não é a mesma coisa. O aprendizado fica prejudicado no EAD e a interação humana, tão cara no tempo presente, inexistente, apenas das "atividades interativas"."

P35 - "Os eventos de capacitação acabam sendo muito frequentados por servidores em estágio probatório, tendo pouco interação com os demais (acaba tendo um isolamento). É muito mais um processo de formação (com certa obrigatoriedade) e com pouca interação com a UFRGS como um todo. Os próprios formadores acabam se referindo a "vocês que estão em estágio probatório". Outro isolamento que há é a dos diferentes campi. Os cursos de formação são oferecidos em sua maioria no Campus Centro, e em diversos momentos destas formações se ouve que ser transferido para o Campus do Vale funciona como uma "punição". A UFRGS oferece poucos "eventos" de formação e culturais no Campus do Vale."

P36 - "As capacitações são de extrema importância, todas as que eu participei foram ótimas. Mas, precisaria haver mais capacitações."

P37 - "O PAAP é o primeiro meio de entendimento institucional"

T38 - "Uma vez que, necessitamos de cumprir com nossas funções e estas devam atender as demandas colocadas pela autarquia, assim vejo como importante a adequada capacitação que naturalmente nos deixará aptos a atender tais desígnios. Com toda certeza contribuindo no sentimento quanto a identidade e interação com a Universidade."

T39 - "A identificação do servidor com a instituição é parte da cultura organizacional. Acho muito acolhedor a capacitação tomar essa frente. Mas esse é um trabalho que deve ser ampliado, uma prática constante em todos os níveis de relacionamento dentro da universidade (servidor/chefia, servidor/unidade, servidor/instituição)."

P40 - "(1) Ensinando ferramentas e técnicas para o exercício da profissão. (2) Cursos e palestras sobre a construção da carreira docente. (3) Mostrando e informando sobre os diversos setores e processos da Universidade."

P41 - "Todos os cursos ofertados para o PAAP são de extrema importância para que haja essa formação de identidade profissional. Entretanto, acredito que para além dos cursos fosse importante uma maior integração em termos de unidades (por exemplo: convidar o professor novato para uma visita as áreas administrativas daquela unidade, descrever os fluxos da unidade, ...)"

P42 - "Acredito que o formato de capacitação existente já contribui para realização desse processo. Esse formato oportuniza situações distintas e aborda temas distintos. Em termos de identidade me chamou bastante a atenção as propostas de capacitação que remetem ao processo histórico de construção da instituição, como a ação promovida pela equipe das Artes. Acho que essas ações tem papel especial. Resgatar esses processos históricos é uma ação fundamental para a construção da identidade institucional e de uma interação interna e externa que seja alinhada com essa identidade."

T43 - "Talvez abordando os motivos que geram os maiores conflitos nas unidades acadêmicas. Talvez isso faça com que as pessoas entrem com mente aberta na universidade, facilitando assim uma maior identificação."

T44 - "Acredito que poderiam ter cursos mais básicos, além da utilização do SEI, introduzindo o servidor ao ambiente em que ele vai trabalhar. Se vai para uma comgrad, um curso sobre o que é, como funciona, quais as funções, o mesmo para RH e assim por diante."

T45 - "As capacitações nos ajudam na inserção, de nós como servidores, dentro da UFRGS para melhor conhecimento deste espaço e assim, melhor tomada de decisões!"

T46 - "As capacitações aproximam o servidor desse novo contexto, trazendo conceitos importantes"

T47 - "A capacitação destinada a servidores em estágio probatório além de apresentar as várias atividades que são desenvolvidas na Universidade, permite a interação e integração entre os servidores de diversas unidades, contribuindo para a formação da identidade profissional e sentimento de pertencimento à Instituição."

T48 - "Eu gostei muito do curso que tive "Bem-vindo a UFRGS", mas infelizmente os problemas internos na unidade e no setor não me possibilitaram de participar de mais cursos com esse viés. Acabei optando sempre por cursos mais técnicos e mais ligados ao meu fazer. Entretanto achei muito legal conhecer colegas de outras unidades, e que a integração foi entre técnicos e professores, pois passa a ideia de igualdade. Mesmo que muitas vezes não seja esse o sentimento na maioria do tempo."

T49 - "Fazendo com que o servidor realmente conheça a universidade."

T50 - "Tour para conhecer alguns espaços físicos da Universidade, integrações com colegas de outras Unidades."

P51 - "Há diversas formações de alto nível e variabilidade proporcionadas pela Instituição."

P52 - "I N T E G R A N D O"

T53 - "Contribui tornando os servidores mais aptos a realizarem suas tarefas. E possibilitando também o conhecimento em diversas áreas, acrescentando ao trabalho."

P54 - "Formações conhecimento a cerca do funcionamento da Universidade."

P55 - "Acredito que a primeira coisa teria sido a Progesp informar quais os deveres têm o docente ao iniciar o estágio probatório na UFRGS, coisa que em nenhum momento me foi informado. Sei que a obrigação de avaliar o servidor é da administração, mas mesmo assim o esforço por descobrir o que precisaria fazer foi todo meu, com contatos precários com servidores nem sempre muito dispostos a repassar informações. Cheguei na UFRGS há pouco tempo, mas percebi que

quando se refere ao estágio probatório não parece existir uma pessoa de referência que possa indicar quais são as coisas que precisam ser feitas. Sequer uma página no site da UFRGS com as explicações detalhadas, que seja indicada no momento da posse. Quando tomei posse recebi folhetos do Funpresp e da Unimed, mas nada sobre o estágio probatório. O servidor que chega é deixado totalmente a vagar sem rumo. Precisei ir atrás de qual decisão x havia regrado os estágios probatórios, isso poderia ter sido muito mais simples, acredito. Fiz algumas capacitações, esse não é o problema. Para identidade profissional e interação na Universidade, creio que se precise de outras coisas.”

P56 - “gostei dos cursos que fiz no paap, contribuíram para que eu percebesse que não sou mais aluna da ufrgs e que agora tenho um novo papel.”

P57 - “Acredito que é importante a interação maior com pares. Sinto que muitas das coisas que aprendi na capacitação do estágio probatório não eram conhecidas/sabidas pelos meus colegas que estão há mais tempo na Universidade. Por vezes, cheguei até a me questionar se estava certo o que estava aprendendo/fazendo, pois a opinião e a posição de muitos colegas é bem diferente...”

T58 - “Contribuí na adaptação de servidores, principalmente na medida em que situa o servidor sobre o funcionamento e o papel da Universidade perante a sociedade.”

T59 - “Mais contato com psicólogos e integração/interação entre setores para maior conhecimento das áreas de atuação da UFRGS”

P60 - “Essas atividades permitem o desenvolvimento de habilidades complementares à minha formação de modo a ampliarem pontos de vista e apresentarem abordagens que podem ser utilizadas no dia-a-dia de minhas atividades. Do ponto de vista da interação, acho que as capacitações permitem a relação com colegas de áreas distintas da minha e interagir e compreender melhor outros órgãos e setores da UFRGS.”

P61 - “A capacitação é uma forma de aproximar os novos servidores da missão da UFRGS, além da compreensão dos valores e da visão da instituição. Também é uma maneira de conhecer a história da instituição, o seu tamanho e sua capilaridade na comunidade.”

P62 - “Deveria existir uma integração de novos servidores de forma obrigatória e presencial, com um acolhimento e apresentação da Universidade”

T63 - “A capacitação pode integrar servidores de diferentes setores e áreas da Universidade.”

P64 - “Os cursos de capacitação oferecidos servem como mediadores para a formação da identidade profissional e para a interação com a Universidade.”

P65 - “Penso que as atividades e propostas oferecidas tem este objetivo e avalio-as muito qualificadas.”

P66 - “De forma a conhecer as "regras" do que pode e o que não pode ser feito num serviço público. Assim, pode-se compreender a estrutura de funcionamento da instituição, podendo colaborar para melhorias.”

P67 - “Creio que poderia ter uma parte de inserção e integração dos servidores em estágio probatório que fosse obrigatória, apresentando a missão, a identidade e as características da universidade. Eu fiz uma capacitação que apresentou esses aspectos, mas era opcional e acredito que nem todos que estavam em estágio probatório participaram da mesma.”

T68 - “Acredito que a grande setorização dificulta a compreensão do funcionamento como um todo pelos servidores. As capacitações destinadas ao estágio probatório devem focar em questões básicas do funcionamento e estruturação da universidade (incluindo setores administrativos e acadêmicos para todos os servidores - TAEs e Docentes), bem como abordar a responsabilidade social, aproximar a Universidade da comunidade em geral e discentes.”

P69 - “Com cursos direcionados a informar sobre a missão da Universidade e sobre as atividades desenvolvidas por diferentes setores. Essas informações devem ser apresentadas de modo objetivo e sucinto.”

P70 - “Acredito que poderiam existir dinâmicas que fizessem os novos profissionais, não formados na instituição, conhecerem melhor a instituição e se sentirem mais acolhidos.”

T71 - “Precisa desenvolver o senso de carreira dentro do serviço público.”

P72 - “As capacitações que realizei até o momento estão contextualizadas na realidade atual e são de ajuda para meu crescimento profissional assim como para conhecer a história da UFRGS”

P73 - “Acredito que as formas de capacitação atualmente prestadas já contribuem muito para a formação do servidor em estágio probatório. Porém, sugeriria que mais ações de gestão administrativa permitissem a inscrição também desses servidores, pois, nós docentes temos que

assumir estes encargos e há pouca preparação para eles.”

P74 - “s”

T75 - “Considero fundamental a formação no sentido de proporcionar ao servidor o contato com a cultura da UFRGS, aspectos de seu funcionamento, bem como deve permitir que o servidor compreenda a importância do seu papel nessa instituição.”

T76 - “G”

T77 - “Pouco”

P78 - “Sim, certamente. Penso que já contribui em alguma medida.”

P79 - “Acho que poderia haver um curso de capacitação sobre a UFRGS enquanto instituição: missão, organização da Universidade, explicações sobre os diferentes conselhos existentes, estrutura etc. Quando ingressamos na Universidade, não temos esse conhecimento e isso seria interessante.”

T80 - “Treinamento operacional específico”

P81 - “Creio que dentro da jornada de horas do PAAP poderiam ter algumas obrigatórias relacionadas à estrutura e histórico da Universidade. Eu precisei procurar bastante no Google para achar um material que falasse mais sobre o Brasão/marca promocional da Instituição”

P82 - “Os cursos que já são oferecidos contemplam estes objetivos”

T83 - “Um curso de formação sólido é fundamental para a formação do profissional dentro da Universidade. É extremamente importante informar missão e valores da Instituição. Além disso, é necessário informar como a Ufrgs está organizada, em níveis hierárquicos, funcionamento de Consun, unidades e assim por diante.”

P84 - “Acredito que são de suma importância para conhecer, aprender e discutir as principais ideias da Universidade.”

T85 - “A percepção de valorização profissional e pessoal que agrega a universidade, quando um servidor entra, fazendo parte da instituição é bem treinado, orientado e profissionalizado ainda mais, cria-se um vínculo mais que afetivo de pertencer no lugar certo, faça-se parte de uma nova família.”

T86 - “mais cursos da edufrgs, acho muito pouco tendo em vista o tamanho da comunidade universitária”

P87 - “A capacitação que tive foi útil, mas em nada ajudou na integração. No meu entendimento cada unidade e cada departamento deve criar um clima acolhimento e agradável para se trabalhar.”

P88 - “A capacitação destinada aos servidores em estágio probatório deveria ser melhor estruturada. Através do PAAP, muitas capacitações estão disponíveis e cobrem vários tópicos essenciais, mas creio que um plano mínimo, básico, seria interessante. Recebi algumas cartilhas quando ingressei e creio que muitas ações neste sentido já foram e estão em processo continuado de melhoria. Mas creio que uma lista de: coisas para fazer (parte burocrática e administrativa), com uma espécie de fluxograma seriam bastante úteis. Além disso, não necessariamente capacitações, mas um pacote contendo legislações específicas, lista de documentos úteis, etc. Por exemplo, documentos que regem o próprio estágio probatório, legislação do MEC e específicas da UFRGS sobre Planos de ensino, avaliações, estrutura da universidade, quais os diferentes órgãos e instâncias e suas competências, como usar o SEI, como pedir para adicionar dependentes, plano de saúde, auxílio transporte, adicional de insalubridade, sindicato, o que é o RAD e como funciona a incorporação de informações, progressão funcional, registro de produção intelectual, legislação sobre férias, licenças, afastamentos. A capacitação Bem-Vindo UFRGS foi a que melhor tratou esses temas e talvez pudesse ser ampliada e mais detalhada. Há assuntos específicos para técnicos e para professores, então talvez incluir sessões conjuntas e sessões específicas. Foco maior nas ações de extensão da universidade e como propôr e desenvolver essas atividades, pois em geral o foco é dado para o ensino ou para a pesquisa, ou mesmo para a parte administrativa e pouco enfoque é dado para a extensão.”

P89 - “Não sei exatamente talvez minhas questões se dirijam muito mais à minha Unidade do que propriamente à UFRGS como um todo. Penso que as ações são bastante válidas e cumprem um papel importante. Valorizo o fato de que a EDUFRGS oferece um leque bastante amplo de atividades formativas, que se expandem não somente para os servidores em estágio probatório.”

P90 - “Talvez focar também nas habilidades de gestão universitária. E é preciso maior esclarecimento inicial sobre o plano de carreira e suas peculiaridades.”

T91 - “Às vezes sinto que poderia ter um maior esforço da instituição em conhecer melhor a sua

classe trabalhadora, se aproximar mais da realidade dos trabalhadores.”

P92 - “Explanando para os servidores novos de forma mais aberta a estrutura institucional, os fluxos de processos e a história da instituição.”

P93 - “Penso que a formação poderia fortalecer melhor a identidade se trabalhasse mais as dimensões sociais e políticas do trabalho, e não somente aquisição de habilidades específicas e instrumentais, que são necessárias, mas não suficientes.”

P94 - “Penso que ela já cumpre seu papel. Estou há 7 meses nesse novo cargo (docente) e ultrapassei 100h de formação - em todas as práticas a identidade profissional se constitui em paralelo com a interação com a Universidade.”

P95 - “Flexibilizando as regras atuais do PAAP, bem como oferecendo mais cursos de caráter pedagógico. Infelizmente a carga horária exigida pelo PAAP se soma à carga horária mínima do docente recém-contratado em sala de aula, o que dificulta sua inserção nos projetos de pesquisa e extensão da universidade, bem como a orientação de alunos de graduação e pós-graduação. Além disso, uma infraestrutura mínima (sala, ramal, computador pessoal, mobília) devem ser sempre oferecidos aos docentes recém ingressos.”

T96 - “Muito, uma formação com todos os recém nomeados para conhecer o todo e uma formação da unidade em ead para conhecer as funções do setor.”

T97 - “Acho muito importante, pois como em diversas instituições, as equipes nem sempre estão preparadas para receber o novo servidor. Nem sempre tem a empatia que ele não entende de um dia pro outro os processos, requer tempo. As capacitações contribuem muito, principalmente quando instruem sobre atividades que podem ser simples a servidores antigos, mas nos novos não estão familiarizados,”

T98 - “Servidores em estágio probatório podem se reunir com o mediação do RH para passeios guiados nas unidades, pelo menos a cada dois meses. Gostaria também de aulas interativas sobre o funcionamento da Universidade: como funciona a prograd, o que é comgrad, enfim estudar o organograma todos juntos.”

P99 - “Nada a declarar, gostei bastante dos cursos que fiz, me ajudaram a entender a instituição”

T100 - “Poderiam ser ministrados, preferencialmente on line (em virtude do melhor acesso às vagas), mais cursos sobre a estrutura legal e administrativa da UFRGS e do Governo Federal como um todo.”

T101 - “Poderia existir um rol de capacitações exclusivas para servidores iniciantes, a fim de auxiliar na construção da identidade profissional.”

T102 - “Até o momento participei de poucas capacitações, e por isso talvez me falta opinião construtiva sobre o assunto.”

P103 - “Foi através da capacitação que me aproximei de colegas de outros institutos e também de outras áreas, de forma que isso me integrasse melhor à vida da universidade.”

P104 - “Ainda é difícil opinar no meu caso, pois tomei posse em dezembro e devido a pandemia as atividades de capacitação presenciais foram suspensas. Digo isso porque somente as capacitações realizadas a distância, por melhores que sejam, não são suficientes para a formação da identidade profissional e para a interação com a Universidade. Como conheço a UFRGS há 15 anos, pois fui aluno de graduação e pós-graduação, já me sinto bastante integrado à comunidade. Porém, como servidor ainda quero fazer os cursos presenciais de capacitação. Estou muito ansioso, por exemplo, para a visita guiada e teatralizada aos prédios históricos, a qual estava inscrito em março mas por questões sanitárias foi adiada.”

T105 - “A capacitação poderia ter maior contribuição na identidade profissional e na interação se fosse descentralizada, atuando nas diversas unidades, possibilitando ao servidores conhecerem as diferentes realidades de trabalho dentro da universidade.”

P106 - “Através da observância da heterogeneidade de sentimentos presentes nos diferentes setores, profissionais e ocupações poderá ser possível planejar estratégias que aproximem os futuros servidores à Universidade”

T107 - “Capacitações mais focadas no desenvolvimento profissional dos servidores com aplicações práticas no trabalho”

P108 - “Acredito que os cursos oferecidos contribuíram de forma satisfatória, pois permitiram entender a estrutura e organização da universidade, contemplaram temáticas atuais e de meu interesse profissional, bem como para habilidade de manusear alguns softwares.”

T109 - “Criar maior vínculo entre servidor e Universidade, desenvolvendo conhecimento sobre

história e atuação da mesma na sociedade.”

T110 - “Acredito que, pelo fato de a Universidade ser muito grande, há uma dificuldade de termos contato com todo conhecimento produzido em sua estrutura. Realizar uma ligação entre todo este conhecimento e os servidores, ajudaria a termos noção da dimensão e impacto do nosso trabalho.”

T111 - “Acho que uma capacitação voltada a demonstrar o impacto e a relevância que a UFRGS tem na sociedade, de modo a criar um sentimento de responsabilidade e vontade de que a Universidade siga sempre com qualidade em todas as áreas de atuação.”

T112 - “Oferecendo capacitações relacionadas as atividades do servidor, mas também sobre legislação, direitos deveres do servidor e sobre a universidade e seu funcionamento, pois acabamos tendo conhecendo apenas o nosso ambiente de trabalho.”

T113 - “As integrações e capacitações da trilha de iniciação ao serviço público na UFRGS possibilitam a criação de um senso de pertencimento no serviço público e na UFRGS. No início de minha vida funcional, realizei capacitações como "bem-vindo à UFRGS", "Princípios administrativos e estrutura jurídica da administração pública" e "Visita guiada aos prédios históricos da UFRGS". Também, participei de uma capacitação destinadas aos gestores que falava sobre ética no serviço público. O treinamento "bem-vindo à UFRGS" e a visita guiada pelos prédios me trouxeram uma sensação de pertencimento à Instituição, a visita guiada me fez conhecer a história da Universidade, história que eu não tinha conhecimento, mesmo estudando nela por cinco anos. A capacitação que versava sobre ética (ainda que não estivesse na trilha do ingressante) e princípios administrativos me fizeram ter uma noção maior da responsabilidade do servidor público. Em suma, na minha opinião, as capacitações destinadas aos ingressantes contribuem para o senso de pertencimento na Instituição e senso de responsabilidade e comprometimento como servidor público.”

T114 - “A capacitação destinada a servidores em estagio probatório pode contribuir através de uma melhor compreensão sobre as atividades da universidade, suas unidades, e como se está inserido nesse contexto.” (PROGESP)

T115 - “Seria interessante que as chefias pudessem participar desse processo, pois o ingresso em uma instituição tão diversa com tantas unidades pode fazer com que as pessoas tenham dificuldade de se inserir nas realidades locais. Nesse sentido, as capacitações podem ser articuladoras do ingresso e formação da identidade profissional.”

T116 - “Contribuiria nas institucionalização da Missão, Valores e Objetivos da universidade. A UFRGS é uma instituição plural, porém falta a ação de fazer-se saber e mostrar de fato de forma clara qual é o norte e pra onde quer caminhar, aí eu acho que entra a capacitação destinada a servidores no estágio probatório.”

T117 - “Com capacitações que apresentem a estrutura e funcionamento das diversas unidades e órgãos para conhecimento da universidade”

T118 - “Em função da pandemia não cheguei a participar da capacitação de EP, mas acredito que ações que integrem os servidores e gerem mais troca de experiências, vivências sobre os ambientes de trabalhos, tão diversos na Universidade.”

**Tabela 16 – Avaliação das ações de aperfeiçoamento mais acessadas da Trilha de Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS”**

<b>Responda apenas se você participou de alguma das ações listadas anteriormente. Você considera que a participação foi importante para sua integração na UFRGS e sua iniciação como servidor(a) público(a)?</b>		
1 - NADA	-	-
2 - POUCO	11	8,55%
<p>P10 - “Achei as ações de capacitações pouco articuladas com minhas atividades funcionais. Ao mesmo tempo não existiu oferta de cursos em tempo hábil. Ao mesmo tempo o fato de que a frequência as capacitações é condição para o estágio probatório, bem como o excesso de trabalho me fez buscar concluir a obrigatoriedade o mais breve possível”</p> <p>P25 - “Das ações listadas, fiz apenas o curso do SEI. Ele é uma visão sobre o fluxo de informações</p>		



na UFRGS, mas longe de ser uma ação de boas-vindas.”

P31 - “Como comentei anteriormente já era servidora bibliotecária da Universidade”

P95 - “A usabilidade do SEI é difícil e um curso sem tutoria faz com que a aprendizagem demore ainda mais (considerando a carga horária em sala de aula e demais funções administrativas, fica difícil realizar o curso com calma).”

3 - INDIFERENTE

7

5,98%

P7 - “As capacitações não foram oferecidas no período”

P35 - “Como já disse, estes cursos não promovem muito a integração, pois são focados para servidores em estágio probatório, vistos como uma "classe especial". Poucos destes cursos são oferecidos no Campus do Vale, e os horários nem sempre são compatíveis com os horários de atuação em sala de aula.”

T97 - “Em função da pandemia as atividades estão suspensas. Realizei a do SEI logo que cheguei, e achei um pouco difícil para quem nunca mexeu no sistema, e mesmo alguns colegas com tempo de casa não conseguiram ajudar por também não saberem utilizar.”

4 - BASTANTE

48

41,02%

T11 - “Por ter sido aluno da UFRGS, já estava bastante familiarizado com a UFRGS. O curso do SEI foi muito importante.”

P18 - “Me forneceram visão geral sobre a instituição e o sei.. . Mas quem me ajudou bastante foi a equipe local da progesp no CLN”

P26 - “Eu gostei muito das ações, infelizmente algumas das listradas não foram ofertadas no meu início na universidade e fez bastante falta. Acho que deveriam ser ofertadas com mais frequência.”

P34 - “Percebo que as ações são bem pensadas e conseguem situar o funcionário na estrutura da universidade.”

T38 - “Foi um momento importante de integração.”

T48 - “Foi importante para entender alguns funcionamentos, conhecer outros colegas, sentir esse clima de ser novo, de pensar no futuro dentro da UFRGS. Das vantagens em se especializar, em construir uma carreira. Fora que por ser bem no início ainda estamos bem cheios de planos.”

T50 - “Embora, seja discente da Instituição o conhecimento explanado aprofundou questões que ficam distantes da vida acadêmica”

T71 - “Precisa haver mais edições, pois me inscrevi em algumas que não fui selecionada.”

P72 - “Bem estruturadas, atualizadas e de qualidade”

P78 - “Foram muito importantes para meu ingresso na Instituição, por conhecer as lógicas de funcionamento da Universidade fora da minha unidade e compartilhar com colegas os desafios.”

P81 - “Todas as ações em que participei foram excelentes. Como funcionária do Campus Litoral, um grande empecilho que temos é a distância. Gostaria de participar de muitas outras capacitações, mas são oferecidas em POA, e com horário de aulas e todos os outros compromissos, torna-se inviável.”

T96 - “Bem vindo a UFRGS havia vários servidores de diferentes funções”

P103 “Eu não tive a oportunidade de participar de diversas capacitações das listadas, por conta do período de excepcionalidade. O que aconteceu foi que me inscrevi em outras capacitações e nessas outras fui integrado.”

P104 - “Realizei também a capacitação Moodle em ação para docentes, a qual foi muito produtiva. Estava inscrito na Visita guiada teatralizada pelo conjunto edificado da UFRGS, a qual foi adiada em razão da pandemia, estou ansioso para fazê-la.”

T105 - “A primeira capacitação foi presencial, então pudem e integrar com outros servidores. Porém as demais foram realizadas de forma virtual, dificultando a integração.”

5 - MUITO

46

39,32%

P14 - “Como atuo no campus litoral norte, não pude participar de algumas ações, pois as mesmas ocorrem apenas em Porto Alegre. Sobre o treinamento SEI, achei ele muito básico e até hoje tenho de pedir muita ajuda a colegas para como proceder em diversos procedimentos e em como executá-los no SEI. O manual do SEI e o material didático precisa ser aperfeiçoado.”

T19 - "Todas as capacitações que fiz até aqui foram ótimas."  
 P28 - "Quando a pandemia passar, quero fazer todas as capacitações acima. As que fiz me ajudaram muito, pois cheguei meio perdida e não gosto de ficar incomodando minha orientadora do estágio probatório toda hora com minhas dúvidas."  
 P33 - "as capacitações que tenho feito têm se mostrado bastante úteis em minha vida profissional."  
 T47 - "Nos cursos de capacitação realizados presencialmente, pude verificar que a situação pela qual estava passando na minha antiga Unidade era algo comum em outras. O que me deu mais força para resistir e lutar para ser respeitada e não pedir a minha exoneração."  
 T49 - "Fiz várias, mas a mais importante delas foi o BEM-VINDO À UFRGS. Nela conheci bastante sobre a UFRGS e sobre onde buscar informações."  
 P51 - "Esclareceu muitos pontos que me ajudam agora."

P62 - "Foi muito importante, contudo não estavam disponíveis outras capacitações quando eu ingressei."  
 P65 - "As atividades oferecidas são de muita qualidade e atingem aos objetivos a que se propõe."  
 P66 - "Me possibilitou conhecer diversos setores da instituição."  
 P67 - "Particpei de apenas duas das ações propostas, pois as outras não estavam disponíveis. Achei ótimas!"  
 T80 - "Satisfatórias"  
 P84 - "Consegui entender melhor o funcionamento da Universidade, e inclusive não fui contemplada para todos os cursos. Pois, as vagas já haviam sido preenchidas e eu queria participar de todas. Já que gostei muito mesmo."  
 P94 - "Antes de ser docente nesta Universidade tive cargo de técnico-administrativo e, por isso, tive conhecimento e realizei muitas das atividades listadas. As que realizei com o cargo anterior não marquei. TODAS foram extremamente importantes para minha vinculação à Universidade."  
 T98 - "Me senti muito acolhida no Bem-vindo a Ufrgs. Nesses encontros, eu percebi que não estava sozinha, e que haviam pessoas também recém chegadas. Fiz amizade com três servidores que conheci nessa atividade. Mantemos contato e trocamos ideias sobre o que é ser novo na ufrgs."  
 T100 - "Todo o conhecimento adquirido, principalmente no início de uma atividade, é importante."  
 T113 - "Gostaria de ter participado das demais capacitações da trilha, mas não encontrei a oferta de algumas. Acabo que não utilizo tanto o SEI, essa foi a capacitação de menor impacto, mas foi importante. Porém, as demais considerei de suma importância para a integração na Instituição e para o início da carreira."  
 T118 - "Foi o primeiro contato para conhecer a Estrutura da Universidade, possibilidades, ações etc."

**Tabela 17 – Sugestão de temáticas não abordadas pela trilha – Servidores**

<b>Quais temáticas você sugere para favorecer sua integração na UFRGS e sua iniciação como servidor(a) público(a), que aparentemente não são abordadas nas ações de aperfeiçoamento listadas anteriormente?</b>	
T2 - "Saúde mental"	Saúde/Assédio
P3 - "Aspectos legais, sociais..."	Serviço Público
P4 - "Não sei."	-
P5 - "Na lista de cursos do PAAP acima encontrada, a Visita teatralizada foi muito interessante."	-
T6 - " <b>Estágio Probatório na UFRGS: um percurso de desenvolvimento profissional</b> "	Valorização Profis.
P7 - "Desenvolvimento de <b>plano de trabalho, orientações registro e planejamento de atividades de pesquisa, ensino e extensão,</b>	Aprimoramento

conhecimento dos regulamentos sobre ensino, graduação e extensão”	
T8 - “Acredito que as opções disponíveis estão de acordo no que tange a integração.”	-
T9 - “Não tenho sugestões atualmente”	-
P10 - “Falta uma <b>apresentação formal da carreira, das responsabilidades, dos deveres e dos direitos</b> . Falta um manual que condense <b>de forma clara</b> essas informações. A universidade tem uma cultura do "te vira" que é muito ruim, gera perda de tempo e desgaste para os funcionários ingressantes”	Serviço Público Valorização Profis.
T11 - “Acho que <b>cada setor poderia ter uma capacitação própria.</b> ”	Estrutura Univ.
P12 - “Particularmente, penso que as diversas opções de curso disponível já suprem as principais necessidades para exercício da função.”	-
P13 - “Alguns cursos devem ser obrigatórios, <b>oferecidos com maior frequência, inclusive no CLN.</b> ”	-
P14 - “É extremamente importante uma capacitação sobre <b>gerenciamento de equipes</b> . De uma hora para outra passei a orientar vários alunos com perfis muito diferentes e estou tendo de estudar em como ser um bom líder, para poder estimular os alunos e guiá-los de melhor maneira possível. Também seria importante uma capacitação apresentando ao docente todas as <b>diretrizes e informações sobre plano de ensino, metodologias de avaliação e recuperação</b> ; e outra capacitação explicando sobre como ocorrem as <b>promoções e progressões de carreira</b> . Essas capacitações deveriam ser obrigatórias.”	Aprimoramento
P15 - “Incentivo a pesquisa, produção bibliográfica e publicações.”	Aprimoramento
P16 - “Não tenho sugestão”	-
P17 - “Já respondido anteriormente ( <b>formação em didática</b> )”	Aprimoramento
P18 - “ <b>Propesq ...todas as questões relativas a pesquisa. CPPD e as questões relativas a vida funcional.</b> ”	Aprimoramento Valorização Profis
T19 - “ <b>Escrita/redação administrativa.</b> ”	Aprimoramento
T20 - “ <b>Explicação das funções de cada setor</b> , para sabermos com quem entrar em contato quando precisarmos de determinada demanda em nosso trabalho.”	Estrutura Univ.
T21 - “As ações oferecidas são abrangentes. Apenas ressaltaria, conforme mencionado na resposta da página anterior, a necessidade de uma capacitação que envolvesse a <b>apresentação dos diferentes órgãos e Unidades da Universidade e suas funções/atribuições</b> , pois acredito que facilitaria o trabalho e a interação com os demais servidores.”	Estrutura Univ.
T22 - “Acho que poderia haver uma <b>capacitação descentralizada por unidade, com uma compilação sobre as competências legais do local onde o servidor exercerá suas atividades</b> , as legislações envolvidas e tópicos sobre a <b>missão, visão e valores da universidade e o papel da unidade para o atingimento desses objetivos</b> . Acho que talvez pudesse	Estrutura Univ.

haver uma cartilha ou algo do tipo sobre isso, tendo em vista que as nomeações ocorrem aos poucos, uma capacitação possa ser um pouco difícil de organizar.”	
P23 - “ <b>A estrutura das unidades em que o servidor está vinculado. Diretos e deveres de professores em sala de aula. Direitos e deveres de servidores públicos.</b> ”	Estrutura Univ. Serviço Público
T24 - “ <b>DIVERSIDADE</b> ”	Diversidade/Acessibilidade
P25 - “Não sei exatamente o que é abordado em cada uma das ações. Por exemplo, "integração institucional" pode abordar tudo o que tenho em mente.”	-
P26 - “Conhecer melhor <b>as dinâmicas administrativas da universidade</b> , por exemplo, o curso “Bem-vindo a UFRGS” foi muito bom. Precisaria de outros cursos nesse sentido. Um curso presencial sobre o SEI também seria útil.”	Estrutura Univ.
P27 - “ <b>Plano de carreira do servidor</b> . Acredito que as capacitações citadas anteriormente devam ser oferecidas com <b>maior periodicidade</b> , a fim de permitir que o servidor tenha acesso as mesmas logo ao ingressar na universidade.”	Valorização Profis.
P28 - “Não tenho nenhuma sugestão”	-
P29 - “Um <b>organograma</b> centrado na minha posição, mostrando interações mais diretas (ex: chefe de departamento; rh, depois chefe do instituto) até as menos diretas (reitoria) com emails de contato e explicações do que esperar e quando usar uma interação direta com esses (e quais) atores. Isso teria sido suficiente pra me guiar logo que ingressei, e nenhum módulo do PAAP que fiz teve isso de <b>maneira clara, rápida e objetiva.</b> ”	Estrutura Univ.
P30 - “Entendo que as ações de aperfeiçoamento são amplas e englobam todos os pontos que eu considero essencial para a integração do novo servidor.”	-
P31 - “Acho que para os ingressantes é importante entender a <b>estrutura da Universidade</b> , a função de cada departamento, se familiarizar com a quantidade de siglas e entender como se movimentar entre as instâncias administrativas”	Estrutura Univ.
P32 - “Para mim está tudo ótimo como está.”	-
P33 - “penso que como lidar com <b>as atribuições administrativas que o docente</b> se vê dentro. como presidência de comissão, chefias etc.”	Aprimoramento
P34 - “Penso que todas estão contempladas.”	-
P35 - “Considero que as temáticas não são o problema, mas sim <b>como esta "interação" é de fato colocada em prática.</b> ”	-
P36 - “Seria de muita valia uma capacitação nas burocracias do próprio processo de <b>estágio probatório</b> . Poderia haver <b>modelos padronizados de Plano de trabalho e relatório</b> , por exemplo. <b>Os dados do site são muito pouco informativas e o profissional em estágio probatório precisa dedicar um tempo enorme buscando descobrir como é esse processo.</b> ”	Aprimoramento Valorização Profis.

P37 - "NA"	-
T38 - "Por ser PCD (baixa Visão), gostaria que houvesse menos obstáculos, como correntes, desvios e afins, de modo a dar maior fluidez no acesso ao local de trabalho."	Diversidade/Acessibilidade
T39 - "-"	-
P40 - "Poderia ter algum curso falando sobre <b>as estruturas e os diferentes setores da UFRGS.</b> "	Estrutura Univ.
P41 - "como comentei <b>uma ação mais departamental e os fluxos internos</b> seria interessante"	Estrutura Univ.
P42 - "As temáticas estão contempladas."	-
T43 - " <b>Conflitos internos</b> "	Saúde/Assédio
T44 - " <b>Cursos voltados ao trabalho que realmente será praticado pelo servidor</b> antes de ir para o local de exercício"	Aprimoramento
T45 - "Como <b>trabalhar em equipe</b> , alguma capacitação referente a <b>atendimento ao público.</b> "	Aprimoramento
T46 - "As temáticas previstas são adequadas"	-
T47 - "Mecanismos de defesa contra <b>assédio moral</b> (vertical e horizontal) e <b>assédio sexual.</b> "	Saúde/Assédio
T48 - "Não sei exatamente como, mas acho que é muito importante a <b>integração do técnico com o docente</b> . Acho que desenvolver essa relação de parceira poderia agregar muito na UFRGS. Acredito também que <b>em paralelo com as ações com novos servidores, as chefias deveriam receber orientações</b> . Pois em minha unidade senti, e ainda observo, falta de respeito com os novos servidores. Servidores antigos tentam ludibriar os novos servidores para que façam seu serviço, usam o estágio probatório como maneira de assédio."	Acolhimento/Interação Social
T49 - "A mais proveitosa de todas foi o bem-vindo a UFRGS. As outras TODAS foram uma grande terapia em grupo na qual os servidores reclamaram o tempo todo sobre como é horrível trabalhar na UFRGS. Eu adoro meu trabalho, gosto muito da minha equipe, tenho prazer de estar ali todos os dias e normalmente me sinto constrangida de dizer isso nas ações de aperfeiçoamento (tanto é que se não precisar eu não farei mais nenhuma presencial). O servidor novo chega cheio de vontade de trabalhar, fazer a diferença, com ideias novas e leva um balde de água fria e é tomado por um baixo astral inacreditável."	-
T50 - " <b>Funcionamento divisões, núcleos, editais de participação para técnicos, ações de extensão e pesquisa.</b> "	Estrutura Univ.
P51 - "mais ações referentes ao trabalho com <b>heterogeneidade de alunos</b> (há diversidade de conhecimentos, realidades sócio-econômicas, etc)"	Diversidade/Acessibilidade
P52 - "nao sei dizer"	-

T53 - "Possuir <b>mais temáticas relacionadas à minha área</b> . Pois boa parte das temáticas que observei são de áreas mais relacionadas à conhecer a universidade e administração de trabalho."	Aprimoramento
P54 - "Não consigo opinar neste momento, pois devido a pandemia, estou fazendo capacitações no formato EAD que não são ofertadas pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS."	-
P55 - "Não tenho ideia, porque não fiz nenhuma delas, nem sabia que existiam. Como disse, entrei na UFRGS, logo entrei em quarentena, ninguém me explicou nada, não fiquei sabendo dessas iniciativas. Talvez essas temáticas que existem sejam boas, provavelmente nunca saberei."	-
P56 - "sugiro a elaboração de um <b>curso bem prático e objetivo</b> para mostrar caminhos de <b>desenvolvimento da pesquisa do docente</b> . Como ser informado sobre <b>editais</b> , todos os <b>processos que envolvem o gasto do dinheiro dos projetos</b> etc."	Aprimoramento
P57 - "Acho que as temáticas oferecidas são excelentes! <b>Falta integração entre as pessoas com diferentes tempos de Universidade</b> , somente."	Acolhimento/Interação Social
T58 - " <b>Carreiras</b> na UFRGS"	Valorização Profis.
T59 - "Mais integração/interação entre setores para uma <b>visão global das atividades/ estrutura</b> UFRGS."	Estrutura Univ. Acolh./Inter. Social
P60 - "Nada em mente no momento. Talvez uma maior oferta de capacitações voltadas a estratégias <b>didáticas</b> ."	Aprimoramento
P61 - "Não reconheço ações que aparentemente não são abordadas."	-
P62 - "Como não tive a oportunidade de participar das diversas atividades, não sei se posso opinar sobre essa questão"	-
T63 - "Não tenho nenhuma sugestão"	-
P64 - "Nenhuma."	-
P65 - " <b>Tramitação e percursos de questões institucionais na atuação docente</b> ."	Aprimoramento
P66 - " <b>Conhecer as funcionalidades de diversos sistemas</b> que somos obrigados a utilizar, como por exemplo, ter maior esclarecimento referente ao sistema utilizado <b>para cadastro do projeto do estágio probatório e como funciona a avaliação</b> ."	Valorização Profis.
P67 - "1) Sugiro que a trilha de aprendizagem, intitulada Iniciação ao Serviço Público na UFRGS seja obrigatória para todos os ingressantes na universidade; 2) <b>Que os servidores docentes tivessem uma capacitação dividida nas três dimensões que constituem a universidade: a) Ensino; b) Pesquisa; c) Extensão</b> . Justifico, pois quando o docente ingressa, ele se vê obrigado a buscar por si próprio e com auxílio dos colegas as informações imprescindíveis em cada uma dessas áreas."	Estrutura Univ. Aprimoramento

T68 - “ <b>Impacto social da universidade</b> ; diferentes projetos que são realizados que demonstrem o papel da universidade para fora dos muros; conhecer mais sobre <b>perfil dos discentes</b> ; noções básicas do <b>financiamento público das Instituições Federais.</b> ”	Estrutura Univ. Divers./Acess.
P69 - “Acredito que os temas essenciais são abordados.”	-
P70 - “Acredito que as temáticas estão de acordo, o que penso é que os cursos poderiam ser <b>ofertados com maior frequência.</b> ”	-
T71 - “ <b>Ética no serviço público</b> , acho que precisa uma ação exclusiva para esse assunto.”	Serviço Público
P72 - “Um curso básico sobre a <b>lei do servidor publico 8112</b> ”	Serviço Público
P73 - “Temáticas relativas à execução prática de atividades de gestão administrativa, como <b>Comgrads, colegiados, comex, compesq e chefia.</b> ”	Aprimoramento
P74 - “s”	-
T75 - “Acho importante que todos os servidores tenham <b>contato com todas as possibilidades ofertadas pela Universidade (incentivos, mobilidade, etc.)</b> . Acho interessante que aspectos como <b>previdência e saúde</b> sejam tratados e que haja também momento em que sejam informados os instrumentos utilizados pela Universidade para o levantamento de dados necessários a gestão de forma a estimular que os servidores utilizem tais instrumentos (pesquisas, canais de comunicação, etc.). Por fim, além de atualizar o servidor ingressante, dada a dinamicidade da Universidade e também ao grande quantitativo de servidores, acho muito importante que ocorram espaços para servidores mais antigos se atualizarem, especialmente as chefias.”	Estrutura Univ. Serviço Público Saúde/Assédio
T76 - “ <b>Hierarquia UFRGS, procedimentos de trabalho</b> ”	Estrutura Univ.
T77 - “Assuntos como o <b>suicídio</b> (que sei são abordadas em outras ações); cursos vivências que envolvam noções de <b>empatia.</b> ”	Saúde/Assédio
P78 - “Uma formação específica para o <b>desenvolvimento da carreira docente</b> ”	Valorização Profiss.
P79 - “Eu havia sugerido <b>estrutura e organização</b> em resposta anterior, mas, pelo que vi na listagem acima, isso já consta”	Estrutura Univ.
T80 - “ <b>Treinamento específico da função</b> ”	Aprimoramento
P81 - “Sugiro que mais das capacitações já listadas aqui possam ser oferecidas no campus litoral”	-
P82 - “As ações listadas são suficientes para a iniciação como servidor’	-
T83 - “As temáticas ofertadas são interessantes. Eu gostaria que todos estes cursos fossem obrigatórios até o final do segundo ciclo de avaliação do estágio probatório. Embora as temáticas sejam de meu interesse, a rotina do trabalho faz com que estes não sejam a opção escolhida.”	-

P84 - “ <b>Assédio</b> como tratar quando ocorre; Manual de <b>Boas Práticas e Ética</b> na Universidade.”	Saúde/Assédio
T85 - “Forma de seleção para ingressar nas modalidades de especialização, mestrado e doutorado na UFRGS. Caso servidor queira realizar futuramente. sendo uma abordagem mais clara.”	Valorização Profiss.
T86 - “pega todas as áreas de atuação do profissional da ufrgs, da limpeza até a pesquisa em laboratório, passando pelo adm e informática, e façam cursos com essas temáticas.”	Estrutura Univ.
P87 - “Então, não tenho dúvidas que os treinamentos ajudam bastante. Como citei antes, penso que o <b>clima organizacional, mais acolhedor deve ser criado na unidade e no departamento. Não se relaciona com temáticas.</b> ”	Acolh./Inter. Social
P88 - “comentei algumas na página anterior”	-
P89 - “Não sei responder...”	-
P90 - “As mesmas citadas anteriormente.”	-
T91 - “Em relação ao institucional ok. Só me senti sobrecarregada quando iniciei o trabalho, pois dependi da boa vontade dos meus colegas, que foram muito solícitos e sempre me ajudaram. Mas senti falta de um <b>treinamento específico para as minhas funções</b> que fosse promovido institucionalmente. Apesar de alguns colegas possuírem funções semelhantes, não há outro técnico que cubra as minhas funções. Até isso me preocupa em relação às férias, pois meus colegas técnicos desconhecem as situações correntes no meu setor, assim como eu desconheço as situações correntes dos setores deles.”	Aprimoramento Acolh./Inter. Social.
P92 - “relação das atividades meio com as atividades fim; a <b>estrutura das pró-reitorias chaves como de gestão de pessoal, pesquisa e pós-graduação</b> e as oportunidades oferecidas aos servidores.”	Estrutura Univ.
P93 - “Ainda não terminei todas as ações previstas, mas certamente <b>algo que reforce a noção coletiva do trabalho público e não apenas a carreira (como se fosse algo individual)</b> , seria algo bem relevante em termos de formação inicial do(a) servidor(a).”	Valorização Profiss.
P94 - “não tenho sugestão nesse momento”	-
P95 - “ <b>Estrutura do campus do vale e principais instalações de cada instituto</b> (poderia ser personalizado conforme o perfil do ingresso).” (IGEO)	Estrutura Univ.
T96 - “ <b>Informações administrativas</b> , pois você entra sem acesso, sem conhecimento do setor e nem mesmo o local de exercício tem uma preparação para novos servidores.”	Estrutura Univ.
T97 - “Não realizei ainda, mas espero que tenham temáticas que falem sobre os <b>processos de trabalho.</b> ”	Aprimoramento
T98 - “todas estão listadas.”	-
P99 - “ <b>Legislação que atua sobre os docentes</b> ”	Valorização Profiss.



T100 - "Poderiam ser ministrados, preferencialmente on line (em virtude do melhor acesso às vagas), mais cursos sobre a <b>estrutura legal e administrativa da UFRGS e do Governo Federal</b> como um todo."	Estrutura Univ. Serviço Público
T101 - "Todas as já listadas, porém <b>deve haver divulgação direta para o público específico</b> , no caso, servidores es estágio probatório."	-
T102 - "Até o presente momento, as duas capacitações que participei me tornaram mais apta para realizar o meu trabalho, por isso não saberia dizer agora o que possa vir a melhorar., uma vez que não realizei mais da metade das capacitações propostas."	-
P103 - "Primeiro gostaria que as capacitações sejam <b>melhores divulgadas</b> e endossadas para participação. Quanto as temáticas, acredito que as listadas anteriormente são suficientes."	-
P104 - "Um curso demonstrando <b>as principais atividades de extensão</b> realizadas pela universidade, nas diferentes áreas. Como servidor docente ingressante, e ex-aluno, sempre tive contato com ensino e pesquisa, porém tenho pouco conhecimento sobre as atividades de extensão em andamento, e sei que há vários projetos de extensão excelentes em andamento. Gostaria de ter um maior conhecimento sobre essas atividades, além das mais conhecidas como Portas Abertas e o NELE."	Estrutura Univ.
T105 - " <b>Papel do servidor público na sociedade</b> "	Valorização Profiss.
P106 - " <b>Direitos e Deveres do Servidor Público</b> "	Serviço Público
T107 - "Temáticas voltadas a evolução dos técnicos como profissionais (no meu caso, práticas laboratoriais, segurança em laboratório...), bem como temáticas focando na <b>relação entre técnicos e alunos de forma que os técnicos também possam contribuir para a formação dos estudantes compartilhando suas experiências práticas no dia a dia da universidade</b> "	Valorização Profiss.
P108 - "Passo a passo da <b>carreira de magistério superior</b> , como fazer progressões ou promoções, conhecer mais sobre os sindicatos, <b>como enviar projetos para agências de fomento, internalização</b> (como a UFRGS pode ajudar a conseguir contato no exterior)."	Valorização Profiss. Aprimoramento
T109 - "Não identifiquei ações que não estejam listadas, apesar de não ter tomado conhecimento de todas."	-
T110 - "Como não pude participar de diversos cursos, acredito que existem conhecimentos aos quais não tive acesso. Acredito, também, que isso pode ser melhorado tornando os cursos citados acima obrigatório na formação de quem entra na UFRGS."	-
T111 - "Talvez uma formação mais detalhada sobre os diversos <b>setores e Pró-Reitorias</b> da Universidade"	Estrutura Univ.
T112 - "Mais capacitação sobre <b>legislação</b> ."	Serviço Público
T113 - " <b>Ética no serviço público; Avaliação de desempenho dos TAES</b> ."	Serviço Público Valorização Profiss.

T114 - “Não realizei todas as ações de aperfeiçoamento, pois não completei um ano de UFRGS ainda, então não tenho sugestões de temática que possa não ser abordada nessas ações.	-
T115 - “ <b>Papel e função dos TAES nas IFES, e na UFRGS.</b> ”	Valorização Profiss.
T116 - “Temática sobre os <b>objetivos da universidade</b> . O que busca além da sua atividade fim?)	Estrutura Univ.
T117 - “ <b>Nova previdência</b> dos servidores ingressantes, caso não seja abordada nos temas anteriores.”	Serviço Público
T118 - “Ações possibilitem maior troca de experiências e que integrem servidores de diferentes Unidades. Temáticas que abordem de forma mais específica o <b>trabalho desenvolvido pelas diferentes Unidades da Instituição.</b> ”	Estrutura Univ.

**Tabela 18 – Participação e avaliação em outras ações de aperfeiçoamento da EDUFRGS**

<b>Você participou de outras ações de aperfeiçoamento promovidas pela EDUFRGS que não foram elencadas anteriormente?</b>		
SIM	106	90,6%
NÃO	11	9,4%
<b>Em caso afirmativo na questão anterior, qual sua avaliação sobre elas?</b>		
1 - RUIM	-	-
2 - REGULAR	4	3,42%
<p>P51 - “Algumas não tiveram o mesmo nível dessas. Contudo, algumas foram excelentes. <b>Ajudaram a instrumentalizar minha sala de aula</b> - o que acho que seria fundamental para o servidor que é docente”</p> <p>P92 - “Algumas ações eram compostas de <b>apenas atividades coletivas</b>, para "integração" de grupos de pessoas, muitas das quais jamais se encontrariam de novo dentro da própria ufrgs... Realmente frustrante e infantil”</p>		
3 - BOM	17	14,53%
<p>P7 - “As capacitações pedagógicas foram satisfatórias”</p> <p>P10 - “Algumas atividades, mais afins a minha área de conhecimento, foram muito boas, outras cumpriram o papel de me gerarem as horas necessárias. Por fim acho muito ruim os cursos em modalidade Ead. <b>Melhor seria que existisse algum manual bem feito sobre o tema que o interessado possa acessar.</b>”</p> <p>P18 - “Optei por ações ligadas a saúde e as tecnologias no ensino por interesse próprio.”</p> <p>P26 - “Foram boas, mas preferiria ter participado por exemplo da específica sobre <b>estágio probatório.</b>”</p> <p>P55 - “Estou realizando uma capacitação sobre o Moodle, mas não sei se é da EDUFRGS. Talvez seja.”</p> <p>P88 - “<b>a qualidade das capacitações varia de acordo com o tema e com o responsável.</b> Também há capacitações mais abrangentes do que outras e em alguns casos, talvez com um número muito grande de participantes, o que torna a dinâmica menos produtiva”</p>		
4 - MUITO BOM	47	40,17%

P31 - “Fiz escolhas bem focadas nas minhas atividades na Fabico, então busquei cursos que realmente fossem fazer diferença para mim”  
 T38 - “Foi um curso sobre Excel, porém **era necessário conhecimento básico** para um melhor aproveitamento.”  
 T39 - “Fiz um curso de wordpress, promovido pelo CPD”  
 T49 - “As ações são bacanas. As propostas são boas. Quando começa o debate, quando abre pro servidor falar é que fica ruim.”  
 P66 - “Durante o período da pandemia fiz diversas capacitações, principalmente em ferramentas EAD, como o Moodle.”  
 P67 - “Achei as formações muito boas. No entanto, algumas poderiam ter continuidade. Por exemplo, **a capacitação sobre o SEI, poderia ter outros módulos**. Além disso, poderia ter uma formação síncrona ou presencial para poder dialogar e tirar dúvidas.”  
 T118 - “Gostei muito, apesar de ter feito poucas.”

5 - ÓTIMO

37

31,62%

T8 - “Todas as ações promovidas pela edurgs são excelentes!”  
 T19 - “Fiz várias capacitações e pretendo fazer outras, todas que participei foram ótimas.”  
 P27 - “**As capacitações sobre ferramentas digitais de ensino-aprendizagem e metodologias de ensino foram excelentes.**”  
 P34 - “Todas foram boas e fundamentais. Penso que, especialmente, as ocorridas de forma presencial para conhecimento de outras pessoas foram importantes.”  
 P42 - “Gostei muito. **São temáticas alinhadas com as atividades dos servidores no dia-a-dia**. A EDUFRGS, mesmo com o pouco tempo que tenho de casa, procura atender uma diversidade de tópicos que são pertinentes, na integralidade.”  
 T47 - “O curso de capacitação que mais me identifiquei foi de Aquisições e Contratações ministrado pelos colegas da Proplan, **pode entender na prática** como funciona os diversos procedimentos de compras na Universidade.”  
 T48 - “Foram **capacitações mais voltadas para o meu trabalho e foram muito úteis**. Além de ser um momento muito legal de conhecer colegas que muitas vezes apenas conhecemos por e-mail ou telefone. Acredito que isso humanize as relações.”  
 P61 - “As ações de formação pedagógica são excelentes.”  
 P65 - “Atividades muito interessantes e qualificadas.”  
 P82 - “As ações foram realizadas no período de pandemia, de modo online, por meio dos cursos que foram sugeridos.”  
 P84 - “Todos os cursos que fiz na EDUFRGS gostei muito, e foram muitas válidas como servidor. Além disso, também pude dar um destes cursos que me deu uma enorme satisfação.”  
 T97 - “**Participei da "Avaliação e Desempenho" e achei excelente**, uma boa didática. Me inscrevi no inglês também, fui selecionada, estou aguardando o retorno das atividades.”  
 T98 - “Eu fiz um curso de **wordpress. Simplesmente adorei!**”  
 T100 - “Assuntos e ministrantes de qualidade e com conhecimento dos assuntos.”  
 P103 - “**Essas sim me integraram bem à universidade.**”  
 P104 - “Realizei a ação **Moodle em ação para docentes: Atividades e Recursos**, a qual foi muito importante para aprender a utilizar os recursos do Moodle. Curiosamente, realizei a ação em fevereiro, antes da pandemia, com intenção de utilizar o Moodle como ferramenta complementar ao ensino presencial. **Jamais imaginei o quão fundamental seria agora, no momento de ensino remoto emergencial.**”  
 T113 - “Realizei diversas capacitações, todas foram muito importante para o aprimoramento de meus conhecimentos, e causaram impactos positivos no meu trabalho realizado.”

Não responderam

11

9,4%

Tabela 19 – Acesso às ações de aperfeiçoamento da EDUFRGS

Você teve algum problema relacionado à certificação da chefia ou à seleção que tenha impedido sua participação em alguma ação de aperfeiçoamento? Qual ou quais foram as ações cuja participação foi impossibilitada e mediante qual justificativa?		
a) Me inscrevi, tive a certificação da chefia, mas não fui selecionado(a).	19	16,24%
<p>T12 - “Era um curso de gestão de resíduos, e eu <b>fiquei como excedente.</b>”</p> <p>P15 - “<b>Vagas preenchidas por servidores mais antigos:</b> visita guiada e pensando a carreira.”</p> <p>T19 - “Ocorreu umas duas ou três vezes, me lembro de uma sobre WordPress. Não me lembro de justificativa, <b>creio que teve muita procura.</b>”</p> <p>T22 - “Na área de informática, <b>turmas cheias.</b>”</p> <p>P26 - “Moodle, <b>turma cheia</b>”</p> <p>P36 - “Diversas vezes tive que me inscrever em cursos por <b>não ter vagas.</b>”</p> <p>P42 - “Foram as ações relacionadas aos sistemas de periódicos e indexações. Também não fui selecionado para um dos Cursos de Moodle. A justificativa foi esclarecida pelo EDUFRGS naquela oportunidade, visto que havia uma procura muito grande de servidores com mais tempo de casa. Foi tudo resolvido. Acabei realizando o curso de Moodle no Lúmina. E os demais <b>consegui as vagas em novas ofertas.</b>”</p> <p>T48 - “Palestra sobre propriedade intelectual. Foi disponibilizada ao vivo mas a transmissão foi terrível. Agora está disponível no youtube, o que é muito bom”</p> <p>P55 - “<b>Me inscrevi várias vezes até ser selecionada</b> no curso que está ocorrendo agora. Somente recebi justificativa em uma das vezes, nas outras não houve retorno. A justificativa que recebi é que o número de vagas havia acabado. Sei que há questões técnicas para seleção ou não de servidores, mas nesse período de pandemia foi bem esquisito ser uma servidora recém chegada, nunca selecionada pra nada, sem saber o que estava acontecendo, sem saber se estava fazendo alguma coisa errada. Hoje, fazendo a capacitação, percebo que boa parte das pessoas selecionadas, muitas delas certamente servidores antigos, sequer fazem as atividades propostas.”</p> <p>T59 - “<b>Poucas vagas e muitos inscritos</b>”</p> <p>T68 - “Não fui selecionada para a ação de visita guiada, da trilha de aprendizagem. <b>Não houve justificativa.</b>”</p> <p>T71 - “Visita guiada, por exemplo.”</p> <p>P73 - “Me inscrevi em <b>ações sobre gestão e não fui selecionada, acredito, por ser coordenadora substituta.</b> Mas precisava muito, pois a atuação da coordenação substituta de Comgrad é tão ativa como a da coordenadora.”</p> <p>T80 - “<b>Falta de vaga</b>”</p> <p>P95 - “<b>Excesso de inscritos.</b>”</p> <p>T100 - “Excel I. Quantidade de <b>vagas excedida.</b>”</p> <p>P108 - “Não lembro agora, mas <b>foi mais de uma.</b>”</p> <p>T113 - “<b>Tive algumas seleções impedidas.</b> A mais importante que me recordo era referente ao NVivo, programa que utilizo frequentemente em meu trabalho.”</p>		
b) Me inscrevi, mas não tive minha inscrição certificada pela chefia.	1	0,85%
<p>T9 - “Curso de idiomas em horário de trabalho. Não foi certificada porque temos poucos servidores e dois estariam ausentes para qualificação (um p mestrado e outro p doutorado). A justificativa é super aceitável.”</p>		
c) NUNCA ME INSCREVI (em ações de aperfeiçoamento).	1	0,85%
d) NÃO TIVE PROBLEMAS.	96	82,05%

Tabela 20 – Apoio/incentivo da chefia para participar das ações de capacitação

Você recebe apoio/incentivo da chefia para participar das ações de capacitação?		
1 - NADA	9	7,7%
<p>P23 - “Apenas neste momento de pandemia há o encaminhamento de cursos voltados para o uso de plataformas virtuais.”</p> <p>P33 - “nem a chefia nem a minha tutora demonstraram interesse em me orientar quanto a importância das capacitações. o que se fala é somente sobre a obrigatoriedade de fazê-lo dentro do tempo de 3 anos.”</p> <p>T48 - “Minha chefia dificilmente conversa comigo, pois sou ligada a direção da Escola, Não incentivam mas também não desincentivam”</p> <p>P55 - “Minha chefia me informou que quando ingressou na UFRGS recebeu um folheto explicando tudo sobre as ações de capacitação e o estágio probatório. Eu não recebi.”</p> <p>P57 - “Chefia totalmente alheia às ações de capacitação, às boas-vindas na UFRGS, às explicações sobre funcionamento... Não recebi nem sala e nem espaço físico para trabalhar. Foi tudo por ajuda de colegas - geralmente que também estavam em estágio probatório!!!”</p> <p>P87 - “Nunca tive nenhum incentivo, mas também não acho isto muito relevante. Sempre que solicitei foi aprovada a participação.”</p>		
2 - POUCO	4	3,42%
<p>T77 - “Meu local de exercício tem um ritmo bem expressivo e de muita dependência. Então, ainda que a minha participação seja certificada, a pressão e a preocupação em saber se e como as atividades serão desenvolvidas é um inibidor.”</p> <p>P90 - “chefia atua apenas pro-forma, autorizando as inscrições.”</p>		
3 - INDIFERENTE	25	21,37%
<p>P10 - “O incentivo aqui é a exigência do estágio probatório”</p> <p>P15 - “A chefia se limita a divulgar as ações e certificar as solicitações.”</p> <p>P26 - “Quem me orientou a participar dos cursos foram outros colegas em estágio probatório. A chefia sempre aprovou.”</p> <p>P34 - “Não tive nenhum problema com relação a questão.”</p> <p>P35 - “Sou lembrado que a participação é importante pois deve ter uma carga horária mínima de participação para aprovação no estágio probatório.”</p> <p>P42 - “A chefia cumpre plenamente o papel de certificação dos pedidos de inscrição. Quanto ao papel de motivador acho que cabe mais ao próprio docente, dentro da sua autonomia, buscar as ações de formação e quando julgar pertinente obter conselhos dos colegas. No entanto, é importante destacar que grande parte dos colegas aparentemente tiveram uma formação bem mais simplificada quando do processo de entrada. Então, os colegas mais novos na casa são as pessoas que conseguem contribuir mais diretamente com conselhos, dicas, etc. Importante destacar que Indiquei a opção "indiferente" para chefia e acredito que é positivo esse papel. Não acharia oportuno a chefia buscar direcionar demais esse processo. Realizei todas as formações que julguei fundamentais, inclusive além da carga horária mínima, e a chefia apoiou todas, indistintamente.”</p> <p>T53 - “Poucas capacitações fui incentivado a fazer, porém quando me inscrevo em alguma a chefia entende e da suporte.”</p> <p>P66 - “Eu recebo apoio quando preciso da validação para confirmar a inscrição na capacitação, mas não incentivo propriamente dito.”</p> <p>P84 - “Sempre autorizaram a minha participação, mas também não fomentaram a participação da mesma.”</p> <p>P89 - “Vejo a chefia atual bastante indiferente com relação aos docentes recém ingressantes, e à muitos assuntos relacionados aos cursos dos quais somos integrantes. Talvez o momento de pandemia tenha agravado...mas não vejo a chefia com iniciativa integradora, motivadora ou aberta à receber os docentes para as questões trazidas.”</p>		

4 - BASTANTE	31	26,49%
<p>P18 - <b>“Facilitam a inscrição agilizando a certificação e divulgam.”</b>  T47 - “A chefia a que hoje subordinada <b>preza pela capacitação dos seus servidores</b>, bem diferente da chefia da antiga Unidade.”  T105 - “Minha chefia imediata <b>sempre incentiva o aperfeiçoamento das habilidades</b> que auxiliem a realização do trabalho na unidade”</p>		
5 - MUITO	48	41,02%
<p>T6 - <b>“Desde primeira reunião</b> a superintendência incentivou ações de capacitação.”  T8 - “Percebo que dentro da proplan, <b>todas as chefias incentivam</b> seus servidores a participar das capacitações.”  T11 - “O Prof. Ribeiro, Secretário da SEDETEC <b>dá MUITA força para que nos qualifiquemos</b>. Recomendou mais de uma vez que faça um mestrado.”  T19 - <b>“Sempre recebo apoio da chefia</b> para participar das capacitações!”  T21 - “Há muito incentivo da chefia imediata para a realização de ações de aperfeiçoamento. <b>É algo a ser destacado</b>, pois estimula o servidor a buscar maior qualificação e desenvolver suas habilidades.”  T22 - “Apesar de possuir muito apoio de minha chefia para participar das atividades, muitas vezes acabo deixando de fazer em detrimento do tempo, em alguns períodos é <b>difícil conciliar a rotina de trabalho com as participações.</b>”  T38 - “Minha chefia prima que nos aperfeiçoemos <b>para um melhor atendimento ao usuário.</b>”  T49 - “Minha chefia sempre <b>orienta</b> para que a equipe se capacite.”  T50 - “Sempre incentiva e <b>disponibiliza informações</b> sobre aperfeiçoamentos.”  P51 - “Muito bem <b>divulgado</b> em meu campus”  P61 - “A minha chefia de departamento <b>incentiva</b> as atividades do PAAP, envia e-mails <b>divulgando</b> ações da Ufrgs e <b>aprova rapidamente</b> quando realizo a inscrição via portal do servidor.”  P65 - “A chefia é muito <b>atuante e estimula</b> todas as ações propostas.”  T83 - “Chefia <b>incentiva</b> constantemente a capacitação.”  T98 - “A minha chefia imediata assim como eu, é formada em Comunicação Social. Então a mesma sempre <b>preza pelo meu desenvolvimento.</b>”  T100 - “Chefia, sempre, <b>incentiva</b> a participação em qualquer curso de aperfeiçoamento.” (AUDIN)  P103 - “Minha chefia <b>sempre incentivou</b> a participação em capacitações.”  T113 - “A chefia <b>sempre apoiou</b> todas as capacitações que eu me propus a participar.”</p>		

#### A experiência de ser servidor(a) em estágio probatório na UFRGS

<p><b>Deixe seus comentários sobre sua experiência como servidor(a) em estágio probatório na UFRGS.</b></p>
<p>T2 - “Está sendo uma boa experiência, em boa parte devido a <b>boa relação com os demais colegas e chefia</b>”</p>
<p>P3 - “Foi muito bom! Só tenho a agradecer aos que me auxiliaram nessa jornada.”</p>
<p>P4 - “Até o momento minha experiência tem sido enriquecedora.”</p>
<p>P5 - “Um pouco turbulento, porque <b>houve a necessidade de cursar as horas</b> nos primeiros meses de atuação, juntamente com a adaptação à nova função assumida.”</p>
<p>T6 - “Muito feliz de estar lotado onde estou.”</p>
<p>P7 - “Senti falta das capacitações pertinentes serem oferecidas, o tutor do estágio probatório tampouco me orientou a respeito de diversos procedimentos, no geral me sinto bastante insatisfeito</p>

a esse respeito, acredito que **a falta de oferecimento e orientação tem acarretado prejuízo para meu início de exercício.**"

T8 - "Fui **muito bem recebido** na instituição, estou feliz de trabalhar na UFRGS."

T9 - "Me sinto super acolhida e prestigiada pela chefia."

P10 - "A universidade ainda tem a cultura de "atirar" os ingressantes na unidade, e **o processo de integração é dependente da subjetividade dos gestores.** Falta uma maior estratégia institucional sobre isso."

T11 - "Estou adorando ser servidor público de uma das melhores Universidades Federais do Brasil e saber que, apesar dos constantes ataques que sofremos do atual desgoverno, continuaremos fortes em levar ensino, pesquisa e extensão a sociedade brasileira em níveis de excelência."

T12 - "Posso dizer que tem sido boa a experiência, algumas capacitações poderiam ter mais vagas, mas em geral **está sendo uma trajetória de aperfeiçoamento.**"

P13 - "**Me senti meio perdido sobre o funcionamento da Ufrgs.** Por isso sustento que determinadas ações deveriam ser obrigatórios a todos os ingressantes. As vezes somos compelidos a fazer os cursos que aparecem para cumprimos a carga horaria obrigatória de cada módulo."

P14 - "A iniciação na carreira docente é desafiadora, pois nessa fase inicial o volume de trabalho em montar aulas a partir do zero para várias disciplinas é exaustivo. Além disso, todos os trabalhos administrativos e burocráticos da universidade são uma novidade e acabam nos tomando muito mais tempo que o normal. Por isso, **é de extrema importância capacitações que nos auxiliem a compreender toda e qualquer questão administrativa de maneira completa e didática.** Isso precisa ser obrigatório, senão o docente irá priorizar o dar conta do volume de trabalho que a docência acarreta ao invés de focar em capacitações. Mesmo o PAAP sendo obrigatório, deveriam haver algumas capacitações específicas com caráter obrigatório."

P15 - "Acho a questão das ações de aperfeiçoamento muito boas, no entanto **a burocracia que rege o estágio probatório na UFRGS é desgastante e morosa.** Perde - se um tempo preenchendo formulários em que repetimos informações que já constam no nosso RAD."

P16 - "Embora o PAAP seja uma excelente iniciativa, penso que a área de gestão de pessoas da UFRGS poderia pensar em um processo de integração de novos servidores mais coeso, **uniformizando informações e passando logo de início o que é necessário**"

P17 - "Tem sido uma experiência bastante intensa, pois temos relatórios e passamos por **avaliações rigorosas por parte de alunos e de colegas.** Considero este processo extremamente importante para nossa iniciação no serviço público na Universidade"

P18 - "Venho de outra universidade publica onde o **processo era menos burocrático.** Mas senti segurança pelo diferencial da UFRGS de **oferecer formação,**o que não tínhamos assim sistematizado." (CLN)

T19 - "Minha experiência tem sido muito boa!"

T20 - "Está sendo uma experiência positiva e de **muito aprendizado,** principalemnte."

T21 - "Tem sido uma jornada de **muito acolhimento.** Durante o período probatório na UFRGS **tenho encontrado apoio de todos os colegas e da chefia imediata** para a realização das minhas atividades. Mesmo no atual período de calamidade pública foi possível estabelecer uma rotina adequada de trabalho, com a realização e cumprimento das atividades na medida do que é possível devido ao distanciamento social."

T22 - “Minha experiência está sendo muito boa e proveitosa. **Me sinto acolhida e em constante aprendizado**, além de sentir -me feliz em fazer parte de uma organização como a UFRGS, principalmente pelo papel tão importante que ela representa na sociedade.”

P23 - “Há **pouco preparo para o recebimento do ingressantes**. Falta em especial cursos ou atividades obrigatórias que efetivamente esclareçam o que acontecerá nos próximos anos com o servidor. Em especial **deveres**. De um modo geral não vejo informações de quais são os deveres. De quais são as **consequências** do não cumprimento das obrigações.”

T24 - “Tem sido muito **produtivo**, tenho total **apoio da chefia** imediata e superiores.”

P25 - “**Eu sinto falta das ações mais "institucionais" de integração**. Eu gostaria de ter recebido mais instruções sobre o funcionamento da universidade. Fiz muitos cursos de qualificação pedagógica, que foram ótimos. Entretanto, sinto falta de uma perspectiva institucional da UFRGS. Além da qualificação, existem muitas incertezas sobre o fluxo do estágio probatório e dos requisitos. A minha chefia passou a informação, de forma informal, e não tenho certeza sobre o número de horas mínimas na graduação, por exemplo. Não encontro nada objetivo no site da UFRGS. Parece que toda vez que eu procuro alguma informação, eu "caio" em um PDF obtuso, de legislação, digitalizado e não "procurável". Alguns desses documentos intransponíveis estão na PROGESP, outros são decisões da CEPE, outros na unidade. Como os documentos são PDFs digitalizados (não "procuráveis") os mecanismos de busca sequer funcionam. Para uma universidade pública e transparente, existe muito obscurantismo. **É difícil descobrir QUALQUER coisa.**”

P26 - “As vezes sinto **falta de orientação em relação a isso**, o momento em que tive uma orientação mais direta foi no curso “Bem-vindo a UFRGS” e ele aconteceu bem depois que ingressei.”

P27 - “Minha experiência tem sido positiva, uma vez que pude contar com o auxílio dos colegas da unidade. Entretanto, sinto falta de **conhecer melhor a estrutura administrativa** da universidade. Também não tive a oportunidade de realizar a **capacitação referente ao estágio probatório** (a última capacitação oferecida não contemplava meu período de ingresso).”

P28 - “Mesmo com a pandemia, fiz uma boa parte da carga horária das capacitações em modalidade remota, mas não completei tudo ainda, na esperança de poder fazer os cursos presenciais quando for permitido. No entanto, estou vendo que não teremos esta possibilidade tão cedo, o que é compreensível, então vou buscar fazer o que for oferecido na modalidade remota. Avalio como positiva a experiência como servidor em estágio probatório, mesmo com as circunstâncias atípicas em que nos encontramos. Em momento algum senti que as informações oferecidas pelas capacitações eram redundantes ou desnecessárias. Pelo contrário, **sinto-me segura quando sou orientada e tenho a possibilidade de tirar dúvidas.**”

P29 - “Perdido no início com **falta de informações claras e diretas** sobre a minha posição e interações com demais atores, bem como **deveres imediatos** (um organograma bem organizado bastaria). Ao invés de uma explicação simples e clara, tive uma série de cursos obrigatórios (PAAP) que ensinavam funcionalidades específicas (Moodle, SEI, visitas etc.) que são muito melhor aprendidas na prática do que com qualquer curso.”

P30 - “Estou no período final do meu estágio probatório e considero que tive uma ótima experiência até então. **Todas as atividades que realizei me ajudaram de alguma maneira no processo de integração à instituição.**”

P31 - “A UFRGS é minha segunda casa e tenho orgulho de trabalhar nesta instituição. O que me incomodou do estágio probatório é o relatório que deve ser extremamente detalhado então acho que tenha grande efeito para aprovação no estágio probatório”

P32 - “Estou tendo uma ótima experiência.”



P33 - “Penso que a figura do tutor deveria ter sua função remodelada, ao menos no meu departamento. Tenho uma tutora mas os encontros, que foram poucos só ocorreram quando tive que entregar o relatório parcial do probatório, e nada mais.”

P34 - “A experiência está sendo muito boa, infelizmente a pandemia tem prejudicado o seu andamento.”

P35 - “É um misto de alegria e expectativa. Alegria por estar trabalhando na UFRGS e **expectativa para deixar de ser rotulado em "você que estão em estágio probatório"**.”

P36 - “Como comentei antes, o tempo que o profissional gasta com processos burocráticos é enorme, **as informações do site não são muito didáticas**. Agora estou chegando nos 30 meses e não sei por onde começar a encaminhar a avaliação final, por exemplo.”

P37 - “Desafiadora”

T38 - “Sinto-me adequadamente atendido e orientado a seguir corretamente neste processo.”

T39 - “-”

P40 - “Fui extremamente bem recebida na UFRGS, tanto pela Progesp quanto pelo Departamento/Instituto que pertença. Meus colegas têm me orientado em relação as atividades e relatórios a serem desenvolvidos dentro do estágio probatório. As capacitações oferecidas pela EDUFRGS são muito boas e auxiliam bastante nessa etapa da carreira docente.”

P41 - “Acredito que ter sido aluna da ufrgs me ajudou a conhecer um pouco sobre a ufrgs, mas é um mundo de coisas novas (processos administrativos, sistemas...). Eu estou adorando, mas sinto que está sendo desafiador essa parte de me sentir parte integrada totalmente ao departamento pela questão do isolamento social. Por exemplo, por mais que eu participe de alguns núcleos e tudo mais ...há ainda pouco contato com os professores e servidores da unidade. Mas reforço, acredito que isso seja pelo fator isolamento social e não por outro motivo. É aquela falta do olho.... hahaha”

P42 - "Comentei bastante as respostas anteriores então aqui destaco somente o ótimo acolhimento dos colegas, **a começar pela recepção inicial na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, que foi excelente**. Também destaco o acolhimento dos colegas de Instituto, em especial dos colegas de Departamento e da Chefia de departamento. Acredito que em termos práticos ainda falta muito aprendizado para mim, principalmente na **compreensão hierárquica dos processos**. No entanto, o momento vigente de isolamento social prejudica meu melhor avanço nessas questões. Tenho um perfil de buscar bastante informação a partir dos documentos legais da instituição. Isso tem ajudado. A única questão que tive um estranhamento inicial foi o fato de que não encontrei o cronograma de datas das sessões de CEPE e CONSUN no site da Universidade. Isso dificulta o acompanhamento das questões de amplo debate na Instituição. Mas, na medida do possível, tento ficar atento a outras formas de ter conhecimento das sessões dos conselhos.

**Agradeço a oportunidade de relatar a experiência de Estágio**. Peço desculpas caso tenha erros de digitação, pois tive que responder pelo celular, no momento. Caso seja necessário, recomendo a correção da digitação. Sucesso na pesquisa!!!

T43 - “Tem sido uma experiência muito boa. Um **ambiente bem acolhedor** e com pessoas super simpáticas e prestativas, pelo menos onde estou lotado. Grato.”

T44 - “Por enquanto está sendo boa”

T45 - “Cada vez mais busco melhorar o meu trabalho sempre pensando que, como servidora pública, tenho dever com a sociedade. **O estágio probatório é o caminho para chegar à estabilidade**, no entanto, é preciso desempenhar as funções dentro da UFRGS **buscando a excelência, tanto durante o estágio, quanto depois de já estável**.”

T46 - “Está sendo uma ótima experiência

T47 - “No início não foi fácil, principalmente porque há ainda uma certa desconfiança por parte dos colegas mais antigos sobre a chegada de novos servidores na Universidade. Um receio meio infantil de que o novo pode ofuscar ou prejudicar os servidores antigos. **Há uma certa antipatia gratuita.** O que na maioria das vezes se tornar em assédio moral. Que foi o que ocorreu no meu caso na minha primeira Unidade. Mas levei isso como experiência de vida, por mais doloroso que foi passar por tal situação, devemos ser melhor do que aqueles que nos oprimem. Temos que continuar lutando para mudar esta cultura extremamente segregativa e que não ajuda em nada no desenvolvimento humano da Universidade. Em suma, ser servidor em estágio probatório tem seus dias bons e ruins, mas **ser resiliente e perseverante** ajuda a continuar a minha caminhada.”

T48 - “Infelizmente me sinto pressionada, **me sinto assediada pela minha chefia**, que se distancia do meu trabalho, que não dialoga, e utiliza a avaliação do estágio como moeda de troca para cada demanda. Me avaliando mal se me nego a assediar um colega, por exemplo. Fica uma sensação de que o trabalho bem feito não importa. E o fato de não poder recorrer a cada avaliação me deixa ainda mais desmotivada. Me sinto perdida em meio a isso tudo. Nisso o trabalho remoto tem sido muito bom, pois a chefia diminuiu bastante o assédio, o que me proporcionou desenvolver melhor o meu trabalho, pois não estava psicologicamente carregada. O sentimento geral é desamparo, pois reclamar para a DIMA não surte efeito, reclamar para o DAS, não surte efeito, tentar trocar de Unidade é impedido pela gerência. Além disso tudo, ter que parecer estar bem porque ainda existem outras avaliações pela frente e fica sempre o medo de ser mal avaliada, apenas por fazer meu trabalho de acordo com a legislação e os princípios.”

T49 - “Aprendi muito nesse tempo na UFRGS, sobre a universidade, sobre meu setor, sobre as condições dos alunos, sobre a educação... **Minha chefia me ajudou muito a entender sobre ser servidora pública.**”

T50 - “Há uma certa pressão principalmente do corpo docente sobre o desempenho do trabalho dos técnicos, **tratamento inferior dos mesmo com a categoria.** Entretanto muitos colegas auxiliam diminuindo estas dificuldades.”

P51 - “**Agradeço `a UFRGS pela diversidade de cursos.** Já atingi o necessário, mas continuo fazendo os cursos que são interessantes.”

P52 - “impressionado positivamente”

T53 - “Nada a reclamar”

P54 - “Até o momento da pandemia estava sendo bom, com as normas de distanciamento social estou fazendo no formato EAD. Deveriam ofertar neste formato mais formações referente a carga horária I do estágio probatório.”

P55 - “Até bem recentemente estava completamente perdida em relação a isso. Agora, creio que já localizei por conta própria as informações de que precisava nos regulamentos da Universidade e imagino que já esteja sabendo o que vai ser avaliado. Não acredito que tenha havido qualquer facilitação da UFRGS nesse processo. Como servidora que chegou e entrou em quarentena, fiquei sem saber até mesmo a quem recorrer. A minha experiência com a UFRGS tem sido majoritariamente essa mesmo: **pouca comunicação, pouca explicação, pouca informação.**”

P56 - “Tive bastante ajuda da minha tutora, de alguns colegas docentes e de alguns servidores administrativos do IQ para me guiar no início. Mas **me senti perdida no começo**, são muitas pequenas ações que precisam ser feitas (cadastro de projeto na propesq, projeto inicial para a unidade avaliar, cursos paap, solicitação de insalubridade, inserção das atividades de sala de aula etc). Cada unidade poderia criar um guia para seus recém docentes.”

P57 - "Tive experiências extremamente positivas e extremamente negativas. **A estrutura geral da UFRGS para receber o docente em estágio probatório é excelente!** O problema foi mais no âmbito da Unidade e do Departamento. **A preocupação da Chefia foi mínima, assim como dos colegas mais antigos.** Tive muita empatia dos colegas mais novos, muitas vezes que também estavam em estágio probatório. Foi o que me "salvou".

T58 - "Inicialmente adaptação foi difícil, pelo ambiente ser diferente do que eu estava acostumada (órgão público, atividades internas, legislação etc). Hoje **após 1 ano já sinto-me ambientada**, como se já estivesse a mais tempo na Universidade."

T59 - "Me sinto à vontade em procurar ajuda/apoio, nos momentos em que precisei fui bem atendida. Sou entusiasta em fazer bom proveito de todas as atividades complementares oferecidas pela UFRGS, visto minhas inscrições em atividades das quais não fui selecionada por lotação das turmas. **Agradeço a oportunidade que é dada para meu crescimento pessoal/profissional, isso me aproxima mais da Universidade.**"

P60 - "Tem sido uma ótima experiência!"

P61 - "Está sendo uma experiência exitosa."

P62 - "Não tinha disponível, quando do meu ingresso, várias das atividades de capacitação. Logo, **senti um grande buraco em minha integração**, e sigo me sentindo perdida em muitas das situações."

T63 - "A parte mais importante é **a clareza nas informações no site da PROGESP e também o atendimento prestado pelos servidores da PROGESP**, que sempre atendem as eventuais dúvidas de forma exemplar, principalmente quando estamos iniciando"

P64 - "A UFRGS proporcionou **cursos importantes para a formação e integração** com a Universidade."

P65 - "**Sinto-me acolhida e estimulada a realizar a qualificação permanente.**"

P66 - "Por enquanto estou gostando muito, pelo tratamento que eu recebi, mas tem um detalhe que não gosto, que é a **burocracia**. Até hoje no sistema não consta a minha qualificação de mestrado e doutorado, informando os locais e datas de onde foram feitos, sendo que entreguei toda a documentação no dia da posse. Isso me deixa um pouco triste pela morosidade da burocracia de instituições públicas. Além disso, sugiro colocar os dependentes no sistema, assim que são entregues as documentações no dia da posse, pois eu levei os documentos, como em qualquer outra empresa ou instituição de ensino e não aceitaram. Depois tive que abrir um processo para inserir os dependentes no sistema e aguardar um tempo para confirmação. Isso para mim é um absurdo, porque atrapalha até para resolver o problema do plano de saúde. Infelizmente num país burocrata como o nosso, vou ter que conviver com isso."

P67 - "Parabéns pela pesquisa. Sugiro que, após finalizada, os resultados sejam apresentados/enviados para a EDUFRGS."

T68 - "Estou bastante satisfeita! Minha maior dificuldade foi **já ingressar em um cargo de coordenação de equipe**, que eu não possuía experiência prévia. Mas tive apoio de minha chefia imediata que é bastante flexível a novas ideias. Estou em um campus fora de sede, e apesar de ser uma unidade com muitos pontos positivos, creio que muitas questões políticas atravessam meu setor, e a estrutura nova ainda possui muitos entraves em relação à organização do restante da universidade. Sinto dificuldades na comunicação com setores em POA que são fundamentais para o desenvolvimento do 'meu trabalho, mas tenho tentado propor novas formas de organização junto às equipes envolvidas."

P69 - "Tenho uma boa experiência, com apoio dos colegas e chefias para qualquer desafio que

venha a surgir.”

P70 - “Acredito que pela importância do estágio probatório para o novo servidor da UFRGS, **poderiam existir mais reuniões e estratégias de acolhimento** destes servidores. Os novos servidores são vinculados a outro servidor do departamento onde foi alocado, porém, muitas vezes o contato com esse servidor é complicado, de forma que, algumas informações essenciais demoram para serem repassadas ao novo servidor.

Outra questão importante para o novo servidor é o desenvolvimento dos relatórios que devem ser encaminhados aos departamentos, a instituição poderiam disponibilizar um modelo.

No mais, acredito que sejam muito importantes as horas de atividade do PAAP, para o novo servidor conhecer mais o sistema e a própria instituição onde vai trabalhar.”

T71 - “Sempre tive muita facilidade de me inserir nas atividades profissionais por onde passei (todos foram serviço ou empresa públicos), na UFRGS não foi diferente. Ainda assim, tive algumas semanas de transtorno de adaptação, devido também à morosidade da instituição. Apesar disso, percebo que minha adaptação ainda foi mais rápida do que de muitos colegas. Acredito que a UFRGS ainda tem muito a desenvolver enquanto gestão e organização, pois apesar de ligada ao desenvolvimento científico, é **demasiada conservadora**. Algo que ajudaria muito seria o estímulo à eventos de integração das equipes nas unidades.”

P72 - “Sinto que tem variedade de capacitações e as ações durante a pandemia tem sido rápidas”

P73 - “Ainda que, aparentemente, tenha sido bem recepcionada na minha unidade, me senti diversas vezes: coagida por colegas que me lembravam, a modo de pressão, que estou em "estágio probatório", mesmo que nenhuma das vezes achei que estas coações fossem assédio moral ou me diminuía, como vi acontecer com outras colegas em estágio probatório. Me senti e **ainda me sinto pressionada**: a assumir atividades de gestão em nível demasiado de complexidade para alguém que acaba de entrar na universidade, não havendo qualquer formação para a função; a assumir carga horária mais alta que os colegas que já estão lecionando na unidade a mais tempo, recebendo comentários que justificavam isto por eu ser estagiária; a desenvolver pesquisa e extensão logo nos primeiros semestres, sem estar ainda habilitada e sentindo-me segura e apropriada de informações suficientes para tal fim; a assumir disciplinas a mim designadas pela chefia e colegas de área, ainda que não sejam dentro da minha área de pesquisa e atuação; não me sinto à vontade para escolher os horários de aula que são melhores pra mim e desrespeitada por ser mãe; já me senti invadida em minha autonomia como docente em sala de aula, com colegas interferindo nas minhas decisões; já me senti humilhada, diminuída e desrespeitada na minha função de gestão (ainda que tenha sido eleita pra esta) , recebendo, inclusive, apelidos pejorativos ao grupo de atuação nesta gestão, onde somos chamadas de "as novinhas".”

P74 - “s”

T75 - “Devido à pandemia não houve a oferta de várias das ações normalmente realizadas, mas aquelas das quais participei foram muito enriquecedoras e importantes para o meu processo de integração.

T76 - “T”

T77 - “Preocupação com a instabilidade do país; necessidade de preenchimento de uma **etapa burocrática**.”

P78 - “A universidade apresenta uma estrutura robusta e grande, atravessada por muitas rotinas e demandas, e a docência é uma parte, mas não o todo, que configura isso. Entendo que as ações de formação auxiliam o docente a ter uma visão mais abrangente da sua ação na universidade. **Me ajudou a me situar dentro da UFRGS e a pensar minha carreira e prática docente.**”

P79 - “É bastante tranquila. Especialmente, porque **tenho um tutor que me auxilia muito.**”

T80 - “Satisfatório, mas **gostaria de que houvesse um treinamento inicial específico para a função.**”

P81 - “A experiência em geral é boa, mas como eu não era da instituição antes da posse, ainda **sinto que conheço pouco sobre ela e seu funcionamento.**”

P82 - “Considero que as ações para integrar o servidor nesta Universidade são bem planejadas e oferecidas de forma satisfatória.” (CLN)

T83 - “A universidade é um ambiente extremamente rico para a aprendizagem. **O servidor tem oportunidade de constante capacitação e estudos.**”

P84 - “Aprendi muito sobre o universo UFRGS de ser e agir, e ainda sinto que preciso aprender muito mais. Por isso, os cursos que são ofertados no início devem ser propostos sempre para que possamos entender cada vez desta Universidade que é um orgulho fazer parte dela.”

T85 - “Até então esta sendo boa, creio que consigo entregar meu melhor trabalho e **tenho apoio da minha chefia.**”

T86 - “muito boa a experiência”

P87 - “Minha experiência está sendo bem tranquilo, tenho muitos anos de experiência profissional em empresa multinacional. **Acredito que a UFRGS poderia propor um ambiente mais agradável,** e quando falo isto, não me refiro somente a instituição, **me refiro as pessoas.** São as pessoas que fazem o clima da organização.”

P88 - “Em muitos momentos **não me senti devidamente informado sobre os procedimentos que deveria adotar.** Na maioria das vezes, tive que buscar por parte dos colegas a informação, que na minha opinião deveria ser algo promovido pela instituição. Pois receber a informação de um colega não prevê casos em que a legislação ou o processo interno da UFRGS tenha sido modificado, ou seja, não garante a precisão das informações”

P89 - “Conforme já mencionei, me parece mais difícil ser servidor em estágio probatório quando não se conhecia a instituição anteriormente (na condição de estudante, por exemplo). Alguns processos são muito complexos, o sistema (SEI) é pouco convidativo à aprendizagem (mesmo com os cursos), a página da UFRGS, no âmbito dos servidores também apresenta m caminho difícil de percorrer e memorizar. Fazendo com que **tudo se torne mais difícil para quem ingressa. Me senti pouco acolhida quando ingressei,** e minha Unidade e Departamento contribuíram fortemente para isso. Hoje, quase finalizando o processo de estágio probatório (e com muitos receios de não ser aprovada, pois ainda estou correndo para finalizar as horas do PAAP, neste tempo de pandemia) **ainda não me sinto parte da UFRGS.** Suponho que, para que essa transformação aconteça talvez eu tenha de me integrar mais junto a outras ações, e seguir participando dos cursos de formação oferecidos.”

P90 - “Por incrível que possa parecer, não consegui fazer a trilha de introdução ao estágio probatório, em 24 meses já, por **falta de turmas oferecidas.**”

T91 - “Está ok!”

P92 - “Todo o processo **foi muito facilitado pela chefia, direção do instituto e colegas,** mas é um peso muito estressante principalmente nos momentos do relatório intermediário e o relatório final de atividades.”

P93 - “Em tempos de pandemia as ações realizadas via MConf foram bem pertinentes para o seguimento das ações do PAAP. Ainda que tenha sentido muita falta do contato presencial com colegas e estudantes os cursos foram bem proveitosos, especialmente aqueles ofertados em conjunto com o Projeto Super 8, promovido pela biblioteca. Me preocupa, no entanto, o **foco excessivamente individualista de algumas capacitações, especialmente aquelas com foco**

**em uso de ferramentas digitais ou gestão de carreira.”**

P94 - “Estou muito satisfeita com as experiências que tenho vivido no estágio probatório. As oportunidades são muitas, cabe aos servidores estarem atentos e engajados.”

P95 - “Tem sido difícil, sobretudo durante a pandemia. Tenho um filho de 7 meses e minha esposa também trabalha em casa (home-office). Revezamos no cuidado dele e da casa, mas os barulhos e noites maldormidas não me deixam me concentrar no trabalho. **Não estou me sentindo capaz de desenvolver todas as atividades exigidas para o início do ERE.** Tive que revisar o plano de ensino e adaptá-lo ao ERE, sendo que é a minha primeira experiência docente. Além disso, gravar vídeo-aulas está sendo uma atividade extremamente estressante (devido aos fatos mencionados acima e a eu nunca ter dado as disciplinas anteriormente). Tentei conversar com a minha chefia sobre outras estratégias didáticas, mas esbarramos na falta de material didático em português e de livre acesso. Espero que ao final do semestre 2020/1 no formato ERE, a UFRGS seja capaz de acolher todos os seus docentes com sintomas de síndrome de BURNOUT.”

T96 - “O início foi bem difícil, pois **ninguém sabia me informar sobre como ter acesso ao sistema** e sem acesso ao sistema não podia solicitar transporte, bater o ponto eletrônico, nem mesmo uma pessoa para me auxiliar nas funções que teria, pediram pra um bolsista me ensinar, mas coisas que nem o bolsista sabia e chamavam colegas servidores e aí sim, talvez, ele(a) ensinaria. Aprendi indo atrás das explicações por conta. Sentia que estava incomodando colegas e setores por não ter uma apresentação clara.”

T97 - “Estou adorando ter ingressado na UFRGS, mas tem sido desafiador nesse período da pandemia, **minha equipe não teve tempo de me capacitar**, então nesse momento estou aprendendo "na marra". Gera um pouco de frustração não poder contribuir como gostaria nesse momento tão delicado. Mas entendo que se estivéssemos sem a pandemia seria diferente. Então contribuo como posso e a equipe, tem gostado de minha atuação. Sou muito grata e aguardo poder mais.”

T98 - “**Me sinto acolhida na Universidade**, mas ainda tenho que aprender sobre o funcionamento e a cultura da Ufrgs. A Instituição é um universo novo e grande. Estou me adaptando, conhecendo e pretendo a cada dia que passa, aprender mais e desenvolver as minhas atividades com mais autonomia e conhecimento profissional.”

P99 - “Positiva”

T100 - “Minha experiência tem sido muito agradável e produtiva, pois **a chefia e os colegas do setor estão, sempre, dispostos a ensinar e auxiliar no que for preciso.**”

T101 - “Sou feliz em ser UFRGS e saber que também **contribuo para a sociedade e para comunidade acadêmica, através do meu trabalho.**”

T102 - “Eu to gostando muito de trabalhar na UFRGS. **é um lugar que permite que eu me desenvolva e evolua como pessoa e profissionalmente.** Crescer como pessoa porque estar em um ambiente universitário te faz estar sempre em contato com o conhecimento, inovação e pessoas.. cada uma com sua história para contar e agregar. E crescer como profissional porque estar dentro da universidade te desperta a vontade de se informar e estudar mais.”

P103 - “A integração foi interrompida pelo período de excepcionalidade, e isso tornou mais difícil o contato orgânico com a comunidade. Entretanto, minha chefia e os poucos colegas que fiz no breve período fora da excepcionalidade foram essenciais para que as coisas acontecessem sem muitos problemas, **o acolhimento foi ótimo.** As atividades da docência conseguiram continuar de certo modo e isso me deixa satisfeito com a evolução da minha experiência de servidor em estágio probatório.”

P104 - “Como comentado anteriormente, realizei a ação Moodle em ação para docentes: Atividades e Recursos, a qual jamais imaginei o quão fundamental seria agora, no momento de ensino remoto emergencial. Meu primeiro ano como servidor está sendo bastante atípico, em razão da pandemia e agora com a adoção do ERE. Sinto bastante falta das ações de capacitação presenciais, porém tem sido também **um momento de muito aprendizado.**”

T105 - “É difícil comentar pois a maior parte do período de estágio probatório, foi durante a pandemia de covid-19. Está sendo bastante desafiador.”

P106 - “Minha experiência tem sido **ótima - tanto com relação aos serviços e cursos de aperfeiçoamento oferecidos quanto na relação com a chefia, colegas de departamento e alunos.**”

T107 - “É um tiro no escuro”

P108 - “Foi um período de **grande aprendizado**, certamente.”

T109 - “Sinto falta de **maior divulgação** das atividades listadas anteriormente para os novos servidores. Também **sinto falta de ações de integração na Unidade.**”

T110 - “No que diz respeito a obtenção de conhecimentos, acredito que a UFRGS oferece ótimas **oportunidades** para os servidores. Entretanto, ainda que haja apoio da chefia, a alta demanda de trabalho, por vezes, impedem a participação em atividades.”

T111 - “Estou tendo uma boa experiência e **feliz em estar contribuindo para a Universidade.** Pretendo fazer os demais cursos de capacitação sugeridos que ainda não fiz.”

T112 - “.”

T113 - “Muito positiva, tive muito **apoio da chefia e de colegas para realização de capacitações** e treinamentos, busca de qualificação em educação formal e participação em novos projetos. A EDUFRGS oferece muitas capacitações de qualidade que auxiliam no desenvolvimento profissional. A única consideração é que algumas capacitações para ingressantes poderiam ter **maiores ofertas**, como a capacitação de integração institucional, que não participei e nem encontrei oferta, penso que seria importante.”

T114 - “Meu estágio probatório está no início e parte dele está acontecendo através de trabalho remoto. Participei de uma das integrações que foi útil para conhecer melhor a instituição e seu tamanho.”

T115 - “**O maior desafio é compreender o funcionamento institucional para além das normativas legais, bem como papéis e funções dos técnico-administrativo de diferentes níveis.** O ingresso exige um processo de adaptação na função, e poderia ser mais bem acompanhado/amparado institucionalmente.”

T116 - “Sinto que há muito para aprender na universidade como servidor, embora com pouco tempo de experiência, tenho algumas produções que assumi que deram certo e pude ver virar realidade, algumas ideias não surtiram efeito, mas valeu a pena cada passo para buscar o melhor para universidade.”

T117 - “Durante o estágio probatório neste segundo cargo tive muitas facilidades em realizar as atividades, pois permaneci no mesmo local de exercício e já conhecia o funcionamento e estrutura da universidade. **O relacionamento com a maioria dos colegas é harmoniosa, o que facilita também na integração.**”

T118 - “Gratificante poder contar com o **apoio dos colegas e da chefia** no desenvolvimento profissional, e durante o período de Estágio Probatório.”





**APÊNDICE H – RESPOSTAS DESCRITIVAS DO QUESTIONÁRIO DE  
AVALIAÇÃO DA TRILHA DE APRENDIZAGEM "INICIAÇÃO AO SERVIÇO  
PÚBLICO NA UFRGS" (direcionado aos gestores com servidores em estágio  
probatório)**

**Tabela 24 – Avaliação pelos gestores das ações de aperfeiçoamento da Trilha de  
Aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS”**

<b>Responda apenas se o(a) servidor(a) em estágio probatório de sua equipe participou de alguma das ações listadas anteriormente. Você considera que a participação foi importante para sua integração na UFRGS e sua iniciação como servidor(a) público(a)?</b>		
1 - NADA	-	-
2 - POUCO	2	%
3 - INDIFERENTE	5	%
G2 - As capacitações são uma entre outras fontes de formação e informação. Seu trunfo é serem qualificadas e estruturadas.		
4 - BASTANTE	14	%
<p>G11 - A participação do servidor foi de grande importância para agregar informação e aperfeiçoar conhecimentos para o desenvolvimento de suas atribuições.</p> <p>G13 - A equipe além de realizar algumas das ações indicadas estão sempre acompanhando o site da EDUFRGS. São envolvidos e atentos com o que surge de acordo com suas diferentes áreas. Essas ações são oportunidades de crescimento.</p> <p>G20 - Com a participação das capacitações da trilha do ingressante, os servidores em estágio probatório se inteiram do funcionamento da UFRGS, conhecem sua estrutura e sistemas operacionais.</p> <p>G27 - Todos os professores ingressantes tiveram a iniciativa de procurar por atividades de integração através das informações obtidas no PAAP</p> <p>G28 - Mesmo não conhecendo os detalhes abordados em cada ação, considero fundamental que os novos servidores tenham oportunidade de conhecer a estrutura complexa da Universidade e se sintam acolhidos como uma equipe</p> <p>G29 - Embora os servidores as vezes achem que é indiferente, acho que são ações importantes para o conhecimento da estrutura, funcionamento da Universidade e dos requisitos para o estágio probatório.</p> <p>G30 - O servidor solicitou autorização para dois cursos, desde a sua admissão, que ocorreu há menos de 1 ano.</p>		
5 - MUITO	8	%
<p>G4 - O Bem-vindo à UFRGS é uma forma de conscientização do novo ambiente de trabalho, as outras duas capacitações são sugeridas a todos os servidores, ainda que não estejam em estágio probatório, tendo em vista que possuem relação direta às atividades que realizamos na Divisão, além, por já ter realizado sei da qualidade e excelência de ambas.</p> <p>G23 - O servidor sempre está buscando por atualizações e conhecimentos acerca de sua interação e integração com as questões relativas ao serviço público e à Universidade como um todo. Antes mesmo de ser informado sobre possíveis cursos, muitas vezes, já se encontrava inscrito.</p> <p>G24 - O servidor é também aluno da Universidade (nível graduação) então as capacitações ajudam ele a fazer uma transição para o ambiente de trabalho dentro da mesma instituição em que estuda.</p> <p>G26 - As capacitações realizadas foram essenciais para que a servidora conhecesse melhor a universidade e também agregasse conhecimentos importantes relacionados ao serviço público.</p> <p>G33 - As capacitações fazem toda diferença no acolhimento ao servidor e ao conhecer a história,</p>		

funcionamento, atividades da universidade, o servidor se sente parte disse e tende a querer contribuir mais com seu trabalho

**Tabela 25 – Sugestão de temáticas não abordadas pela trilha – Gestores**

<b>Quais temáticas você sugere para favorecer a integração do(a) servidor(a) em estágio probatório na UFRGS e sua iniciação como servidor(a) público(a), que aparentemente não são abordadas nas ações de aperfeiçoamento listadas anteriormente?</b>	
G2 - Capacitações sobre o perfil do ensino superior.	Aprimoramento Técnico.
G3 - teletrabalho, redação de despachos fundamentados, ofícios, etc...	Aprimoramento Técnico.
G4 - Além de mais capacitações sobre legislação de pessoal, sugiro capacitações que apresentem os sistemas utilizados pelo servidor público, ainda que não tenha relação direta com as atividades: SIAPE, SIGEPE, SRH, PORTAL DE SERVIÇOS. Como utilizar, para que servem, como solicitar o acesso.	Sistemas Serviço Público
G5 - Conhecer os Sistemas Eletrônicos UFRGS (RH, Graduação, Pesquisa, Extensão, Pós-Graduação...)	Sistemas
G6 - Dos itens acima eu retiraria a visita a prédios históricos e trocaria esse tempo por: sempre ter a ação "Estrutura e Funcionamento", em várias edições; capacitações sobre a 8112 e manuais de conduta do servidor público	Estrutura Universitária Serviço Público
G7 - A integração e iniciação de servidores dependem mais do que apenas da abordagem de temáticas definidas. É um processo multifacetado, sujeito às particularidades da unidade e departamento e também fortemente dependente das características de cada um(a)	-
G8 - Atividades em grupo, oportunizando a interação de pessoas de diferentes unidades	Integração
G9 - Conecte-se: Treinamento Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo I - Conhecendo as funcionalidades do Sistema	-
G10 - No momento não me ocorre nenhuma nova temática	-
G11 - Há ações importantes para o servidor em estágio probatório, porem devem ser aplicadas em tempo adequado pois muitas vezes quando o servidor participa do treinamento já vivenciou diversas situações cujo aprendizado lhe teria auxiliado no controle ou solução da situação.	-
G12 - Nenhuma.	-
G13 - Acredito devam existir ações sobre sistemas acadêmicos e administrativos. São muitos sistemas na UFRGS e ações neste sentido seriam bem vantajosas ao TAE.	Sistemas
G14 - Política universitária e burocratização da Universidade	Estrutura Universitária
G15 - Temáticas específicas da carreira e do cargo do servidor	Valorização Profissional
G16- Sistemas da UFRGS	Sistemas
G17 - saúde mental, organização do tempo, atendimento ao público	Saúde Aprimoramento Técnico.
G18 - Aspectos relativos ao direito administrativo e contexto das IFES.	Serviço Público
G19 - mais prático. mais o dia a dia.	Aprimoramento Técnico.
G20 - Bem-Vindo à UFRGS, Princípios da Administração Pública, Estrutura e Funcionamento da UFRGS, Estágio Probatório na UFRGS: um percurso de desenvolvimento profissional, Conecte-se: Treinamento Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo I - Conhecendo as funcionalidades do Sistema.	-
G21 - Comunicação não violenta, feedback	Gestão de Pessoas
G22 - x	-
G23 - Acredito que a equipe que elabora as ações está sempre atenta e busca atualizá-las de acordo com as demandas atuais da sociedade e do	-

serviço público.	
G24 - No momento encontramos tudo que precisamos na EDUFRGS; Falta apenas alguma capacitação mais focada em serviços da Pós-Graduação; demandas mais gerais conseguimos no ENAP também. Com relação a integração do novo colega, fizemos um manual com as tarefas do setor, dividida em 4 módulos, com instruções e atividades praticas , cada uma sob supervisão de um colega diferente. Isso deu bom resultado, ele aprendeu as demandas do setor e se integrou com os colegas da equipe já logo nas primeiras semanas.	Estrutura Universitária
G25 - Algum tema relacionado com gestão de recursos financeiros	Aprimoramento Técnico
G26 - Temáticas que abordem a "gestão do tempo e do trabalho", o "trabalho em equipe", o "trabalho remoto" (considerando que é bem provável que seja adotado, daqui pra frente, um modelo "híbrido" de trabalho - presencial "e" remoto); "construção de vínculo nas equipes", entre outras temáticas que possibilitem reflexões sobre o contexto de trabalho e o sentido do trabalho.	Gestão de Pessoas Valorização Profissional
G27 - legislação, SEI-UFRGS	Serviço Público
G28 - Penso que as temáticas listadas acima estão adequadas. Talvez uma noção sobre a importância e a relevância de um trabalho responsável e engajado do servidor para a Universidade como um todo. Um foco um pouco maior sobre o papel do coletivo do que sobre as vantagens e benefícios individuais.	Valorização Profissional
G29 - Um passo a passo de quais documentos o servidor vai precisar e a importância disso para concluir o estágio probatório. Explicando cada um dos requisitos. (exemplo: projeto dos 18 meses iniciais, tem que ser aprovado pela comissão, tudo tem que constar em ata, que pode abrir o processo no SEI ir incluindo os documentos) Sei que na PROGESP tem bem detalhado todo este passo a passo, mas infelizmente acredito que os servidores só se preocupam com isso no final. E a Chefia tem que estar atenta a todas as datas, pois muitos esquecem disto.	Valorização Profissional
G30 - Mais informações sobre os diversos processos decisórios da Universidade, que desorientam o docente entrante. Temos sistemas de graduação, extensão, pesquisa, interações acadêmicas, gestão de pessoas, SEI etc que deveriam ser manualizados e entregues ao docente entrante no primeiro dia. Tipo: informações sobre férias; informações sobre os estágios da carreira; sistemas mais utilizados e principais demandas.	Sistemas Estrutura Universitária
G31- Não tenho sugestões pois a oferta listada é bem consistente.	-
G32 - Esclarecimento do funcionamento de carreira	Valorização Profissional
G33 - Avaliação de Desempenho e Feedback	Gestão de Pessoas
G34 - A visão do setor privado no cenário Público: rapidez, agilidade, profissionalismo	Serviço Público

**Deixe seus comentários sobre sua experiência enquanto chefia de servidor(a) em estágio probatório na UFRGS.**

G2 – “É uma função tranquila e burocrática. O fundamental é o servidor ter um portfólio de opções e escolher sua trajetória.”
G3 – “Melhor entendimento do papel do gestor no desempenho do servidor. Aprender a dialogar mais e apresentar críticas construtivas. Contribuir mais com a formação do servidor. Utilizar tal instituto como instrumento de gestão”.
G4 – “As reuniões de estágio são momentos excepcionais para nos aproximarmos, conhecermos o servidor e também repassar os princípios que devem nortear a postura do colega nas suas atividades. Fomentar a capacitação e aproximar o servidor da Escola de Desenvolvimento também são fatores peculiares desse período. Nota-se que muitas vezes após o estágio há uma diminuição na busca de capacitações e acredito que durante o estágio deve ser construído um pensamento diverso e vejo que o desafio é mostrar para o servidor a importância e

repassar motivação para que se mantenha em desenvolvimento constante.”
G5 – “Durante meu período como gestor tive a satisfação de ter excelentes servidores em estágio probatório. Todos se mostraram muito responsáveis, interessados em participar das capacitações oferecidas e comprometidos com atividades que lhes foram designadas”.
G6 – “Infelizmente recebemos pessoas muito despreparadas para o ambiente profissional e que muitas vezes tem uma visão deturpada sobre o serviço público. É imprescindível que as capacitações ajudem os gestores a dar a linha de atuação seguindo a ética e os manuais de conduta do servidor e, principalmente, mostrando que o serviço público é um local de tanto trabalho quanto a iniciativa privada (pagantes dos nossos salários, por sinal), que deve ser visto com todo o zelo e responsabilidade. Que a responsabilidade está no CPF de cada servidor público e não só no das chefias. Que aqui é um local de melhoria contínua e não de ineficiência e baixa qualidade de atendimento à sociedade. Cada servidor deve ter dentro de si o sentido da prestação do serviço público ágil, eficiente e de qualidade. Sem essa visão e atitudes ninguém poderia receber uma portaria de estabilidade. É com base nestes preceitos que eu busco orientar os servidores da minha equipe e preencher as avaliações de estágio probatório e de desempenho.”
G7 – “Minha atuação não envolveu acompanhamento de perto das ações obrigatórias dos colegas em probatório. Estou sempre com eles, dialogamos sobre questões que lhes sejam relevantes. E os apoiamos em suas iniciativas. Acompanhamento de perto o trabalho deles, como docentes, pesquisadores e extensionistas.”
G8 – “Tranquilo”.
G9 – “O Questionário poderia ser melhor explicado e deveria oferecer mais possibilidades de respostas para nós, tais como qual a unidade que trabalhar deveria vir todas as unidades da UFRGS para que o respondente só clicasse na unidade e assim tb com outras questões. No restante estava bom.”
G10 – “Sempre incentivei todos os servidores realizarem cursos de aperfeiçoamento, assim como dar continuidade ao ensino formal.”
G11 – “A função de chefia implica mais que conhecimento técnico da função mas a compreensão que você lida com várias personalidades diferentes e que deve uni-las em um mesmo objetivo coletivo, respeitando e tentando entender suas individualidades e emoções.”
G12 – “.”
G13 – “É uma experiência complexa devido a responsabilidade de avaliação do estágio probatório e condução nas atividades iniciais deste servidor.”
G14 – “sem comentários”.
G15 – “Docentes em estagio probatorio geralmente estão bastante interessados em conhecer a UFRGS, e disponíveis as mais diferentes demandas. MAs conhecem pouco da estrutura, atos e fluxos administrativos e uso do SEI
G16 – “Os cursos da EDUFRGS são indispensáveis para o bom desenvolvimento dos servidores.”
G17 – “é muito difícil lidar com as expectativas e medos do servidor sobre o período de estágio probatório. Fazê-lo compreender que tal avaliação não é algo punitivo, mas sim um meio de avaliar seu desempenho e, portanto, uma oportunidade para orientar e, eventualmente, corrigir algum ponto, é bastante delicado.”
G18 – “Até o momento minhas experiências foram bastante positivas com servidores em estágio probatório. Ingressaram servidores muito qualificados e com vontade de contribuir para o desenvolvimento da UFRGS.”
G19 – “é importante que o estágio probatório permita uma real avaliação do servidor, se ele tem condições ou não de permanecer na universidade. não pode ser algo somente pró-forma, onde o servidor que não tem perfil para atuar na UFRGS é tratado como um coitado.”
G20 – “Quando o servidor é incentivado a participar de capacitações em estágio probatório, ele se engaja mais nas atividades e motiva-se mais em seu ambiente de trabalho, pois surgem ideias para inovar, modificar e aprimorar os processos e as relações de trabalho.”
G21 – “Acho importante que o diálogo entre chefia e servidor em estágio probatório seja presencial, evitando a comunicação virtual. Na maioria das vezes, o mal entendido se estabelece de uma má comunicação, geralmente iniciada virtualmente.”
G22 – “x”.
G23 – “Sempre tive ótimas experiências com os novos servidores, que geralmente são jovens e que, com uma visão mais atualizada, acabam por aportar novos olhares sobre os processos. Não

<p>se reinventa a roda, mas a troca entre os membros da equipe é bastante profícua e sempre se caminha um pouco mais em direção ao aprimoramento de nosso fazer administrativo.”</p>
<p>G24 – “Ao todo já passaram 4 servidores por estágio probatório enquanto estou na chefia. Cada qual teve um perfil distinto, dois foram bem tranquilos durante todo o processo, um foi mais complicado de promover a integração com os colegas no início, depois melhorou. O novo colega (atual em estágio probatório) está indo muito bem no processo de aprendizado e integração tanto a nível de integração interna no setor quanto institucional, tem feito capacitações da EDUFRGS também. Até mesmo agora com o trabalho remoto ele tem se saído bem, já tem as tarefas do setor que são de responsabilidade dele e tudo que precisa de ajuda a chefia ensina o passo a passo por telefone para não interromper a trajetória de aprendizado.”</p>
<p>G25 – “Falta ao gestor informações do quanto é importante uma avaliação imparcial, e também de como a PROGESP atua com servidores com baixa avaliação.”</p>
<p>G26 – “Ser chefia de servidor em estágio probatório tem contribuído muito para o meu autoconhecimento e pro meu desenvolvimento pessoal, pois me leva a refletir sobre minhas próprias condutas e valores.”</p>
<p>G27 – “Geral, como chefia, percebo que tenho que fazer muita coisa que deveria ser função do apoio administrativo. Processos, atas, relatórios, prestações de conta. Não tem apoio funcionando para estas tarefas.”</p>
<p>G28 – “Enquanto chefia de servidor em estágio probatório, tenho procurado manter um diálogo de acolhimento e acompanhamento do servidor ou servidora, procurando mantê-lo(a) informado(a) sobre os procedimentos e atividades a serem desenvolvidas, e procurando saber se ele(a) está se adaptando ao novo ambiente de trabalho. Acredito nesta postura de proximidade, diálogo, entre chefia e servidor. Mas também considero muito importante que os servidores em estágio probatório sejam acolhidos pela EDUFRGS com ações de capacitação voltadas a explicar o funcionamento da Universidade, melhorando a eficiência do sistema.”</p>
<p>G29 – “Eu assumi a Chefia de Departamento, com 3 servidores já em estágio probatório. O ultimo iniciou na minha gestão. Pelo acompanhamento de outras gestões, sabia quais eram os documentos necessários para os servidores montarem o processo do estágio probatório, mas isto sempre foi deixado sob a responsabilidade do servidor em estágio. Percebi que nem todos os servidores encaram esta etapa com a seriedade devida. A chefia tem muitas vezes que fazer um acompanhamento destes servidores quase como um tutor. Percebi também, que os tutores não exercem o papel a eles destinado neste acompanhamento. O resultado é que muitas vezes, prazos não são cumpridos e quando a chefia percebe tem que tomar as medidas que seriam do tutor. Aprendi com a experiência que o chefe deve fazer uma tabela com o nome de cada docente em estágio probatório e um check list de documentos e prazos. E o chefe tem que controlar e ir orientando o servidor durante o processo. Quando assumi a Chefia, embora soubesse que também é responsabilidade do chefe esta questão relacionada ao estágio probatório dos servidores. Não fui orientada de como deveria proceder. Conforme foram surgindo as demandas, fui aprendendo, e agora que já aprendi, meu conhecimento não servirá mais para estes servidores em estágio no meu Departamento, talvez sirva como experiência para recomendar a um sucessor quando novamente tiver um servidor em estágio probatório no Departamento. Acho que isso teria de ser modificado de alguma forma, mas não saberia indicar uma maneira prática para resolver.”</p>
<p>G30 – “O aprendizado dos processos mais importantes da organização universitária é muito penoso, artesanal e fragmentário. Os documentos exigidos para as etapas de o planejamento são muito rígidos e pouco eficientes para o estabelecimento de competências administrativas importantes, que o docente terá que fazer face ao progredir na carreira. Além disso, existem diversos procedimentos que os docentes entrantes de fato precisam aprender, como a utilizar os diversos sistemas da Universidade e conhecer as principais unidades para realização de procedimentos administrativos rotineiros.”</p>
<p>G31 – “Na verdade não tive oportunidade de avaliar os resultados. Mas tenho certeza, pela qualidade da colega professora, e pelo seu natural entusiasmo em aprender, que fará bom uso de seus aprendizados.”</p>
<p>G32 – “Os gestores precisam estar ciente do processo e deixar ajudar o docente e não deixar cada um por si. Acho que falta organização.”</p>
<p>G33 – “o papel da chefia é fundamental para desenvolvimento do servidor, que deve mostrar os deveres e responsabilidades, bem como competências comportamentais necessárias no trabalho. O acompanhamento nesse período vai desenvolver o servidor que estará na organização por muito tempo.”</p>

G34 – “Há uma dificuldade em encontrar cursos de aperfeiçoamento dentro da universidade que atendam algumas das demandas que a sociedade exige de nós, como servidores. Cursos como gestão de pessoas, tomada de decisão, análise de dados e projeção de cenários, gestão de processos, etc.”

## APÊNDICE I – RELATÓRIO DE CAPACITAÇÕES INDICADAS NAS AVALIAÇÕES DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS TÉCNICOS

(1ª avaliação realizada entre 01/06/2018 a 31/12/2020)

**LEGENDA da classificação semântica realizada pelas autoras, sendo (n) o número de ocorrências:**

- Apr. Téc. – Aprimoramento Técnico (temas relacionados à atividade específica do servidor nas atribuições vinculadas ao cargo e/ou ao local de exercício) (50)
- EU – Estrutura Universitária (33)
- Form. Ger. – Formação Geral (ex.: idiomas, português, redação oficial, educação formal) (30)
- Gestão (ex.: planejamento estratégico, projetos) (25)
- GP – Gestão de Pessoas (ex.: liderança, gestão de conflitos, relações interpessoais) (21)
- Inc./Acess. – Inclusão e Acessibilidade (4)
- Info – Informática (ex.: pacote office, wordpress) (53)
- Integr. – Integração Institucional (4)
- Saúde (ex.: saúde mental, primeiros socorros) (10)
- SEI – Sistema Eletrônico de Informações (24)
- Sistemas: sistemas próprios da Universidade e do governo federal (39)
- SP – Serviço Público (ex.: ética, princípios, estatuto, serviço público, legislação) (49)
- Valor. Prof. – Valorização Profissional (desenvolvimento na carreira, estágio probatório) (5)

### Observações:

- 1) A coluna Capacitação apresenta transcrição idêntica a do relatório.
- 2) A identificação da unidade de lotação do servidor que consta no relatório foi suprimida, a fim de preservar a identidade dos servidores.

Capacitação	Classificação
Recomenda-se que o servidor busque capacitações que tratem da Legislação de pessoal, como o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis Federais como, aposentadoria, pensão, afastamentos, licenças. Além, excel, word, SIAPE, e-pessoal	SP Sistemas Info
- Frameworks utilizados no desenvolvimento (Yii 1 e 2) - Gestão de tarefas/atividades - UX - Desenvolvimento mobile	Apr. Téc.
Já vem realizando alguns cursos oferecidos, que continuem sendo oferecidos cursos para que os servidores possam conhecer o funcionamento, parte administrativa (SEI..) da Universidade. Treinamentos na área de informática são sempre importantes.	EU SEI Info
Em reunião, acordamos que é importante seguir com as capacitações da Trilha do Ingressante (Princípios da Administração Pública e Integração dos Ingressantes) e atendimento ao público, bem como a servidora demonstrou interesse pela capacitação sobre Acessibilidade na UFRGS: Noções de orientação e condução de pessoas com deficiência visual.	SP Integr. Apr. Téc. Inc./Acess.

Conhecimentos sobre desenvolvimento de Editais de serviços de engenharia.	Apr. Téc.
Capacitações sobre rede, instalação e manutenção de equipamentos de informática são sugeridas.	Apr. Téc.
Cursos internos ou externos de conhecimento geral sobre licitações e atividades inerentes ao setor.	Apr. Téc. SP
Treinamentos na área de contabilidade aplicada ao setor público.	Apr. Téc.
Uma capacitação sobre Uroanálise.	Apr. Téc.
Capacitações focadas para servidores técnico-administrativos ingressantes, em especial as que apresentam a Universidade, seus prédios e sua estrutura administrativa.	EU
Capacitação sobre convênios e contratos com Fundações de Apoio, capacitação sobre as legislação vigente e sobre as normas e regulações da Universidade.	EU Apr. Téc.
Contabilidade Pública; Aquisições e contratações no serviço público.	Apr. Téc. SP
Desenvolvimento em gestão, trabalho em equipe, avaliação de desempenho e comunicação.	GP
PosGrad Moodle/Navii Sucupira-CAPEs	Sistemas
indicamos cursos nas áreas listadas abaixo: Regulação; avaliação no âmbito da educação superior; idiomas; educação superior; desenvolvimento humano; português; cultura e arte; administração pública e da universidade, moodle.	EU SP Apr. Téc. Form.Ger.
Cursar o maior número possível de capacitações oferecidas pelo SBUFRGS. Recomendo ainda que a EDUFRGS disponibilize mais vagas e facilite o acesso aos cursos de Mestrado para os TAEs.	Apr. Téc. Form.Ger.
Treinamento na área de Licitações e Contratos Administrativos; Prestação de Contas de Convênios e Gestão de Riscos. Na medida em que se apresentarem novas oportunidades de capacitação, as mesmas serão examinadas por esta Chefia e, se for o caso, a servidora será encaminhada para continuidade no treinamento.	Apr. Téc. SP
Excel, Integração de servidores da UFRGS.	Integr. Info
Ana Paula tem feito capacitações externas. Seria fundamental o oferecimento de capacitações sobre Estrutura e Funcionamento da Universidade. Além disso, estamos pensando em formações internas sobre os processos de trabalho da Divisão de Cursos.	EU Apr. Téc.
A servidora tem interesse em fazer os cursos que se referem a relações interpessoais e atendimento; lei de acesso a informação; além de cursos de nova ortografia e talvez um de idioma. A servidora também comentou que gostou da plataforma do Senado para os cursos online, além é claro, dos oferecidos pela Universidade.	Apr. Téc. SP Form.Ger.



Capacitações na área atendimento à portadores de necessidades especiais e de primeiros socorros, mais voltadas para atendimento na área da saúde. Também capacitações na área de conhecimento sobre extensões, como trâmite burocrático e atualizações sobre regulamentos.	EU Saúde
Todas as capacitações oferecidas relacionadas ao funcionamento do sistema Aleph.	Sistemas
- Cursos/Capacitações de: Gestão de TI; Governança de TI; Conhecimentos básicos de redes e protocolos de rede; Conhecimentos básicos e intermediários de sistemas operacionais Linux; Conhecimentos intermediários e avançados de Sistemas Operacionais Microso	Apr. Téc.
Relacionadas com gestão de conflitos humanos.	GP
Capacitação em Excel avançado	Info
Área de segurança. Aprimoramento em Projetos e Análises Governança e Serviços	Apr. Téc.
- Yii2 - Desenvolvimento Ágil - OTRS - Gestão de Projetos	Apr. Téc.
- Treinamento para novos funcionários em sistemas operacionais burocráticos da UFRGS - Treinamento para trabalhar em Programas de Pós Graduação (operar o famigerado programa POSGRAD, saber preencher o relatório Capes...) - Treinamento/fazer um "hand boock	Sistemas
Educação a Distância - aspectos legais.	Apr. Téc.
Gestão de Serviços com foco na experiência do usuário.	Gestão
Língua inglesa, gestão de pessoas.	GP Form.Ger.
Seria interessante que a servidora pudesse ter acesso a uma capacitação para utilizar melhor o sistema da UFRGS, aproveitamento melhor suas diferentes funcionalidades. Como se trata de um Programa da área de Letras, nota 7, seria interessante uma formação em outros idiomas, tais como inglês, francês e espanhol.	Sistemas Form.Ger.
A chefia solicitou ao servidor que, em havendo disponibilização de cursos nas áreas de deficiência: Gestão e Fiscalilização de Contratos, e de Elaboração de termos de referência, o servidor priorizar a realização deste tipo de capacitação.	SP
Gestão de projetos.	Gestão
Legislação.	SP
- Cursos na área de licenciamento ambiental; - Capacitações acerca do gerenciamento de resíduos, de acordo com a sua área de formação.	Apr. Téc.
Sugiro capacitações relacionadas à comunicação, relacionamento interpessoal e planejamento de atividades.	Apr. Téc. GP
Em reunião de avaliação, foram consideradas as seguintes capacitações como importantes para o desenvolvimento profissional da servidora e das atividades da Divisão: sistema SIAPE, novas tecnologias no serviço publico, excel e idiomas.	Info Sistemas Form.Ger.

Softwares de digitalização de imagens	Apr. Téc.
Capacitações voltadas para área da saúde.	Saúde
Excel, Integração institucional para servidores ingressantes, Reuniões de acompanhamento de estágio probatório.	Integr. Valor. Prof. Info
na área de Bibliotecas.	Apr. Téc.
Sugiro capacitações para conhecer a estrutura organizacional da UFRGS para que o servidor tenha um conhecimento mais amplo do funcionamento da Universidade. Quanto à capacitações mais específicas a sua área de atuação o próprio servidor tem liberdade de sugerir as que trarão benefícios em seu dia-a-dia no trabalho.	EU
- Capacitação em voz pode ser recomendada para melhorar o desempenho da servidora, tendo em vista que a mesma realiza atividades nesse campo dentro da Clínica.	Apr. Téc.
Capacitações para gestão de pessoas.	GP
Quando houver oportunidade, que participe de cursos de capacitação na área de gestão de processos.	Gestão
Considero extremamente importante a servidora participar de capacitações de formação em Excel, pois a ferramenta é muito utilizada no Núcleo Financeiro.	Info
Sugiro que a servidora faça capacitações para uso da planilha excel e inglês.	Info Form.Ger.
Capacitação sobre a estrutura da Universidade Excel	EU Info
Devido à natureza do trabalho atualmente desenvolvido, sugerimos ao servidor que procure capacitações na área de diagnóstico e manutenção de instalações elétricas.	Apr. Téc.
Gestão de laboratório de química.	Apr. Téc.
Capacitações na área de primeiros socorros, mais voltadas para atendimento na área da saúde. Também capacitações na área de conhecimento sobre extensões, como trâmite burocrático e atualizações sobre regulamentos.	Saúde EU
Capacitações sobre atividades de extensão e sobre convênios com fundações de apoio, cursos de inglês.	EU SP Form.Ger.
Troca de experiência com outros setores que desenvolvam atividades semelhantes à executada pelo servidor na DME para aprimorar as rotinas administrativas. Capacitação para situações de crise (atendimento de usuários com depressão, tentativa de suicídio, conflitos relacionais), lidar com situações de incêndio ou demais riscos.	Integr. Saúde
Atualização rede de dados da UFRGS.	Info

O Servidor em avaliação relata a falta de capacitações finalísticas para as atividades desenvolvidas dentro de um setor financeiro de uma Unidade. São elas: Lei 8.666, Contabilidade Pública voltada para Universidades, Administração Pública e legislações pertinentes ao desenvolvimento das atividades financeiras. Operacional dos sistemas SIAFI, COMPRASNET, SIASG, SEI e os sistemas utilizados no dia a dia do setor.	Apr. Téc. SP SEI Sistemas
Capacitações na área de gestão administrativa, como Bizagi, bem como na área de contratos e licitações.	Gestão SP.
O servidor gostaria de realizar cursos de informática e legislação para melhor desempenho em suas atividades.	SP Info
Em reunião de avaliação, definiu-se, conjuntamente, a importância de realizar capacitações voltadas para o sistema SIAPE, ética e legislação no serviço público, bem como capacitações voltadas para a gestão da informação e novas tecnologias no serviço público.	SP Sistemas
Excel, estrutura universitária, mestrado na área de educação.	EU Info Form.Ger.
Cursos de uso da plataforma SEI mais aprofundados; curso de modelagem de processos.	Apr. Téc. SEI
Sobre monitorias acadêmicas, oferecimentos de disciplinas, excel e processos SEI.	Apr. Téc. Info SEI
Recomenda-se que a servidora realize ações de capacitação na área de legislação de pessoal e, também, quaisquer treinamentos relacionados ao Módulo de Ações Judiciais do SIGEP (MAJ), bem como aos demais Módulos do referido Sistema, como Cadastro de pessoal e Folha de Pagamento.	SP Sistemas
Sugiro capacitação em contratos administrativos, fiscalização de contratos e Instrução Normativa nº 05 - IN05/2017	SP
Recomendo que a servidora realize as capacitações oferecidas pelo Sistema de bibliotecas, e se qualificar na área de normatização.	Apr. Téc.
cursos relacionados à área financeira	Apr. Téc.
Não há necessidade de capacitação específica.	-
O servidor necessita de capacitação na área de informática e legislação/administração dos sistemas que envolvem a UFRGS e o Serviço Público Federal.	SP Info Sistemas
Em ordem de prioridade para este período do estágio: 1- temas relativos à estrutura e ao funcionamento da Universidade; 2- específicas da área de acompanhamento ao discente de graduação e das normas e diretrizes da graduação; - ferramentas operacionais que possam potencializar e facilitar as rotinas de trabalho.	EU Apr. Téc. Gestão
Sugere-se os seguintes cursos para capacitação da servidora: 1) Excel avançado 2) Modelagem de Processos - Bizagi	Info
Microsoft Office - Word e Excel Iniciante ao Intermediário.	Info
Sugiro a realização de cursos na área de compras no serviço público federal	SP

1 - Compras e Licitações; 2 - Estrutura da Universidade; 3 - Administração Orçamentária; 4 - PAAQ.	EU Apr. Téc. SP
Seria bem importante a servidora participar de capacitações na área de fiscalização de contratos, uma vez que foi nomeada fiscal de alguns contratos.	SP
Após reunião com o servidor, chegamos à conclusão de que seria proveitoso capacitações que atendessem às atividades administrativas desenvolvidas no setor e àquelas voltadas ao manejo correto dos sistemas como SEI e RH.	Apr. Téc. Sistemas SEI
Sugiro capacitações voltadas ao conhecimento da estrutura da Universidade, funcionamento da SUINFRA e Prefeitura Universitária.	EU
Capacitações que tratem da estrutura e funcionamento da Universidade, para que possa ter uma participação mais efetiva nos processos laborais e de construção de conhecimento.	EU
Cursos na área de licitações e contratos.	SP
Capacitações na área da gestão de patrimônio. O servidor demonstrou interesse em conhecer o funcionamento do DEPATRI, para ter noção de todos os procedimentos de patrimônio da Universidades. Acredito que seria uma boa parte de capacitação.	Apr. Téc.
Continuar com o curso superior na área. Arquitetura e Protocolos de Rede TCP-IP = ADR1 IPv6 Básico = ADR7 Tecnologias de Redes sem Fio = ADR6 Introdução à Segurança de Redes = SEG1 Segurança em Redes sem Fio = SEG6 Treinamentos em redes e gestão de TI.	Apr. Téc. Form.Ger.
Seria fortemente recomendável que o servidor tivesse capacitação técnica no uso das facilidades analíticas do laboratório e que são altamente especializadas e complexas. É o caso do uso do LA-ICPMS de alta resolução "Neptune" e do LA-ICPMS Elements II.	Apr. Téc.
capacitação em contabilidade pública, direito tributário, licitação e contratos na administração pública, cursos e semana orçamentária promovidos pela Esaf.	Apr. Téc. SP
Capacitações nas áreas de gestão, sistemas e legislação.	Gestão SP Sistemas
Capacitações voltadas para área de gestão, em especial a de equipes. Também sugere-se capacitações nas áreas de gestão de contratos e também sobre nutrição e alimentos.	GP SP Apr. Téc.
As capacitações oferecidas pela Edufrgs que se articulam ao trabalho da CAP. De modo geral, acredita-se que a realização de um mestrado acadêmico possa melhorar o desempenho do servidor.	Form.Ger.
Atendimento ao público, reparo de material bibliográfico, capacitações voltadas às equipes das bibliotecas da UFRGS.	Apr. Téc.
Realizar treinamentos na área de redes e sistemas operacionais oferecidos pela RNP ou externos.	Sistemas
Sugiro capacitação em línguas pela EDUFRGS.	Form.Ger.
Recomendo que a servidora realize as capacitações oferecidas pelo Sistema de bibliotecas, bem como as focadas em atendimento ao usuário.	Apr. Téc.

Capacitação sobre o SISGRAD.	Sistema
Assuntos referentes à GESTÃO.	Gestão
Para nosso setor, é interessante capacitações em ferramentas de análise de dados como Excel avançado e POWER BI. Capacitações na área de inovações em Gestão de Pessoas também interessam a servidora e a área que atua.	GP Info
Realizar cursos de Informática, Curso de Arquivologia e Catalogação de Documentos.	Info Apr. Téc.
Todas que forem disponibilizadas para seu desenvolvimento profissional e pessoal, desde que não comprometa suas funções laborais.	-
? Capacitação em psicanálise lacaniana ? Capacitações que lhe permitam maior apropriação dos processo administrativos da Universidade.	EU Apr. Téc.
SIAFI OPERACIONAL Capacitação contabilidade Pública(SIAFI) TESOURO GERÊNCIAL	Sistemas
SEI, Sistema de Graduação, OTRS	SEI Sistemas
Gestão de Pessoas Programas estatísticos disponibilizados pela UFRGS Excel avançado NVivo	GP Info
Sugere capacitações para aperfeiçoamento na área trabalhista, previdenciária e terceirização.	SP
Cursos de Informática, SEI, Gestão de Pessoas e Administração Pública.	Info SEI GP SP
Indico que sejam realizadas capacitações nas áreas de pesquisa científica, qualidade da água, radioatividade, línguas estrangeiras e na área de informática.	Apr. Téc. Info Form.Ger.
Recomendo, principalmente, cursos nas áreas de desenvolvimento de sistemas e redes de computadores. Cursos na área de gestão de tecnologia da informação, inteligência artificial (especialmente machine learning), segurança da informação e administração pública (especialmente aquisições) também são importantes para qualificação do trabalho.	Apr. Téc.
Eventos de administração de gestão de projetos culturais	Apr. Téc.
Capacitações na área de Gestão de Pessoas e Recursos Humanos, que possam ser aplicadas no trabalho desenvolvido diariamente.	GP
Frequentar cursos de capacitação em sua área técnica.	Apr. Téc.
- Capacitação em temáticas relacionadas a questões de inclusão, desenvolvimento social, extensão universitária, entre outras; - Sistemas SEI, Patrimônio, RH - Novas meios de comunicação e plataformas para desenvolvimento de trabalho a distância.	Apr. Téc. EU Sistemas

Tratamento de resíduos do laboratório, treinamento de preparação de amostras em laboratório especializado em Geoquímica orgânica da UFRJ (Laboratório de palinofácies e fácies orgânicas)	Apr. Téc.
Capacitação em relação às funcionalidades do sistema SIAPE. Sugerimos capacitação no SEI para melhor aproveitamento das ferramentas de gerenciamentos dos processos.	SEI Sistemas
Capacitações relativo a área administrativa de graduação e da COMGRAD.	Apr. Téc.
Contabilidade, gestão de pessoas.	GP Apr. Téc.
O servidor, por ser muito interessado na sua função, já se inscreveu em diversas ações de capacitação para melhor desempenhar suas funções. Sugerimos que se mantenham as capacitações para bibliotecários, através do Sistema de Bibliotecas da UFRGS.	Apr. Téc.
Recomendo capacitação em inglês, que já seguiu a orientação e está matriculada em curso do NELE.	Form.Ger.
O servidor poderia realizar mestrado e doutorado em temas de interesse para o setor de eletrônica, caso seja de seu interesse.	Form.Ger.
Considerando a recente implantação do sistema SEI, considera-se que seria oportuno que fossem oferecidas formações para uso desse sistema.	SEI
Capacitações na área de planilhas eletrônicas, licitações e fiscalização de contratos, organização de processos administrativos, redação oficial.	Info SP Form.Ger.
1. Curso de gestão de projetos 2. Curso de organização e execução de experimentos científicos 3. Curso de Segurança do Trabalho focando na gestão segura de laboratórios em períodos de pandemias virais.	Gestão Apr. Téc.
-Procedimentos relativos ao trabalho na COMGRAD	Apr. Téc.
A servidora não demonstrou dificuldades em apropriar-se das demandas da sua função. E para efeito de capacitação a mesma tem interessa em formação sobre elaboração de atas.	Apr. Téc.
Capacitações nas áreas de; -Gestão de riscos; -Normas de Auditoria; - gestão de riscos.	Apr. Téc. SP.
Curso avançado em Excel	Info
As capacitações sugeridas são as relacionadas à estrutura e funcionamento da Universidade, rotinas administrativas e Sistema Eletrônico de Informações (SEI).	EU Apr. Téc. SEI
seguir com o plano de capacitação atual (mestrado) e , se possível, complementar com formação de gestores	Form.Ger. Gestão
Capacitações no pacote office, atendimento ao aluno e capacitações sobre a UFRGS.	EU Info Apr. Téc.

1. Primeiros socorros; 2. Módulo SEI; 3. Projetos de extensão.	Saúde SEI EU
Especialmente na área de sistemas e legislação de pessoal.	SP Sistemas
Talvez uma capacitação sobre estrutura e funcionamento dos diversos órgãos da Universidade.	EU
Durante a reunião, conforme apontamentos do servidor, detectou-se a necessidade de um melhor treinamento no SEI e no sistema SAM, bem como obter acessos ao sistema de solicitação de materiais no almoxarifado central e do controle de Ordens de Serviço. Também será providenciado um treinamento interno, de ordem prática, para a elaboração de processos de pagamento e outros de caráter administrativo (como montagem de solicitação de uso de Ata, etc.)	Apr. Téc. SEI Sistemas
capacitação sobre descarte de resíduos químicos capacitação de prevenção a incêndios	Apr. Téc.
Atendimento à PNE (Pessoas com Necessidades Especiais); curso de inglês.	Inc./Acess.
Cursos da área de gestão ambiental e descarte de resíduos químicos.	Apr. Téc.
A despeito de ter educação formal bastante compatível com suas atuais funções, e de dominar com relativa facilidade as tarefas do seu processo de trabalho (a ponto de me parecer que realmente só a experiência possa melhorar seu desempenho), os cursos de formação da ESR/RNP podem trazer novos elementos ao conhecimento do servidor, e talvez contribuir pra implementação de novas ideias no seu processo. Um plano de capacitação já foi estabelecido.	Apr. Téc.
Penso que uma capacitação específica de como funciona a pós-graduação e suas relações com as diferentes pro-reitorias.	EU
Por ser responsável pela tecnologia da informação na Unidade, seria muito importante o servidor realizar um curso sobre Redes.	Apr. Téc.
Capacitação na área de Gestão de Pessoas, Liderança, Gestão de Processos, entre outras.	GP Gestão
Curso de idiomas em língua italiana e curso de produção de audiovisual e produção radiofônica.	Apr. Téc. Form.Ger.
SEI, Princípios de Administração Pública, Programa Viva Mais, Do estágio probatório à estabilidade: refletindo sobre a carreira profissional e a carreira de vida.	SEI SP Saúde Valor. Prof.
- organização e funcionamento da UFRGS; - sistemas utilizados na Universidade; - processo de monitorias; - processo de ampliação de vagas discentes nas disciplinas.	EU Sistemas Apr. Téc.
1. Capacitação para o descarte de resíduos de laboratório. 2. Treinamento em Excel Avançado. 3. Treinamento em Boas Práticas e Segurança em Atividades de Laboratório. 4. Treinamento em Primeiro Socorro.	Apr. Téc. Saúde Info

- idiomas; - pacote office; - wordpress;	Form.Ger. Info
Devido à atual situação de pandemia, capacitação na área de recursos tecnológicos e biossegurança seriam muito apropriadas.	Apr. Téc. Saúde
treinamento siafi operacional.	Sistemas
Nada a declarar.	-
Indica-se uma capacitação na área de organização e priorização de tarefas.	Gestão
As capacitações solicitadas pelo Luiz Augusto, nas áreas de Gestão em Informática e Segurança no trabalho, já estão em andamento. Ele também manifestou interesse em cursos na área de Instrumentação, Microcontroladores e também Sistemas de programação para aquisição de dados em laboratórios, áreas nas quais não encontrou disponibilidade na UFRGS.	Apr. Téc.
Recomendo a realização de um curso de 5s.	Gestão
Ficar atento às capacitações oferecidas pela EDUFRGS, especialmente as que se referem a legislações do serviço público.	SP
Treinamento no SEI Gestão de Patrimônio Gestão Financeira, empenhos UFRGS, Siafi, pagamentos, certificações.	Sistemas SEI
capacitações pertinentes ao setor de graduação, rotinas administrativas e de gestão.	Apr. Téc. Gestão
Curso de gerenciamento de tarefas; curso de excel avançado.	Gestão Info
Como potencializar a utilização dos serviços de infraestrutura da Universidade, Prefeitura Universitária e SUINFRA. 2. Aprimorar a operacionalização do sistema de espaço físico. 3. Valorização e função do servidor público federal frente à comunidade universitária e externa.	EU Sistemas Val. Prof.
Realizar capacitações na área de atuação e sobre aspectos pedagógicos, em função do envolvimento com os alunos da farmácia universitária, organizadas pela EDUFRGS ou outras entidades fora da Universidade.	Apr. Téc.
Seria interessante que houvesse a disponibilidade de cursos de capacitação na área laboratorial com enfoque, por exemplo, em técnicas de preparação de material histológico, colorações histológicas e métodos de preparação de tecidos.	Apr. Téc.
Continuar no desenvolvimento de habilidades para soluções de webdesign. Também se mostrar atento a uma formação continuada de pós-graduação.	Apr. Téc. Form.Ger.
Capacitações que desenvolvam habilidades da área de competência da servidora (tradução e interpretação de libras) serão importantes para o desenvolvimento pessoal e profissional da servidora.	Apr. Téc.
Sugere-se de forma mais direta capacitações acerca da legislação de pessoal, bem como excel, word e vinculas aos sistemas de uso da DAF como SIAPE, e-pessoal.	Sistemas Info SP



Sugiro um constante aperfeiçoamento na sua área de atuação: Captação de recursos e comunicação.	Apr. Téc.
Os cursos oferecidos pela EDUFRGS não tem contemplado as atividades desenvolvidas pela servidora, que atua, diretamente, com questões relacionadas ao espaço físico. Havendo capacitações mais específicas para essa área de atuação, recomendaria a sua participação.	Apr. Téc.
Foi indicado e sugerido capacitações na área de gestão e fiscalização de contratos terceirizados; capacitação em legislação pertinente à fiscalização de contratos administrativos.	SP
Curso de Excel Avançado	Info
cursos de AUTOCAD.	Apr. Téc.
Capacitações de excel, sei, sistemas, e parte de recursos humanos.	Info SEI Sistemas
Capacitações na área de redação oficial, gestão e informática, serão muito importantes para o desenvolvimento da atividade da Servidora.	Form.Ger. Info Gestão
cursos na área de consolidação de marcas, marketing institucional e comunicação digital.	Apr. Téc.
Funcionamento da universidade, desenvolvimento de carreira, produção e edição de vídeos com celular e desenvolvimento para falar em público.	EU Valor. Prof. Apr. Téc.
Sugere-se que o servidor envide esforços no sentido de capacitar-se nos seguintes temas: Produção de texto, Gestão por Processos, Gestão de Riscos e Auditoria.	Apr. Téc. SP
Por sugestão do próprio servidor e com concordância da chefia, capacitação nos sistemas informatizados da UFRGS(SISGRAD, Portal, COMGRADS, etc.) Também acessibilidade atendimento a PCDs. Esta avaliação foi feita pelas chefias do setor que coordenam o trabalho do servidor. Professores: Coordenadores de COMGRAD: Cristiano Krug, Sandra Prado e chefes dos Departamentos	Sistemas Inc./Acess.
Como sugestão, levando em conta os interesses do servidor e da unidade a sugestão são capacitações que envolvem a melhor compreensão dos processos burocráticos de gestão da universidade (sei e solicitações via portal ufrgs) e capacitações envolvendo apropriação de conhecimentos para ações de inclusão e acessibilidade.	EU SEI Sistemas Inc./Acess.
- Atendimento ao público - Princípios da Administração Pública - Ética na Administração Pública - Capacitações promovidas pela PROGRAD - Sistema Eletrônico de Informações (SEI)	Apr. Téc. SEI SP
O servidor tem participado das capacitações propostas, relacionadas à função desempenhada, em seus diversos âmbitos.	Apr. Téc.
Utilização do SEI; Utilização do Sistema de Concessão de Diárias e Passagens SCDP; Conhecer os Processos de Empenho e Pagamento na UFRGS, como instruí-los no SEI (juntada de documentos necessários); demais cursos pertinentes à Pós-Graduação no âmbito da UFRGS e PROPG.	SEI Sistemas Apr. Téc.

Capacitação voltada para o SCDP - Sistema de Concessão de Diárias e Passagens, e sobre Gestão de Patrimônio.	Sistemas Apr. Téc.
Gestão de tempo; Planejamento e organização de atividades; Segurança de alimentos; Gerenciamento de unidades de alimentação e nutrição; Fiscalização de contratos públicos.	Gestão Apr. Téc. SP
fotografia, tratamento de imagem e wordpress	Apr. Téc. Info
Graficação eletrônica com Auto Cad e Revit.	Apr. Téc.
E recomendável realizar capacitações voltadas para gestão de pessoas, visto que a servidora está atuando no Setor de RH da sua unidade.	GP
Recomenda-se que a servidora realize capacitações para melhor desenvolver seus trabalhos na CAP, como por exemplo, capacitação em Excel.	Info
Acredita-se que todos os servidores da UFRGS precisem de capacitações de relações no ambiente de trabalho, capacitações sobre como desenvolver-se/crescer e buscar esse desenvolvimento dentro e fora da instituição.	Form.Ger.
Aposentadorias, Pensões, Excel e Siape.	SP Info Sistemas
Excel, Licitações e contratos, e Gestão de Projetos Universitários Apoiados por Fundações.	Gestão SP Info
participação de capacitação para conhecimento da universidade participação em eventos sobre cerimonial em geral e universitário (regionais e nacionais)	EU Apr. Téc.
Capacitações relacionadas à estrutura e funcionamento da Universidade, pois conhecendo melhor os diferentes processos de trabalho e fazeres institucionais, podemos expandir nossa atuação.	EU
Cursos de photoshop, corel draw, premiere, fotografia.	Apr. Téc.
Sugiro que se aproprie da estrutura e fluxos da Universidade para atuar de forma mais ativa.	EU
As capacitações oferecidas têm sido suficientes.	-
Capacitações na área de Gestão de Pessoas, Gestão por Competências e Gestão de Processos.	GP Gestão
- Processo de compra direta - Processo de licitação/compras públicas - Excel intermediário e avançado - Ecossistema de empreendedorismo e inovação da UFRGS	Info Apr. Téc. SP
Excel, novas tecnologias, capacitações com a Prograd.	Info Apr. Téc.
O servidor irá realizar uma capacitação na CGU de PAD e outros cursos dentro da área de atuação do setor.	Sistemas

- idiomas (principalmente inglês e libras); - pacote office; - wordpress; - princípios e legislação relacionada à Administração Pública.	Form.Ger. Info SP
Curso de proteção radiológica e curso de tratamento de resíduos.	Apr. Téc.
Excel, relacionamento interpessoal, licitações, aquisições por fundações.	Info GP SP
Operação e administração de servidores Linux. Virtualização de servidores	Apr. Téc.
Wordpress	Info
Gestã de conflitos no trabalho.	GP
Dadas as atividades inerentes às suas atividades, recomenda-se que o servidor realize ações de capacitação na área de legislação de pessoal e de informática ( Excel/Access)assim como o Programa em Gestão de Pessoas, aplicação SIAPE folha e SIAPE Cadastro.	SP Info Sistemas
Capacitação em áreas como Finanças, Planejamento, Gerenciamento de Custos, Gestão organizacional e estratégica, entre outras.	Gestão
Capacitação em primeiros socorros e continuar a capacitação em Língua Espanhola.	Saúde Form.Ger.
Sistema CPD/UFRGS de emissão de portaria e ofício.	Sistemas
- Uso de programas para editoração de texto e tabelas	Info
Relativas às tarefas de uma psicóloga escolar.	Apr. Téc.
Todas as capacitações na area de laboratório e gestão de laboratórios. Além de capacitações de suporte a pesquisa.	Apr. Téc.
Gestão de Risco TI e Público, ITIL, COBIT, Segurança em TI, Projetos e Planejamento	Gestão Apr. Téc.
Construção e manutenção de rede	Apr.Téc
Em ordem de prioridade para este período do estágio: - temas relativos à estrutura e ao funcionamento da Universidade; - específicas da área de saúde mental e de acompanhamento ao discente de graduação; - ferramentas operacionais que possam potencializar e facilitar as rotinas de trabalho.	EU Saúde Apr. Téc.
Sugere-se capacitações relacionadas ao atendimento ao público e legislação de pessoal, especialmente as pertinentes à Reforma da Previdência (EC.103 /2019).	SP Apr. Téc.
- línguas (inglês, espanhol, etc) - pacote office (word, excel); - legislação sobre serviço público e sobre e para servidores públicos; - funcionamento da UFRGS.	Form.Ger. Info SP EU
Buscar os cursos oferecidos pela PROGESP, principalmente os voltados para administração de recursos humanos, administração de processos, de materiais e bens permanentes.	GP Apr. Téc.

Capacitações nos sistemas de informática utilizados, como SEI, Excel, SAP. Capacitações relacionadas à conhecer os setores da universidade. Capacitações relacionadas à legislação e burocracias mais relevantes ao serviço público.	SEI Sistemas Info SP
curso na área de relações interpessoais.	GP
Treinamentos nos sistemas de graduação, no SEI e nas rotinas de COMGRAD.	Sistemas SEI Apr. Téc.
Cursos de idiomas, informática, Libras, atendimento ao público	Form.Ger. Info Apr. Téc.
BMP (avançado). gestão pública.	Gestão
Processos SEI; Bolsas capes.	SEI Apr. Téc.
Treinamento SABI e outros cursos na área de biblioteconomia, cursos de informática world, excel e idiomas inglês, libras, espanhol	Apr. Téc. Info Form.Ger.
Capacitação no sistema SISGRAD, Normativas de cursos de graduação, capacitação no SEI e cursos oferecidos para Comissão de Graduação.	Sistemas Apr. Téc.
Poderia haver cursos sobre Licitações.	SP
As capacitações sugeridas, das quais algumas já estão sendo desenvolvidas pela servidora, foram: capacitação sistema SEI (já em andamento), capacitação nas áreas de português e redação oficial, quando disponíveis pela EDUFRGS ou outras instituições, e tecnologias de informação (uso de softwares, acesso a plataformas da Pós-Graduação, entre outros), disponíveis na UFRGS e em outras instituições, bem como capacitações sobre a carreira dos TAEs.	SEI Form.Ger. Sistemas Valor.Prof.
Realizar cursos de capacitação oferecidos pela EDUFRGS.	-
- idiomas (principalmente inglês e libras) - pacote office; - wordpress	Form.Ger. Info
Desenvolvimento de habilidades interpessoais.	GP
Dadas as atividades inerentes às suas atividades, recomenda-se que o servidor realize ações de capacitação na área de legislação de pessoal assim como o Programa em Gestão de Pessoas, aplicação SIAPE folha e SIAPE Cadastro.	SP Sistemas
Capacitações na área de Gestão de Pessoas, na área da Administração Pública e no funcionamento da Universidade.	GP SP EU
VitorCurso de idiomas, Inglês/espanhol ? orçamento público ? administração pública ?compras governamentais ?logística governamental - planejamento público ?planejamento - gestão de pessoas e liderança, gestão de processos, gestão de conflitos, direito administrativo, legislação na gestão universitária, legislação na gestão de pessoas. excel nos variados níveis. Gestão de projetos. Design Thinking.	Form.Ger. SP GP Gestão EU Info

Capacitação em áreas como Informática em geral, Planejamento, Gestão organizacional e estratégica, entre outras.	Info Gestão
Cursos que tratam de contabilidade pública, Siafi e cursos sobre retenções tributárias na administração pública federal	Apr. Téc. Sistemas
Excell.	Info
Desenvolvimento e gerenciamento de projetos; Produção e edição de vídeos com celular e/ou tablet.	Gestão Apr. Téc.
Recomenda-se a capacitação em Microsoft Excel e na plataforma SEI.	Info SEI
Os cursos relacionados do SEI são interessantes e também cursos de gestão e administração.	SEI Gestão
- Curso de Excel Avançado - Curso de Contratos e Licitações	Info SP



## ANEXO A – AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO  
RIO GRANDE DO SUL – IFRS  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO – PROPPI  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP

Eu, Maurício Viégas da Silva, responsável pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PROGESP), autorizo a realização da pesquisa intitulada “FORMAÇÃO CONTINUADA: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO”, a ser conduzida pelas pesquisadoras abaixo relacionadas. Fui informado pela responsável do estudo sobre objetivos, metodologia, riscos e benefícios aos participantes da pesquisa, bem como das atividades que serão realizadas na instituição a qual represento.

Foi assegurado pela pesquisadora responsável que os dados coletados serão mantidos em absoluto sigilo de acordo com a Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 466/2012, que trata da pesquisa envolvendo seres humanos e que serão utilizados tão somente para a realização deste estudo.

Esta PROGESP/UFRGS está ciente de suas co-responsabilidades como instituição co-participante do presente projeto de pesquisa e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

Serão disponibilizados à pesquisadora dados relevantes à pesquisa, provenientes do Sistema de Recursos Humanos, dos Relatórios de Gestão de Pessoas, do Censo 2019, das avaliações do estágio probatório (item capacitação), bem como do espaço físico e recursos técnicos que sejam necessários para tal.

Porto Alegre, 17 de março de 2020.

---

Maurício Viégas da Silva  
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas da UFRGS

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, consultar:

**CEP/IFRS**

**E-mail:** [cepesquisa@ifrs.edu.br](mailto:cepesquisa@ifrs.edu.br)

**Endereço:** Rua General Osório, 348, Centro,  
Bento Gonçalves/RS, CEP: 95.700-000

**Telefone:** (54) 3449-3340

**Pesquisadora principal:** Karen Werlang Lunkes

**Telefone:** (051) 99335.4346

**E-mail:** [karen.lunkes@progesp.ufrgs.br](mailto:karen.lunkes@progesp.ufrgs.br)

**Orientadora:** Ana Sara Castaman

**Telefone:** (54) 98112-3132

**E-mail:** [ana.castaman@sertao.ifrs.edu.br](mailto:ana.castaman@sertao.ifrs.edu.br)





## ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Senhor(a): Você está sendo respeitosamente convidado(a) a participar do projeto de pesquisa intitulado: “FORMAÇÃO CONTINUADA: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO”, cujos objetivos são analisar ações de aperfeiçoamento empreendidas pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (EDUFRGS), com a finalidade de elaborar, aplicar e avaliar um material educativo, de modo a contribuir na formação continuada de servidores ingressantes, para atuarem de acordo com os princípios da Administração Pública na consecução da missão e dos objetivos institucionais. Este projeto está vinculado ao Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS). A pesquisa será feita no âmbito da UFRGS, com aplicação de questionário virtual, direcionado aos e-mails cadastrados no Sistema de Recursos Humanos dos servidores que estão em estágio probatório desde 1º de janeiro de 2018, bem como suas chefias. Será aplicado um questionário anterior e outro posterior ao processo. Para a coleta de dados será utilizada a tabulação das informações quantitativas e a análise de conteúdo por categorias para os aspectos qualitativos. As informações ficarão armazenadas em *pendrive* de posse exclusiva das pesquisadoras. Fui alertado(a) que este estudo apresenta risco mínimo, pois não será realizada nenhuma intervenção fisiológica, psicológica e social dos indivíduos, sendo preservada a intimidade dos mesmos, restando apenas a possibilidade de mobilizar sentimentos e percepções. Os procedimentos da pesquisa seguirão os critérios éticos de sigilo e confidencialidade dos dados, tampouco servirão para qualquer tipo de avaliação do servidor participante. Porém, caso desperte algum sentimento de angústia, ansiedade ou medo, por exemplo, a pesquisadora estará apta a prestar esclarecimentos e dar suporte imediato, com auxílio de profissional habilitado (ex. psicólogo, assistente social,...). Foi destacado que minha participação no estudo é de extrema importância, uma vez que, entre os benefícios da pesquisa, se espera aperfeiçoar os instrumentos de desenvolvimento direcionados aos servidores em estágio probatório na UFRGS, servindo eventualmente de modelo para que a própria EDUFRGS desenvolva estratégias de ensino semelhantes a partir de outras temáticas. Também é possível que o produto educacional elaborado seja adaptado para outras instituições federais de ensino. Espera-se contribuir para a área da formação continuada com foco nos profissionais da educação em geral, considerando a interferência dos técnicos e docentes nos processos meio e finalísticos da tríade ensino, pesquisa e extensão. Assume-se o compromisso de realizar uma devolutiva aos participantes quanto aos resultados e ao produto desenvolvido. O resultado final deste estudo será apresentado sob a forma de um produto educacional acompanhado de um relatório final, e de produções acadêmicas como artigos e participações em eventos. Estou ciente e me foram assegurados os seguintes direitos:- da liberdade de retirar o meu consentimento, a qualquer momento, sem que haja prejuízos; - da segurança de que não serei identificado(a) e que será mantido caráter confidencial das informações relacionadas à minha privacidade; - de que serão mantidos os preceitos ético-legais durante e após o término da pesquisa, de acordo com a Resolução nº 466/2016 do Conselho Nacional de Saúde; - do compromisso de ter acesso às informações em todas as etapas do estudo, bem como aos resultados, ainda que isso possa afetar

meu interesse em continuar participando da pesquisa; - de que não haverá despesa ou ônus financeiro, tampouco recompensa financeira; - de que não está previsto nenhum tipo de procedimento invasivo, coleta de material biológico, ou experimento com seres humanos; - de não responder qualquer pergunta que julgar constrangedora ou inadequada. A partir do exposto, eu aceito participar da pesquisa intitulada: “FORMAÇÃO CONTINUADA: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO”. Fui informado(a) dos objetivos do presente estudo de maneira clara e detalhada, bem como sobre a metodologia que será adotada, sobre os riscos e benefícios envolvidos. Recebi uma cópia deste termo de consentimento e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas. Autorizo o uso dos dados fornecidos por meio dos questionários, de forma anônima, para fins de pesquisa e divulgação do estudo.

\_\_\_\_\_ (local), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

- Aceito  
 Não aceito

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar:

**CEP/IFRS**

**Endereço:** Rua Gen. Osório, 348, Centro, Bento Gonçalves, RS, CEP: 95.700-000  
**Telefone:** (54) 3449-3340 **E-mail:** cepesquisa@ifrs.edu.br

**Pesquisadora principal:** Karen Werlang Lunkes

**Telefone:** (051) 99335.4346

**E-mail:** karen.lunkes@progesp.ufrgs.br

**Orientadora:** Ana Sara Castaman

**Telefone:** (54) 98112-3132

**E-mail:** ana.castaman@sertao.ifrs.edu.br

## ANEXO C – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA

INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DO RIO  
GRANDE DO SUL



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** FORMAÇÃO CONTINUADA: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Pesquisador:** KAREN WERLANG LUNKES

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 30697820.0.0000.8024

**Instituição Proponente:** INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DO RIO

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.991.316

#### Apresentação do Projeto:

A pesquisa intitulada "Formação continuada - contribuições para o desenvolvimento do servidor público em estágio probatório" irá analisar as ações de aperfeiçoamento empreendidas pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS e perceber o quanto contribui para que os servidores atuem com os princípios da Administração Pública.

#### Objetivo da Pesquisa:

Conforme a autora, a pesquisa tem como objetivo principal analisar "as ações de aperfeiçoamento empreendidas pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com a finalidade de elaborar, aplicar e avaliar uma formação continuada, de modo a contribuir com os servidores ingressantes para atuarem de acordo com os princípios da Administração Pública na consecução da missão e dos objetivos institucionais." Entre os objetivos secundários, destaque-se elaborar e avaliar uma ação de desenvolvimento que contribua para qualificar o processo educativo do servidor.

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos mínimos descritos, como constrangimento ou angústia, sendo encaminhado ao profissional especializado para atendimento (psicólogo).

Benefícios: contribuição para a área de formação continuada, ainda pouco explorada pela Educação, através de material (produto educacional - curso) que possa ser aplicado a outras

Endereço: Rua General Osório, 348

Bairro: CENTRO

CEP: 95.700-086

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3449-3340

E-mail: cepesquisa@ifrs.edu.br

**INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DO RIO  
GRANDE DO SUL**



Continuação do Parecer: 3.991.316

instituições.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Cronograma e questionários adequados. A pesquisa irá aplicar dois questionários, com o total de 280 participantes.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Autorização Institucional e TCLE adequados.

**Recomendações:**

Em função da pandemia de Covid-19, este CEP solicita que todas as orientações da OMS e das autoridades de saúde municipal, estadual e federal sejam respeitadas e levadas em consideração na execução deste Projeto, especialmente quanto ao distanciamento social.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Não foram observados óbices éticos.

O projeto está aprovado e, após a finalização da última etapa, conforme cronograma cadastrado na Plataforma Brasil, o pesquisador possui o prazo de 60 dias para envio do relatório final via Plataforma.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Não foram observados óbices éticos.

O projeto está aprovado e, após a finalização da última etapa, conforme cronograma cadastrado na Plataforma Brasil, o pesquisador possui o prazo de 60 dias para envio do relatório final via Plataforma.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1504525.pdf	13/04/2020 19:49:48		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_FORMACAO_CONTINUADA_ProfEPT_atualizado.pdf	13/04/2020 19:39:39	KAREN WERLANG LUNKES	Aceito

**Endereço:** Rua General Osório, 348

**Bairro:** CENTRO

**CEP:** 95.700-086

**UF:** RS

**Município:** BENTO GONCALVES

**Telefone:** (54)3449-3340

**E-mail:** cepesquisa@ifrs.edu.br

**INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DO RIO  
GRANDE DO SUL**



Continuação do Parecer: 3.991.316

Outros	APENDICE_IV_Questionario_Produto_Gestor_GoogleForms.pdf	13/04/2020 19:15:30	KAREN WERLANG LUNKES	Aceito
Outros	APENDICE_III_Questionario_Produto_Servidor_GoogleForms.pdf	13/04/2020 19:14:55	KAREN WERLANG LUNKES	Aceito
Outros	APENDICE_II_Questionario_Trilha_Gestor_GoogleForms.pdf	13/04/2020 19:14:22	KAREN WERLANG LUNKES	Aceito
Outros	APENDICE_I_Questionario_Trilha_Servidor_GoogleForms.pdf	13/04/2020 19:13:25	KAREN WERLANG LUNKES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_modelo_GoogleForms.pdf	13/04/2020 19:11:02	KAREN WERLANG LUNKES	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	13/04/2020 19:08:50	KAREN WERLANG LUNKES	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Autorizacao_Institucional.pdf	18/03/2020 12:22:57	KAREN WERLANG LUNKES	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BENTO GONCALVES, 26 de Abril de 2020

---

**Assinado por:  
CINTIA MUSSI ALVIM STOCCHERO  
(Coordenador(a))**



## ANEXO D – FICHA DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO



Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul Discente: _____ Título da Dissertação/Tese: _____ Orientador: _____ Coorientador (se houver): _____	
<b>FICHA DE VALIDAÇÃO DE PRODUTO/PROCESSO EDUCACIONAL (PE)</b>	
<p><b>Complexidade</b> - Compreende-se como uma propriedade do Produto/Processo Educacional relacionada às etapas de elaboração, desenvolvimento e/ou validação do Produto Educacional. Mais de um item pode ser marcado.</p>	<p>( ) O PE é concebido a partir da observação e/ou da prática do profissional e está atrelado à questão de pesquisa da dissertação ou tese.</p> <p>( ) A metodologia apresenta clara e objetivamente a forma de aplicação e análise do PE.</p> <p>( ) Há uma reflexão sobre o PE com base nos referenciais teóricos e teórico-metodológicos empregados na respectiva dissertação ou tese.</p> <p>( ) Há apontamentos sobre os limites de utilização do PE.</p>
<p><b>Acesso</b> – Relaciona-se à forma de acesso do PE.</p>	<p>( ) PE sem acesso.</p> <p>( ) PE com acesso via rede fechada.</p> <p>( ) PE com acesso público e gratuito.</p> <p>( ) PE com acesso público e gratuito pela página do Programa.</p> <p>( ) PE com acesso por Repositório institucional -nacional ou internacional - com acesso público e gratuito.</p>
<p><b>Aderência</b> – Compreende-se como a origem do PE estar diretamente vinculada a uma das linhas de pesquisa e um dos respectivos macroprojetos do Programa.</p>	<p>( ) Sem clara aderência às linhas de pesquisa ou projetos de pesquisa do programa de pós-graduação stricto sensu ao qual está filiado.</p> <p>( ) Atende parcialmente ao critério de aderência às linhas de pesquisa recomendando-se adequações apontadas pela banca.</p> <p>( ) Atende na integralidade ao critério de aderência às linhas do Programa</p>

<p><b>Inovação</b> –considera-se que o PE é/foi criado a partir de algo novo ou da reflexão e modificação de algo já existente revisitado de forma inovadora e original.</p>	<p><input type="checkbox"/> PE de alto teor inovador (desenvolvimento com base em conhecimento inédito). <input type="checkbox"/> PE com médio teor inovador (combinação e/ou compilação de conhecimentos pré-estabelecidos). <input type="checkbox"/> PE com baixo teor inovador (adaptação de conhecimento(s) existente(s)).</p>
--	--

<p>Breve relato sobre a abrangência e/ou a replicabilidade do Produto ou Processo): Assinatura dos membros da banca: Presidente da banca Membro(s) interno(s) Membro(s) externo(s) Data da defesa:</p>
--