



Universidade Federal do Rio Grande



Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde

Associação Ampla FURG / UFRGS / UFSM

**REFLEXÕES SOBRE A FORMAÇÃO
PROFISSIONAL CONTINUADA DE TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO PERMEADA
PELA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA**

Luciana Martinez Duarte

Prof.^a Dr.^a Elaine Corrêa Pereira
Orientadora

Rio Grande
2018

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS:
QUÍMICA DA VIDA E SAÚDE**

LUCIANA MARTINEZ DUARTE

**REFLEXÕES SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUADA
DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO PERMEADA
PELA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA**

Rio Grande
2018

Ficha catalográfica

D812r Duarte, Luciana Martinez.
Reflexões sobre a formação profissional continuada de Técnicos Administrativos em Educação permeada pela Educação a distância / Luciana Martinez Duarte. – 2018.
138 p.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande, Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde, Rio Grande/RS, 2018.
Orientadora: Dra. Elaine Corrêa Pereira.

1. Educação a distância 2. Formação 3. Técnicos Administrativos em Educação I. Pereira, Elaine Corrêa II. Título.

CDU 37

LUCIANA MARTINEZ DUARTE

**REFLEXÕES SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUADA
DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO PERMEADA
PELA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde, da Universidade Federal de Rio Grande – FURG, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação em Ciências.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Elaine Corrêa Pereira

Rio Grande
2018

REFLEXÕES SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUADA DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO PERMEADA PELA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde, da Universidade Federal de Rio Grande – FURG, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação em Ciências.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Elaine Corrêa Pereira (FURG) – Orientadora

Prof. Dr. Luis Otoni Meireles Ribeiro (IFSUL)

Prof.^a Dr.^a Tanise de Paula Novello (FURG)

Prof.^a Dr.^a Lucia de Fátima Socoowski de Anello (FURG)

Rio Grande, 12 de abril de 2018.

DEDICATÓRIA

Aos meus avós e meus pais,
por me proporcionarem trilhar meus caminhos
até chegar onde estou com a certeza de ter um porto seguro.

AGRADECIMENTOS

O momento de escrever estas palavras é muito gratificante, mas ao mesmo tempo, de muito receio, pois é grande a insegurança de não registrar alguém importante ou não demonstrar gratidão suficiente. Na capa e na ficha catalográfica fica registrado apenas o meu nome como autora desta dissertação. Mas sem a colaboração, o companheirismo e o incentivo de muitas pessoas, não teríamos estas páginas concluídas.

Agradeço infinitamente à minha família – em especial meus avós e meus pais – e à Deusa (ou seja lá que força astral maior é essa que nos conduz) por me proporcionarem condições de saúde e de vida para trilhar meu caminho até este momento.

À minha família e amigos que convivem diariamente comigo por compreenderem minhas ausências, descuidos e mudanças de humor ao longo desse período; inclusive aos meus “cãopanheiros” por serem alento em momentos de devaneios.

Agradeço à minha orientadora por toda paciência, incentivos, firmeza, disposição, acreditar na minha capacidade e por abrir sua casa de maneira tão acolhedora para nossos encontros de orientação.

Agradeço aos professores membros da banca por sua gentileza e generosidade nas sugestões e colaborações, desde o momento da qualificação até o fim.

Aos professores e colegas do PPGEC e do FORPPE – nosso grupo de pesquisa – pela preciosa e frutífera convivência nos corredores, salas de aula e reuniões.

Agradeço aos colegas de FURG, sujeitos do estudo, que gentilmente participaram de nossa pesquisa permitindo, assim, o desenvolvimento do trabalho.

E agradeço também aos demais colegas de FURG, especialmente aos colegas da PROINFRA que, por diversas vezes, ouviram-me, apoiaram, incentivaram e compreenderam minhas ausências.

Aos amigos! Aaahh os amigos!!! Não sei descrever o que seria de mim sem vocês! Tento manifestar minha gratidão a todos os amigos e amigas, escrevendo especialmente para um que foi um parceiro/incentivador incrível: Lê, não encontro as palavras mais adequadas para expressar todo esse sentimento de gratidão que tenho por ti e meus amigos, mas posso afirmar com toda certeza que minha necessidade de te agradecer é inquestionável!

Amigos queridos, estas palavras são extensivas a todos vocês que fazem parte de mim, pois os carrego no meu coração.

E, por fim, mas não menor em importância, agradeço à FURG e ao Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências por me permitirem evoluir, não só nas minhas qualificações e formação profissional, como também em amplitude dos meus horizontes e compreensões pessoais sobre o mundo e o universo da educação com o qual convivo diariamente.

RESUMO

Esta pesquisa de cunho qualitativo tem por objetivo compreender como os Técnicos Administrativos em Educação da FURG relacionam as aprendizagens e as experiências vivenciadas nos cursos de formação na modalidade a distância com suas práticas profissionais. O grupo de pesquisados é constituído por quatorze Técnicos Administrativos em Educação que atuam na FURG e participaram dos cursos de técnicas de arquivo para servidores da FURG e ordenação e classificação de documentos públicos e permanecem na Instituição. Ambos os cursos foram ofertados como propostas de formação profissional continuada na modalidade de educação a distância entre o segundo semestre de 2013 e o primeiro semestre de 2014. O instrumento utilizado para produção dos dados da pesquisa foi o questionário, disponibilizado online. Como estratégia metodológica para análise, utilizamos a técnica conhecida como Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) de Lefrève e Lefrève (2005). A fim de responder aos objetivos da pesquisa, ao operar a técnica, afloraram três discursos: “Desenvolvimento das políticas de formação para os TAE pela FURG”; “As experiências de formação vivenciadas por meio da EaD” e “Relação entre a formação vivenciada e as atividades laborais cotidianas”. Nas considerações finais, tecemos reflexões acerca dos resultados das análises dos discursos e registramos nossas sugestões de novos caminhos para potencializar a formação profissional continuada dos TAE, além de sugerir possibilidades para novos estudos. A pesquisa indicou que os pesquisados percebem certo esforço institucional no sentido de ofertar propostas de formação, ao mesmo tempo que reconhecem necessidades de melhorias. Também como resultado da pesquisa, os sujeitos expressaram-se de maneira positiva sobre suas vivências de formação por meio da EaD e evidenciaram a relação dos cursos com suas atividades laborais cotidianas.

ABSTRACT

This qualitative research aims to understand the relationship between the learnings and the experiences of Administrative Technicians of Education of FURG got by distance formation courses modalities and their professional practices. The sample group was composed by fourteen Administrative Technicians of Education of FURG that took part of shelving techniques to FURG collaborators course and public documents ordination and classification course and still working at the Institution. Both courses were offered as proposal of continuing professional formation by distance in the period of second half of 2013 and first semester of 2014. An online survey was used to collect the research data. The technique known as Collective Subject's Speech (DSC) of Lefrève and Lefrève (2005) was used as analysis methodological strategy. In order to achieve the research objective, three speeches surfaced when the technique was applied: "Formation policies development for Administrative Technicians of Education by FURG"; "Formation experiences by distance education" and "Relationship between the experienced formation and the daily work activities". On the final considerations reflections about the results of the speeches analysis was weaved and suggestions of new ways to potentiate the continuing professional formation of Administrative Technicians of Education was registered. Furthermore the possibility of new studies also was suggested. The research pointed that the sample group components perceive an institutional effort to offer formation proposals whereas improvement necessities are recognized. As additional result a positive response about experiences in distance formation and the relationship with the daily work activities was exposed by the sample group.

LISTA DE SIGLAS

AC - Ancoragens

AVA - Ambientes Virtuais de Aprendizagem

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CFC - Coordenação de Formação Continuada

DED - Diretoria de Educação a Distância

DSC - Discurso do Sujeito Coletivo

EaD - Educação a Distância

ECH - Expressões-Chave

FURG - Universidade Federal do Rio Grande

IAD - Instrumento de Análise de Discurso

IC - Ideias Centrais

IFE - Instituições Federais de Ensino

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

LMS - Learning Management System

MCTI - Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação

MEC – Ministério da Educação

MOODLE - Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment

NFI - Núcleo de Formação Integrada

PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação

PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional

PPGEC - Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências

PPI - Projeto Pedagógico Institucional

PROGEP - Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

SEAD - Secretaria de Educação a Distância

TAE - Técnicos Administrativos em Educação

TDIC - Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação

UAB - Universidade Aberta do Brasil

LISTA DE QUADROS

Quadro 2.1	Esquema categorias educação	32
Quadro 2.2	Mapeamento de estudos e semelhanças	54
Quadro 3.1	Resumo dos cursos de formação ofertados pela FURG nos últimos 5 anos	62
Quadro 3.2	Instrumento de análise do Discurso (IAD 1)	74
Quadro 3.3	Instrumento de análise do Discurso (IAD 2)	75
Quadro 3.4	Movimento de aglutinação dos DSCs	77
Quadro 4.1	Discurso do Sujeito Coletivo 1	81
Quadro 4.2	Discurso do Sujeito Coletivo 2	85
Quadro 4.3	Discurso do Sujeito Coletivo 3	89

LISTA DE FIGURAS

Figura 3.1	Faixa etária	65
Figura 3.2	Gênero	65
Figura 3.3	Escolaridade	66
Figura 3.4	Nível do cargo	67

SUMÁRIO

Apresentação.....	14
1 Início da trajetória.....	17
1.1 A constituição da pesquisadora.....	18
1.2 Concebendo o foco da pesquisa.....	26
2 Dialogando com autores e compreendendo a legislação.....	29
2.1 Educação e formação na atuação dos Técnicos Administrativos em Educação	30
2.2 Conhecendo a legislação.....	38
2.3 EaD e a formação dos Técnicos Administrativos em Educação.....	46
2.4 Mapeamento de outros estudos e semelhanças: a formação dos Técnicos Administrativos em Educação por meio da Educação a distância.....	51
3 Perspectivas metodológicas da investigação.....	56
3.1 Adentrando pelo campo empírico.....	57
3.2 Contexto da Pesquisa.....	60
3.3 Sujeitos da pesquisa.....	64
3.4 Produção e análise dos dados.....	67
4 Os Discursos do Sujeito Coletivo.....	79
4.1 Desenvolvimento das políticas de formação para os TAE pela FURG.....	80
4.2 As experiências de formação vivenciadas por meio da EaD.....	85
4.3 Relação entre a formação vivenciada e as atividades laborais cotidianas.....	89
5 Considerações finais.....	93
REFERÊNCIAS.....	99
APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO.....	106
APÊNDICE 2 - INSTRUMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS E CONSTRUÇÃO DOS DISCURSOS.....	112
APÊNDICE 3 - DISCURSOS PRODUZIDOS.....	134
APÊNDICE 2 - INSTRUMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS E CONSTRUÇÃO DOS DISCURSOS.....	108
APÊNDICE 3 - DISCURSOS PRODUZIDOS.....	130

Apresentação

A Universidade Federal do Rio Grande (FURG) atualmente está configurada como uma instituição multicampi, com alunos, servidores docentes e Técnicos Administrativos em Educação (TAE) desenvolvendo atividades cotidianas nos municípios de Santo Antônio da Patrulha, São Lourenço do Sul e Santa Vitória do Palmar, além da sede na cidade de Rio Grande. Diante disso, é latente a necessidade de igualdade de condições de acesso e permanente atualização dos conhecimentos acerca de atividades administrativas que proporcionam o suporte necessário ao funcionamento da Universidade.

Esse percurso de formação dos TAE para suas práticas profissionais é denominado pelos documentos legais e entendido sob a ótica da gestão como capacitação. Porém, ao longo do nosso texto priorizamos o uso do termo formação.

Para viabilizar a construção dessa pesquisa, partimos de uma inquietação que nos impulsiona a buscar respostas. Aspectos que permeiam a formação dos TAE da FURG e o universo da Educação a Distância (EaD) nos levaram a pensar a este respeito. Para delimitar a condução e a amplitude do estudo, temos como objetivo geral: compreender como os Técnicos Administrativos em Educação da FURG relacionam as aprendizagens e as experiências vivenciadas nos cursos de formação na modalidade a distância com suas práticas profissionais.

No primeiro capítulo, **Início da Trajetória**, fazemos um convite ao leitor, descrevendo a trajetória de vida acadêmica e profissional da autora, a origem das inquietações, bem como o surgimento da pesquisa. Ao longo do tópico, buscamos destacar o interesse e as justificativas para a construção da pesquisa, assim como seus objetivos norteadores.

Na escrita do capítulo dois, **Dialogando com os autores e compreendendo a legislação**, destacamos posicionamentos de autores sobre a formação para os TAE, a Educação a Distância neste contexto e a legislação, com o intuito de provocar reflexões sobre o universo pesquisado. E, também, por meio de plataformas e bibliotecas digitais, realizamos um mapeamento de outros trabalhos que tenham conteúdo e objetivos semelhantes.

No terceiro capítulo, **Perspectivas Metodológicas da Investigação**, apresentamos as estratégias metodológicas utilizadas para desenvolvimento da pesquisa e exploramos o questionário aplicado como instrumento para produção dos dados. A metodologia de análise dos dados produzidos foi o Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), proposto por Ana Lefèvre e Fernando Lefèvre (2005). Ao longo do

tópico, contextualizamos o universo da pesquisa, o perfil dos sujeitos que constituem o coletivo de pesquisados e detalhamos o funcionamento da técnica do DSC.

No quarto capítulo, **Os Discursos do Sujeito Coletivo**, discutimos os resultados da pesquisa, utilizando posicionamentos de outros autores para compreender e refletir sobre a fala coletiva. Essa busca por suporte de outros autores tende a colaborar na construção de sugestões para as respostas das questões que se colocam ao longo da pesquisa. Os três discursos coletivos que constituem a matéria de análise de nossa dissertação são: o DSC1, “Desenvolvimento das políticas de formação para os TAE pela FURG”, que versa sobre a compreensão da legislação e o entendimento de como a FURG desenvolve sua política de formação a partir do subsídio dos instrumentos legais que regulamentam a questão.

No DSC2, “As experiências de formação vivenciadas por meio da EaD”, o coletivo revela o entendimento dos TAE acerca das experiências de formação e considera que a FURG desempenha um esforço institucional para proporcionar oportunidades adequadas de formação profissional continuada. E o DSC3, “Relação entre a formação vivenciada e as atividades laborais cotidianas”, esclarece que o coletivo percebe diferenças positivas de aprendizado no seu cotidiano laboral após ter participado dos cursos EaD de formação profissional continuada.

Por fim, no quinto capítulo, **Considerações Finais**, tecemos nossas considerações acerca dos discursos emanados pelo coletivo pesquisado, sugerimos possibilidades de novos caminhos a serem seguidos para a formação profissional continuada dos TAE, bem como apontamos lacunas desta pesquisa que podem representar espaço para desenvolvimento de outros estudos no futuro.

1 Início da trajetória

“Ninguém promove o desenvolvimento daquilo que não teve oportunidade de desenvolver em si mesmo. Ninguém promove a aprendizagem de conteúdos que não domina nem a constituição de significados que não possui ou a autonomia que não teve oportunidade de construir”.

Ministério da Educação

Um estudo ou trabalho científico precisa ter começo, meio e fim. Não, necessariamente, um fim em si mesmo, mas um fechamento que represente a conclusão daquela etapa, por isso há a necessidade da delimitação da questão de pesquisa e definição clara dos objetivos propostos. Para se chegar neste estágio, é preciso começar. E o começo passa por contextualizar, inclusive, a trajetória acadêmica e profissional do pesquisador e a sua motivação para desenvolver tal pesquisa.

Com isso em mente, a escrita deste primeiro capítulo busca convidar o leitor ao contexto da narrativa e expõe as inquietações que levam a desenvolver nosso estudo, acolhido pelo Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências (PPGEC) da Universidade Federal do Rio Grande - FURG. Este relato será escrito a fim de descrever a trajetória pessoal, acadêmica e profissional durante a constituição da pesquisadora. Dessa maneira, durante meu esforço (pois tal feito representa-me um esforço), irei utilizar a primeira pessoa do singular pelo tempo que for pertinente.

1.1 A constituição da pesquisadora

Ao fazer uma narrativa, a intenção é sempre iniciar pelo princípio. Mas, onde é o começo? O que refletir? Quais pontos abordar? Aonde desejamos chegar ao fim dessa jornada?

Tenho muitas ideias debatendo-se em minha mente, muitos questionamentos fervilhando. Acredito, então, que devo começar contando sobre minha trajetória acadêmica e profissional e apresentando a questão que me motiva a desenvolver este projeto de pesquisa e os objetivos almejados com a sua conclusão.

Diante da tela do computador, que exhibe a página do editor de texto em branco, tento fazer o exercício de refletir e recordar. Nessa inércia da procrastinação, os ponteiros do relógio seguem seu tique-taque e o tempo não pára. Por momentos, parece que vou explodir com as minhas próprias cobranças, mas contar a própria história, refletir sobre como estou me constituindo em uma pesquisadora, é uma tarefa deveras difícil. Ádua, pois é necessário me despir das roupas da timidez e do acanhamento e, ao mesmo tempo, exhibir-me orgulhosa de ser quem sou. Recordo-me, então, da adolescência, quando escrevia diários. Decido deixar o computador de lado e recorro ao lápis e ao papel.

Sigo repensando esta fase da vida, lá pelos anos 2000, quando papel, lápis e canetas eram meus companheiros frequentes, pois, gostava de passar horas e horas seguidas revisando e passando a limpo os conteúdos vistos diariamente na sala de aula de uma escola pública. Até mesmo daquelas disciplinas com aulas pouco motivadoras, em que os mesmos conteúdos e exercícios que estavam registrados em um caderno de páginas amareladas eram repetidos às diferentes turmas todos os dias ao longo de anos.

Enfim, gostava de estudar, pois tinha absoluta certeza de que era meu caminho para seguir adiante, construindo aquele tempo presente, rumo a um futuro desejado e buscar uma profissão que não fosse o trabalho no comércio local. Venho de uma família humilde, filha de uma mãe dona de casa e artesã e de um pai multiprofissões, dos quais muito me orgulho. Mas nem eles, nem meu único irmão mais velho puderam fazer um curso de nível superior. Sabia que estudar era o único rumo possível para mudar a minha realidade e a dos que me cercam.

Ao se aproximar o fim do ano de 2002, concluí o ensino médio na Escola Estadual Manoel Vicente do Amaral, em Santa Vitória do Palmar, e ainda não tinha certeza de qual profissão escolheria. Refletia sobre o assunto e colocava na balança meus desejos e as condições financeiras que enfrentaria para me manter em outra cidade. Pensava no meu amor por animais e tendia a seguir a Medicina veterinária, mas, por outro lado, ao cogitar a hipótese de ter que praticar a eutanásia, descartei essa possibilidade.

Mais adiante, por gostar muito de conversar e ouvir as pessoas, pensei em Psicologia e Jornalismo. Na época, somente uma Universidade particular ofertava estes cursos na região e o acesso às bolsas de estudo ou ao financiamento estudantil era raro. Diante da minha impossibilidade de arcar com os custos para cursar a graduação em uma instituição privada, também deixei esta ideia para trás.

Durante esse período da adolescência, minha família empreendeu alguns negócios próprios, pequenos comércios na cidade em que residíamos, e nos quais eu atuava ajudando no atendimento ao público e em outras tarefas. Observando tudo o que vivenciamos, com momentos de sucessos e fracassos, fiz a inscrição no vestibular para Administração, curso para o qual fui aprovada na Universidade Federal de Pelotas (UFPeI). Meu feito deixou a família e professores muito orgulhosos, pois, dentre os concluintes do ensino médio na minha escola naquele ano, fui a única a ser aprovada em uma Universidade Federal.

No ano de 2003, já com 18 anos completos, e em um esforço financeiro coletivo da família, mudei para Pelotas e comecei minha jornada acadêmica. No segundo semestre da faculdade, tive minha primeira experiência na gestão pública. Fui contratada como bolsista para atuar na secretaria do Departamento de Matemática da UFPel. No fim deste mesmo ano, prestei vestibular novamente, dessa vez para o curso de bacharelado em Turismo. No ano seguinte, 2004, passei a frequentar as disciplinas dos dois cursos em paralelo e comecei a trabalhar como estagiária na secretaria administrativa da Editora e Gráfica da UFPel.

Com a conclusão dessa experiência, estagiei na Secretaria Municipal de Turismo, Esporte e Lazer de Pelotas (SMTEL), atuando em postos de informações turísticas e eventos promovidos pelo setor. Pouco tempo depois, fui contratada para o cargo de agente administrativo, de modo que trabalhava mais focada no planejamento das diversas ações da secretaria. Entre estas ações, ocorriam eventos esportivos e de lazer, mas também ações de capacitação do *trade* turístico¹ e de fomento às iniciativas de desenvolvimento do potencial do município para o turismo.

Nesse mesmo período, atuava como estagiária voluntária no Museu das Telecomunicações da UFPel, trabalhando com história oral. Minhas tarefas consistiam em acompanhar a realização de entrevistas conduzidas pela professora responsável e, em um trabalho um tanto quanto solitário e minucioso, degravar e transcrever essas conversas. Ambas as tarefas eram bastante gratificantes por me fazerem perceber, por um lado, o orgulho daquelas pessoas que compartilhavam tão generosamente suas memórias conosco e, por outro, a importância de fazer esses registros e impedir que os fatos se perdessem no tempo. Isso me levava a pensar em como é importante para as pessoas se sentirem valorizadas, sentirem que seu saber, ainda que seja empírico, tem importância para além de seu próprio universo cotidiano e se integra em outras esferas.

Também durante as graduações, envolvi-me com a implantação e com o desenvolvimento da Empresa Júnior de Turismo (EMETur) e com a retomada das atividades do Diretório Acadêmico de Turismo (DATur). Ambas as atividades me proporcionaram certo engajamento político e social e noções sobre cidadania, que

¹ *Trade* turístico significa o conjunto das organizações e estruturas privadas e governamentais que atuam no setor de turismo e eventos e realizam atividades comerciais ligadas direta ou indiretamente ao turismo. Fonte: **Glossário do turismo**. Disponível em: <<http://www.dadosefatos.turismo.gov.br/glossario-do-turismo/901-t.html>>.

de acordo com Carvalho (2014, p. 15), “significa liberdade em companhia; é a liberdade que se experimenta socialmente num contexto social, coletivo”.

No ano de 2007, quando concluí o curso de Administração, mas ainda graduanda em Turismo, participei de uma seleção interna da faculdade para o Projeto Rondon. Integrei-me ao grupo com mais seis colegas, também futuras turismólogas e, quinzenalmente, durante os seis meses seguintes, nos reuníamos com a professora orientadora para estudar conteúdos e planejar nossas ações. Em janeiro de 2008, soube que meu destino seria o município de Pedras Altas/RS. Em fevereiro, no dia da viagem, conheci minha equipe. Era formada por dois docentes (Administração e Direito) e seis acadêmicos (Administração, Arquitetura, Direito, Medicina veterinária, Pedagogia e Turismo) da UFPel. Nossa equipe recepcionou o grupo da Universidade Católica de Brasília (UCB), que era composto por duas docentes (Biologia e Nutrição) e seis acadêmicos (Engenharia ambiental, Fisioterapia, Medicina, Nutrição e Psicologia). Realizamos diversas ações integradas de prevenção às doenças em humanos e em animais, saúde da mulher e das crianças, gestão dos recursos no campo, entre outras. Durante as duas semanas que permanecemos no município, o colega do curso de Administração e eu recebemos uma missão especial: deveríamos realizar um breve diagnóstico e formular propostas de formação continuada para servidores administrativos municipais e, também, de qualificação do capital humano local para fomentar o desenvolvimento do potencial turístico do município.

Tais vivências me ajudaram a perceber o quão relevante é o acesso à informação, à capacitação e à qualificação. Percebi a importância de se promover formação continuada com os sujeitos para vivenciar o universo em que se inserem. Esse entendimento é reforçado pela afirmação de Carvalho (2014, p. 14) de que, nos dias de hoje, “tornam-se fundamentais as habilidades de buscar informações e recursos para solucionar problemas, de estabelecer relações cooperativas com o outro para um crescimento conjunto”. Logo após a participação no Projeto Rondon, cursei o último semestre e concluí o curso de bacharelado em Turismo.

Ao concluir a segunda graduação, passei por um período desconectada formalmente do mundo acadêmico-científico. Naquele momento refleti sobre minha vida e experiências até ali e o entendimento foi de que o melhor caminho a seguir seria estudar para garantir a aprovação em concurso público. Ao longo da vida na

faculdade, as oportunidades que abracei foram me direcionando para este universo, do qual eu gostava e com o qual me identificava.

Cheguei a frequentar um cursinho preparatório para concursos, e a maior lição que carrego até hoje é o ensinamento de uma professora de Direito que diariamente repetia “*conhecimento é a única coisa que ninguém nos tira*”. Ela se referia ao fato de que riquezas materiais e até mesmo nossa saúde podem ser prejudicadas por outros, mas aquilo que aprendemos, o nosso conhecimento, é exclusivamente nosso. Acredito que a sede de conhecimento é o que nos move, é o que motiva a humanidade a progredir. Querer saber mais sobre tudo é a mola propulsora do conhecimento e das ciências. Mas como não damos conta de uma missão tão ampla, precisamos compartimentalizar e escolher prioridades para aprofundar os estudos.

Em 2009, após pouco mais de um ano de estudos e de prestar várias provas, veio a primeira aprovação. Fui chamada para trabalhar em um cargo de nível médio na UFPel, como celetista contratada pela Fundação de Apoio à Universidade (FAU/UFPel). Decorridos três meses, ainda estava em adaptação com as tarefas, quando fui nomeada pela Universidade Federal do Rio Grande – FURG, por aprovação em concurso realizado.

No ano de 2010, assumi como administradora na Faculdade de Medicina. Um pouco antes disso, a FURG havia passado por um processo de reorganização administrativa, por meio do qual abdicou de um modelo departamental para organizar-se a partir de Centros, Escolas, Faculdades e Institutos.

Nesse contexto, cada uma das treze unidades acadêmicas recebeu a lotação de um administrador. Essa função era nova tanto para os servidores recém empossados, pois cada um trazia experiências diversas, quanto para a própria Instituição, cuja organização em unidades acadêmicas ainda se definia. Esse grupo de servidores, por iniciativa própria, reunia-se com certa frequência, a fim de discutir suas realidades e pensar estratégias para contribuir de modo equilibrado para o funcionamento da Universidade.

Aqueles encontros eram momentos de troca de experiências e ensinamento mútuo para os participantes. Dessas reuniões, resultaram propostas de organização administrativa para as unidades e demandas de capacitação e qualificação para o grupo. Elaboramos um projeto de formação que consistia em três etapas.

A primeira etapa foi uma ação de formação ministrada por servidores de diversos setores administrativos da FURG. A segunda etapa foi protagonizada por mim e outros dois colegas, de modo que atuamos como multiplicadores de conteúdo para os demais membros do grupo, após participar de um curso ministrado por uma Instituição de renome nacional fora da Universidade.

Mais uma vez, ao longo desta trajetória de vida, vivenciava experiências pelo universo da educação e das relações de formação das pessoas. E a terceira etapa consistiu em uma ação de formação na sede da Universidade, que foi ministrada por uma Instituição contratada.

No período que seguiu, após o fim do projeto coletivo de formação, as reuniões entre aqueles colegas foram ficando mais esparsas. Talvez até pela necessidade de cada um de se aprofundar cada vez mais na realidade da sua unidade de lotação e buscar soluções próprias para problemas cotidianos. Outra atividade significativa desenvolvida pelo profissional em administração na unidade acadêmica é o planejamento das ações de gestão, tarefa aprimorada pelos procedimentos de capacitação ofertados pela FURG.

Em 2012, fui transferida para a Pró-Reitoria de Infraestrutura (Proinfra) e meu campo de atuação, bem como a minha visão sobre a FURG, ampliaram-se de maneira imensurável. A partir de então foi possível perceber a diversidade de universos que se entrelaçam para que a Universidade aconteça. Compreendi melhor como desenvolver e aplicar meus conhecimentos de gestão e planejamento de recursos, pessoas e infraestrutura, que são chamadas de atividades meio, e proporcionam o suporte necessário para a realização das atividades finais da universidade: o ensino, a pesquisa e a extensão.

Neste novo contexto, fui ainda mais exigida como administradora, profissional de múltiplas funções, e tive que ampliar meu leque de conhecimentos e habilidades. Uma das tarefas que assumi foi a de organizar o planejamento das ações de capacitação para as equipes da Proinfra, que é composta por uma gama de profissionais bastante diversificada, mas que precisa do processo permanente de formação continuada. Essa formação deve ocorrer tanto na área de atuação específica, devido às mudanças na legislação e outras atualizações, como em aspectos mais gerais da atuação do servidor público Técnicos Administrativo em Educação (TAE).

No decorrer desse período de atuação na FURG, nunca deixei de estudar, porém o foco centrava-se em cursos de curta duração, buscando formação específica e qualificação para as atividades cotidianas no trabalho.

No primeiro semestre de 2013, realizei minha primeira experiência frente ao mundo da docência. Tive a oportunidade de atuar por cerca de dois meses como professora no Programa Federal de Educação Profissional ProJovem Trabalhador. Os cursos eram viabilizados por meio de uma parceria entre o Ministério do Trabalho e Emprego e a Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social. Os objetivos do programa eram proporcionar qualificação social e profissional para jovens entre 18 e 29 anos, bem como sua inserção no mundo do trabalho.

A turma pela qual estive responsável era composta por cerca de dez jovens que desejavam sua qualificação para atuar na prestação de serviços de turismo e hospitalidade. Essa experiência foi bruscamente interrompida, pois o programa foi extinto sem qualquer tipo de aviso prévio na cidade de Rio Grande. Mais uma vez, fixei meu olhar na direção da educação e aproximei-me de reflexões sobre as relações de formação das pessoas.

Naquele mesmo ano, refletindo sobre a necessidade de prosseguir nos estudos acadêmicos, ingressei no curso de especialização em Gestão de pessoas pela Universidade Anhanguera de Rio Grande. O contato com os colegas e professores que atuavam nos mais variados setores de empreendimentos do mundo privado reforçava o pensamento de que as pessoas e seu bem-estar são essenciais ao desenvolvimento de qualquer atividade produtiva.

De acordo com Morin (2005, p. 63), “o trabalho representa um valor importante, exerce influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre a sua satisfação”. O que também corrobora com o meu pensamento quando afirmei que “o contexto do trabalho se insere numa concepção maior que é a vida em sociedade” (DUARTE, 2015, p. 6). Os diferentes espaços pelos quais transitamos se entrecruzam ao longo de nossa jornada e o trabalho certamente é parte importante de nossas vidas.

Ao fim do ano de 2013, as atividades que desenvolvia como administradora na Proinfra estavam plenamente incorporadas ao dia a dia do trabalho, contudo, a necessidade de experienciar a prática educacional do universo no qual estou inserida, era latente. Concordava com a ideia de Cortella (2012), de que a atividade laboral também pode e, inclusive, deve promover alegria e satisfação. Buscando

ampliar meus conhecimentos e vivências nos espaços formativos, com o intuito de motivar essa satisfação com o trabalho, participei de uma seleção pública para integrar o grupo de trabalho do Núcleo de Formação Integrada (NFI) da Secretaria de Educação a Distância (SEaD) da FURG. Entendia que o espaço proporcionaria oportunidades de vivenciar novas experiências nas atividades de formação conduzidas pela SEAD no contexto da Universidade.

Na equipe do Núcleo de Formação Integrada, uma de nossas principais tarefas era planejar e promover as ações de capacitação na formação continuada dos atores da EaD da FURG. Aqueles momentos de convívio e trocas com um grupo tão ricamente diverso em formações e experiências deu força à necessidade de ampliar meus conhecimentos e investigar mais sobre a EaD como oportunidade de formação continuada para os TAE da FURG.

Em geral, as ações de formação continuada da SEaD restringiam-se a atender às demandas de formação para professores, tutores e equipes de suporte administrativo dos cursos de graduação, pós-graduação e extensão da modalidade EaD da FURG.

O ano de 2014 foi intenso em termos de atividades. Participava ativamente das aulas no curso de especialização, o volume de trabalho na Proinfra seguia em ritmo acelerado e as atividades na SEaD eram cada vez mais produtivas. Sentia-me satisfeita em estar participando do planejamento e execução das atividades de formação continuada da equipe que atuava na Educação a Distância. Enquanto convivia com os colegas do NFI e vivenciava experiências diversas nas atividades de formação, essa satisfação ia se transformando em inquietação. Um desejo de saber mais, de estudar e propor soluções para problemas comuns que identificava nesse trânsito contínuo entre um universo e outro, crescia e me transformava.

O ano de 2015 representou o fechamento de alguns ciclos da minha vida e o início de outros. No primeiro semestre, concluí o curso de especialização em Gestão de pessoas com a entrega do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), no qual aprofundei os estudos sobre os processos de trabalho e a motivação dos trabalhadores. Escrever o TCC reavivou aquela satisfação que sentia em estudar e que era constante no período da adolescência.

No segundo semestre de 2015, encerrei minhas atividades na SEaD e me desliguei do NFI. Paralelamente recebi o convite para assumir o cargo de assistente do pró-reitor na Proinfra. Imersa em todas estas realizações, aprofundei estudos

sobre os conceitos de educação em ciências, conversava com colegas membros do programa e buscava absorver todos os aspectos positivos daquela experiência de trabalho, tanto no que se refere ao universo da Educação a Distância quanto ao complexo contexto da pós-graduação. Motivada, inscrevi-me no processo seletivo ao curso de mestrado no Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências. Fui aprovada com o firme entendimento de que este foi apenas um passo inicial.

1.2 Concebendo o foco da pesquisa

Ao elaborar o projeto de pesquisa refletimos sobre todas as experiências vivenciadas ao longo desta caminhada e ficou claro que havia uma temática sempre presente provocando a pesquisadora a querer saber mais, entender melhor as questões relacionadas à formação das pessoas. As experiências das ações de formação no contexto da EaD também colaboraram para aguçar essa vontade de investigar os percursos formativos dos TAE.

A partir dos pressupostos da educação para capacitação e formação continuada e das determinações legais, as Instituições Federais de Ensino (IFE), realizam anualmente o planejamento dos cursos de capacitação voltados aos servidores, em especial, aos TAE. O objetivo desta ação é manter um processo continuado de ampliação dos conhecimentos e aperfeiçoamento das capacidades e das habilidades dos servidores técnicos, sujeitos protagonistas do funcionamento administrativo das Universidades Federais. E, desse modo, aprimorar o desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais por meio dos desdobramentos das ações de ensino, pesquisa, extensão e administração.

Na FURG o setor responsável pela gestão e programação das ações de capacitação é a Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (Progep), que as coloca em prática por meio da Coordenação de Formação Continuada (CFC). Tradicionalmente tais ações são desenvolvidas na modalidade presencial, porém, em um contexto geral de oportunidades de formação, a modalidade de educação a distância vem ampliando sua abrangência.

A EaD apresenta-se como uma possibilidade de atender com eficiência e qualidade à necessidade de igualdade de condições de acesso e permanente atualização dos conhecimentos gerados de modo cada vez mais intenso pelas ciências e pela cultura humana. Além de oportunizar que a observação investigativa

do fenômeno forneça subsídios para construção do olhar científico sobre o processo de ensino aprendizagem nos cursos de capacitação que ocorrem na universidade.

A FURG atualmente está configurada como uma universidade multicampi. Grande parte das rotinas, especialmente as administrativas, desenvolve-se na sede, em Rio Grande, mais especificamente no Campus Carreiros, em Rio Grande. Porém, há uma série de práticas administrativas que são desenvolvidas, de maneira análoga, por Técnicos Administrativos em Educação lotados nos campi de Santo Antônio da Patrulha, São Lourenço do Sul e Santa Vitória do Palmar.

Acreditamos que oportunizar atividades de formação continuada por meio da EaD seja uma possibilidade de ofertar as mesmas oportunidades a todos os servidores, com isonomia e equilíbrio. Além disso, compreendemos que, por meio da SEAD, a FURG possui o conjunto de equipamentos e de pessoas, ou seja, a infraestrutura básica necessária para efetivar a oferta de formação continuada na modalidade a distância.

Dessa maneira, justificamos a realização da investigação em curso, a fim de oportunizar a reflexão quanto às possibilidades de expandir as ações de formação continuada aos TAE da FURG, com equidade, independente do campus onde esteja lotado o servidor.

De modo geral, percebemos a EaD como uma modalidade de educação na qual professores e alunos encontram-se em locais diferentes ao longo de todo ou quase todo o tempo em que interagem nas relações de ensino e aprendizagem (MOORE; KEARSLEY, 2007). Contudo, compreender como se dão essas ações e como acontecem os processos de capacitação dos servidores Técnicos Administrativos em Educação da FURG é uma das motivações deste estudo.

Os TAE da FURG têm a possibilidade de se capacitar por meio da EaD utilizando cursos oferecidos pela própria Instituição e também por meio de diversas outras formações ofertadas por instituições públicas ou privadas. Tais cursos, em geral, são caracterizados como ações de educação não formal pela legislação brasileira e normativas do Ministério da Educação (MEC), que regula a aplicação e o desenvolvimento do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE).

Ao longo desta escrita, até aqui, utilizamos os termos capacitação, formação e formação continuada para nos referirmos aos processos formativos pelos quais passam os TAE. O termo capacitação ainda será utilizado em citações de outros

autores e especialmente quando nos referirmos aos textos legais que normatizam essa formação. Contudo, no contexto em que analisamos o fenômeno, entendemos que a investigação se refere aos processos formativos e que a formação ou formação continuada e formação profissional são os termos mais adequados.

Para viabilizar a análise dos processos de formação em evidência, definimos a seguinte questão de pesquisa: Quais as contribuições que os Técnicos Administrativos em Educação da FURG percebem dos cursos de formação na modalidade EaD para suas práticas profissionais cotidianas?

Para delimitar o direcionamento e a abrangência do estudo por meio do qual pretendemos responder esta questão, temos como objetivo compreender como os Técnicos Administrativos em Educação da FURG relacionam as aprendizagens e as experiências vivenciadas nos cursos de formação na modalidade a distância com suas práticas profissionais.

A partir das implicações deste objetivo geral, temos como desdobramentos os objetivos específicos:

- ✓ Identificar o conhecimento dos TAE sobre as políticas de formação continuada para a categoria na FURG;
- ✓ Apontar as impressões sobre as ações de formação dos TAE da FURG por meio da EaD;
- ✓ Entender como os TAE relacionam os cursos na modalidade EaD com a sua prática cotidiana.

Até o momento, neste capítulo, procuramos convidar o leitor ao contexto da trajetória da pesquisadora e ao entendimento de como surgiram as motivações que impulsionam o desenvolvimento deste trabalho. No capítulo seguinte, iremos apresentar posicionamentos de autores sobre os espaços de formação para os TAE, a Educação a Distância neste contexto e a legislação pertinente, a fim de refletirmos sobre o universo pesquisado.

2 Dialogando com autores e compreendendo a legislação

“Há pouco tempo um profissional poderia passar toda a sua vida útil sem aprender nada de novo, apenas fazendo aquilo que aprendeu no início de sua carreira. Hoje isso é impossível, pois a essência da sobrevivência profissional é saber lidar com as constantes mudanças e os inúmeros problemas do dia a dia”.

Ciro Toaldo

Neste capítulo, a fim de provocar reflexões sobre a formação para servidores públicos Técnicos Administrativos em Educação, temos a intenção de dar sustentação ao trabalho por meio do diálogo com alguns autores. Apresentaremos posicionamentos sobre as temáticas envolvidas no universo pesquisado. Analisaremos aspectos referentes à legislação e às normativas que orientam a formação, educação não formal e educação a distância, acreditando que sejam os temas essenciais ao desenvolvimento do trabalho.

2.1 Educação e formação na atuação dos Técnicos Administrativos em Educação

A essência da Universidade pode ser traduzida pela tríade ensino, pesquisa e extensão, como sendo estas as finalidades da educação superior. As Universidades são fonte de geração e disseminação do conhecimento a partir de construções coletivas e individuais.

De acordo com Chauí (2001), pensar a Universidade pública como uma instituição social resulta em reconhecer a complexidade desse universo. Significa perceber os encontros e os desencontros, os conflitos e as contradições, as divergências e as concordâncias que são próprios da sociedade. Nesse sentido, a Universidade acompanha as transformações sociais, políticas e econômicas que afetam a sociedade e as pessoas que nela convivem.

No contexto dinâmico do mundo contemporâneo, a gestão de pessoas, entendida aqui como o ato de cuidar do desenvolvimento dos sujeitos que trabalham nas instituições públicas, perpassa pela sua formação profissional e humana. Para isso, algumas ações são essenciais: pensar, refletir, fazer, saber, pesquisar, analisar, compartilhar, dialogar fazem parte desse processo.

De acordo com Sanseverino e Gomes Jr,

educação é, assim, processo, convive com a diversidade, a pluralidade de ideias, pensamentos, valores, interesses, necessidades, desejos dos sujeitos envolvidos em seu cotidiano. São as pessoas que frequentam, estudam, atuam e trabalham nas instituições de ensino que emprestam VIDA a esses espaços. (SANSEVERINO; GOMES JR, 2014, p. 2).

As Universidades têm por finalidade oportunizar a formação acadêmica e profissional aos seus alunos e, para isso, precisam de pessoas capacitadas a

proporcionar o devido suporte. A gestão de pessoas nas organizações públicas tem por finalidade planejar, organizar, desenvolver, coordenar e controlar estratégias e técnicas que possibilitem o bom desempenho dos seus servidores e a satisfação individual por meio do trabalho (MAGALHÃES, 2007).

Para Chiavenato (1999), o setor de gestão de pessoas de cada instituição tem o papel de conquistar, manter e desenvolver as habilidades e a motivação dos servidores, de modo que atuem em busca do sucesso da organização. De acordo com Gil (2001), as pessoas constituem a maior riqueza de que uma instituição dispõe para desenvolvimento das suas atividades e finalidades.

E sendo os sujeitos aqueles que emprestam vida à Universidade, torna-se interessante compreender quais são as suas contribuições na efetivação dos processos de ensino, de pesquisa e de extensão. Entender a Universidade como um espaço de construção coletiva do conhecimento é, também, possibilitar uma formação consciente e crítica a todos que convivem nesse meio (CHAUÍ, 2001).

A reestruturação constante do mundo atual, a sua dinamicidade, as frequentes crises econômicas e políticas afetam, direta ou indiretamente, diversos setores da sociedade, em diferentes níveis, com maior ou menor impacto. Com a educação, sob as várias formas que se apresenta, não é diferente. Ela também pode sofrer maior ou menor influência dentro dos seus macro e micro contextos. Porém, os processos educativos podem se destacar por seus diferenciais como, por exemplo, a geração de conhecimento.

Pode-se dizer que, sob várias perspectivas, a educação é considerada como mola propulsora do desenvolvimento humano, nas suas mais diversas atividades, pois propicia a conscientização do cidadão e eleva seu nível de criticidade e de questionamento, influenciando suas interações com o meio em que vive. Uma importante faceta da educação é a geração de conhecimento que ela propicia, enfatizando-se, aqui, que o conhecimento não é gerado apenas pela educação formal. (VIANNA, 2016, p. 58).

Berger e Luckman (2012) entendem que o conhecimento é uma construção social que se dá a partir do senso comum, na vida cotidiana das pessoas. Para esses autores, o conhecimento constitui-se pelas relações cotidianas, é institucionalizado pelas práticas dos grupos sociais e legitimado quando é aceito pela sociedade como verdadeiro. O desenvolvimento do conhecimento humano irá ocorrer de maneira mais ou menos estruturada, independentemente se atrelado ou não a uma estrutura formal.

Para conceituar educação, utilizaremos o entendimento legal das Diretrizes e Bases da Educação Nacional, as quais estabelecem que a educação inclui os processos formativos que acontecem no âmbito da convivência familiar e humana, no trabalho, em instituições de ensino e pesquisa, enfim, nos diversos espaços de convivência (BRASIL, 1996). Desse modo, expressa uma compreensão ampla e abrangente das formas que a educação pode assumir. Trata-se de um processo em que o ser humano é influenciado pelo meio em que vive, continuamente, ao longo de sua jornada.

A educação habitualmente é classificada em três categorias: formal, não formal e informal. Para Gadotti (2005, p. 2), “a educação formal tem objetivos claros e específicos e é representada principalmente pelas Escolas e Universidades”. Justificando esta afirmação, o autor prossegue dizendo que “ela depende de uma diretriz educacional centralizada como o currículo, com estruturas hierárquicas e burocráticas, determinadas em nível nacional, com órgãos fiscalizadores do ministério da educação”. Os espaços da educação formal, em geral, são marcados por atividades regulares e sequenciais.

A partir do conceito de Gadotti (2005), entende-se a educação formal como um processo formativo rígido, sequencial, desenvolvido dentro de um sistema institucionalizado. O mesmo autor refere-se à educação não formal como sendo menos hierárquica e burocrática e mais difusa.

Sobre a educação não formal, Pinto (2005) destaca que

o fato de não ter um currículo único não significa que não seja um processo de aprendizagem estruturado, baseado na identificação de objetivos educativos, com formatos de avaliação efetivos e atividades preparadas e implementadas por educadores altamente qualificados. (PINTO, 2005, p. 4).

É neste sentido que mais fortemente a educação não formal se distancia dos processos da educação informal. A fim de esclarecer e demarcar diferenças, utilizamos a definição dada por Gohn (2006, p. 28), a qual pontua que educação informal é aquela “que os indivíduos aprendem durante seu processo de socialização [...] carregada de valores e culturas próprias, de pertencimento e sentimentos herdados”.

A demarcação de fronteiras é dada pelo sentido da intencionalidade da educação formal e não formal, embora ocorrendo em cenários diferentes. Gohn

(2006, p. 29) concorda ao reforçar que “há na educação não formal uma intencionalidade na ação, no ato de participar, de aprender e de transmitir ou trocar saberes”.

Para Libâneo (1998), a educação não formal é marcada pela intencionalidade, ainda que com pouca estruturação e sistematização. Certamente implica em relações pedagógicas, mesmo que estas não estejam formalmente definidas. A educação não formal não segue, obrigatoriamente, um sistema sequencial e hierárquico de progressão.

Gadotti (2005, p. 2) afirma que “a educação não-formal é também uma atividade educacional organizada e sistemática, mas levada a efeito fora do sistema formal”. Os programas de educação não formal podem revelar como características a descontinuidade, a eventualidade e a informalidade. São bastante diversificados os espaços onde a educação não formal acontece.

Os processos da educação não formal não estão submetidos às regulamentações, nem fiscalizações de órgãos educacionais (RODRIGUES, 2012), mas incluem atividades educativas e sistemáticas que se realizam fora do âmbito escolar. Pinto (2005) esclarece que a educação não formal tem objetivos e metodologia próprios e busca fomentar o desenvolvimento de competências e a experiência pessoal do educando, potencializando sua criatividade.

Pinto (2007) propõe um esquema observado no quadro 2.1, que nos auxiliará no entendimento das características de cada uma das categorias:

Quadro 2.1 - Esquema categorias educação.

EDUCAÇÃO FORMAL	EDUCAÇÃO INFORMAL
EDUCAÇÃO NÃO FORMAL	

Fonte: PINTO (2007, p. 50)

A organização do esquema acima respeita as particularidades de cada categoria, colocando do lado esquerdo os processos mais estruturados, formal e não formal, e cuja intencionalidade educativa é claramente expressa; e do lado direito, a educação informal, que é marcada pela naturalidade com que acontece.

Nos concentramos em detalhar mais fortemente os conceitos da educação não formal compreendendo que a formação proporcionada aos TAE ao longo da carreira é classificada dessa maneira devido às suas peculiaridades. O órgão responsável por regulamentar esta formação é o Ministério da Educação, que define cursos e a necessária relação com o ambiente organizacional para sua validação como progressão funcional. Veremos mais detalhadamente no decorrer deste capítulo ao abordarmos a legislação pertinente ao tema.

Percebemos, contudo, que ao discorrer sobre os processos formativos para os TAE necessariamente adentramos no campo da educação profissional. Nesse sentido, comentaremos acerca de alguns conceitos para ilustrar a investigação em curso e incentivar as reflexões propostas.

Na educação profissional, o foco no trabalho como princípio educativo e a correlação entre teoria e prática são premissas que guiam seus horizontes desde a formação inicial e continuada dos trabalhadores (BRASIL, 2004b). Esse modo de fomentar a formação profissional objetiva o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social. Para Macedo,

A educação profissional, entendida como educação para o trabalho na indústria e no setor de serviços, está intimamente ligada aos anseios do capital industrial, marcados em sua história por modos de organização distintos, com filosofias antagônicas, mas que sempre tiveram os mesmos objetivos: diminuição do tempo e dos custos de produção, com maximização das receitas. (MACEDO, 2013, p. 3).

No caso da gestão pública, especialmente das IFE, não há a intenção de aumento de receitas, mas sim, a diminuição de custos. Desse modo, o entendimento do autor é de que a educação de maneira massiva está atrelada às imposições de ordem econômica. Mas que também se configura em uma possibilidade de acesso à formação para indivíduos que não representam o perfil padrão dos ocupantes de bancos escolares.

O processo de formação dos TAE é denominado por alguns autores, da área de gestão de pessoas, como treinamento. Já na legislação, a referência é a utilização do termo capacitação. Ao longo desta escrita percebemos certa dificuldade em separar a compreensão de educação da formação profissional, por entendermos que essa formação que investigamos se trata de uma formação

profissional carregada de especificidades, com características muito próprias de aplicabilidade no trabalho e vinculação à progressão na carreira.

Para além disso, temos o entendimento de que uma formação profissional contemple diversas formas pelas quais o profissional desenvolve também competências nas dimensões pessoal, teórica, técnica e social. A educação profissional tem a intenção de preparar ou aperfeiçoar o trabalhador para o desempenho eficiente e qualificado de suas atividades laborais. Tasca et al (2013) utilizam o termo capacitação para se referir à formação profissional, entendendo esta

como a aquisição sistemática de conhecimentos, normas, conceitos ou atitudes que resultem em melhoria do desempenho, tornou-se parte da aprendizagem e da mudança organizacional, da avaliação profissional e do desenvolvimento de carreiras. Assim sendo, a capacitação e a educação podem ser consideradas como os principais processos voltados ao crescimento e ao avanço organizacional, proporcionando um fórum de comunicação de novas estratégias, novos valores, novas ferramentas, além de novas e aperfeiçoadas formas de realizar o trabalho a que se propõem. (TASCA et al, 2013, p. 205).

De acordo com a Política Nacional de Valorização dos Trabalhadores da Educação, o sujeito, “dotado dos conhecimentos técnicos necessários à otimização de seu desempenho funcional, desenvolve-o com competência, criticidade e racionalidade, abandonando, gradativamente, as ações eminentemente empíricas” (BRASIL, 2004b, p. 17). Nesse sentido, Carvalho (1988) utiliza os termos instrução, para se referir à educação, e treinamento, em alusão à formação dos profissionais, afirmando que

a educação denomina-se “instrução” quando o indivíduo recebe formação escolar em seus vários graus de ensino. Mas a instrução continua a ser parte atuante da educação sob perspectiva formal. E o treinamento, dando continuidade à educação, prepara o empregado para melhor exercer suas funções profissionais. (CARVALHO, 1988, p. 5).

Para Gil (2001), a formação profissional a que nos referimos é o intermédio para aperfeiçoar cada sujeito no desempenho de seu cargo buscando o alcance dos objetivos da organização. Entretanto, Milioni (2001) compreende o processo como uma ação sistematizada de educação para o aperfeiçoamento e o desenvolvimento do indivíduo. Sob esse ângulo, o que se compreende é que a formação profissional

deve buscar desenvolver competências nos sujeitos a fim de qualificar seu desempenho e contribuições à instituição em que atuam.

Por este motivo, ao fazer referência à formação profissional, voltamos nosso olhar à compreensão dos termos: desenvolvimento de pessoas ou educação no trabalho como também educação para o trabalho. Desenvolver pessoas denota proporcionar sua “formação básica para que transformem antigos hábitos, desenvolvam atitudes e capacitem-se para melhorar seus conhecimentos, buscando tornarem-se melhores na realização do trabalho” (MAGALHÃES et al, 2010, p. 62).

Ao realizar o discurso de abertura de um curso de formação para servidores públicos da educação, Toaldo (2012, p. 1) assume que “a vida ganha outra dimensão quando nos sentimos úteis e necessários, principalmente em nosso ambiente de trabalho”. O mesmo autor afirma que pesquisas revelam que um grupo de trabalhadores se sente motivado quando se percebe reconhecido e estimulado ao aperfeiçoamento. Toaldo reitera que a

educação precisa de profissionais capacitados, responsáveis, que tomem decisões e resolvam situações complexas e isso não aparece do nada. Somente com aperfeiçoamento e capacitação [...] teremos profissionais competentes que irão promover em suas atividades diárias, a escola pública. (TOALDO, 2012, p. 1).

A formação oferecida aos TAE deve ser concebida como um processo contínuo que se desenvolva ao longo de sua vida funcional, buscando mantê-los motivados e atualizados com relação às atividades que desempenham na operação das IFE. A formação profissional tem por essência a característica de ser um processo irreversível de aperfeiçoamento. A necessidade do servidor desenvolver e aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes é constante. O desafio consiste na comprovação de que os investimentos na formação profissional se refletem na melhoria da qualidade do serviço público.

Para isso, tornam-se essenciais os processos de avaliação e revisão daquilo que já foi feito e o planejamento das ações futuras. Compartilhamos o entendimento expresso por Tasca et al (2013), quando estes afirmam que

o processo de capacitação, como parte integrante da educação continuada, deve ser balizado pela reflexão e aprendizagem, oportunizadas, em grande medida pela avaliação, posto que promove o entendimento, reorganiza práticas e conscientiza os sujeitos sobre sua realidade e sua capacidade de mudança. (TASCA et al, 2013, p. 207).

De acordo com Pacheco (2002), a partir de 1995 ganharam força as formações ofertadas na Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), na Escola de Administração Fazendária (ESAF) e em outras instituições, tanto públicas² quanto privadas prestadoras de serviços contratadas por órgãos federais. Esse acréscimo na realização de formações, em parte, tem suas raízes na mudança de panorama sobre o papel da formação para os servidores públicos. Antes a visão se restringia apenas à função de requisito para promoção na carreira. A nova perspectiva agregava o desenvolvimento institucional como diferencial.

Para Grillo (1990), as Universidades revelam-se um ambiente muito próspero para o desenvolvimento de programas de aperfeiçoamento e atualização. O autor tem esse entendimento devido ao fato das IFE possuírem especialistas diversos, tanto no corpo docente quanto no quadro de servidores TAE.

Contudo, mesmo diante de uma conjuntura favorável, nem sempre as Universidades logram estimular seus servidores no sentido do desenvolvimento. Em muitos casos, o incentivo está mais ligado ao elo que o aperfeiçoamento deve ter com a carreira. Especialmente para os TAE, a carreira pode ser pouco motivadora em razão de problemas diversos, como políticas salariais defasadas, indefinição de atribuições dos cargos, falta de estímulos e, muitas vezes, ausência de relação entre formação e carreira.

Não obstante, Marques (2002) avalia que exigências originadas em mudanças na gestão pública tendem a demandar que as Universidades formulem mecanismos para incentivar e valorizar as pessoas. Tais expedientes podem ser constituídos por ações de formação voltadas à democratização do saber no âmbito institucional. Tendo em vista que os servidores atuam nas instâncias técnicas e administrativas, a busca pelo seu desenvolvimento nas IFE deve ter o propósito de promover a sua satisfação. Basta ver que o bem-estar e a melhoria da qualidade de vida desses servidores são aspectos diretamente inter-relacionados e refletem-se na qualidade do serviço.

Os espaços da Universidade pública são compartilhados por alunos e servidores docentes e técnicos administrativos. Para Sanseverino e Gomes Jr. (2014), o cotidiano dessas instituições revela relações de poder, dividindo trabalho

² As instituições públicas deste tipo são conhecidas como Escolas de Governo e dedicam suas atividades à oferta de formação para gestores e servidores públicos em diferentes níveis e esferas.

intelectual e trabalho administrativo. Para se manter a ordem e o bom convívio entre os sujeitos, estes espaços de convivência são mediados por vários regulamentos, sejam leis, decretos, normativas ou deliberações.

No tópico a seguir, para compreendermos melhor o universo da pesquisa em curso, passaremos a detalhar alguns aspectos da legislação que regula o desenvolvimento da formação dos Técnicos Administrativos em Educação no âmbito das IFE.

2.2 Conhecendo a legislação

A motivação deste estudo baseia-se na investigação sobre a formação profissional continuada para os TAE. No entanto, cabe lembrar que os processos formativos têm sua origem no campo da educação. A Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996 estabelece as diretrizes e bases da educação nacional no Brasil. É compreendida como a lei orgânica da educação e popularmente chamada de LDB. Estipula em seu artigo 1º que

a educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais. (BRASIL, 1996).

A LDB expressa o entendimento amplo e abrangente das formas que a educação assume. Recentemente foi alterada pela Lei 13.415, de 16 de fevereiro de 2017, porém, para o nosso campo de estudo não ocorreram mudanças significativas neste momento. Os artigos 39 a 41 da LDB disciplinam a educação profissional no Brasil e tem sua regulamentação estabelecida por meio do Decreto 5.154, de 23 de julho de 2004.

O artigo 1º do Decreto 5.154/04 determina que a educação profissional “será desenvolvida por meio de cursos e programas I - qualificação profissional, inclusive formação inicial e continuada de trabalhadores [...]” (BRASIL, 2004a). O artigo 3º esclarece que entre os cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores, estão incluídos a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, em todos os níveis de escolaridade.

Tais cursos poderão ser ofertados seguindo diversos itinerários formativos, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social. Veremos em seguida que a legislação mais específica para a atuação dos TAE fomenta e valoriza o desenvolvimento de competências individuais como modo de impulsionar o progresso institucional.

Quando se fala da atuação dos servidores públicos federais a lei que regula o seu desempenho é a Lei 8.112, de 11 de dezembro 1990. Esta lei dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas. Também institui que haverá procedimentos de capacitação para os servidores públicos, ou seja, determina a formação continuada dos trabalhadores estatutários, inclusive os das Instituições Federais de Ensino.

A principal lei que rege o universo desta pesquisa é a Lei 11.091, promulgada em 12 de janeiro de 2005. Ela dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos de Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.

Além de estruturar o plano de carreira, a lei determina princípios e diretrizes, conceitos, níveis, previsão institucional, desenvolvimento na carreira, o incentivo e a regulamentação específica para os processos de capacitação e qualificação para os TAE. Os princípios e diretrizes norteadores do plano de carreira estão estabelecidos pelo artigo 3º da Lei 11.091/05, dos quais destacamos:

Art. 3º - A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:
I natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
II dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
[...] IV reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
V vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
[...]
VII desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
VIII garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
IX avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e [...]. (BRASIL, 2005, p. 1).

Ao olharmos atentamente o artigo legal acima referenciado, percebemos que há a preocupação com o desenvolvimento institucional de maneira conjunta com

a satisfação individual dos servidores e em harmonia com o papel social das IFE. Os destaques do artigo 5º esclarecem os conceitos utilizados para fins de melhor compreensão dos termos legais.

Art. 5º - Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:
I plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade; [...]
III padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;
[...] IV cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;
V nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;
VI ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e [...]. (BRASIL, 2005, p. 1).

Ao analisarmos detalhadamente o artigo acima, especialmente os incisos III e V, percebemos que o entendimento legal da norma pode ser interpretado mais fortemente pela via da retribuição pecuniária do que pela formação e qualificação profissional do servidor. Porém, há todo um contexto na gestão institucional de uma IFE que poderá proporcionar processos de formação continuada integrados aos interesses institucionais agregados aos interesses individuais. Barbosa destaca que,

Por meio da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, o Governo Federal, atendendo antigas reivindicações dos servidores das Instituições Federais de Ensino Superior – IFES, implantou o Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos da Educação – PCCTAE. A implantação deste Plano ensejou a realização de diversas ações de formação profissional técnico-científico para os servidores das IFES, proporcionando ganhos institucionais e satisfação profissional que uma nova aprendizagem proporciona aos seus trabalhadores. (BARBOSA, 2010, p. 1).

O PCCTAE tem sua estrutura apresentada pelo artigo 6º, que determina cinco níveis de classificação de acordo com o nível do cargo ocupado, com quatro níveis de capacitação cada. A cada mudança de nível de capacitação corresponde um determinado padrão de vencimento, o que não acarreta mudança de nível de classificação. Vejamos a afirmação abaixo:

O nível de capacitação é conceituado como sendo a posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento em decorrência da

capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso. Define-se padrão de vencimento como a posição que o servidor ocupa na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação. (APPUGLIESE, 2010, p. 11).

O artigo 10 define o desenvolvimento do servidor na carreira, o que ocorre por meio da mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante progressão por capacitação profissional ou progressão por mérito profissional. De acordo com Appugliese (2010, p. 12), mudanças de nível de capacitação ocorrem no mesmo cargo e nível de classificação e são decorrentes da “obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida”, desde que seja respeitado o intervalo de dezoito meses entre cada progressão.

Sobre a progressão por mérito profissional, a mesma autora entende como sendo a “mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação” (APPUGLIESE, 2010, p. 12).

Com relação à previsão institucional, o artigo 24 da Lei 11.091/05 determina que os planos de desenvolvimento institucionais (PDI) devem contemplar programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores.

Art. 24. O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.

§ 1º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter:

I dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição;

II Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III Programa de Avaliação de Desempenho. (BRASIL, 2005, p. 4).

O incentivo à formação e ao desenvolvimento dos servidores é um aspecto que transparece ao longo de todo o texto legal. Para Barbosa (2010, p. 2), “As ações de capacitação devem ser estruturadas de modo a contribuir para o desenvolvimento e a atualização profissional do servidor, estando em consonância com as demandas institucionais de órgãos e entidades federais”. As demais normas

legais que detalharemos a seguir são desdobramentos necessários para o desenvolvimento e qualificação dos servidores e das instituições públicas.

A regulamentação específica para os espaços de formação e desenvolvimento dos servidores ocorreu por meio de decretos presidenciais. O Decreto 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 instituiu a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei 8.112/90. No artigo 1º estão destacadas as finalidades da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

Art. 1º Fica instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com as seguintes finalidades:
I melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;
II desenvolvimento permanente do servidor público;
III adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual;
IV divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e
V racionalização e efetividade dos gastos com capacitação. (BRASIL, 2006a, p. 1).

Percebe-se, na redação do texto legal, a clara intenção de buscar o desenvolvimento harmonioso das instituições e das pessoas que nelas atuam, respeitando outros princípios básicos legais como a racionalidade e eficiência. No artigo 2º estão definidos alguns conceitos e terminologias que serão importantes no decorrer de nossa pesquisa. Vejamos:

Art. 2º Para os fins deste Decreto, entende-se por:
I capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;
II gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e
III eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. (BRASIL, 2006a, p. 1).

Ressaltamos a nossa compreensão da importância da definição destes conceitos, especialmente a capacitação, no inciso I, onde passa a ser definida como processo de aprendizagem cuja finalidade é auxiliar no desenvolvimento institucional

por meio do desenvolvimento das pessoas. O artigo 3º estabelece ainda as diretrizes para a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;

III promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

IV incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;

V estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

VI incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

VII considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;

VIII oferecer oportunidades de requalificação aos servidores redistribuídos;

IX oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, **aos servidores que ingressarem no setor público**, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;

X **avaliar** permanentemente os **resultados** das ações de capacitação;

XI **elaborar o plano anual de capacitação da instituição**, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;

XII **promover** entre os servidores **ampla divulgação das oportunidades de capacitação**; e

XIII **priorizar**, no caso de **eventos externos** de aprendizagem, **os cursos ofertados pelas escolas de governo**, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, a ser coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública ENAP. (BRASIL, 2006a, p. 1, grifo nosso).

Ao observar os trechos grifados do art. 3º, percebe-se a intenção de respaldar as instituições na promoção de garantias às condições de acesso, incentivo e investimentos na formação de suas equipes.

O Decreto 5.707/06 também define como se darão as atividades das escolas de governo, que são instituições especializadas na formação de servidores públicos. E ainda esclarece como deverá se desenvolver a atuação do comitê gestor da política nacional de desenvolvimento de pessoal.

Por meio do Decreto 5.824, de 29 de junho de 2006, estão estipulados os procedimentos para concessão de incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE.

O Decreto 5.825, de 29 de junho de 2006 estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE em cada Instituição Federal de Ensino vinculada ao Ministério da Educação. Destacaremos alguns pontos acerca deste decreto por entendermos que serão relevantes para a análise dos dados apresentada no capítulo 4.

Em seu terceiro artigo, o Decreto 5.825/06 define conceitos importantes para a elaboração e aplicação dos planos de desenvolvimento de pessoal em cada IFE. Destacamos alguns a seguir:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, aplicam-se os seguintes conceitos:
I **desenvolvimento: 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;
II **capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem**, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;
III **educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino**, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;
IV **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;
V **qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal**, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira; [...];
VIII **dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE; [...]** e
XIV **processo de trabalho: conjunto de ações sequenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.** (BRASIL, 2006e, p. 1, grifos nossos).

Salientamos que todos os conceitos destacados estão relacionados à atuação das pessoas dentro das instituições e são atravessados por necessários percursos de aprendizagem na busca do desenvolvimento institucional. O Decreto 5.825/06 estabelece também algumas garantias para que esses processos de formação

aconteçam, e reafirma o art. 24 da Lei 11.091/05, que determina que cada IFE implemente os próprios Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento.

Ainda a partir da Lei 11.091/05, o Ministério da Educação editou e publicou em 25 de junho de 2006, a Portaria 09/06, na qual define: “os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares” (BRASIL, 2006b). Esse documento lista os ambientes organizacionais e os cursos relacionados a cada um que são aceitos pelas IFE como formação em nível de capacitação pelos servidores desde que respeitadas as cargas horárias necessárias.

Com base no que determina o Decreto 5.707/06, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) publicou a Portaria 208/06, na qual define quais serão os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

Art. 1º São instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - Plano Anual de Capacitação;

II - Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação; e

III - Sistema de Gestão por Competência. (BRASIL/MPOG, 2006c).

E detalha, nos demais artigos do texto legal, como deverá ocorrer a operacionalização de cada um deles. Para colocar em prática tudo o que determina a legislação já citada, cada IFE tem a prerrogativa de editar normativa própria, de acordo com as suas necessidades e com as possibilidades legais de customização dos regulamentos.

Na Universidade Federal do Rio Grande – FURG, a Resolução nº 32/2006 do Conselho Universitário aprovou o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal do Rio Grande. A partir desta resolução, foram estabelecidos três programas institucionais:

Art 10 O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação da FURG será composto pelos seguintes programas:

I Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da FURG;

II Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e,

III Programa de Avaliação de Desempenho. (FURG, 2006b).

Destacamos o Programa de Capacitação e aperfeiçoamento, inciso II, que teve sua origem quando ocorreu a aprovação da Deliberação 056/2006 do antigo Conselho Departamental (CODEP) da Universidade. Este programa é parte integrante do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG.

Tal normativa estabelece princípios e diretrizes, conceitos, objetivos, linhas de desenvolvimento, subprogramas e projetos e outros aspectos que regulamentam o desenvolvimento das ações de formação para os TAE da FURG até os dias de hoje. No seu artigo 11, a Deliberação 056/06 elenca possibilidades de ofertas e meios de promover ações de formação para os seus servidores, incluindo a alternativa de cursos a distância.

Art. 11 A FURG, fazendo uso dos recursos disponibilizados no Programa de Gestão do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, oferecerá aos seus servidores por meio do Plano Anual de Capacitação cursos presenciais e/ou à distância, seminários, simpósios, jornadas, congressos, palestras, oficinas, *workshops*, encontros e outras atividades afins, tomando por referência o Dimensionamento Anual de Capacitação. (FURG, 2006b, p. 6).

Ao longo de seus 48 anos de história e até o momento da produção de dados deste estudo, a FURG realizou duas ofertas de cursos de formação para os técnicos administrativos por meio da modalidade a distância. Considerando a relevância da EaD para o estudo do fenômeno, discutiremos a seguir a sua contextualização na pesquisa.

2.3 EaD e a formação dos Técnicos Administrativos em Educação

A Educação a Distância desenvolvida como a conhecemos hoje foi alavancada a partir do advento da rede mundial de computadores: a internet. No Brasil, a educação profissional deu origem à difusão da modalidade de educação a distância (ALMEIDA, 2013).

Macedo (2013, p. 5) relata que “cursos por correspondência eram realizados para a profissionalização de datilógrafos pelo Jornal do Brasil (1904)”. Mais adiante, o Instituto Monitor, em 1939, ofertava outras formações, assim como o Instituto

Universal Brasileiro, a partir de 1941. A popularização do rádio, a partir de 1947, e o patrocínio do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), permitiram a criação da Universidade do Ar. Neste sentido, Laurino e Novello destacam que

a própria trajetória da educação a distância no Brasil leva a perceber como o avanço dos recursos tecnológicos foi sendo incorporado enquanto estratégia metodológica pelas Instituições de educação. Tal estratégia se deu, inicialmente, pelo uso de correspondência, depois, televisão e teleconferências e, finalmente, chegando aos recursos computacionais. (NOVELLO; LAURINO, 2012, p. 2).

De acordo com Dias e Leite (2010), no Brasil, a Educação a Distância apresentou três fases bem características. A primeira foi marcada pelo material impresso: os cursos por correspondência. A segunda é representada pela tele-educação, por meio da transmissão ou reprodução de aulas gravadas em vídeo. E, a partir da terceira fase, a EaD está marcada pelo uso do computador e pela interatividade e formas de aprendizagem coletiva, cooperativa e flexível que a internet proporciona.

Em 1996, o Ministério da Educação criou a Secretaria de Educação a Distância (SEED). Com isto, somado à regulamentação dada pela LDB no seu artigo 80 e pelo Decreto 5.622, de 19 de dezembro de 2005, estava institucionalizada e reconhecida a modalidade EaD no Brasil. Por muito tempo, a EaD apenas se direcionava para a oferta de cursos profissionalizantes (ALMEIDA, 2013). Com a regulamentação, abriu-se um leque de opções para a oferta de ensino formal.

A partir da década de 90, o número de matrículas na educação básica no país deu um salto. Com isso, a emergência na formação de professores que dessem conta desta demanda educacional tornou-se incontestável. O cenário mantinha-se semelhante quando, em 2005, o MEC em parceria com estados e municípios criou a Universidade Aberta do Brasil (UAB). Para Alves (2011), a UAB pode ser compreendida como um sistema de Universidades que integra cursos, pesquisas e programas de Educação Superior a distância.

A Diretoria de Educação a Distância (DED) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) é o órgão responsável pela coordenação do sistema UAB (BRASIL, 2013). Moran (2013) compreende que o sistema UAB oportuniza formação empregando modelos flexíveis e inteligentes de EaD, operando recursos multimídia e digitais e fomentando o uso das Tecnologias

Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) nos processos de ensino e aprendizagem.

Os cursos dessa modalidade, tanto da educação formal como da educação não formal, são essencialmente intermediados via Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA) e podem, ou não, mesclar momentos presenciais (MAIA; MATTAR, 2007). No campo da educação não formal, os cursos profissionalizantes na modalidade EaD, por terem menor duração, são vistos como uma alternativa de grande viabilidade para a formação para o trabalho (ALMEIDA, 2013).

Do ponto de vista social, a EaD mediada pelas tecnologias de informação e comunicação incentiva a disseminação da educação, pois propicia a ampliação das ofertas de ensino, supera entraves geográficos, democratiza o acesso ao ensino formal e não-formal em distintos níveis (MACEDO, 2013).

Apresenta, ainda, algumas vantagens por meio da menor utilização de horas de trabalho, baixa demanda de infraestrutura e pouco consumo de materiais (MACEDO, 2013). Por outro lado, Laurino e Novello ponderam sobre a complexidade de constituição da formação por meio da EaD dizendo que

cabe salientar que uma das questões observadas na EAD está no fato de que ela é formada por coletivos de profissionais, com estratégias e instrumentos de trabalho singulares que trazem marcas e visões decorrentes de seus processos formativos e de suas experiências no ensino presencial. (LAURINO; NOVELLO, 2012, p. 2).

A investigação sobre a institucionalização da EaD no âmbito da FURG remonta ao ano 2000, quando a Instituição passou a fazer parte da Universidade Virtual Pública do Brasil (UniRede), e a ofertar formação em cursos de extensão para professores da rede pública (DUVOISIN, 2013). Em 2007, por meio da Resolução 34/2007, o Conselho Universitário autorizou a criação da SEAD com o objetivo de organizar e regulamentar a modalidade na FURG.

De acordo com Heckler (2014, p. 61), a SEAD “tem a atribuição específica da gestão administrativa e pedagógica das ações de EaD na Instituição”. Esta definição sobre a atuação da SEAD é complementada pelo entendimento de que ela é “responsável por promover a estrutura necessária à implementação de programas e projetos de EaD na universidade” (SAGGIOMO, 2016, p. 37).

Nos últimos anos, a SEAD enfrentou uma trajetória crescente do número de polos em que atua e de cursos e vagas ofertados. Esse aumento da demanda

exigiu, por diversas vezes, a remodelação da organização de estruturas e da equipe de trabalho (NOVELLO, 2011).

A Secretaria contava com a atuação de uma equipe multidisciplinar quando agregou na sua estrutura o Núcleo de Formação Integrada (NFI), em 2011. Conforme Saggiomo (2016, p. 44), o NFI “tem a responsabilidade de propor e executar as atividades relacionadas à capacitação de todos os sujeitos envolvidos na EaD da FURG”.

Conforme Heckler (2014), a equipe multidisciplinar que atuava na SEAD em 2014 chegou a contar com cerca de 80 colaboradores internos (docentes da Universidade, TAE, estagiários, bolsistas de graduação e pós-graduação e professores da rede de ensino da Educação Básica). Esse número não inclui professores, tutores e secretários dos cursos da EaD da FURG, visto que são considerados colaboradores externos da SEAD.

O grupo do NFI foi reformulado em 2015. Até este momento, em conjunto com a equipe multidisciplinar, o NFI era responsável por planejar e articular a oferta de formações mensais e outros eventos de formação aos atores da EaD da FURG, confirmando a necessidade de viabilizar as ações de formação continuada.

Tais ações são abarcadas pelo Programa Anual de Capacitação Continuada (PACC), projeto gerenciado na esfera da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEXC/FURG) no âmbito da Secretaria de Educação a Distância. O PACC conta com ciclos de oficinas permanentes e oportuniza espaços para discussão e outras ações de formação sobre a EaD em toda a sua amplitude e abrangência.

A SEAD posiciona-se como uma unidade que estimula a formação dos profissionais que atuam na EaD e oportuniza espaços para o desenvolvimento de ações de extensão e pesquisa. Neste contexto, entendemos que esta secretaria possui toda a infraestrutura necessária para fomentar e desenvolver um modelo de formação aos TAE da FURG.

Para Maia e Mattar (2007, p. 6), “a EaD é uma modalidade de educação em que professores e alunos estão separados, planejada por Instituições e que utiliza diversas tecnologias e comunicação”. De acordo com Preti (1996), deve-se compreender a EaD como uma prática educativa, uma modalidade de se fazer educação e democratizar o conhecimento, constituindo uma alternativa pedagógica.

Vidal e Maia (2010) esclarecem que a EaD rompe com a concepção da presencialidade nos processos de ensino e aprendizagem. Nessa modalidade, o

professor deixa de ser a figura central do ato pedagógico, e o pressuposto de que a aprendizagem só ocorre quando há a presença física do aluno e seu mestre é abandonado.

A EaD promove o desenvolvimento de habilidades como independência e iniciativa. O aluno aprende a aprender, a estudar por conta própria, partindo do seu esforço. Esse movimento de aprendizagem provoca mudanças que resultam em alunos mais autônomos. Oportuniza espaço e respeito às características individuais e preferências por tempo e local para estudo sem prejuízos para a aprendizagem (PRETI, 2009).

A modalidade de educação a distância é caracterizada por princípios e particularidades. Com base em Preti (1996) e Vidal e Maia (2010), elencamos alguns que julgamos merecer destaque por representarem atributos positivos:

- Flexibilidade, pois não impõe limitações de tempos e espaços para estudo, também de ocupação e até mesmo idade dos alunos.

- Contextualização no cenário local, pois permite o atendimento com rapidez de demandas e necessidades educativas ditadas por situações socioeconômicas específicas de regiões ou localidades.

- Possibilidade de o aluno administrar seu tempo e espaço de modo autônomo.

- Facilidade de acesso rápido a informações e conteúdo e de armazenamento e divulgação de dados.

Esses princípios configuram características das potencialidades e evidenciam o caráter democrático da EaD. Também podem contribuir para formação de cidadãos ativos e críticos que buscam soluções e participam de maneira criativa nos processos sociais (VIDAL; MAIA, 2010). As perspectivas que se abrem com a inclusão e com o domínio das tecnologias digitais na modalidade EaD fortalecem seu enfoque central, baseado na premissa de construir a educação por meio de ações colaborativas, em uma concepção gerada pela sinergia entre alunos, professores e tutores que passam a reconstruir virtualmente espaços de interação.

Buscando aprimorar nosso estado de conhecimento acerca da amplitude do universo da pesquisa, na próxima seção, descrevemos em detalhes a realização do mapeamento de outras pesquisas semelhantes.

2.4 Mapeamento de outros estudos e semelhanças: a formação dos Técnicos Administrativos em Educação por meio da Educação a distância

Com o fim de investigar a relevância e reforçar potenciais do estudo que ora desenvolvemos, optamos por realizar um levantamento bibliográfico buscando trabalhos semelhantes. Como trabalhos semelhantes, entendemos outros estudos que discutam a formação dos TAE, preferencialmente, com suporte na modalidade EaD. Escolhemos realizar buscas em plataformas e bibliotecas digitais que disponibilizam seu acervo para consultas, como o portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e em bases de dados do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT): Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e Portal Brasileiro de Acesso Aberto à Informação Científica – Oasisbr. Essa atividade de busca foi realizada durante o mês de julho de 2017.

O portal de periódicos da CAPES do Ministério da Educação, de acordo com a definição publicada no próprio portal, é uma biblioteca virtual que reúne e disponibiliza às instituições de ensino e pesquisa no Brasil o melhor da produção científica internacional. Ao realizar a busca por trabalhos semelhantes utilizando conjuntamente os termos “formação técnicos administrativos em educação” e “educação a distância” pelo período dos últimos 5 anos, encontramos 39 resultados. Analisando os títulos e resumos de cada uma destas publicações encontradas, concluímos que nenhuma delas se assemelha à pesquisa ora proposta, tanto em conteúdo quanto com relação à ótica de concentração.

Dando continuidade à busca, porém utilizando os termos “capacitação técnicos administrativos em educação” e “educação a distância”, pelo período dos últimos 5 anos, obtivemos 23 resultados. Analisando os títulos e resumos de cada uma destas publicações encontradas, concluímos que nenhuma delas se assemelha à pesquisa ora proposta, tanto em conteúdo quanto com relação à abordagem.

Também pesquisamos por meio do portal do IBICT, que é o órgão nacional de informação, a unidade de pesquisa do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), e realiza estudos no campo da ciência da informação e temas relacionados. O IBICT atua fomentando a transferência de tecnologias da informação, promovendo formação e a capacitação dos recursos humanos para pesquisa na área de Ciência da Informação, incentivando a criação de bibliotecas digitais, a

implantação de repositórios digitais nas Universidades Federais, além de viabilizar a criação de periódicos eletrônicos.

O portal do IBICT contempla algumas bases de dados que disponibilizam seu acervo para pesquisas por meio digital, dentre elas, elegemos a BDTD e o Oasisbr. A BDTD integra, em um único portal, os sistemas de informação de teses e dissertações existentes no país e disponibiliza para os usuários um catálogo nacional de teses e dissertações em texto integral, possibilitando uma maneira única de busca e acesso a esses documentos.

Ao realizar a pesquisa no portal da BDTD não foi delimitado período. Utilizando os termos “formação”, “técnicos administrativos em educação” e “educação a distância” nenhum resultado foi encontrado. Refazendo a busca no mesmo portal, mas substituindo o primeiro termo por “capacitação”, quatro resultados foram disponibilizados. Ao analisar os títulos e resumos, dois se mostraram relevantes para nossa proposta, pois utilizam abordagem qualitativa. Ambos foram desenvolvidos na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), porém em programas de pós-graduação distintos.

Em 2013, Bello apresentou ao Programa de Pós-Graduação em Patrimônio Cultural a dissertação de mestrado intitulada “Sistema de Arquivos da UFSM: a capacitação profissional e gestão arquivística na modalidade a distância”. O objetivo principal deste estudo foi implementar um curso de capacitação na área arquivística para os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) da UFSM, utilizando-se como ferramenta tecnológica o Ambiente Virtual de Ensino-Aprendizado (AVEA) *Moodle* e, assim, auxiliar na reflexão acerca da modalidade de educação a distância e de AVEA como elemento de suporte à capacitação profissional na instituição.

Já em 2016, Souza submeteu sua dissertação de mestrado ao Programa de Pós-Graduação em Administração, na mesma universidade. A pesquisa teve como título “A percepção dos servidores técnico-administrativos da UFSM, Campus de Frederico Westphalen, quanto aos impactos gerados pelos cursos de capacitação da instituição na atividade laboral”. Este trabalho teve como objetivo analisar os impactos gerados pelos cursos de capacitação promovidos pela UFSM na atividade laboral de seus servidores técnico-administrativos, lotados no campus de Frederico Westphalen-RS, porém, não evidenciava o foco na modalidade EaD, que surgiu como sugestão nas conclusões do estudo.

Continuamos a procura por meio do portal Oasisbr, que é um mecanismo de busca multidisciplinar que permite o acesso gratuito à produção científica de autores vinculados a universidades e institutos de pesquisa brasileiros e onde também é possível realizar buscas em fontes de informação portuguesas.

Foram encontradas dezesseis publicações ao realizar a busca conjunta com os termos “formação”, “técnicos administrativos em educação” e “educação a distância”. Nesta busca não foi determinado um período específico de publicação para os trabalhos. Entre os resultados, duas publicações destacaram-se com relação ao nosso tema: a dissertação de mestrado de Farias, submetida ao Programa de Pós-Graduação em Ciências da Educação da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias de Portugal, em 2013, cujo título é “Formação Corporativa a Distância em uma Instituição Pública Federal de Ensino Superior: Um Estudo de Caso”. Neste estudo, a autora revela que a Universidade Federal de Sergipe (UFS) utilizou a modalidade EaD para implantar a sua universidade corporativa como modo de melhorar a qualidade técnica dos seus servidores e os serviços prestados à sociedade.

E o outro resultado relevante foi a dissertação de mestrado de Junckes, apresentada em 2015 ao Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), intitulada “Política de capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC”. A pesquisa analisa a política de capacitação dos servidores TAE da UFSC, com o intuito de obter subsídios para o seu aprimoramento. Não destaca nenhuma ação ou proposta viabilizada por meio da EaD porém indica a necessidade de fortalecimento da modalidade enquanto canal de formação para os TAE.

Continuamos a busca por meio do portal Oasisbr utilizando os termos “capacitação”, “técnicos administrativos em educação” e “educação a distância” e foram apontados 16 resultados. Entre os quais consideramos 5 relevantes, sendo que destes, apenas 1 ainda não havíamos encontrado nas outras buscas descritas ao longo deste mapeamento. Os resultados repetidos foram os trabalhos de Bello (2013), Souza (2016), Farias (2013) e Junckes (2015).

O artigo publicado por Delfino e colaboradores em 2011 foi intitulado “A educação a distância para otimização dos programas de capacitação: o caso dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)”. O trabalho teve como objetivo geral analisar a contribuição da Educação a

Distância para a otimização dos programas de capacitação, bem como o treinamento e o desenvolvimento dos servidores da UFSC. Consideramos que se aproxima de nossa proposta, pois, além do contexto semelhante, os pesquisadores utilizaram abordagem qualitativa para desenvolvimento do estudo.

Fazendo um apanhado geral das buscas na construção do mapeamento de estudos que apresentam semelhanças com a pesquisa que desenvolvemos, elaboramos o quadro 2.2 ordenando cronologicamente os resultados.

Quadro 2.2 - Mapeamento de estudos e semelhanças.

Tipo	Autor	Ano	Título
Artigo	Delfino et al	2011	A educação a distância para otimização dos programas de capacitação: o caso dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC.
Dissertação	Farias	2013	Formação Corporativa a Distância em uma Instituição Pública Federal de Ensino Superior: um Estudo de Caso
Dissertação	Bello	2013	Sistema de Arquivos da UFSM: a capacitação profissional e gestão arquivística na modalidade a distância
Dissertação	Junckes	2015	Política de capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC
Dissertação	Souza	2016	A percepção dos servidores técnico-administrativos da UFSM, Campus de Frederico Westphalen, quanto aos impactos gerados pelos cursos de capacitação da instituição na atividade laboral

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao analisarmos as informações do quadro 2.2 destacamos que os estudos de JUNCKES (2015) e SOUZA (2016) não apresentam a educação a distância em seu foco de pesquisa, porém, evidenciam a modalidade em seus apontamentos e considerações finais.

Ainda realizamos buscas nas páginas eletrônicas e nos bancos digitais de dissertações e teses das universidades que participam da associação ampla do Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências (PPGEC) ao qual está vinculado nosso estudo. A FURG, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) integram o PPGEC.

A UFRGS disponibiliza os trabalhos publicados apenas por meio do repositório institucional (LUME/UFRGS), enquanto UFSM e FURG disponibilizam também uma lista das dissertações e teses defendidas no âmbito do programa nas suas páginas virtuais. Ao realizar a busca nestes espaços, não foi encontrado nenhum estudo com temática ou abordagem semelhante dentre as dissertações e teses disponíveis já publicadas desde o ano de 2009 até julho de 2017.

Ao constatarmos que fica caracterizada uma escassez de pesquisas acerca da nossa temática, com abordagem semelhante a que utilizamos nos portais e plataformas de busca de produções científicas e repositórios das universidades que formam a associação ampla do PPGEC, percebemos a emergência de aprofundar e fomentar estudos que aprimorem conhecimentos e promovam discussões de questões relacionadas à formação profissional continuada dos TAE.

Ao trazermos à luz da discussão as temáticas envolvidas no universo pesquisado, buscamos contextualizar a pesquisa, bem como provocar reflexões por meio do diálogo com autores. No próximo capítulo, iremos descrever o campo empírico e os sujeitos pesquisados, as escolhas metodológicas e a operação da técnica de análise e tratamento dos dados produzidos.

3 Perspectivas metodológicas da investigação

“O conhecimento não é fragmentado, mas independente, interligado, intersensorial. Conhecer significa compreender todas as dimensões da realidade, captar e expressar essa totalidade de forma cada vez mais ampla e integral. Conhecemos mais e melhor conectando, juntando, relacionando, acessando o nosso objeto de todos os pontos de vista, por todos os caminhos, integrando-os da forma mais rica possível.”

Jose Moran

Neste capítulo, descreveremos o contexto do universo desta pesquisa de cunho qualitativo, detalhando alguns aspectos que julgamos serem importantes para realização do estudo. Também delinearíamos o perfil dos sujeitos participantes e os critérios e motivações para sua escolha.

Apresentaremos o método utilizado para produção dos dados, por meio do questionário, a partir do qual foram registradas as falas dos sujeitos que constituíram os discursos do coletivo investigado. Discorreremos sobre a metodologia empregada para analisar os dados, conhecida como Discurso do Sujeito Coletivo, proposta por Lefèvre e Lefèvre (2005). Também elucidaremos o operar da técnica de análise dos dados, focando o texto nos discursos coletivos que desabrocharam das recorrências apresentadas nas falas.

3.1 Adentrando pelo campo empírico

Para refletir sobre a estratégia metodológica mais adequada ao desenvolvimento deste estudo, relembramos nosso objetivo geral. Para viabilizar a análise do processo formativo em foco, temos o objetivo de compreender como os Técnicos Administrativos em Educação da FURG relacionam as aprendizagens e as experiências vivenciadas nos cursos de formação na modalidade a distância com suas práticas profissionais.

Para estudar o entendimento de um grupo sobre um fenômeno vivenciado coletivamente, é necessário utilizar técnicas consolidadas de investigação social. Para Marconi e Lakatos (2015, p. 4), “a pesquisa social é um processo que utiliza metodologia científica, por meio do qual se podem obter novos conhecimentos no campo da realidade social”. De acordo com Chizzotti,

Há muitas tentativas de classificação dos tipos de pesquisas, tendo como referência os pressupostos, os métodos, a técnica dominante ou os objetivos, mas há, também, uma extensiva história de tipologias tentando abarcar todas as formas de descrição das pesquisas. (CHIZZOTTI, 2010, p. 31).

A pesquisa qualitativa, neste estudo, é também entendida como pesquisa de representação social devido a sua natureza, abordagem e à metodologia utilizada. Neste tipo de pesquisa, o objetivo é o “resgate do imaginário social sobre um dado tema” (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005, p. 33). E justamente o que se pretende nesta

investigação é compreender o entendimento coletivo dos indivíduos acerca de um processo formativo vivenciado em comum. Para Lefèvre e Lefèvre,

De fato, quando se quer conhecer o pensamento de uma comunidade sobre um dado tema, é preciso realizar, antes de mais nada, uma pesquisa qualitativa já que, para serem acessados, os pensamentos, na qualidade de expressão da subjetividade humana, precisam passar, previamente, pela consciência humana. (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005, p. 9).

Consideramos que a pesquisa qualitativa proporciona a compreensão da multiplicidade de sentidos e significados contidos na realidade dos sujeitos; aspectos estes que não permitem quantificação. Conforme Deslandes, Gomes e Minayo (2010), a pesquisa qualitativa se vale do conjunto de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, que compõem a realidade social e não permitem sua tradução em números e indicadores quantitativos. De acordo com Duarte, Mamede e Andrade,

O estudo dessas questões requer o uso de teorias que organizem e validem os dados coletados, bem como exijam a aplicação de métodos que permitam a visualização clara e objetiva do material resultante do processo de coleta de dados, o qual geralmente é oriundo de entrevistas, questionários, relatos, observações, entre outros. Uma das possibilidades para a interpretação das informações colhidas [...], é a utilização das Representações Sociais; como método de relevância na tarefa relacionada ao tratamento de dados, o Discurso do Sujeito Coletivo se mostra adequado a este propósito. (DUARTE; MAMEDE; ANDRADE, 2009, p. 621).

Durante o desenvolvimento deste estudo, concordamos com o pensamento de Teixeira (2014) quando este afirma que a pesquisa qualitativa é o método mais indicado para desenvolvimento de uma investigação quando o problema formulado buscar saber: Qual o entendimento? Qual o significado? Qual o processo, trajetória, percurso? Quais os saberes, conhecimentos? Quais as práticas?

No nosso caso, a pesquisa qualitativa constitui o traçado do delineamento do estudo devido à necessidade de compreensão e entendimento do fenômeno para interpretação dos dados. Para Chizzotti,

Se o pesquisador supõe que o mundo deriva da compreensão que as pessoas constroem no contato com a realidade nas diferentes interações humanas e sociais, será necessário encontrar fundamentos para uma análise e para a interpretação do fato que revele o significado atribuído a esses fatos pelas pessoas que partilham dele. Tais pesquisas serão designadas como qualitativas, termo genérico para designar pesquisa que, usando, ou não, quantificações, pretendem interpretar o sentido do evento a

partir do significado que as pessoas atribuem ao que falam e fazem. (CHIZZOTTI, 2010, p. 27-28).

Nesta perspectiva, Moraes e Galiazzi (2007, p. 11) afirmam que a pesquisa qualitativa busca “aprofundar a compreensão dos fenômenos que investiga a partir de uma análise rigorosa e criteriosa desse tipo de informação”. A partir das ideias destes autores, pretende-se compreender e reconstruir conhecimentos já existentes acerca do universo pesquisado.

De acordo com Teixeira (2014, p. 137), “na pesquisa qualitativa o pesquisador procura reduzir a distância entre a teoria e os dados, entre o contexto e a ação, usando a lógica da análise fenomenológica, isto é, da compreensão dos fenômenos pela sua descrição e interpretação”. Desse modo, os resultados de uma pesquisa qualitativa serão fruto da interpretação do pesquisador sobre os dados produzidos.

Na pesquisa qualitativa, o social é visto como um mundo de significados passível de investigação e a linguagem dos atores sociais e suas práticas as matérias-primas dessa abordagem. É o nível dos significados, motivos, aspirações, atitudes, crenças e valores, que se expressa pela linguagem comum e na vida cotidiana, o objeto da abordagem qualitativa. (TEIXEIRA, 2014, p. 140).

Na pesquisa qualitativa, a interpretação dos dados é que determinará o delineamento das conclusões do estudo. Ao fazer um contraponto, Teixeira (2014, p.140) afirma que os métodos quantitativos “não esgotam nossa compreensão a respeito dos eventuais problemas sobre os quais nos debruçamos em nossa prática cotidiana”. Para Chizzotti,

As pesquisas qualitativas não têm um padrão único porque admitem que a realidade é fluente e contraditória e os processos de investigação dependem também do pesquisador – sua concepção, seus valores, seus objetivos. Para este, a epistemologia significa os fundamentos do conhecimento que dão sustentação à investigação de um problema. (CHIZZOTTI, 2010, p. 26).

Neste sentido, nos valem da interpretação de Saggiomo (2016, p. 29), quando este afirma que “para o observador implicado em uma ação, ao longo da caminhada, várias observações são realizadas, tornando-se cada vez mais necessária a compreensão das inquietações produzidas na inserção da prática”. Nossa ênfase em ressaltar a percepção da pesquisadora implicada no universo do

estudo justifica-se pelo fato de a autora ser servidora técnica administrativa em educação da FURG. Nesse espaço, atua, entre outras atividades, no dimensionamento de demandas e no planejamento dos processos formativos dos demais servidores na unidade em que está lotada.

Após um sobrevoo pelo campo empírico, seguiremos a escrita, descrevendo o contexto do universo deste estudo.

3.2 Contexto da Pesquisa

Para ingressar no serviço público, os Técnicos Administrativos em Educação precisam enquadrar-se em determinados pré-requisitos, como a exigência de um nível mínimo de formação compatível com o cargo que assumem. Porém, ao desenvolverem suas atividades cotidianas na Universidade, percebem a necessidade de uma formação que seja mais específica ao serviço e ao cotidiano profissional desenvolvido na Instituição.

Tal necessidade é também instituída pela legislação federal e na regulamentação interna da FURG. No âmbito federal, entendemos ser importante dar destaque a algumas leis e decretos – já citados no capítulo anterior – que influenciam o universo da pesquisa em curso. A Lei 8.112/90 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. A Lei 11.091/05 estabelece a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. O PCCTAE determina níveis de progressão por capacitação para os servidores. Para ter acesso às progressões, faz-se necessário que os TAE participem de cursos de formação que proporcionam aprendizado e resultam também em retribuição pecuniária correspondente a cada nível determinado em lei.

Ainda na esfera da legislação federal, o Decreto 5.707/06 institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Os Decretos 5.824 e 5.825, ambos de 2006, regulamentam os procedimentos para concessão de incentivo à qualificação e nível de capacitação e as diretrizes para elaboração do plano de desenvolvimento dos servidores integrantes do PCCTAE estabelecidos pela Lei 11.091/05.

No âmbito institucional, merece destaque a regulamentação definida por meio da Deliberação 056/06 do antigo Conselho Departamental (CODEP) da Universidade, que dispõe sobre o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do PCCTAE da FURG. Julgamos que resgatar cada uma das leis, decretos e a deliberação citada, contribui na contextualização das exigências legais que permeiam o processo formativo em estudo.

A Deliberação 056/06 determina que a Universidade faça um planejamento anual para operacionalizar o programa de capacitação e aperfeiçoamento. Para isso, a Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEP) solicita que as unidades acadêmicas e administrativas encaminhem suas demandas anuais.

O conjunto de ações desse procedimento é denominado dimensionamento. Conforme o artigo 10 da deliberação,

O Dimensionamento Anual de Capacitação contemplará o **Levantamento das Demandas** em Capacitação das Unidades Administrativas e Acadêmicas, os Indicadores do Programa de Avaliação de Desempenho, as propostas da SARH e do Comitê Gestor, desde que atendam os objetivos e as estratégias definidas no Plano de Desenvolvimento Institucional. (FURG, 2006b, p. 6, grifo nosso).

Para operacionalizar esse levantamento de demandas, a PROGEP emite anualmente um memorando circular, no qual estão definidos os procedimentos e o cronograma para realização de tal tarefa. Nesse documento, as unidades são orientadas a reunir suas equipes e promover a discussão sobre as necessidades de formação de seu quadro técnico. O resultado dessas reuniões setoriais irá constituir o levantamento de demandas definido no artigo 10 já citado. O registro das informações é encaminhado à PROGEP.

Este registro dá-se por meio do sistema denominado RHCapacita, que se trata de um módulo de controle para o registro de demandas de formação e qualificação no sistema administrativo interno da FURG. O primeiro passo dos registros no sistema é a vinculação de cada servidor a sua equipe.

O sistema permite o registro detalhado da demanda contemplando desde a área de formação até a especificação detalhada de conteúdos. Também possibilita que necessidades sejam cadastradas para toda a equipe, por cargo ou nominalmente.

Após o encerramento do período de levantamento de demandas, de posse de todas as informações, cabe à PROGEP, por intermédio da Coordenação de Formação Continuada (CFC), transformar o dimensionamento em um planejamento exequível e que contemple as necessidades de formação dos TAE para o ano seguinte. Essa oferta de ações de formação pode ser realizada por meio de diversas possibilidades. O artigo 11 da regulamentação interna estabelece que

a FURG, fazendo uso dos recursos disponibilizados no Programa de Gestão do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, oferecerá aos seus servidores por meio do Plano Anual de Capacitação cursos presenciais e/ou à distância, seminários, simpósios, jornadas, congressos, palestras, oficinas, *workshops*, encontros e outras atividades afins, tomando por referência o Dimensionamento Anual de Capacitação. (FURG, 2006a, p. 6).

Conforme informações da CFC, atualmente, também são aceitos projetos apresentados pelas unidades com propostas de formações específicas para os seus servidores técnicos administrativos, desde que as demandas estejam contempladas no dimensionamento anual. Nos últimos anos, a Universidade proporcionou várias possibilidades de formação aos seus servidores, conforme se pode verificar no quadro 3.1 a seguir, elaborado a partir de informações publicadas nos relatórios de gestão da FURG:

Quadro 3.1 - Resumo dos cursos de formação ofertados pela FURG nos últimos 5 anos.

Ano	Quantidade de cursos	Carga horária	Vagas	Concluintes
2012	12	1186	289	230
2013	28	1702	680 ³	379
2014	18	788	452 ⁴	355
2015	07	130	156	144
2016	22	930	375	285

Fonte: Elaborado pela autora.

A grande maioria das ofertas de cursos foram viabilizados na modalidade presencial, porém, dentre as possibilidades de atendimento das demandas de formação dos TAE da FURG, está o uso da modalidade EaD. As primeiras experiências de oferta de cursos de formação nesta modalidade ocorreram apenas

³ 20 vagas ofertadas na modalidade EAD.

⁴ 25 vagas ofertadas na modalidade EAD.

nos anos de 2013 e 2014, sendo que a conclusão de ambos se deu no ano de 2014. Ao fim do ano de 2017, ocorreu uma nova oferta de um curso de formação livre, hospedado pelo AVEA Moodle com o suporte da SEAD/FURG. Porém os participantes deste curso não farão parte do escopo da pesquisa, pois este ainda está acontecendo, paralelamente à escrita de nossa dissertação e posterior à produção de dados, ocorrida em novembro de 2016.

A primeira proposta de formação promovida pela Universidade na modalidade de educação a distância em que focamos nossa atenção foi o curso de técnicas de arquivo para servidores da FURG. Tal curso oportunizou a carga horária de 180 horas de formação por meio da disponibilização de 20 vagas. Este processo formativo desenvolveu-se no período de 16 de julho de 2013 a 18 de fevereiro de 2014 e teve 14 concluintes. A segunda proposta foi o curso de ordenação e classificação de documentos públicos, com carga horária de 60 horas e disponibilidade de 25 vagas. Esta formação realizou-se entre os dias 24 de outubro e 26 de dezembro de 2014 e teve 20 concluintes.

Ambos os cursos foram desenvolvidos a partir da necessidade identificada pelo dimensionamento anual de demandas de formação e de uma iniciativa conjunta da CFC, Coordenação do Arquivo Geral e SEAD. As matrículas ocorreram respeitando a ordem das inscrições abertas a todos interessados que realizaram registro no site da PROGEP durante o período determinado.

Anteriormente havia ocorrido a oferta de um curso de gestão documental e arquivística na modalidade presencial. De acordo com o relato de Schwarzbald (2015), em sua dissertação de mestrado no Programa de Pós-Graduação Profissional e Patrimônio Cultural (UFSM) devido à elevada carga horária e à alta taxa de evasão do curso presencial, optou-se pela mudança de estratégia a partir da subdivisão em cursos menores, não sequenciais e pela oferta na modalidade EaD com atuação de professores tutores. Surgiram, assim, os cursos de técnicas de arquivo para servidores da FURG e de ordenação e classificação de documentos públicos.

Desse modo, foram estes dois cursos as propostas de formação ofertadas pela Universidade, por meio da modalidade de educação a distância, ao longo de toda sua história, não havendo novas ofertas após a conclusão dessas ações de formação até o ano de 2017. Esclarecemos que os servidores concluintes dos

cursos que permanecem atuando como TAE da FURG serão os sujeitos da pesquisa. No próximo tópico, realizaremos a caracterização de seu perfil.

3.3 Sujeitos da pesquisa

O coletivo de sujeitos deste estudo é constituído por servidores que tenham concluído pelo menos um ou os dois cursos de formação na modalidade EaD ofertados pela Universidade e que permanecem atuando como servidores TAE na FURG. De acordo com Minayo (1998, p. 196), “uma amostra ideal em pesquisa qualitativa não atende a critérios numéricos, mas é aquela que reflete as múltiplas dimensões da totalidade”.

A partir da definição dos critérios citados para determinação dos sujeitos, o universo possível de respondentes era de 28 pessoas⁵. Para Kauark, Manhães e Medeiros (2010), em pesquisas qualitativas, uma amostra pode ser classificada como não-probabilística acidental. Trata-se de amostra composta pelo coletivo de sujeitos que respondem ao instrumento em um determinado período, no contexto da população e do universo investigados.

Considerando a população de 28 possíveis pesquisados, foi encaminhado para cada servidor, por correspondência eletrônica, o instrumento de produção de dados, conjuntamente com uma breve apresentação da finalidade e dos objetivos da pesquisa (apêndice 1). Esse momento da pesquisa ocorreu no mês de novembro de 2016. Cientes do caráter científico desta investigação e da preservação de suas identidades, 14 sujeitos responderam ao instrumento, ou seja, obteve-se 50% de retorno. De acordo com Marconi e Lakatos (2015, p. 86), “em média, os questionários expedidos pelo pesquisador alcançam 25% de devolução”.

Questionamos aos 14 respondentes sobre qual curso haviam participado e a divisão de respostas foi igual. Metade dos servidores informou que participou do curso de técnicas de arquivo para servidores da FURG e os outros 7 responderam que participaram do curso de ordenação e classificação de documentos públicos.

Ainda que preservando o sigilo das identidades dos respondentes, traçaremos um breve perfil dos sujeitos almejando incrementar a contextualização do universo pesquisado. Com relação a faixa etária em que se encontram, a maioria dos

⁵ Foram 34 concluintes entre os 2 cursos, porém, 6 dessas pessoas deixaram de pertencer ao quadro funcional permanente dos Técnicos Administrativos em Educação da FURG.

servidores informaram que tem entre 26 e 35 anos, cuja distribuição se verifica no gráfico da figura 3.1.

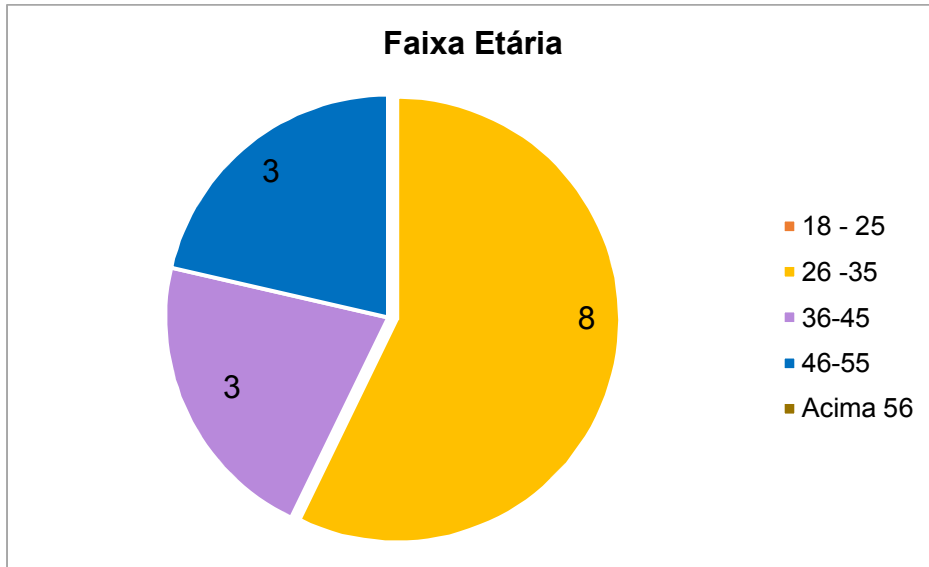


Figura 3.1 – Faixa etária dos sujeitos
Fonte: Elaborado pela autora.

Os demais se distribuem nas outras faixas etárias, sendo 3 com idade entre 36 e 45 anos e entre 46 a 55 anos. Não houve nenhum respondente com idade entre 18 e 25 anos, nem com mais de 56 anos de idade. Com relação ao gênero, são 64,3% do gênero feminino, ou seja, 9 pesquisados, conforme se visualiza no gráfico da figura 3.2:

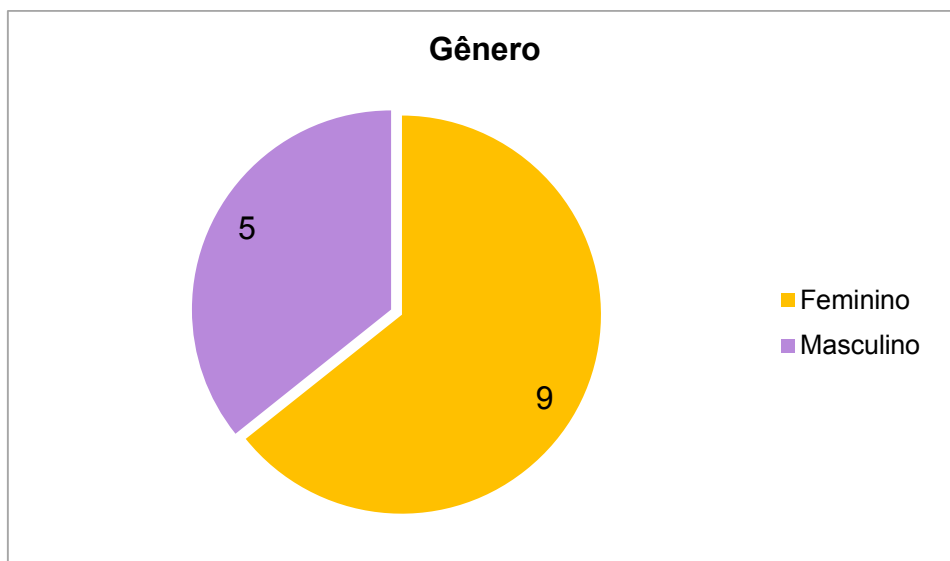


Figura 3.2 – Gênero
Fonte: Elaborado pela autora.

Os demais 35,7% se identificaram como gênero masculino, o que equivale a 5 pesquisados.

Sobre a escolaridade, 50% das respostas, ou seja, 7 pessoas, indicaram cursos de pós-graduação em nível de especialização como o grau mais avançado concluído. As outras respostas dividem-se em: 4 pessoas com graduação; 2 pessoas com mestrado; 1 pessoa com doutorado. Na figura 3.3, abaixo, o gráfico ilustra esta distribuição.

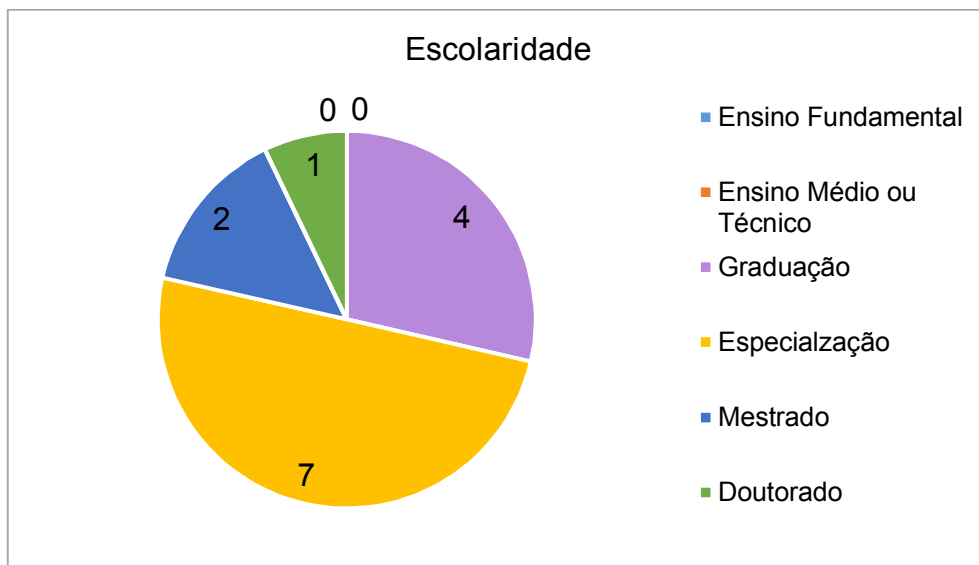


Figura 3.3 – Escolaridade
Fonte: Elaborado pela autora.

Não houve indicação de resposta para as opções de escolaridade ensino fundamental e ensino médio ou técnico, embora a Universidade possua cargos nestes níveis em seu quadro funcional permanente.

A figura 3.4 mostra as respostas com relação ao nível de escolaridade exigido para o cargo ocupado pelos sujeitos.

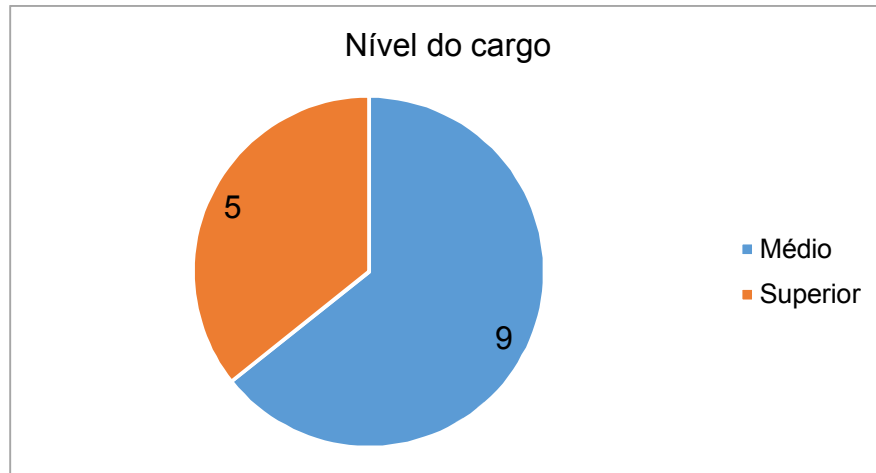


Figura 3.4 – Nível do cargo
Fonte: Elaborado pela autora.

Dentre todas as respostas, 9 indicaram ocupar cargos de nível médio ou técnico, sendo: 7 assistentes em administração, 1 técnico de laboratório e 1 técnico de contabilidade. As outras 5 respostas foram relativas a cargos de nível superior: 3 bibliotecários documentalistas, 1 arquivista e 1 administrador.

Como parte da caracterização do perfil, os sujeitos foram questionados com relação à finalidade de sua unidade de lotação na época em que participaram dos cursos. Responderam que atuavam em unidade administrativa 92,9% (13 pessoas) e 7,1% (1 pessoa) estava lotado uma unidade acadêmica.

De maneira genérica, pode-se caracterizar o perfil dos sujeitos indicando que a maioria são mulheres, possuem ente 26 e 35 anos de idade, ocupam cargos de nível médio ou técnico na Universidade, atuam em unidades administrativas e possuem escolaridade em nível de pós-graduação/especialização.

Sabedores da caracterização generalista dos sujeitos, no próximo tópico iremos descrever mais detalhadamente o instrumento de produção de dados e a metodologia de análise empregada.

3.4 Produção e análise dos dados

A proposta metodológica para análise dos dados produzidos compõe-se pela técnica do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) de Lefèvre e Lefèvre (2005), sobre a qual nos debruçaremos em seguida. Para a produção dos dados a serem analisados, optamos pelo questionário como instrumento.

Após a realização de algumas leituras sobre as características e o funcionamento de diversos instrumentos para produção de dados, optamos pelo uso do questionário. De acordo com Marconi e Lakatos (2015, p. 86), o questionário é um instrumento de produção de dados “constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”.

Para Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 53), o questionário é a forma mais usada para produzir dados, “pois possibilita medir com mais exatidão o que se deseja. Em geral, a palavra questionário refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche”. Ao construir o instrumento, tivemos o cuidado de elaborar questões que exigiam respostas discursivas, evitando respostas simplificadas do tipo sim ou não.

A escolha pelo questionário justifica-se devido a algumas vantagens como natureza impessoal, pois atinge várias pessoas simultaneamente, ampla abrangência geográfica, liberdade nas respostas em razão do anonimato, menor risco de distorção (não há influência do pesquisador), flexibilidade de tempo e horário para o respondente, entre outras. Além disso, pode ser encaminhado via correios ou disponibilizado online, o que proporciona economia de recursos diversos e possivelmente maior agilidade no retorno (MARCONI; LAKATOS, 2015; CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

O instrumento para produzir os dados que utilizamos neste estudo foi disponibilizado em uma plataforma digital online, o *Google forms*⁶ e pode ser conferido no apêndice 1. Após a formulação e a organização das questões e a realização de um pré-teste, um convite foi encaminhado por correio eletrônico aos possíveis participantes. Nesse convite estava explicitado o caráter científico da pesquisa, o objetivo pretendido e também foi esclarecida a garantia de sigilo das identidades dos respondentes.

A realização do pré-teste por intermédio da aplicação de três questionários permitiu concluir que não seriam necessários ajustes no instrumento. Para realizar a análise, as questões do questionário foram organizadas em blocos temáticos tratando sobre o entendimento dos pesquisados quanto à política de formação e

⁶ É uma ferramenta do Google versátil para a criação de formulários, com perguntas, fichas de inscrição, enquetes, pesquisas, convites para grupos entre outras finalidades.

como é desenvolvida na FURG e sobre suas experiências com a formação por meio da modalidade EaD para suas práticas profissionais.

A partir disso, passamos a nos ocupar da metodologia escolhida para análise e tratamento dos dados produzidos. A metodologia do DSC é inspirada na teoria das representações sociais de Serge Moscovici (1961) e na teoria das representações coletivas de Emile Durkheim (2003) (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005; SALES; SOUZA; JOHN, 2007; DUARTE; MAMEDE; ANDRADE, 2009; FIGUEIREDO; CHIARI; GOULART, 2013).

As representações sociais têm suas raízes em diversos campos do conhecimento científico, portanto, sua composição é polimorfa. Duarte, Mamede e Andrade (2009, p. 622) entendem como sendo um “conjunto de conceitos, proposições e explicações originados na vida cotidiana no desenrolar das comunicações interpessoais”. Afirmam que funcionam como um sistema de interpretação da realidade, que atua nas relações dos sujeitos no meio em que convivem e orientam seus comportamentos e práticas. Para Spink (1993), as representações sociais

são modalidades de conhecimento prático orientadas para a comunicação e para a compreensão do contexto social, material e ideativo em que vivemos. São, conseqüentemente, formas de conhecimento que se manifestam como elementos cognitivos — imagens, conceitos, categorias, teorias —, mas que não se reduzem jamais aos componentes cognitivos. Sendo socialmente elaboradas e compartilhadas, contribuem para a construção de uma realidade comum, que possibilita a comunicação. Deste modo, as representações são, essencialmente, fenômenos sociais que, mesmo acessados a partir do seu conteúdo cognitivo, têm de ser entendidos a partir do seu contexto de produção. (SPINK, 1993, p. 300).

Em essência, as representações sociais, na perspectiva de Figueiredo, Chiari e Goulart (2013, p. 131), podem ser explicadas como “esquemas sociocognitivos que as pessoas utilizam para emitirem, no seu cotidiano, juízos e opiniões”. Para Duarte, Mamede e Andrade (2009, p. 622-623), as representações sociais constituem um modo de “conhecimento socialmente elaborado e compartilhado com um objetivo prático e que contribui para a construção de uma realidade comum a um conjunto social. [...] um processo social da dialética (comunicação e discurso)”.

Ao publicarem a técnica do DSC, os autores Lefèvre e Lefèvre almejavam romper com métodos habituais e tradicionais de pesquisa, especialmente os quantitativos, que não consideram o pensamento do sujeito coletivo que fala, mas

decompõem o texto em questões fechadas para que possam se transformar em números. Para Figueiredo, Chiari e Goulart (2013, p. 131), o DSC “permite, através de procedimentos sistemáticos e padronizados, agregar depoimentos sem reduzi-los a quantidades”. Para Lefèvre e Lefèvre, a proposta do DSC é uma

[...] forma de conhecimento ou redução de variabilidade discursiva empírica, implica um radical rompimento com a lógica quantitativo-classificatória na medida em que se busca *resgatar o discurso como signo de conhecimento dos próprios discursos*. (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005, p. 19, grifo do autor).

O DSC também pertence à categoria de análise do discurso devido às características da semiótica⁷ e iconicidade (CHIZZOTTI, 2010; LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005). Buscando um melhor entendimento sobre a origem e o funcionamento do DSC, exploraremos brevemente a estratégia de análise do discurso. Para Chizzotti,

constitui-se como um tipo de análise que ultrapassa os aspectos meramente formais da linguística, para privilegiar a função e o processo da língua no contexto interativo e social em que é prolatada, considerando a linguagem, em última análise, como uma prática social. As práticas de pesquisa, derivadas dessas análises, visam decifrar comunicações transcritas em documentos. (CHIZZOTTI, 2010, p. 113-114).

O processo de comunicação necessita da análise de todos os elementos envolvidos: emissor, receptor, mensagem e o meio ou canal de transmissão. No contexto de análise e interpretação de um discurso, essa comunicação deverá estar traduzida em um documento que pode ser toda e qualquer informação visual, oral, sonora, eletrônica que esteja gravada ou transcrita em um suporte material: papel, mídia de áudio, plataforma digital, etc. (BERGUE, 2010; CHIZZOTTI, 2010).

A análise do discurso dá conta de uma vasta gama de teorias e práticas correlacionadas com diversos objetivos e finalidades. De acordo com Silva e Vieira (2002), há uma fartura de escolas de análise do discurso, suportadas por diversificados pressupostos filosóficos e orientações teóricas. Dessas correntes de pensamento, pode-se captar variadas diretrizes básicas para aplicar alguma técnica de análise do discurso.

Ao discorrer sobre o tema, Chizzotti (2010) entende que,

⁷ De acordo com o **Dicionário Michaelis** (*online*), a semiótica é a “Teoria geral dos signos e todas as formas e manifestações que assumem (linguísticas ou não).”

A análise de conteúdo, de narrativas ou **do discurso** tratam, de modo especial, os documentos transformados em “textos” para serem lidos e interpretados; os textos mais usualmente utilizados em pesquisas são documentos escritos que podem ter a forma de livro, jornal, revista, artigos, histórias de vida, cartazes de publicidade, ou transcrições de conferências ou relatos, de entrevistas ou questionários, de aulas ou discussões em grupo dos quais se procura extrair e analisar o conteúdo patente ou latente que conservam. (CHIZZOTTI, 2010, p. 114, grifo nosso).

Neste sentido, para Sales, Souza e John (2007, p. 132), a técnica do Discurso do Sujeito Coletivo “consiste em uma modalidade de análise de discursos obtidos em depoimentos verbais ou obtidos em qualquer manifestação discursiva que se possa encontrar em textos e documentos escritos”. As metodologias de análise do discurso entendem que este não fique limitado a uma estrutura ordenada de palavras, nem a um único ponto de vista descritivo ou canal comunicativo, tampouco à trivial locução verbal do mundo cotidiano. “O discurso é a expressão de um sujeito no mundo que explicita sua identidade (quem sou, o que quero) e social (com quem estou) e expõe a ação primordial pela qual constitui a realidade” (CHIZZOTTI, 2010, p. 120-121). Entende-se o discurso como sendo a expressão, a demonstração de um posicionamento argumentado do sujeito que o emite.

Para os autores Lefèvre e Lefèvre (2005, p. 15-16), o DSC é “uma proposta de organização e tabulação dos dados qualitativos de natureza verbal, obtidos de depoimentos, artigos de jornal, cartas, revistas especializadas, etc.”. Para Duarte, Mamede e Andrade,

O DSC é uma técnica de construção do pensamento coletivo que visa revelar como as pessoas pensam, atribuem sentidos e manifestam posicionamentos sobre determinado assunto. Trata-se de um compartilhamento de ideias dentro de um grupo social. (DUARTE; MAMEDE; ANDRADE, 2009, p. 623).

Para colocar em prática a técnica do DSC, os autores definiram o uso de figuras metodológicas, quais sejam: expressões-chave, ideias centrais e ancoragens. Para Sales, Souza e John,

estruturalmente, o DSC se organiza a partir da utilização de figuras metodológicas designadas como: ancoragem; ideia central; expressões-chave e o discurso do sujeito coletivo, propriamente dito. Os significados dessas figuras ou etapas de um procedimento de análise dão a noção de um processo de apreensão de significados que surgem no conjunto das

falas, as quais exibem um pensamento coletivo ou a representação do grupo sobre dado tema ou questão. (SALES; SOUZA; JOHN, 2007, p. 132).

As expressões-chave (ECH) são transcrições literais de pedaços ou trechos do discurso que devem ser destacadas (sublinhadas, iluminadas, coloridas) que revelam a essência do depoimento, ou seja, do conteúdo discursivo a ser analisado. “É com a matéria-prima das expressões que se constroem os Discursos do Sujeito Coletivo.” (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005, p. 17).

As ideias centrais (IC) limitam-se a um nome ou expressão linguística que descreve, de maneira sintética e precisa o sentido do conjunto de ECH analisado, de onde terá origem o DSC. Para Lefèvre e Lefèvre (2005, p. 17), “é importante assinalar que a IC não é uma interpretação, mas uma descrição do sentido de um depoimento ou de um conjunto de depoimentos”. Os autores ainda esclarecem que,

para a elaboração do DSC parte-se dos discursos em estado bruto, que são submetidos a um trabalho analítico inicial de decomposição que consiste, basicamente, na seleção das principais ancoragens e/ou ideias centrais presentes em cada um dos discursos individuais e em todos eles reunidos, e que termina sob uma forma sintética, onde se busca a reconstituição discursiva da representação social. (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005, p. 20).

A inspiração do DSC na teoria das representações sociais está marcada pela figura das ancoragens (AC). Estas são utilizadas quando há “a manifestação linguística explícita de uma dada teoria, ou ideologia, ou crença que o autor do discurso professa” (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005, p. 17). As AC podem, ou não, estar expressas nos depoimentos dos sujeitos. O enunciador destaca as AC a fim de distinguir os discursos e suas marcas linguísticas com a motivação prática de destacar os pressupostos teóricos, conceituais ou ideológicos que muitas das vezes ficam subjacentes às práticas cotidianas daquele sujeito que se expressa.

O conceito fundamenta-se em analisar o material coletado e extrair de cada um dos depoimentos, as ideias centrais ou ancoragens e suas correspondentes expressões-chave. A partir das expressões-chave, das ideias centrais ou ancoragens de mesmo sentido ou semelhantes compõe-se o discurso que sintetiza a fala do eu coletivizado na primeira pessoa do singular.

O sujeito coletivo se expressa, então, através de um discurso emitido no que se poderia chamar de *primeira pessoa (coletiva) do singular*. Trata-se de um *eu* sintático que, ao mesmo tempo em que sinaliza a presença de um sujeito individual do discurso, expressa uma referência coletiva na medida

em que esse *eu* fala pela ou em nome de uma coletividade. Esse discurso coletivo expressa um sujeito coletivo, que viabiliza um pensamento social: como afirma Gertz, a sociedade ou as culturas podem ser lidas como um texto. (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005, p. 16, grifos do autor).

A metodologia pretende ressaltar que o pensamento de um determinado coletivo sobre um tema específico pode ser explicitado por meio de um conjunto de discursos ou formações discursivas. Esse pensamento traduzido em discurso pode ser comparado a um idioma, uma linguagem própria.

Partindo-se do suposto de que o pensamento coletivo pode ser visto como um conjunto de discursos sobre um dado tema, o Discurso do Sujeito Coletivo visa dar luz ao conjunto de individualidades semânticas componentes do imaginário social.

O Discurso do Sujeito Coletivo é, em suma, uma forma ou expediente destinado a fazer a coletividade *falar* diretamente. (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005, p. 16, grifo do autor).

A construção do DSC, a montagem do quebra-cabeça, exige a consideração de alguns princípios:

- Coerência, pois o DSC é a agregação de partes dos depoimentos (documentos, textos, entrevistas, questionários) de modo a constituir “um todo discursivo coerente, em que cada uma das partes se reconheça enquanto constituinte desse todo e o todo constituído por essas partes” (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005, p. 20).

- Posicionamento próprio (do sujeito coletivo), pois o discurso para se caracterizar como tal, deve expressar um posicionamento próprio, distinto, original, especificamente relacionado ao tema da pesquisa.

- Critérios de distinção que podem ser as diferenças/antagonismo ou a complementariedade. Discursos com diferenças bem marcadas devem ser apresentados separados. Quando os discursos se complementam, a intenção do pesquisador em detalhar ou expor de maneira genérica os resultados é que determina a separação ou não.

- Produção de uma “artificialidade natural”: entende-se o DSC como sendo a fala de um único sujeito por uma coletividade de pessoas, o que claramente se trata de uma construção. Para que o discurso obtido resulte na fala do sujeito coletivo é necessário fazer uma limpeza de particularidades.

Além disso, é necessário confeccionar uma articulação narrativa de modo a apresentar uma espécie de hierarquia lógica, continuada, harmônica e conexa. De

acordo com Lefèvre e Lefèvre (2005), na construção do DSC aproveita-se todas as ideias expressas nos depoimentos. Entre as ideias repetidas ou muito semelhantes elege-se apenas uma, de modo que o discurso fique arrematado.

Para ilustrar o desenvolvimento e a aplicação da técnica, Duarte, Mamede e Andrade explicam que,

são utilizados trechos do discurso, ou seja, descrições literais dos depoimentos, reveladores da essência do conteúdo das representações, os quais são denominados expressões-chave. A partir dos recortes de fala significativos identificam-se as ideias centrais que se constituem de palavras ou expressões linguísticas que revelam, de maneira precisa e sintética, o sentido presente nos depoimentos. (DUARTE; MEMEDE; ANDRADE, 2009, p. 624).

As ECH, as IC e as AC irão compor um painel, o Instrumento de Análise do Discurso (IAD), como é chamado o quadro no qual se organizam os trechos dos depoimentos, que auxilia no entendimento do funcionamento do método de construção dos discursos (DUARTE; MAMEDE; ANDRADE, 2009).

A fim de demonstrar a operação da técnica do DSC, utilizamos fragmentos dos depoimentos obtidos de quatro pesquisados. Os trechos transcritos referem-se às respostas dos TAE quando perguntados acerca de seu pensamento com relação à importância da política de formação contida na legislação e o seu desenvolvimento no âmbito da FURG.

Inicialmente, agrupamos os fragmentos na primeira coluna, destacando em cada um deles, por meio de diferentes cores, trechos significativos que indicam as ECH. Após, identificamos na próxima coluna as IC correspondentes. E, em seguida, na terceira coluna, as AC, expressas nas falas dos pesquisados.

Quadro 3.2 - Instrumento de análise do Discurso (IAD 1)

Expressões-Chave	Ideias centrais	Ancoragens
O plano de carreira dá a possibilidade de os servidores se capacitarem, e progredirem na Carreira, possibilitando o aumento de suas remunerações. Estimula os servidores a se capacitarem, qualificando-os para melhor realizarem as suas atividades e consequentemente atingirem as progressões do plano de carreira.	CARREIRA	LEGISLAÇÃO
O PCCTAE basicamente é o ordenamento e a estruturação de um plano de carreira para os técnicos das IFES brasileiras. Principalmente pelo regramento necessário e para que todos tenham as mesmas chances de progressão na carreira.	CARREIRA ORGANIZAÇÃO	LEGISLAÇÃO

<p>Eu nunca li a lei, mas sei algumas coisas sobre ela na prática, que nós servidores técnicos administrativos temos um quadro de evolução salarial, que a cada um ano e meio temos um aumento salarial por progressão por mérito, e que podemos também ter até 3 progressões de nível salarial por capacitação devido a apresentação de certificados de realizações de cursos a cada um ano e meio, sendo que os cursos têm que estar previstos na Demanda de Capacitação da Unidade onde o servidor está lotado. E também tem o percentual de aumento salarial por qualificação, ou seja, um percentual aplicado sobre o salário base do nível que estamos na tabela, devido apresentação de certificados referente realização de cursos acima da formação de escolaridade exigida pelo cargo ocupado, e também tem que estar previsto na Demanda de capacitação da unidade onde o servidor está lotado. Isso é o que eu sei sobre o plano de carreira dos técnicos administrativos em Educação.</p> <p>Para mim o principal motivo é a motivação que os servidores têm em se aperfeiçoar, pois assim ele pode melhorar suas atividades que desenvolve no seu setor de trabalho, buscando satisfação pessoal e colaborando para melhor prestação do serviço.</p>	<p>CONHECIMENTO EMPÍRICO</p> <p>CARREIRA</p> <p>MOTIVAÇÃO</p>	<p>LEGISLAÇÃO</p>
<p>Sei que esta lei regulamenta o plano de carreira dos servidores.</p> <p>Pois ele estabelece normas e princípios.</p>	<p>CARREIRA</p> <p>ORGANIZAÇÃO</p>	<p>LEGISLAÇÃO</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

No IAD 1, os fragmentos dos depoimentos dos pesquisados foram copiados integralmente e tiveram sua essência representada pelas ECH destacadas por diferentes cores. Cada conjunto de ECH recorrentes corresponde a diferentes IC ou AC que possuem mesmo sentido, sentido semelhante ou complementar. Considerando as IC recorrentes, criamos o IAD2, que é o mapa da montagem do DSC. Consideramos recorrentes as IC expressas por, no mínimo, dois pesquisados.

Para produção do DSC, denominado “Desenvolvimento das políticas de formação para os TAE pela FURG”, copiamos, na primeira coluna, as ECH com mais recorrências no IAD1, e construímos o DSC representando a expressão do pensamento coletivo na segunda. Para viabilizar a construção do DSC, quando foi necessário, nos auxiliamos de conectivos, que se encontram sublinhados no texto buscando proporcionar a coesão necessária, e eliminamos particularidades.

Quadro 3.3 - Instrumento de análise do Discurso (IAD 2)

Expressões-chave	DSC - DESENVOLVIMENTO DAS POLÍTICAS DE FORMAÇÃO PARA OS TAE PELA FURG
<p>O plano de carreira dá a possibilidade de os servidores se capacitarem, e progredirem na carreira, possibilitando o aumento de suas remunerações.</p>	<p>A universidade tem em sua missão, a função de promover a capacitação e o desenvolvimento humano de seus servidores. A responsabilidade da FURG é</p>

<p>qualificando-os para melhor realizarem as suas atividades</p> <p>A instituição demonstra-se bem envolvida, buscando sempre a oferta de cursos de capacitação para os servidores.</p> <p>A chefia questiona que curso que seria necessário ou que teríamos vontade de fazer.</p> <p>Principalmente pelo regramento necessário e para que todos tenham as mesmas chances de progressão na carreira.</p> <p>Nos últimos anos temos observado avanços com relação a disponibilização de ações neste sentido.</p> <p>Anualmente somos inqueridos a respeito das nossas necessidades e é realizada uma planilha com as demandas de todos.</p> <p>temos um quadro de evolução salarial, que a cada um ano e meio temos um aumento salarial por progressão por mérito, e que podemos também ter até 3 progressões de nível salarial por capacitação devido a apresentação de certificados de realizações de cursos a cada um ano e meio,</p> <p>os cursos têm que estar previstos na Demanda de Capacitação da Unidade onde o servidor está lotado.</p> <p>tem que estar previsto na Demanda de capacitação da unidade onde o servidor está lotado.</p> <p>o principal motivo é a motivação que os servidores têm em se aperfeiçoar, pois assim ele pode melhorar suas atividades que desenvolve no seu setor de trabalho, buscando satisfação pessoal e colaborando para melhor prestação do serviço.</p> <p>a FURG cumpre com suas responsabilidades, buscando sempre oferecer cursos para os servidores técnicos administrativos.</p> <p>todos os anos o coordenador da minha unidade pergunta para mim e para os outros colegas quais são os cursos que pretendemos realizar para inserir na demanda.</p> <p>Descreve as vantagens referentes ao nosso plano de carreira conforme o tempo de serviço no cargo</p> <p>Uma conquista sem dúvida muito importante para os servidores públicos</p> <p>Para que possamos nos mantermos motivados a permanecemos no cargo, em que trabalhamos. Se não houvesse esse plano de carreira muitos dos profissionais já teriam procurado outros cargos.</p> <p>Nós realizamos os cursos de capacitação na nossa unidade conforme a necessidade do setor em que estamos inseridos.</p>	<p>grande, sobre tudo na elaboração e cumprimento, porém não exercida plenamente na prática. Para que isso aconteça é necessário um olhar cuidadoso e criterioso sobre um dos instrumentos que asseguram esses direitos aos servidores, no caso em questão aqui, sobre o PCCTAE. O PCCTAE basicamente é o ordenamento e a estruturação de um plano de carreira para os técnicos das IFES brasileiras, dá a possibilidade de os servidores se capacitarem e progredirem na carreira, possibilitando o aumento de suas remunerações. Veio para complementar a lei 8.112/90, possibilitando o regramento necessário para que todos tenham as mesmas chances de progressão, além de incentivar a qualificação. Acho que a FURG atua como parceira no estabelecimento de um plano produtivo e que gratifique os avanços e a atuação do pessoal técnico. No geral percebemos que a FURG proporciona condições tanto para a qualificação quanto para a capacitação, demonstra-se bem envolvida, buscando sempre a oferta de cursos de capacitação para os servidores. Nos últimos anos temos observado avanços com relação a disponibilização de ações neste sentido. Anualmente somos inqueridos a respeito das nossas necessidades. Em reuniões com a participação dos servidores a chefia questiona, passa uma lista, envia por e-mail no final de ano a lista anterior e é solicitado atualização da mesma. As demandas são definidas pelos servidores e após encaminhadas pelo sistema para a PROGEP. É necessário oferecer cursos com frequência. Na medida do possível também são oferecidos cursos presenciais e EAD, nesta última modalidade que beneficia bastante os servidores dos Campus fora da sede.</p>
--	--

Fonte: Elaborado pela autora.

No IAD 2, ao ordenar as ECH orientadas pelas AC e IC que consideramos complementares, de modo coerente e coeso, chegamos ao discurso do sujeito

coletivo. De modo sintético, “o discurso do sujeito coletivo é um discurso-síntese redigido na primeira pessoa do singular e composto pelas ECH que têm a mesma IC ou AC” (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005, p. 18).

A proposição do DSC como estratégia de conhecer ou reduzir a variabilidade discursiva empírica provoca uma efetiva ruptura com a lógica quantitativo-classificatória na medida em que almeja “resgatar o discurso como signo de conhecimento dos próprios discursos” (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005, p. 18).

A apresentação dos extratos do IAD 1 e IAD 2 teve a intenção de demonstrar o operar da técnica de construção do DSC. Os Instrumentos de análise de dados em sua integralidade podem ser conferidos no apêndice 2 deste trabalho.

Para realizar cada etapa para elaboração dos IADs, organizamos as respostas dos sujeitos pela proximidade dos blocos temáticos das perguntas; nesse momento emergiram 5 discursos que nomeamos como DSC A, DSC B, DSC C, DSC D e DSC E. Ao olharmos cuidadosamente os 5 DSCs, verificamos que apresentavam muitas recorrências das mesmas ideias, ou seja, quatro discursos apresentavam semelhanças dois a dois. A partir disso, devido à proximidade e afinidade dos temas levantados, reagrupamos as ECH de modo que chegamos a 3 DSCs a serem analisados.

Desse modo, ao analisar atentamente os DSCs produzidos, reorganizamos as ECH e agrupamos os DSCs semelhantes, buscando eliminar a repetição de ideias, formando, assim, novos DSCs. Esse movimento está representado no quadro 3.4.

Quadro 3.4 – Movimento de aglutinação dos DSCs

DSC inicial	Aglutinação	DSC final
DSC A “Conhecimento e importância do PCCTAE para a carreira”	DSC A	DSC 1 “Desenvolvimento das políticas de formação para os TAE pela FURG”
DSC B Desenvolvimento das políticas de formação para os TAE pela FURG”	+ DSC B	
DSC C “As experiências de formação vivenciadas”	DSC C	DSC 2 “As experiências de formação vivenciadas por meio da EaD”
DSC E “A experiência de formação mediada pela EaD”	+ DSC E	
DSC D “Relação entre a formação vivenciada e as atividades laborais cotidianas”	DSC D	DSC 3 “Relação entre a formação vivenciada e as atividades laborais cotidianas”

Fonte: Elaborado pela autora

A aglutinação entre os DSCs A “Conhecimento e importância do PCCTAE para a carreira” e DSC B “Desenvolvimento das políticas de formação para os TAE pela FURG”, resultou no DSC 1 “Desenvolvimento das políticas de formação para os TAE pela FURG”, do qual mantivemos o título do DSC B devido a sua abrangência.

Do mesmo modo, devido a suas semelhanças, os DSCs C “As experiências de formação vivenciadas” e DSC E “A experiência de formação mediada pela EaD” também foram agrupados gerando o DSC 2 “As experiências de formação vivenciadas por meio da EaD” e mantivemos o DSC D, que será apresentado como DSC 3 “Relação entre a formação vivenciada e as atividades laborais cotidianas”. Os Discursos encontram-se no apêndice 3.

No capítulo 4, intitulado **Os Discursos do Sujeito Coletivo**, apresentamos os três discursos e traçamos discussões em torno das temáticas emergidas a partir das falas dos pesquisados. Para isso, recorreremos novamente a outros estudiosos e publicações que versam acerca da temática da formação profissional continuada dos TAE, bem como à legislação que rege o universo da pesquisa e o contexto da EaD.

4 Os Discursos do Sujeito Coletivo

“O silêncio só é ensurdecedor para quem não conhece a própria voz.”

Autor Desconhecido

Ao escolher a técnica do Discurso do Sujeito Coletivo para realizar as análises de nossa pesquisa, deparamo-nos com alguns desafios, porém, exercitar a prática procedimental do estudo revelou-se um momento prazeroso, de mergulho intenso nos dados produzidos.

Com base neste movimento de análise, verificamos a riqueza de conteúdos expressados pelos pesquisados e que compõem os DSCs que iremos discutir a partir de agora. Como fio condutor da escrita deste capítulo, resgatamos nossos objetivos específicos relacionando-os com os DSCs aflorados.

4.1 Desenvolvimento das políticas de formação para os TAE pela FURG

Ao redigir nosso primeiro objetivo específico, nos propomos a identificar o conhecimento dos TAE sobre as políticas de formação continuada para a categoria na FURG. Ao olhar cuidadosamente as ECH das falas dos sujeitos e agrupá-las de acordo com as AC e pela proximidade das IC, emergiu o DSC1 “Desenvolvimento das políticas de formação para os TAE pela FURG”, apresentado no quadro 4.1.

Quadro 4.1 - Discurso do Sujeito Coletivo 1

DSC1 - DESENVOLVIMENTO DAS POLÍTICAS DE FORMAÇÃO PARA OS TAE PELA FURG
<p>A universidade tem em sua missão, a função de promover a capacitação e o desenvolvimento humano de seus servidores. A responsabilidade da FURG é grande, sobre tudo na elaboração e cumprimento, porém não exercida plenamente na prática. Para que isso aconteça é necessário um olhar cuidadoso e criterioso sobre um dos instrumentos que asseguram esses direitos aos servidores, no caso em questão aqui, sobre o PCCTAE. O PCCTAE basicamente é o ordenamento e a estruturação de um plano de carreira para os técnicos das IFES brasileiras, dá a possibilidade de os servidores se capacitarem e progredirem na carreira, possibilitando o aumento de suas remunerações. Veio para complementar a lei 8.112/90, possibilitando o regramento necessário para que todos tenham as mesmas chances de progressão, além de incentivar a qualificação. Acho que a FURG atua como parceira no estabelecimento de um plano produtivo e que gratifique os avanços e a atuação do pessoal técnico. No geral percebemos que a FURG proporciona condições tanto para a qualificação quanto para a capacitação, demonstra-se bem envolvida, buscando sempre a oferta de cursos de capacitação para os servidores. Nos últimos anos temos observado avanços com relação a disponibilização de ações neste sentido. Anualmente somos inqueridos a respeito das nossas necessidades. Em reuniões com a participação dos servidores a chefia questiona, passa uma lista, envia por e-mail no final de ano a lista anterior e é solicitado atualização da mesma. As demandas são definidas pelos servidores e após encaminhadas pelo sistema para a PROGEP. É necessário oferecer cursos com frequência. Na medida do possível também são oferecidos cursos presenciais e EAD, nesta última modalidade que beneficia bastante os servidores dos Campus fora da sede.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

O DSC1 teve como principal AC a legislação, que regulamenta as políticas de formação dos TAE e como AC secundárias o comprometimento institucional, o incentivo e a organização.

As regras contidas nas normas legais e a maneira como são colocadas em prática traduzem-se no modo como a instituição exerce a sua política de formação para os TAE. O conteúdo expresso no DSC1 representa como a política é compreendida pelos TAE da FURG, cuja ancoragem está na legislação.

Ao olharmos cada trecho destacado do DSC1 iremos dialogando com o embasamento teórico e o entendimento dos TAE. O DSC1 começa com um trecho que nos remete à organização institucional e ao cumprimento da legislação.

A universidade tem em sua missão, a função de promover a capacitação e o desenvolvimento humano de seus servidores. A responsabilidade da FURG é grande, sobre tudo na elaboração e cumprimento, porém não exercida plenamente na prática. Para que isso aconteça é necessário um olhar cuidadoso e criterioso sobre um dos instrumentos que asseguram esses direitos aos servidores, no caso em questão aqui, sobre o PCCTAE. (DSC1)

O fragmento destacado do DSC convoca a missão da universidade e o seu papel formador. Neste sentido, buscamos dois documentos institucionais de suma importância para o entendimento da discussão onde está definida a missão da FURG: o Projeto Pedagógico Institucional (PPI) referente ao período 2011-2022 e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) vigente no período 2015-2018.

O PPI sintetiza filosofia, missão, visão e diretrizes; os princípios orientadores do ensino, da pesquisa e da extensão; o perfil dos servidores; o perfil dos estudantes; a avaliação e o planejamento; e objetivos estratégicos, como forma de orientar as ações de ensino, pesquisa e extensão que visam atender aos objetivos e estratégias do PDI. (FURG, PPI 2011-2022, p. 9).

Os documentos citados constituem-se balizadores da condução das ações institucionais. Com isso, compreendemos que o PPI, como eixo central e norteador da Instituição, caracteriza-se por ser um processo dinâmico em permanente avaliação na relação com o contexto social e o contexto da Universidade. (FURG, PPI 2011-2022, p. 9). A definição de missão adotada e exercida pela universidade está construída no sentido de promover o avanço do conhecimento e a educação plena com excelência, formando profissionais capazes de contribuir para o

desenvolvimento humano e a melhoria da qualidade socioambiental. (FURG, PPI 2011-2022, p. 16)

Complementando a missão da instituição de promover o avanço do conhecimento e a educação plena, o PPI também registra o perfil dos servidores ao estabelecer que:

Para que a filosofia da FURG seja vivenciada nas relações socioeducativas, é necessário que os servidores sejam profissionais:

- comprometidos com a missão da FURG e o papel da Universidade Pública;
- comprometidos com a valorização do serviço público e conscientes da importância de seu trabalho para a sociedade;
- com zelo pelo patrimônio público;
- participantes nas discussões e definições das políticas públicas;
- que se sintam pertencentes à comunidade universitária;
- empenhados com a qualidade dos processos educativos, assumindo a corresponsabilidade com a formação dos estudantes;
- com postura responsável, solidária e respeitosa, pautada pela ética;
- com postura crítica e investigativa, na busca constante pela formação qualificada e o aprimoramento de suas funções;
- democráticos nas relações e dispostos ao trabalho em equipe;
- comprometidos com o desenvolvimento de ações de ensino, pesquisa, extensão e gestão, atentos às demandas locais, regionais, nacionais e globais. (FURG, PPI 2011-2022, p. 19-20).

Para desenvolver esse perfil ideal dos servidores, especialmente os TAE, a universidade tem respaldo de outros instrumentos legais como o PCCTAE (Lei 11.091/05), citado no trecho destacado do DSC1, e outras regulamentações externas e internas já citadas mais detalhadamente no capítulo 2.

Conforme se pode perceber na fala coletiva, os pesquisados entendem que a FURG vem atendendo às demandas do seu papel de provedora da formação profissional continuada, porém sempre há aspectos onde cabem melhorias. Nesse sentido, entendemos ser viável aplicar ferramentas que aprimorem os processos buscando desenvolver a melhoria contínua. Desse modo, compreendemos que a oferta de formação tende a contemplar com mais abrangência e de maneira mais qualificada às demandas registradas anualmente pelos TAE.

Destacamos abaixo uma passagem do DSC1 onde fica claro o entendimento de que todo esse conjunto de normas é necessário para regulamentar a formação profissional continuada dos TAE:

O PCCTAE basicamente é o ordenamento e a estruturação de um plano de carreira para os técnicos das IFES brasileiras, dá a possibilidade de os servidores se capacitarem e progredirem na carreira, possibilitando o

aumento de suas remunerações. Veio para complementar a lei 8.112/90, possibilitando o regramento necessário para que todos tenham as mesmas chances de progressão, além de incentivar a qualificação. (DSC 1)

Para além do cumprimento burocrático dos aspectos legais, a partir da fala destacada do DSC1 é possível compreender que a instituição busca proporcionar também qualidade na formação vivenciada pelos TAE. Associamos à ideia de qualidade, o conceito de desenvolvimento das pessoas. O sentido de desenvolvimento é dado pelo Decreto 5.825/2006: “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”.

Vejamos o trecho do DSC1:

Acho que a FURG atua como parceira no estabelecimento de um plano produtivo e que gratifique os avanços e a atuação do pessoal técnico. No geral percebemos que a FURG proporciona condições tanto para a qualificação quanto para a capacitação, demonstra-se bem envolvida, buscando sempre a oferta de cursos de capacitação para os servidores. Nos últimos anos temos observado avanços com relação a disponibilização de ações neste sentido. (DSC 1).

Com isso podemos entender que a FURG atua também no sentido de promover o desenvolvimento dos TAE, almejando o perfil dos servidores idealizado pelos documentos legais como PPI e PDI. E, para além disso, também busca o crescimento dos servidores nos aspectos pessoal e profissional. Como já dissemos, a formação a qual nos referimos é denominada pelos documentos legais como capacitação. O Decreto 5.825/2006 define como sendo um

processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais. (BRASIL, 2006e).

Diante de um contexto de mundo em evolução, avanços científicos e tecnológicos e aparente provisoriedade do conhecimento, Pereira (2004) pondera

Considerando-se o processo de mudanças por que vem passando o mundo de hoje, sujeito à força das mudanças advindas do avanço da ciência e da tecnologia, em que o conhecimento rapidamente se faz obsoleto, é imediato o entendimento de que a provisoriedade se transforma em algo que ameaça e instiga uma permanente busca de renovação; isto exige, portanto, que o cidadão esteja constantemente revendo e reformulando seus saberes, sua forma de agir no mundo. (PEREIRA, 2004, p. 2).

Percebe-se que a formação profissional continuada é indispensável para que as organizações se mantenham atualizadas e tenham condições de interagir com os desafios diários oriundos das mudanças sociais, econômicas, políticas e tecnológicas. Este é o cenário que contextualiza a realidade das instituições públicas, especialmente as IFES. Nesse sentido, Cavalcante e Oliveira (2011) afirmam que

a gestão de pessoas no setor público passa por transformações, demandadas por um processo de inovação tecnológica, da redefinição do papel do servidor público, da sua profissionalização e da publicação de marcos regulatórios que suscitam uma perspectiva de atuação mais estratégica e integrada de gestão. (CAVALCANTE; OLIVEIRA, 2011, p. 2).

Sob o enfoque de uma perspectiva de atuação da gestão institucional de maneira mais estratégica e integrada, entendemos que fomentar a formação profissional continuada dos TAE é uma oportunidade de auto-investimento. Compreendemos que, de fato, a formação contribui para o aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento do servidor. De acordo com Appugliese (2010, p. 29), “verifica-se que a capacitação é importante porque possibilita que se desenvolva o pensamento crítico acerca do papel da Instituição ao mesmo tempo que permite dimensionar se as atividades exercidas atendem a finalidade social a que se propõe”.

No DSC1, o coletivo expressa também o seu entendimento com relação aos procedimentos e esforços institucionais para colocar em prática toda a política estabelecida pelas normas e legislações sobre o tema.

Anualmente somos inqueridos a respeito das nossas necessidades, em reuniões com a participação dos servidores a chefia questiona, passa uma lista, envia por email no final de ano a lista anterior e é solicitado atualização da mesma. As demandas são definidas pelos servidores e após encaminhadas pelo sistema para a PROGEP. (DSC 1).

A partir da leitura do fragmento destacado, percebe-se que, de uma maneira informal, os pesquisados descrevem como são colocados em prática os procedimentos legais estabelecidos pela normativa interna (FURG – Deliberação 056/2006). O trecho destacado do DSC1 demonstra a compreensão de que é necessário manter-se em constante atualização e possibilitar o acesso democrático

de todos os servidores aos recursos e instrumentos de formação disponibilizados pela política institucional.

É necessário oferecer cursos com frequência. Na medida do possível também são oferecidos cursos presenciais e EAD, nesta última modalidade que beneficia bastante os servidores dos Campus fora da sede. (DSC 1).

A prática da modalidade EAD tem sua configuração influenciada pela organização que a desenvolve, desde os aspectos iniciais como planejamento do curso e preparação do material até os demais serviços de suporte. Para Mugnol (2009) afim de que não haja influência de qualquer barreira que poderia ser gerada pela distância física, a utilização de diversos recursos de mídia e ferramentas de comunicação são essenciais.

4.2 As experiências de formação vivenciadas por meio da EaD

Nosso segundo objetivo específico foi definido no sentido de apontar as impressões sobre as ações de formação dos TAE da FURG por meio da EaD. O segundo DSC a ser analisado está intitulado “As experiências de formação vivenciadas por meio da EaD” e emergiu das respostas aos questionamentos sobre como ocorreram as experiências de formação, de uma maneira geral, e especificamente, por meio da EaD. Vejamos o discurso no quadro 4.2:

Quadro 4.2 - Discurso do Sujeito Coletivo 2

DSC 2 - AS EXPERIÊNCIAS DE FORMAÇÃO VIVENCIADAS POR MEIO DA EAD
Capacitações são sempre positivas, me sinto muito a vontade em participar dos Cursos EAD, considero como uma ferramenta de aprendizado bastante eficaz. Foram experiências boas, positivas e em geral agregaram bons conhecimentos. Além de novos conhecimentos, experiências e novos contatos com servidores, esse curso que eu fiz EAD consegui ter bastante aproveitamento, gostei da proposta da capacitação, bem dinâmica. O curso mostrou-se bem organizado, inclusive na página de internet do ambiente EaD. As atividades foram realizadas pelo moodle, teve um nivelamento inicial, fácil acesso e interface simples. Trabalhar na plataforma moodle foi muito bom. Vale destacar que a modalidade à distância torna-se mais flexível em relação aos horários para realizar as atividades do curso. Nem sempre conseguimos tempo para concilhamos as atividades do trabalho com as da vida particular. Aprendi a trabalhar no meu tempo e ser mais disciplinada pelo fato de eu realizar o curso a qualquer hora do dia e pela facilidade de acesso pois todos terão acesso aos recursos disponibilizados, independentemente do Campi onde atue. Foi muito bom ter realizado o curso de capacitação na modalidade EAD, o acompanhamento na realização das atividades, chats e feedbacks constantes foram significativos para o sucesso da realização do curso. Consegui me dedicar em tempo integral fazendo com que o aprendizado fosse bem consolidado ao final do curso. Agregou conhecimentos que eu não tinha anteriormente. Isto porque foi de extrema importância para aplicar na prática do nosso dia a dia.

Fonte: Elaborado pela autora.

O DSC2 teve como AC principais: Educação a Distância, crescimento profissional, princípios e particularidades da EaD e comparação com a modalidade presencial.

No trecho inicial do DSC2, o coletivo se refere a suas impressões quanto às experiências de formação vivenciadas e especificamente com relação à EaD.

Capacitações são sempre positivas, me sinto muito a vontade em participar dos Cursos EAD, considero como uma ferramenta de aprendizado bastante eficaz. Foram experiências boas, positivas e em geral agregaram bons conhecimentos. Além de novos conhecimentos, experiências e novos contatos com servidores, esse curso que eu fiz EAD consegui ter bastante aproveitamento, gostei da proposta da capacitação, bem dinâmica. (DSC 2).

De acordo com Mugnol (2009, p. 341), “a educação a distância se desenvolve através da articulação de atividades pedagógicas capazes de desenvolver os aspectos afetivo, psicomotor e cognitivo dos estudantes”. Para que isso se efetive, a EaD lança mão de diversas formas de comunicação, síncronas e assíncronas, para as quais é indiferente onde se encontram os sujeitos envolvidos. Para Mugnol (2009) a prática efetiva da EaD pode exigir

investimentos em tecnologia avançada para a mediação e ao mesmo tempo mudança na cultura dos professores e alunos que tem como parâmetro o modelo pedagógico presencial, caracterizado pela presença física de professores e alunos num mesmo tempo e espaço. (MUGNOL, 2009, p.338).

Em diferentes contextos da EaD, o uso das tecnologias digitais de comunicação ainda representa um desafio, seja pela falta de infraestrutura ou pelas dificuldades dos sujeitos em operar as ferramentas. Também por parte das instituições que adotam a EaD como modalidade de ofertas de cursos, os desafios podem surgir já no processo de decisão de adoção da modalidade. E há ainda a exigência de investimentos em equipamentos, infraestrutura e formação das pessoas para atuarem na EaD, que muitas vezes estão habituadas aos parâmetros do ensino presencial e sentem dificuldades de adaptação à dinâmica da educação a distância.

Nesse sentido, o Ambiente Virtual de Aprendizagem onde se desenvolvem e registram as atividades da formação é parte bastante importante dos movimentos do curso. No DSC2, os pesquisados destacaram esse aspecto no excerto a seguir:

O curso mostrou-se bem organizado, inclusive na página de internet do ambiente EaD. As atividades foram realizadas pelo moodle, teve um nivelamento inicial, fácil acesso e interface simples. Trabalhar na plataforma moodle foi muito bom. (DSC 2).

O Moodle (*Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment*) é o AVA escolhido pela FURG para efetivar suas atividades de Educação a Distância. Trata-se de um sistema de gerenciamento de aprendizagem (*LMS – Learning Management System*) ou AVA de código aberto, livre e gratuito. Os usuários podem baixá-lo, usá-lo, modificá-lo e até mesmo distribuí-lo, desde que sejam respeitados os termos estabelecidos pela sua licença. De acordo com Mattar (2012), o Moodle foi criado em 2011 e tem sido a escolha recorrente de muitas instituições. Para o autor, “no Brasil, seu uso tem sido reforçado pelo fato de ser adotado pela Universidade Aberta do Brasil” (MATTAR, 2012, p. 77).

Os cursos EaD apresentam algumas características bastante peculiares. De acordo com Landim (1997, p. 14) “o sistema a distância implica estudar por si mesmo, mas o aluno não está só; vale-se de um curso e de interação com instrutores e com uma organização de apoio. Produz-se, assim, uma espécie de diálogo em forma de tráfego de mão dupla”. Esse diálogo citado pelo autor resulta da interação entre os sujeitos que fazem a EaD acontecer e da interatividade deles com os sistemas e suas ferramentas disponíveis. Na passagem do DSC 2 abaixo, os pesquisados destacam também a flexibilidade.

Vale destacar que a modalidade à distância torna-se mais flexível em relação aos horários para realizar as atividades do curso. Nem sempre conseguimos tempo para concilharmos as atividades do trabalho com as da vida particular. Aprendi a trabalhar no meu tempo e ser mais disciplinada pelo fato de eu realizar o curso a qualquer hora do dia e pela facilidade de acesso pois todos terão acesso aos recursos disponibilizados, independentemente do Campi onde atue. (DSC 2).

De acordo com Preti (1996) e Vidal e Maia (2010), a flexibilidade de horário e de escolha do ambiente são características da EaD, pois permitem que o aluno faça a auto-organização de seu momento de estudo. Dessa maneira, entendemos que a modalidade respeita características e preferências individuais, bem como o tempo de aprendizagem e assimilação do conhecimento de cada indivíduo. A EaD tem sua base no propósito de fomentar a formação por meio de ações colaborativas entre

alunos, professores e tutores. Desse modo, propicia a reconstrução virtual dos espaços de interação.

No Brasil, as ofertas de formação disponibilizadas por meio da EaD são, em sua maioria, direcionadas a alunos adultos. Tais alunos, conforme Martins (2005), podem ser considerados autorresponsáveis, ou seja, em geral, têm autonomia para decidir de que forma e em que momento ocorrerão suas vivências para formação profissional continuada, levando em consideração características próprias dos estilos cognitivos e de demandas profissionais que exijam formação específica.

No excerto destacado do DSC 2, a seguir, percebemos também o entendimento do coletivo de que a rede de suporte é importante para desenvolver o estudo na modalidade a distância, porém dedicação e empenho próprios representam diferenciais no aprendizado.

Foi muito bom ter realizado o curso de capacitação na modalidade EAD, o acompanhamento na realização das atividades, chats e feedbacks constantes foram significativos para o sucesso da realização do curso. (DSC 2).

Ainda que alunos adultos possam ser considerados mais autônomos, a fala do coletivo no DSC 2 destaca também a utilização das ferramentas da EaD e dos instrumentos de comunicação que fomentam a interação entre alunos, professores e tutores (MATTAR, 2012). Outros elementos que cabe destaque no DSC são a dedicação e a autonomia. Nesse sentido, Mugnol (2009, p. 340) afirma que no contexto da EaD, “aos alunos são atribuídas maiores responsabilidades sobre a própria formação, traduzida esta em maturidade intelectual para estudos individuais e disciplina para o cumprimento das tarefas propostas”. Vejamos o excerto do DSC 2:

Consegui me dedicar em tempo integral fazendo com que o aprendizado fosse bem consolidado ao final do curso. Agregou conhecimentos que eu não tinha anteriormente. Isto porque foi de extrema importância para aplicar na prática do nosso dia a dia. (DSC 2.)

Conforme Belloni (2003, p. 42), “em qualquer situação educacional, e muito especialmente em EaD, a aprendizagem efetiva é necessariamente ativa”. Em um movimento de aprendizagem autônoma, o estudante é considerado o sujeito ativo que efetivamente realiza sua própria aprendizagem. Tal característica pode

representar um facilitador no momento de pôr em prática os conhecimentos desenvolvidos por meio da formação vivenciada na modalidade.

4.3 Relação entre a formação vivenciada e as atividades laborais cotidianas

Nessa perspectiva, o terceiro objetivo específico foi elaborado buscando entender como os TAE relacionam os cursos na modalidade EaD com a sua prática cotidiana. Com base nas falas dos pesquisados foi organizado o DSC 3, intitulado “Relação entre a formação vivenciada e as atividades laborais cotidianas” que veremos na íntegra no quadro 4.3 a seguir:

Quadro 4.3 - Discurso do Sujeito Coletivo 3

DSC 3 - RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO VIVENCIADA E AS ATIVIDADES LABORAIS COTIDIANAS
Dentro do curso foram trabalhados vários módulos. Todos foram muito bons no sentido de ter novos conhecimentos e novas práticas. Foi muito importante para tomarmos conhecimento das práticas e para ter uma ideia de como os outros colegas de outras áreas trabalham, deu um novo olhar sobre o papel das instituições públicas e a postura dos servidores. Ajudou esclarecendo algumas dúvidas que surgiam durante as minhas atribuições, possibilitou o esclarecimento de dúvidas no cotidiano do trabalho, esclareceu pontos sobre a administração pública e sobre a gestão documental e protocolo. Além disso, elucidou algumas coisas que eu fazia sem saber, sem ter sentido e agora sei por que eu fazia. Aprendi sobre documentações do dia-a-dia e ampliou os conhecimentos em relação as atividades que eu desenvolvo junto a FURG, pois produzimos muitos documentos e me ajudou a desenvolver uma melhor técnica de arquivá-los. Auxiliou na organização de documentos da unidade e de alguma forma também aprendemos um pouco mais sobre o funcionamento das outras unidades. Depois do curso consegui por em prática todos os conhecimentos adquiridos ao longo do curso o que facilitou e muito o meu cotidiano, eis que consigo me organizar melhor em função dos conhecimentos técnicos adquiridos.

Fonte: Elaborado pela autora.

Na construção do DSC3 as principais AC foram formação profissional e conhecimento empírico. No DSC3, o coletivo destaca várias particularidades sobre a experiência de formação vivenciada, relatam resultados específicos de cada curso, mas também chamam nossa atenção para aspectos como interação com os colegas e ampliação do conhecimento sobre o próprio serviço público. Vejamos o fragmento destacado a seguir:

Dentro do curso foram trabalhados vários módulos. Todos foram muito bons no sentido de ter novos conhecimentos e novas práticas. Foi muito importante para tomarmos conhecimento das práticas e para ter uma ideia de como os outros colegas de outras áreas trabalham, deu um novo olhar sobre o papel das instituições públicas e a postura dos servidores. (DSC 3).

Um aspecto fundamental na EaD é a colaboração entre os colegas. Essa colaboração resulta da interação entre os sujeitos. De acordo com Preti (2009), exercer o trabalho de maneira cooperativa e colaborativa proporciona mais interação entre os próprios estudantes e entre estes e o tutor/professor, o que colabora para avanços na aprendizagem. De acordo com Barbosa (2010),

A legitimação da qualificação profissional originou um novo olhar sobre a concepção e percepção do servidor público, fazendo com que ele se destaque para a sua instituição, bem como reafirme a assertiva de que melhorar os serviços prestados à sociedade está totalmente atrelada à contínua qualidade do atendimento prestado e do entendimento do papel dos agentes públicos. (BARBOSA, 2010, p. 2).

Compreendemos que as experiências de formação vivenciadas por meio da EaD geraram resultados práticos no cotidiano dos TAE, especialmente quando o coletivo se refere à atribuição de sentido às atividades executadas, conforme o trecho destacado a seguir do DSC 3.

Ajudou esclarecendo algumas dúvidas que surgiam durante as minhas atribuições, possibilitou o esclarecimento de dúvidas no cotidiano do trabalho, esclareceu pontos sobre a administração pública e sobre a gestão documental e protocolo. Além disso, elucidou algumas coisas que eu fazia sem saber, sem ter sentido e agora sei por que eu fazia. (DSC 3).

A partir da fala do coletivo, percebemos que a aprendizagem vivenciada pelos TAE representou atribuição de sentido à execução de tarefas cotidianas. Além disso, os pesquisados passaram a compreender o conhecimento como um modo de agregar valor ao trabalho e a si mesmo. De acordo com Delfino et al (2001, p. 3), “essa aprendizagem é composta por uma mudança no comportamento do indivíduo, agregando novos conhecimentos, novas habilidades, novas atitudes e novas maneiras de agir e pensar”.

Nessa perspectiva, Belloni (2003) afirma que o caminho para a formação profissional assume o compromisso de uma educação ao longo da vida, e não mais apenas uma formação inicial estanque. Para Appugliese (2010, p. 29), “a capacitação do servidor público nada mais é do que investir, pois possibilita que se busque melhorias nos processos de trabalho tanto individual quanto institucional”. Nesse sentido, vejamos o excerto do DSC 3 a seguir:

Aprendi sobre documentações do dia-a-dia e ampliei os conhecimentos em relação as atividades que eu desenvolvo junto a FURG, pois produzimos muitos documentos e me ajudou a desenvolver uma melhor técnica de arquivá-los. Auxiliou na organização de documentos da unidade e de alguma forma também aprendemos um pouco mais sobre o funcionamento das outras unidades. (DCS 3).

A partir desta fala percebemos que ao investir na formação profissional continuada do indivíduo TAE, os resultados são percebidos na melhoria da qualidade dos serviços prestados pela instituição. De acordo com Ribeiro (2008, p. 28), “o avanço científico e tecnológico ocorre na integração e na interação da educação e trabalho, resultando na diminuição do distanciamento entre o trabalho intelectual e o manual”.

Estes dois aspectos conectam-se com o próximo trecho do discurso, onde nota-se que o investimento na formação profissional continuada dos TAE incentiva a motivação dos trabalhadores. Afirmamos isso, pois observamos que a fala do coletivo está repleta de autoconfiança, de segurança em realizar suas tarefas que ganharam sentido após a experiência de formação vivenciada.

Depois do curso consegui por em prática todos os conhecimentos adquiridos ao longo do curso o que facilitou e muito o meu cotidiano, eis que consigo me organizar melhor em função dos conhecimentos técnicos adquiridos (DCS 3).

Uma instituição que investe na formação de seus servidores e no desenvolvimento institucional inspira que os trabalhadores se sintam responsáveis pela instituição como um todo e pelos resultados da boa qualidade dos serviços prestados. Parte do caminho deste sucesso organizacional é alavancado a partir das experiências de formação e da valorização das pessoas que compõem a instituição.

Para Barbosa (2010), a legitimação da qualificação profissional pode originar um novo olhar sobre a concepção e percepção do servidor público de modo que isso se destaque para a sua instituição. Além disso, qualificar a formação dos servidores, reforça a premissa de que a melhora dos serviços prestados à sociedade está totalmente atrelada à contínua qualidade do atendimento prestado e do entendimento do papel dos agentes públicos.

Ao reler os três discursos aflorados ao longo do estudo, entendemos que o coletivo considera que a universidade exerce um esforço institucional no sentido de proporcionar oportunidades de formação profissional continuada adequadas, e

respeita a legislação, mas que ainda pode melhorar. Também fica claro que os pesquisados consideram boas as formações cursadas até o momento da produção dos dados analisados neste estudo. E, ainda, percebemos o entendimento de que o coletivo sentiu resultados da aprendizagem nas suas práticas laborais cotidianas.

Desse modo, no próximo capítulo, ao resgatarmos nosso objetivo de pesquisa, traçaremos algumas considerações a título de encerramento da escrita desta dissertação. Mas, como já dissemos no início, não temos a intenção de que este estudo constitua um fim em si mesmo, mas que represente oportunidades de novas pesquisas que possam também contribuir para qualificar as experiências de formação profissional continuada oportunizadas pela FURG e vivenciadas pelos TAE desta instituição.

5 Considerações finais

Ao longo da escrita desta dissertação procuramos traçar toda uma trajetória para nos conduzir no rumo das possíveis respostas ao nosso objetivo de pesquisa. Começamos com um mergulho afetivo pelas memórias da autora acerca da vida acadêmica e profissional. Demos continuidade com o capítulo 1, expondo nossa questão condutora e esclarecendo os objetivos do estudo.

Nosso objetivo geral consistiu em compreender como os Técnicos Administrativos em Educação da FURG relacionam as aprendizagens e as experiências vivenciadas nos cursos de formação na modalidade a distância com suas práticas profissionais. Para efetivar a pesquisa, executamos o trabalho em etapas menores, ou seja, nossos objetivos específicos – identificar o conhecimento dos TAE sobre as políticas de formação continuada para a categoria na FURG; apontar as impressões sobre as ações de formação dos TAE da FURG por meio da EaD e; entender como os TAE relacionam os cursos na modalidade EaD com a sua prática cotidiana.

No segundo capítulo nos propomos a dialogar com autores buscando sustentação teórica sobre os espaços de formação para os TAE, educação não formal, formação profissional continuada, educação a distância e compreensão da legislação. Compreender a legislação tornou-se parte fundamental de nosso trabalho devido ao vasto e detalhado conjunto de normas que regem o universo pesquisado.

Neste mesmo ponto, registramos o movimento de busca por trabalhos semelhantes ao nosso quanto à temática abordada e metodologia de desenvolvimento da pesquisa. Fizemos um levantamento bibliográfico em plataformas e bibliotecas digitais, repositórios institucionais e nas páginas dos cursos que constituem a associação ampla do PPGEC, buscando outros estudos que discutiram a formação dos TAE, preferencialmente, com suporte na modalidade EaD. Consideramos que essa busca apresentou certa escassez de resultados de acordo com os critérios pesquisados, o que nos embasa a inferir que de fato, há a necessidade de desenvolver outros estudos que abordem a formação profissional continuada dos TAE por meio da EaD com abordagem qualitativa.

Na terceira parte, nosso capítulo 3, nos dedicamos a detalhar todas as particularidades metodológicas desta dissertação. Adentramos ao campo empírico, contextualizamos a abordagem qualitativa da pesquisa, esclarecemos a conjuntura do universo pesquisado, apresentamos os sujeitos do estudo, exibimos o

instrumento de produção dos dados e explicamos o operar da técnica para análise dos dados.

Ao retomarmos os detalhes do terceiro capítulo, lembramos que o coletivo de pesquisados deste estudo é formado por quatorze TAE, que responderam ao questionário disponibilizado online. A técnica de análise dos dados produzidos foi o Discurso do Sujeito Coletivo, com a qual se busca dar uma só voz a um grupo que compartilha características em comum.

Ao operar a técnica do DSC, afloraram três discursos que compõem o quarto capítulo desta dissertação. Cada um dos discursos se relaciona diretamente com os objetivos específicos do trabalho, que foram a maneira que acreditamos ser o melhor caminho de buscar responder ao objetivo da pesquisa.

O DSC1 versa sobre o desenvolvimento das políticas de formação para os TAE pela FURG. No discurso fica claro o entendimento dos pesquisados quanto à maneira que a universidade desenvolve as ações relacionadas ao cumprimento da legislação e outras normas que regem a necessidade de formação profissional continuada dos TAE. Percebe-se o entendimento de que há um esforço institucional para proporcionar formação adequada, porém reconhecem que há oportunidades de melhoria que podem ser mais bem aproveitadas pela gestão. Também podemos inferir que o processo de levantamento de demandas de formação poderá ser objeto de novos estudos afim de que sejam propostas melhorias.

O segundo DSC traz à tona da discussão a temática “As experiências de formação vivenciadas por meio da EaD”. Os pesquisados manifestaram que foram boas experiências de formação, registraram suas impressões quanto à facilidade de uso do AVA e demonstraram como algumas particularidades da EaD podem ser consideradas diferenciais positivos para aprendizagem e assimilação de novos conhecimentos. Dando destaque especial para a rede de suporte, instrumentos, flexibilidade, dedicação e autonomia.

O coletivo expressa a sua opinião acerca dos resultados das formações vivenciadas nas suas tarefas no dia a dia do trabalho no DSC 3 “Relação entre a formação vivenciada e as atividades laborais cotidianas”. Os TAE evidenciaram algumas características sobre a formação vivenciada e revelaram particularidades de cada curso. Ainda no DSC 3, conferiram especial notoriedade para questões como a interação com os colegas e ampliação do conhecimento sobre a própria instituição como, também, acerca do serviço público.

Neste capítulo 5, onde dissertamos nossas considerações sobre o trabalho desenvolvido e os resultados da pesquisa, buscamos até o momento sintetizar brevemente cada um dos capítulos. Dando seguimento às nossas reflexões, buscamos marcar os resultados do estudo, indicar lacunas e sugerir novas oportunidades de pesquisa.

Na intenção de qualificar a oferta dos serviços prestados, muitos órgãos públicos desenvolvem ações de formação voltadas às atividades cotidianas de seus servidores. Essas formações têm como meta formar quadros de servidores competentes no desempenho de suas atividades profissionais.

Na FURG, a partir dos resultados desta pesquisa, percebemos a intenção de ir além do cumprimento burocrático da legislação. Notadamente as ações de formação buscam aprimorar competências individuais de modo que reflitam na qualificação das ações institucionais.

Diante do contexto de expansão vivenciado recentemente pela instituição com a implementação e a consolidação dos três campi fora da sede (Santo Antônio da Patrulha, São Lourenço do Sul e Santa Vitória do Palmar) e consequente crescimento do quadro de servidores, é possível vislumbrar diversas possibilidades de oportunizar formação profissional continuada adequada aos TAE lotados nessas cidades distantes de Rio Grande. Diante desse contexto, torna-se urgente buscar alternativas de formação. A EaD apresenta-se como uma excelente oportunidade de mediação do aprendizado afim de qualificar o trabalho desenvolvido pelos TAE de toda a FURG.

Nesse sentido, registramos a sugestão de criação de uma espécie de banco de talentos. Seria um “banco de conhecimentos técnicos” com a finalidade de aproveitamento dos conhecimentos dos atuais servidores. Tal iniciativa consiste em um cadastro interno de servidores (TAE e/ou docentes) que já ministram cursos em outras instituições, como escolas de governo existentes em todo o país, ou, que tenham interesse em ofertar formações específicas para os componentes do quadro funcional da FURG.

Também sugerimos que os recursos disponibilizados pela SEAD, especialmente a utilização do *Moodle*, que já é o AVA adotado pela Universidade, sejam mais bem explorados. Muito além de poder funcionar como um repositório de materiais diversos, como documentos e formulários necessários ao ingressar na instituição e ao longo da carreira, a plataforma oferece diversas ferramentas que

podem ser utilizadas para comunicação e interação entre os colegas, especialmente aqueles lotados distantes da sede e distantes uns dos outros. Uma das possibilidades é a disponibilização de tutoriais sobre rotinas administrativas e procedimentais cotidianas diversas que geram muitas dúvidas aos novos servidores quando ingressam na instituição.

Registramos também aqui algumas lacunas que serão deixadas por esta pesquisa, como a questão da gestão institucional da formação dos servidores TAE. Pensamos que se configure como oportunidade para um novo estudo a abordagem da perspectiva e do entendimento dos gestores quanto à formação profissional continuada dos TAE. Outro ponto que pode ser abordado por outros estudos é a formatação de propostas de formação por meio da EaD, para que a análise possa ser realizada contemporaneamente à realização do movimento formativo.

Diante disso, afirmamos que a formação profissional continuada dos TAE enquanto tema de pesquisa não se esgota nesta dissertação, nem se limita à abordagem aqui adotada. Percebemos que a matéria é extensa e oportuniza múltiplas oportunidades para outras investigações acadêmicas em diferentes contextos.

Dando continuidade às linhas finais de nossa escrita e afim de refletir sobre o trabalho, relembremos nossa questão de pesquisa. Ao iniciar esta dissertação nos perguntamos: Quais as contribuições que os Técnicos Administrativos em Educação da FURG percebem entre os processos de ensino e aprendizagem nos cursos de formação na modalidade EaD e suas práticas profissionais cotidianas?

Ao revisitar os três Discursos do Sujeito Coletivo produzidos pelos Técnicos Administrativos em Educação consideramos que a questão de pesquisa foi respondida, bem como nosso objetivo geral foi alcançado. O sentido e os significados dessas respostas decorrem de cada um dos discursos. O DSC1 “Desenvolvimento das políticas de formação para os TAE pela FURG” abordou aspectos mais ligados à compreensão da legislação e ao entendimento de como a FURG desenvolve sua política de formação a partir do subsídio dos instrumentos legais que regulamentam a questão.

No DSC2 “As experiências de formação vivenciadas por meio da EaD”, o coletivo expressou seus sentimentos com relação a suas experiências de formação e considerou que a FURG desempenha um esforço institucional para proporcionar oportunidades adequadas de formação profissional continuada. Enquanto no DSC3,

“Relação entre a formação vivenciada e as atividades laborais cotidianas”, ficou claro que o coletivo percebeu diferenças positivas de aprendizado no seu cotidiano laboral após ter participado dos cursos EaD de formação profissional continuada.

Podemos dizer, portanto, que nossa dissertação almejou criar subsídios e fomentar as discussões em torno das temáticas da formação profissional continuada dos TAE e das oportunidades de qualificação dos servidores da FURG por meio de cursos EaD. Se não podemos afirmar que nosso trabalho representa a vanguarda das pesquisas acerca da temática na FURG, esperamos que possa significar um incentivo que impulse não apenas as investigações, mas, também, as discussões e ações da gestão institucional acerca da formação profissional continuada dos TAE.

Nesse sentido, percebemos que a instituição, ao oportunizar ações de formação aos servidores, reforça competências individuais, proporcionando condições de melhorar o desempenho das tarefas, e potencializa o resultado coletivo, colaborando assim para o crescimento humano, funcional e institucional em uma amplitude sistêmica. Podemos inferir que fica evidente a emergência de organizar todo o potencial institucional aproximando a Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas e a Secretaria de Educação a Distância para que o planejamento e a execução das ações de formação sejam agregados à infraestrutura da EaD e fomentem a motivação dos TAE em buscar continuamente a sua formação profissional continuada.

Portanto, reforçamos nosso pressuposto de que, ao apostar na EaD como o canal institucional de disseminação das ações de formação profissional continuada aos TAE e a todos os servidores, de um modo geral, a FURG evoluirá na qualidade da prestação dos serviços institucionais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. E. B. de. Currículo, avaliação e acompanhamento na Educação a Distância. In: MILL, D. R. S.; PIMENTEL, N. M. **Educação a distância: desafios contemporâneos**. São Carlos: EdUFSCar, p. 89-104, 2013.

ALVES, L. Educação a distância: conceitos e história no Brasil e no mundo. **Revista da Associação Brasileira de Educação a Distância**, Rio de Janeiro, v.10, p. 83-92, 2011.

APPUGLIESE, M. M. E. **Capacitação dos Servidores visando eficácia dos Serviços Públicos: um Estudo de Caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – Campus Cubatão (IFSP)**. 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (especialização). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/40407/000816836.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2016.

BARBOSA, E. S. A importância da qualificação, capacitação e aperfeiçoamento de funcionários nas instituições de ensino superior: o PCCTAE e a UNIFAP. **P@rtes**, São Paulo, ago., 2010. Disponível em: <www.partes.com.br/educacao/eja.asp>. Acesso em: 23 jul. 2016.

BELLONI, M. L. **Educação a Distância**. São Paulo: Autores associados, 2003.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A Construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

BERGUE, S. T. **Cultura e Mudança Organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; Brasília: CAPES/UAB, 2010.

BRASIL. **Lei 8.112**, de 11 de dezembro 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília: Senado Federal, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 21 fev. 2017.

_____, **Lei 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB. Brasília: 1996. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 22 fev. 2017.

_____. Ministério da Educação. **Decreto 5.154**, de 23 de julho de 2004a. Brasília: 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20042006/2004/decreto/d5154.htm>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. Ministério da Educação. **Por uma política de valorização dos trabalhadores em educação: em cena, os funcionários de escola**. Secretaria de Educação Básica. Brasília: MEC, SEB, 2004b.

_____. **Lei 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília: 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em: 17 jul. 2016.

_____. **Decreto 5.707**, de 23 de fevereiro de 2006a. Brasília: 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20042006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em: 17 jul. 2016.

_____. Ministério da Educação. **Portaria 09**, de 29 de junho de 2006b. Dispõe sobre os cursos de capacitação para os TAE. Brasília: 2006. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgpp/portarias/pt09_2006.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2016.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria 208**, de 25 de julho de 2006c. Regulamenta a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal. Brasília: 2006. Disponível em: <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=2576>>. Acesso em: 5 ago. 2016.

_____. **Decreto 5.824**, de 29 de junho de 2006d. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm>. Acesso em: 15 out. 2016.

_____. **Decreto 5.825**, de 29 de junho de 2006e. 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>. Acesso em: 15 out. 2016.

_____. CAPES. **Sistema da Universidade Aberta do Brasil**. Disponível em: <<http://www.uab.capes.gov.br/>>. Acesso em: 20 set. 2016.

CARVALHO, A. V. de. **Treinamento de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 1988.

CARVALHO, M. C. N. **Gestão de Pessoas**. 8. reimpressão. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 2014.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. (Apostila do curso de especialização).

CHAUÍ, M. **Escritos Sobre a Universidade**. São Paulo: Editora Unesp, 2001.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra?** Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 19. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

DELFINO, N.; MACHADO, E.; MELO, M. B.; FRANZONI, C. B.; FRANZONI, A. M. B. A educação a distância para otimização dos programas de capacitação: o caso dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, XI; CONGRESSO INTERNACIONAL IGLU, II. 2011, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/26021>>. Acesso em: 27 ago 2017.

DESLANDES, S. F.; GOMES, R.; MINAYO, C. S. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 29. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

DIAS, R. A.; LEITE, L. S. **Educação a distância**: da legislação ao pedagógico. Rio de Janeiro: Vozes, 2010.

DUARTE, L. M. **Os processos de trabalho e a motivação dos trabalhadores**: Um estudo sob a ótica da evolução da administração de recursos humanos à gestão com pessoas. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização MBA em Gestão de Pessoas). Universidade Anhanguera, Rio Grande/RS.

DUARTE, S. J. H.; MAMEDE, M. V.; ANDRADE, S. M. O. de. Opções Teórico-Metodológicas em Pesquisas Qualitativas: Representações Sociais e Discurso do Sujeito Coletivo. **Revista Saúde e Sociedade – USP**. São Paulo, v. 18, n. 4, p. 620-626, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v18n4/06.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

DUVOISIN, I. A. **Virtualizações e atualizações em redes de conversação sobre o currículo de um curso on-line de licenciatura em Ciências**. 2013. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande.

FIGUEIREDO, M. Z. A.; CHIARI, B. M.; GOULART, B. N. G. Discurso do Sujeito Coletivo: uma breve introdução à ferramenta de pesquisa quali-quantitativa. **Revista Distúrbios da Comunicação – PUCSP**. São Paulo, 2013, v. 25, n. 01, p. 129-136. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/dic/article/view/1493>>. Acesso em: 30 ago. 2016.

FURG. Conselhos superiores. **Resolução 032/2006**. Aprova o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação da FURG. 2006a. Disponível em: <<http://www.furg.br/>>. Acesso em: 23 jul. 2016.

_____. Conselhos superiores. **Deliberação 056/2006**. Dispõe sobre o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG. 2006b. Disponível em: <<http://www.furg.br/>>. Acesso em: 23 jul. 2016.

GADOTTI, M. **A questão da Educação Formal/Não formal**. Disponível em: <http://www.vdl.ufc.br/solar/aula_link/lquim/A_a_H/estrutura_pol_gest_educacional/aula_01/imagens/01/Educacao_Formal_Nao_Formal_2005.pdf>. Acesso em 23 jul. 2016.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GOHN, M. da G. Educação não-formal, participação da sociedade civil e estruturas colegiadas nas escolas. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v.14, n.50, p. 27-38, jan./mar. 2006.

GRILLO, A. N. Política de recursos humanos nas universidades federais brasileiras. In: Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 1990. **Anais de Recursos Humanos**. Belo Horizonte: Enanpad, v. 9, p. 91-105. 1990. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000171&pid=S0034-7612201000010000400012&lng=pt>. Acesso em: 20 jul. 2016.

HECKLER, V. **Experimentação em ciências na EaD: indagação online com professores em AVA**. 2014. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação de Educação em Ciência: Química da Vida e Saúde. Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande.

KAUARK, F.; MANHÃES, F. C.; MEDEIROS, C. H. **Metodologia da pesquisa: guia prático**. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

LEFÈVRE, F.; LEFÈVRE, A. M. C. **O discurso do sujeito coletivo: um novo enfoque em pesquisa qualitativa (Desdobramentos)**. Caxias do Sul: EdUCS, 2005.

LIBÂNEO, J. C. Congressos, encontros, seminários de educação: espaços de desenvolvimento profissional ou mercado de entusiasmo? **Revista de Educação AEC**, Brasília: AEC, n. 109, 1998.

MACEDO, M. G. M. Educação profissional a distância: histórico, análise e tendências. **Revista Brasileira da Educação Profissional Tecnológica - RBEPT**, n. 6, v. 1. 2013. Disponível em: <<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/3477>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

MAGALHÃES, E. M. de. **A política de treinamento dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição**. 2007. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal de Viçosa, Viçosa/MG.

MAGALHÃES, E. M. de; OLIVEIRA, A. R. de; CUNHA, N. R. da S.; LIMA, A. A. T. de F. de C.; CAMPOS, D. C. da S. A política de treinamento dos servidores Técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição. **Revista de Administração Pública – RAP**. Rio de Janeiro, p. 55-86, jan./fev. 2010. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/rap/v44n1/v44n1a04.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

MAIA, C.; MATTAR, J. **ABC da EaD: Educação a Distância hoje**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas da pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. ed., 8. reimpressão. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

MARQUES, S. M. **Processo de capacitação continuada: O caso da universidade federal de juiz de fora**. (Dissertação) Mestrado. 2002. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=semi%C3%B3tica>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

MILIONI, B. A. Integrando o levantamento de necessidades com a avaliação e validação do treinamento. In: BOOG, G. G. **Manual de treinamento e desenvolvimento ABTD: um guia de operações**. São Paulo: Makron Books, 2001, p. 9-27.

MINAYO, M. C. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 1998.

MORAES, R.; GALIAZZI, M. do C. **Análise Textual Discursiva**. Ijuí: Editora da UNIJUÍ, 2007.

MORAN, J. M. **Avaliação do ensino superior a distância no Brasil**. Disponível em: <<http://www.eca.usp.br/moran/avaliacao.htm>>. Acesso em: 5 dez. 2016.

MOORE, M.; KEARSLEY, G. **A Educação a Distância: uma visão integrada**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

MORIN, E. M. Os sentidos do Trabalho. In: WOOD Jr, T. (Coord.). **Gestão Empresarial: Comportamento Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

MUGNOL, M. A educação a distância no Brasil: Conceitos e fundamentos. **Revista Diálogo Educacional**, n. 27, v. 9, p. 335-349, maio/ago. 2009. Disponível em: <http://www2.pucpr.br/reol/pb/index.php/dialogo?dd1=2738&dd99=view&dd98=pb>. Acesso em: 20 set. 2016.

NOVELLO, T. P. **Cooperar no enatuar de professores e tutores**. 2011. Tese (Doutorado) - Programa Pós-Graduação em Educação Ambiental, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande.

NOVELLO, T. P.; LAURINO, D. P. Educação a distância: seus cenários e autores. In: **Revista Ibero-americana de Educação**, n. 58, v. 4, 15 abr. 2012.

PACHECO, R. S. Política de recursos humanos para a reforma gerencial: realizações do período 1995-2002. **Revista do Serviço Público**, v. 53, n. 4, out./dez 2002.

PEREIRA, L. A. C. A formação de professores para a Educação Profissional. Brasília, p. 1-15, 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/lic_ept.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2017.

PINTO, L. M. C. S. **Educação Não-Formal**: um contributo para a compreensão do conceito e das práticas em Portugal. 2007. (Dissertação) Mestrado. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – ISCTE. Portugal. Disponível em: <<https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/705>>. Acesso em: 15 fev. 2017.

_____. **Sobre Educação Não-Formal**. 2005. Disponível em: <<http://www.inducar.pt/webpage/contents/pt/cad/sobreEducacaoNF.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2017.

PRETI, O. **Educação a Distância**: uma prática educativa mediadora e mediatizada. In: Educação a Distância: inícios e indícios de um percurso. Cuiabá: NEAD/IE - UFMT, 1996.

_____. **Educação a distância**: fundamentos e políticas. Cuiabá: Ed. UFMT, 2009.

RIBEIRO, L. O. M. **Planejamento e gestão de um Centro de Educação a Distância (CEAD) voltado para educação profissional e tecnológica**: um estudo de caso. 2008. Tese (Doutorado em Informática na Educação) - Programa de Pós-Graduação em Informática na Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

RODRIGUES, O. S. Políticas públicas educacionais de espaços não formais de educação. In: RIBEIRO, F. de A.; RODRIGUES, O. S. (Orgs.). Dossiê: Ciência, Tecnologia e Inovação para o Desenvolvimento Sustentável. **Revista Anápolis Digital**, Anápolis (Go). v. 3, n. 1 dez. 2012. Disponível em: <<http://www.anapolis.go.gov.br/revistaanapolisdigital/wp-content/uploads/vol4/vol42012.pdf>>. Acesso em: 2 dez. 2016.

SAGGIOMO, L. S. **Percepções, sentidos e sentimentos do professor tutor na formação continuada em Educação a Distância**. 2016. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências, Universidade Federal do Rio Grande - FURG, Rio Grande/RS.

SALES, F.; SOUZA, F. C.; JOHN, V. M. O emprego da Abordagem DSC (Discurso do Sujeito Coletivo) na pesquisa em Educação. **Revista Linhas**, Florianópolis, v. 8, n. 1, p. 124-145, jan./ jun. 2007. Disponível em: <<http://www.periodicos.udesc.br/index.php/linhas/article/viewFile/1361/1167>>. Acesso em: 18 set. 2016.

SANSEVERINO, A. M.; GOMES Jr, S. F. O papel dos técnicos em assuntos educacionais em uma instituição federal de ensino superior: atribuições e propostas de ação. **Anais X Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, 2014. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0322.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2016.

SCHWARZBOLD, K. C. **A capacitação em EaD como forma de preservar o patrimônio documental arquivístico da Universidade Federal do Rio Grande – FURG**. 2015. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação Profissional em Patrimônio Cultural, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria/RS.

SILVA, D. E. G.; VIEIRA, J. A. (Orgs.). **Análise do discurso: percursos teóricos e metodológicos**. Brasília, UNB, 2002.

SPINK, M.J. P. O conceito de representação social na abordagem psicossocial. **Cad. Saúde Pública** [online]. v. 9, n.3, p. 300-308, 1993. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v9n3/17.pdf>>. Acesso em: 16 jan. 2017.

TASCA, J. E.; ENSSLIN, L.; ENSSLIN, S. R. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 79, p. 203-238, abr./jun. 2013.

TEIXEIRA, E. **As três metodologias: acadêmica, da ciência e da pesquisa**. 11. ed. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2014.

TOALDO, C. **A importância da capacitação do funcionário público**. 2012. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/a-importancia-da-capacitacao-do-funcionario-publico/81983/>>. Acesso em: 10 set. 2016.

VIANNA, P. de S. A educação no mundo do trabalho: uma reflexão sobre as potencialidades e limites da pedagogia transdisciplinar em universidades corporativas. **Competência**, SENAC – Porto Alegre. v. 9, n. 1, p. 55-71. 2016. Disponível em: <<http://seer.senacrs.com.br/index.php/RC/article/view/312>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

VIDAL, E. M.; MAIA, J. E. B. **Introdução à Educação a Distância**. Fortaleza: RDS Editora, 2010.

APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO

Pesquisa com servidores da FURG sobre cursos de capacitação EaD

De início já gostaríamos de agradecer sua disponibilidade!

Este formulário é parte essencial de nossa pesquisa onde buscamos entender quais as contribuições que os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da FURG percebem entre os processos de ensino e aprendizagem nos cursos de formação na modalidade EaD e suas práticas profissionais cotidianas?

Por se tratar de uma pesquisa de cunho acadêmico, seus dados pessoais serão mantidos em sigilo.

Pedimos que você fique à vontade para escrever bastante, à sua maneira, sem se preocupar com regras de ortografia, expressando livremente seus sentimentos e percepções sobre as questões. O formulário está dividido em duas seções e o tempo estimado para responder a todas as questões é de 15 minutos.

Fico à disposição para esclarecer qualquer dúvida. lulumduarte@gmail.com.

* Required

1. Email address *

2. Inicialmente, gostaríamos de traçar um breve perfil dos respondentes. Qual sua faixa etária? *

Mark only one oval.

- 18-25 anos
- 26-30 anos
- 31-35 anos
- 36-40 anos
- 41-45 anos
- 46-50 anos
- 51-55 anos
- Acima de 60 anos

3. Sexo: *

Mark only one oval.

- Feminino
- Masculino

4. Qual sua escolaridade? *

Mark only one oval.

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

5. Qual seu cargo na FURG? *

6. Qual curso na modalidade EaD você participou? *

Mark only one oval.

- TÉCNICAS DE ARQUIVO PARA SERVIDORES DA FURG - 180 horas - de 16/07/2013 a 18/02/2014.
- ORDENAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DE DOCUMENTOS PÚBLICOS - 60 horas - de 24/10/2014 a 26/12/2014.

7. Onde você atuava no período do curso? *

Mark only one oval.

- Unidade acadêmica
- Unidade administrativa

8. Agora queremos saber um pouco mais sobre o seu conhecimento acerca do assunto. A Lei 11.091, de 12 de Janeiro de 2005 estabelece o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE). Descreva o que você sabe sobre o PCCTAE? *

9. Você entende que seja importante a existência do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação? *

Mark only one oval.

- Sim
- Não

10. Por quais motivos? *

11. Qual a sua visão quanto à responsabilidade da FURG sobre o desenvolvimento das políticas do PCCTAE? *

12. Como ocorre o processo de levantamento de demandas de capacitação na sua unidade? *

13. Como aconteceram suas experiências de capacitação enquanto servidor da FURG? *

14. Relate também sua experiência como aluno do curso de capacitação na modalidade EaD ofertado pela FURG? *

15. Como você entende que o processo de formação neste curso influenciou na sua prática profissional cotidiana? *

16. Você percebe que houve vantagens do curso de capacitação EaD que você participou com relação à outros cursos de capacitação presenciais? *

17. Agradecemos sua disponibilidade em contribuir em nossa pesquisa e abrimos este espaço caso você queira escrever algo mais. Gratidão!

18. Você se sente motivado a participar de outros cursos na modalidade EaD? Por qual motivo?

19. Agradecemos sua disponibilidade em contribuir em nossa pesquisa e abrimos este espaço caso você queira escrever algo mais. Gratidão!

Send me a copy of my responses.



**APÊNDICE 2 - INSTRUMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS E
CONSTRUÇÃO DOS DISCURSOS**

APÊNDICE 2 - DISSERTAÇÃO LUCIANA MARTINEZ DUARTE - INSTRUMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS – PRIMEIRA ETAPA

QUESTIONAMENTOS ACERCA DO CONHECIMENTO SOBRE A POLÍTICA DE FORMAÇÃO CONTIDA NO PLANO DE CARREIRA E SUA IMPORTÂNCIA:

- Agora queremos saber um pouco mais sobre o seu conhecimento acerca do assunto. A Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005 estabelece o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE). Descreva o que você sabe sobre o PCCTAE?
- Você entende que seja importante a existência do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação? Por quais motivos?

	ECh	IC	AC
1	O plano de carreira dá a possibilidade de os servidores se capacitarem, e progredirem na Carreira, possibilitando o aumento de suas remunerações. Estimula os servidores a se capacitarem, qualificando-os para melhor realizarem as suas atividades e consequentemente atingirem as progressões do plano de carreira.	CARREIRA	LEGISLAÇÃO
2	Somente as informações disponíveis no sistema, por exemplo as datas de progressão e os níveis. Não está muito claro, falta divulgação sobre este assunto. Como estou numa unidade acadêmica, acabamos recebendo pouco aporte de informações, menos que o pessoal que está nas unidades administrativas.	(DES) ORGANIZAÇÃO	LEGISLAÇÃO
3	Não tenho muito conhecimento sobre, nunca li essa lei. O que sei, sei por colocar em prática (quando tempo entre uma progressão e outra e outros requisitos para a solicitação ser aprovada) Motivacional	CONHECIMENTO EMPÍRICO MOTIVAÇÃO	LEGISLAÇÃO
4	O PCCTAE basicamente é o ordenamento e a estruturação de um plano de carreira para os técnicos das IFES brasileiras. Principalmente pelo regramento necessário e para que todos tenham as mesmas chances de progressão na carreira.	CARREIRA ORGANIZAÇÃO	LEGISLAÇÃO
5	Não tenho muito conhecimento. Sempre que tenho dúvidas acesso ela. Para incentivar a atualização dos servidores.	CONHECIMENTO EMPÍRICO	LEGISLAÇÃO

6	<p>Conheço a Lei, mas não saberia o que dizer a respeito. Para definir atribuições, responsabilidades e planos salariais.</p>	ORGANIZAÇÃO	LEGISLAÇÃO
7	<p>O plano de carreira dos TAE veio para complementar a lei 8.112/90, possibilitando que haja a progressão de carreira dos técnicos, além de incentivar a qualificação. Também possibilitaria a possibilidade de uma parâmetro para a reposição salarial, embora este não esteja sendo levado em consideração atualmente. Porque pelo menos é uma garantia aos TAES.</p>	CARREIRA ORGANIZAÇÃO	LEGISLAÇÃO
8	<p>Eu nunca li a lei, mas sei algumas coisas sobre ela na prática, que nós servidores técnicos administrativos temos um quadro de evolução salarial, que a cada um ano e meio temos um aumento salarial por progressão por mérito, e que podemos também ter até 3 progressões de nível salarial por capacitação devido a apresentação de certificados de realizações de cursos a cada um ano e meio, sendo que os cursos tem que estar previstos na Demanda de Capacitação da Unidade onde o servidor está lotado . E também tem o percentual de aumento salarial por qualificação, ou seja, um percentual aplicado sobre o salário base do nível que estamos na tabela, devido apresentação de certificados referente realização de cursos acima da formação de escolaridade exigida pelo cargo ocupado, e também tem que estar previsto na Demanda de capacitação da unidade onde o servidor está lotado. Isso é o que eu sei sobre o plano de carreira dos técnicos administrativos em Educação. Para mim o principal motivo é a motivação que os servidores tem em se aperfeiçoar, pois assim ele pode melhorar suas atividades que desenvolve no seu setor de trabalho, buscando satisfação pessoal e colaborando para melhor prestação do serviço.</p>	CONHECIMENTO EMPÍRICO CARREIRA MOTIVAÇÃO	LEGISLAÇÃO
9	<p>Não tenho conhecimento. Estabelece direitos e deveres, diretrizes, entre outras coisas</p>	ORGANIZAÇÃO	LEGISLAÇÃO
10	<p>Sei da existência, já li algumas vezes, releio quando acho necessário e o considero de suma importância para a carreira dos servidores. Por promover a possibilidade de crescimento e reconhecimento profissional o que possibilita, entre outras coisas, melhoria na qualidade de vida dos servidores.</p>	CONHECIMENTO EMPÍRICO MOTIVAÇÃO	LEGISLAÇÃO
11	<p>Descreve as vantagens referentes ao nosso plano de carreira conforme o tempo de serviço no cargo de assistente em Administração. Uma conquista sem dúvida muito importante para os servidores públicos que ocupam esse cargo. Para que possamos nos mantermos motivados a permanecemos no cargo, em que trabalhamos. Se não houvesse esse plano de carreira muitos dos profissionais já teriam procurado outros cargos.</p>	CARREIRA MOTIVAÇÃO	LEGISLAÇÃO
12	<p>É uma lei que estabelece os planos de qualificação dos TAES. Importante para qualificação social e profissional, para garantir nossos direitos.</p>		LEGISLAÇÃO

13	Sei que esta lei regulamenta o plano de carreira dos servidores. Pois ele estabelece normas e princípios.	CARREIRA ORGANIZAÇÃO	LEGISLAÇÃO
14	Recebi essa informação na Integração de Novos Servidores e os colegas do meu Instituto também comentam e abrem a "tabelinha" de progressão, ai é possível ver o caminho da minha carreira em termos de Plano. Confesso que eu já esqueci de pedir progressão, os colegas que me lembraram, pois não está na minha cultura profissional, pois a realidade da empresa multinacional em que trabalhava era diferente. Precisei me acostumar com algumas coisas. Incentivo para o desenvolvimento profissional do servidor. Desenvolvimento continuado, atualização de conhecimentos. Mas poderia ter outra forma para motivar os servidores a se qualificarem. A progressão é importante, mas deveria ter um gestão mais efetiva para que os servidores que realizam uma determinada capacitação possam dar um retorno à Instituição e não ficar vinculado a progressão.	CARREIRA	LEGISLAÇÃO

ECh	DSC – Conhecimento e importância do PCCTAE para a carreira
O plano de carreira dá a possibilidade de os servidores se capacitarem, e progredirem na Carreira, possibilitando o aumento de suas remunerações. Estimula os servidores a se capacitarem, qualificando-os para melhor realizarem as suas atividades e conseqüentemente atingirem as progressões do plano de carreira.	O PCCTAE basicamente é o ordenamento e a estruturação de um plano de carreira para os técnicos das IFES brasileiras, dá a possibilidade de os servidores se capacitarem, e progredirem na Carreira, possibilitando o aumento de suas remunerações. Veio para complementar a lei 8.112/90, possibilitando o
Não está muito claro, falta divulgação sobre este assunto.	regramento necessário para que todos tenham as mesmas chances de progressão na carreira, além de incentivar a qualificação.
O que sei, sei por colocar em prática Motivacional	O que sei, sei por colocar em prática, Sempre que tenho dúvidas acesso ela, já li algumas vezes, releio quando acho necessário.
O PCCTAE basicamente é o ordenamento e a estruturação de um plano de carreira para os técnicos das IFES brasileiras. regramento necessário e para que todos tenham as mesmas chances de progressão na carreira.	Estabelece direitos e deveres, diretrizes, normas e princípios entre outras coisas.
Sempre que tenho dúvidas acesso ela. Para incentivar a atualização dos servidores.	Pelo menos é uma garantia aos TAE.
Conheço a Lei, Para definir atribuições, responsabilidades e planos salariais.	Estimula os servidores a se capacitarem, qualificando-os para melhor

<p>O plano de carreira dos TAE veio para complementar a lei 8.112/90, possibilitando que haja a progressão de carreira dos técnicos, além de incentivar a qualificação.</p> <p>pelo menos é uma garantia aos TAES.</p>	<p>realizarem as suas atividades e conseqüentemente atingirem as progressões do plano de carreira.</p>
<p>Eu nunca li a lei, mas sei algumas coisas sobre ela na prática, que nós servidores técnicos administrativos temos um quadro de evolução salarial, que a cada um ano e meio temos um aumento salarial por progressão por mérito, e que podemos também ter até 3 progressões de nível salarial por capacitação devido a apresentação de certificados de realizações de cursos a cada um ano e meio, sendo que os cursos tem que estar previstos na Demanda de Capacitação da Unidade onde o servidor está lotado. Isso é o que eu sei sobre o plano de carreira dos técnicos administrativos em Educação.</p> <p>o principal motivo é a motivação que os servidores tem em se aperfeiçoar, pois assim ele pode melhorar suas atividades que desenvolve no seu setor de trabalho, buscando satisfação pessoal e colaborando para melhor prestação do serviço.</p>	<p>Para que possamos nos mantermos motivados a permanecemos no cargo, em que trabalhamos,</p>
<p>Estabelece direitos e deveres, diretrizes, entre outras coisas</p>	<p>nós servidores técnicos administrativos temos um quadro de evolução salarial, que a cada um ano e meio temos um aumento salarial por progressão por mérito, e que podemos também ter até 3 progressões de nível salarial por capacitação devido a apresentação de certificados de realizações de cursos a cada um ano e meio, sendo que os cursos tem que estar previstos na Demanda de Capacitação da Unidade onde o servidor está lotado</p>
<p>Sei da existência, já li algumas vezes, releio quando acho necessário e o considero de suma importância para a carreira dos servidores.</p> <p>promover a possibilidade de crescimento e reconhecimento profissional o que possibilita, entre outras coisas, melhoria na qualidade de vida dos servidores.</p>	<p>Importante</p> <p>Incentivo para o desenvolvimento profissional do servidor, Desenvolvimento continuado, atualização de conhecimentos.</p> <p>Se não houvesse esse plano de carreira muitos dos profissionais já teriam procurado outros cargos.</p>
<p>Descreve as vantagens referentes ao nosso plano de carreira conforme o tempo de serviço no cargo. Uma conquista sem dúvida muito importante para os servidores públicos que ocupam esse cargo.</p> <p>Para que possamos nos mantermos motivados a permanecemos no cargo, em que trabalhamos. Se não houvesse esse plano de carreira muitos dos profissionais já teriam procurado outros cargos.</p>	<p>o considero de suma importância para a carreira dos servidores, para qualificação social e profissional, para garantir nossos direitos.</p> <p>o principal motivo é a motivação que os servidores tem em se aperfeiçoar, pois assim ele pode melhorar suas atividades que desenvolve no seu setor de trabalho, buscando satisfação pessoal e colaborando para melhor prestação do serviço.</p>
<p>É uma lei que estabelece os planos de qualificação dos TAES.</p> <p>Importante para qualificação social e profissional, para garantir nossos direitos.</p>	<p>Uma conquista sem dúvida muito importante para os servidores públicos que ocupam esse cargo.</p>
<p>regulamenta o plano de carreira dos servidores.</p> <p>estabelece normas e princípios.</p>	<p>Mas poderia ter outra forma para motivar os servidores a se qualificarem, incentivar a atualização</p> <p>promover a possibilidade de crescimento e reconhecimento profissional o que possibilita, entre outras coisas, melhoria na qualidade de vida dos servidores</p>
	<p>A progressão é importante, mas deveria ter uma gestão mais efetiva para que os servidores que realizam uma determinada capacitação possam dar um retorno à Instituição e não ficar vinculado a progressão.</p>

Incentivo para o desenvolvimento profissional do servidor. Desenvolvimento continuado, atualização de conhecimentos. Mas poderia ter outra forma para motivar os servidores a se qualificarem. A progressão é importante, mas deveria ter um gestão mais efetiva para que os servidores que realizam uma determinada capacitação possam dar um retorno à Instituição e não ficar vinculado a progressão.

DSC1 – CONHECIMENTO E IMPORTÂNCIA DO PCCTAE PARA A CARREIRA

O PCCTAE basicamente é o ordenamento e a estruturação de um plano de carreira para os técnicos das IFES brasileiras, dá a possibilidade de os servidores se capacitarem, e progredirem na Carreira, possibilitando o aumento de suas remunerações. Veio para complementar a lei 8.112/90, possibilitando o regramento necessário para que todos tenham as mesmas chances de progressão na carreira, além de incentivar a qualificação. O que sei, sei por colocar em prática, sempre que tenho dúvidas acesso ela, já li algumas vezes e releio quando acho necessário. Estimula os servidores a se capacitarem, qualificando-os para melhor realizarem as suas atividades e conseqüentemente atingirem as progressões do plano de carreira. Estabelece direitos e deveres, diretrizes, normas e princípios, entre outras coisas. Pelo menos é uma garantia aos TAE. Para que possamos nos mantermos motivados a permanecemos no cargo, em que trabalhamos, nós servidores técnicos administrativos temos um quadro de evolução salarial, que a cada um ano e meio temos um aumento salarial por progressão por mérito, e que podemos também ter até 3 progressões de nível salarial por capacitação devido a apresentação de certificados de realizações de cursos a cada um ano e meio, sendo que os cursos tem que estar previstos na Demanda de Capacitação da Unidade onde o servidor está lotado. Importante incentivo para o desenvolvimento profissional do servidor, desenvolvimento continuado, atualização de conhecimentos. Se não houvesse esse plano de carreira muitos dos profissionais já teriam procurado outros cargos. O considero de suma importância para a carreira dos servidores, para qualificação social e profissional, para garantir nossos direitos. O principal motivo é a motivação que os servidores tem em se aperfeiçoar, pois assim ele pode melhorar suas atividades que desenvolve no seu setor de trabalho, buscando satisfação pessoal e colaborando para melhor prestação do serviço. Uma conquista sem dúvida muito importante para os servidores públicos que ocupam esse cargo. Mas poderia ter outra forma para motivar os servidores a se qualificarem, incentivar a atualização, promover a possibilidade de crescimento e reconhecimento profissional o que possibilita, entre outras coisas, melhoria na qualidade de vida dos servidores. A progressão é importante, mas deveria ter uma gestão mais efetiva para que os servidores que realizam uma determinada capacitação possam dar um retorno à Instituição e não ficar vinculado a progressão.

QUESTIONAMENTOS SOBRE O DESENVOLVIMENTO DAS POLÍTICAS DE FORMAÇÃO PARA OS TAE PELA FURG

- Qual a sua visão quanto à responsabilidade da FURG sobre o desenvolvimento das políticas do PCCTAE?
- Como ocorre o processo de levantamento de demandas de capacitação na sua unidade?

	ECh	IC	AC
1	A instituição demonstra-se bem envolvida, buscando sempre a oferta de cursos de capacitação para o servidores. A chefia questiona que curso que seria necessário ou que teríamos vontade de fazer.	INSTITUIÇÃO COMPROMETIDA PROCEDIMENTO	COMPROMETIMENTO INSTITUCIONAL
2	Ela atua como parceira no estabelecimento de um plano produtivo e que gratifique os avanços e a atuação do pessoal técnico. Normalmente não recebemos nenhum tipo de consulta. Os cursos que serão oferecidos são informados diretamente pela PROGEP. Eu nunca respondi a levantamentos desta natureza.	INSTITUIÇÃO INCENTIVA PROCEDIMENTO	INCENTIVO ORGANIZAÇÃO
3	Acho que é de extrema importância, pois cada região e local é específico e talvez o que seja bom para outra Universidade de outro lugar, não seja o que nós da FURG precisamos. Passa uma lista com as que já existem de ano anterior e pode-se acrescentar alguma que queira.	INSTITUIÇÃO COMPROMETIDA PROCEDIMENTO	COMPROMETIMENTO INSTITUCIONAL ORGANIZAÇÃO
4	Nos últimos anos temos observado avanços com relação a disponibilização de ações neste sentido. Anualmente somos inqueridos a respeito das nossas necessidades e é realizada uma planilha com as demandas de todos.	INSTITUIÇÃO COMPROMETIDA PROCEDIMENTO	COMPROMETIMENTO INSTITUCIONAL ORGANIZAÇÃO
5	Fundamental. É necessário oferecer cursos com frequência. Por dois anos mantive minhas atividades no campus de SLS e senti falhas da instituição. Tive que optar por muitos cursos ead de outras instituições para poder me capacitar. A chefia envia por email no final de ano a lista anterior e é solicitado atualização da mesma.	INSTITUIÇÃO INCENTIVA PROCEDIMENTO	INCENTIVO ORGANIZAÇÃO
6	Acho que a responsabilidade da Furg é grande, sobre tudo na elaboração e	INSTITUIÇÃO COMPROMETIDA	COMPROMETIMENTO

	cumprimento, porém não exercida plenamente na prática. Sim, anualmente.		INSTITUCIONAL
7	A FURG estruturou um programa para atendimento aos interesses dos TAES nas áreas de interesse para a capacitação, que é emitido anualmente, pelas demandas dos TAES. Na medida do possível também são oferecidos cursos presenciais e EAD, nesta última modalidade que beneficia bastante os servidores dos Campus fora da sede. No geral percebemos que a FURG proporciona condições tanto para a qualificação quanto para a capacitação. Como no Campus SLS, somente temos 04 servidores lotados, as demandas são definidas pelas 04 servidores e após encaminhadas pelo sistema para a PROGEP.	INSTITUIÇÃO COMPROMETIDA PROCEDIMENTO INSTITUIÇÃO INCENTIVA	COMPROMETIMENTO INSTITUCIONAL INCENTIVO ORGANIZAÇÃO
8	Acho que a FURG cumpre com suas responsabilidades, buscando sempre oferecer cursos para os servidores técnicos administrativos. Bom todos os anos o coordenador da minha unidade pergunta para mim e para os outros colegas quais são os cursos que pretendemos realizar para inserir na demanda.	INSTITUIÇÃO COMPROMETIDA PROCEDIMENTO	COMPROMETIMENTO INSTITUCIONAL ORGANIZAÇÃO
9	Sem resposta Conversando e necessidade de aperfeiçoamento dos servidores		
10	Ela é essencial. A universidade tem, em sua missão, dentre outros objetivos de suma importância social, a função de promover a capacitação e o desenvolvimento humano de seus servidores. Para que isso aconteça é necessário um olhar cuidadoso e criterioso sobre um dos instrumentos que asseguram esses direitos aos servidores, no caso em questão aqui, sobre o PCCTAE. Através de uma listagem elaborada pelos integrantes do setor e encaminhada a unidade responsável na PROGEP.	INSTITUIÇÃO INCENTIVA PROCEDIMENTO	INCENTIVO ORGANIZAÇÃO
11	Não tenho como opinar ainda sobre o esse assunto, eis que só estou na FURG a dois anos. Nós realizamos os cursos de capacitação na nossa unidade conforme a necessidade do setor em que estamos inseridos.		
12	Se a universidade apoia o desenvolvimento educativo geral (docentes, discentes), pq não apoiar os TAES?	PROCEDIMENTO	ORGANIZAÇÃO

	em reuniões com a participação dos servidores para verificação das demandas de interesse.		
13	Acredito que seja muito importante pois é uma forma de nos atualizarmos e também para a progressão funcional É feito um levantamento de todos os cursos que os funcionários tem por objetivo realizarem.	INSTITUIÇÃO INCENTIVA PROCEDIMENTO	INCENTIVO ORGANIZAÇÃO
14	Acho adequada. Reunião anual com todos os técnicos e a direção.	PROCEDIMENTO	ORGANIZAÇÃO

ECh	DSC - DESENVOLVIMENTO DAS POLÍTICAS DE FORMAÇÃO PARA OS TAE PELA FURG
<p>A instituição demonstra-se bem envolvida, buscando sempre a oferta de cursos de capacitação para o servidores.</p> <p>A chefia questiona que curso que seria necessário ou que teríamos vontade de fazer.</p> <p>atua como parceira no estabelecimento de um plano produtivo e que gratifique os avanços e a atuação do pessoal técnico.</p> <p>Os cursos que serão oferecidos são informados diretamente pela PROGEP.</p> <p>Acho que é de extrema importância, pois cada região e local é específico e talvez o que seja bom para outra Universidade de outro lugar, não seja o que nós precisamos.</p> <p>Passa uma lista com as que já existem de ano anterior e pode-se acrescentar alguma que queira.</p> <p>Nos últimos anos temos observado avanços com relação a disponibilização de ações neste sentido.</p> <p>Anualmente somos inqueridos a respeito das nossas necessidades e é realizada uma planilha com as demandas de todos.</p> <p>É necessário oferecer cursos com frequência. Per dois anos mantive minhas atividades no campus de SLS e senti falhas da instituição. Tive que optar por muitos cursos ead de outras instituições para poder me capacitar.</p>	<p>A universidade tem, em sua missão, a função de promover a capacitação e o desenvolvimento humano de seus servidores.</p> <p>a responsabilidade da Furg é grande, sobre tudo na elaboração e cumprimento, porém não exercida plenamente na prática</p> <p>Para que isso aconteça é necessário um olhar cuidadoso e criterioso sobre um dos instrumentos que asseguram esses direitos aos servidores, no caso em questão aqui, sobre o PCCTAE</p> <p>Acho que a FURG cumpre com suas responsabilidades</p> <p>atua como parceira no estabelecimento de um plano produtivo e que gratifique os avanços e a atuação do pessoal técnico.</p> <p>No geral percebemos que a FURG proporciona condições tanto para a qualificação quanto para a capacitação.</p> <p>demonstra-se bem envolvida, buscando sempre a oferta de cursos de capacitação para o servidores.</p> <p>Nos últimos anos temos observado avanços com relação a disponibilização de ações neste sentido</p> <p>Anualmente somos inqueridos a respeito das nossas necessidades, em reuniões com a participação dos servidores</p> <p>A chefia questiona</p>

<p>A chefia envia por email no final de ano a lista anterior e é solicitado atualização da mesma.</p> <p>a responsabilidade da Furg é grande, sobre tudo na elaboração e cumprimento, porém não exercida plenamente na prática.</p> <p>Na medida do possível também são oferecidos cursos presenciais e EAD, nesta última modalidade que beneficia bastante os servidores dos Campus fora da sede. No geral percebemos que a FURG proporciona condições tanto para a qualificação quanto para a capacitação.</p> <p>as demandas são definidas pelas 04 servidores e após encaminhadas pelo sistema para a PROGEP.</p> <p>Acho que a FURG cumpre com suas responsabilidades, buscando sempre oferecer cursos para os servidores técnicos administrativos.</p> <p>todos os anos o coordenador da minha unidade pergunta para mim e para os outros colegas quais são os cursos que pretendemos realizar para inserir na demanda.</p> <p>A universidade tem, em sua missão, a função de promover a capacitação e o desenvolvimento humano de seus servidores. Para que isso aconteça é necessário um olhar cuidadoso e criterioso sobre um dos instrumentos que asseguram esses direitos aos servidores, no caso em questão aqui, sobre o PCCTAE.</p> <p>Através de uma listagem elaborada pelos integrantes do setor e encaminhada a unidade responsável na PROGEP.</p> <p>em reuniões com a participação dos servidores para verificação das demandas de interesse.</p> <p>Acredito que seja muito importante pois é uma forma de nos atualizarmos e também para a progressão funcional</p> <p>É feito um levantamento de todos os cursos que os funcionários tem por objetivo realizarem.</p> <p>Reunião anual com todos os técnicos e a direção.</p>	<p>Passa uma lista</p> <p>envia por email no final de ano a lista anterior e é solicitado atualização da mesma.</p> <p>as demandas são definidas pelas servidores e após encaminhadas pelo sistema para a PROGEP</p> <p>É necessário oferecer cursos com frequência</p> <p>Na medida do possível também são oferecidos cursos presenciais e EAD, nesta última modalidade que beneficia bastante os servidores dos Campus fora da sede.</p> <p>pois cada região e local é específico e talvez o que seja bom para outra Universidade de outro lugar, não seja o que nós precisamos.</p>
--	--

DSC2 - DESENVOLVIMENTO DAS POLITICAS DE FORMAÇÃO PARA OS TAE PELA FURG

A universidade tem, em sua missão, a função de promover a capacitação e o desenvolvimento humano de seus servidores. A responsabilidade da FURG é grande, sobre tudo na elaboração e cumprimento, porém não exercida plenamente na prática. Para que isso aconteça é necessário um olhar cuidadoso e criterioso sobre um dos instrumentos que asseguram esses direitos aos servidores, no caso em questão aqui, sobre o PCCTAE. Acho que a FURG cumpre com suas responsabilidades, atua como parceira no estabelecimento de um plano produtivo e que gratifique os avanços e a atuação do pessoal técnico. No geral percebemos que a FURG proporciona condições tanto para a qualificação quanto para a capacitação, demonstra-se bem envolvida, buscando sempre a oferta de cursos de capacitação para os servidores. Nos últimos anos temos observado avanços com relação a disponibilização de ações neste sentido. Anualmente somos inqueridos a respeito das nossas necessidades, em reuniões com a participação dos servidores a chefia questiona, passa uma lista, envia por email no final de ano a lista anterior e é solicitado atualização da mesma. Aas demandas são definidas pelos servidores e após encaminhadas pelo sistema para a PROGEP. É necessário oferecer cursos com frequência. Na medida do possível também são oferecidos cursos presenciais e EAD, nesta última modalidade que beneficia bastante os servidores dos Campus fora da sede, pois cada região e local é específico e talvez o que seja bom para outra Universidade de outro lugar, não seja o que nós precisamos.

QUESTIONAMENTO SOBRE AS EXPERIÊNCIAS DE FORMAÇÃO VIVENCIADAS

- Como aconteceram suas experiências de capacitação enquanto servidor da FURG?
- Relate também sua experiência como aluno do curso de capacitação na modalidade EaD ofertado pela FURG?

	ECh	IC	AC
1	Foram experiências boas. Os cursos em geral agregaram bons conhecimentos, que foram de grande valia para nos qualificar na realização de nossas atividades de trabalho. A experiência foi muito boa. O curso mostrou-se bem organizado, inclusive na página de internet do ambiente EaD. Vale destacar que a modalidade à distância torna-se mais flexível em relação aos horários para realizar as atividades do curso.	EXPERIENCIA POSITIVA CONHECIMENTO/APRENDIZADO AVA CARACTERÍSTICAS DA EAD	CRESCIMENTO PROFISSIONAL EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
2	O curso de capacitação à distância ficou aquém das minhas expectativas. O curso presencial que faço agora é realmente muito bom, e acrescenta muito a minha área de atuação. Eu não consegui aproveitar muito do curso. não houve integração entre os		

	participantes.		
3	Vi a divulgação dos cursos na página da FURG e me inscrevi Eu particularmente não gosto de curso EAD porque acho que sempre falta o contato aluno/professores, mas esse curso que eu fiz EAD consegui ter bastante aproveitamento , mas deve-se levar em conta que sou graduada na área do curso em questão (arquivologia).	EXPERIENCIA POSITIVA	CRESCIMENTO PROFISSIONAL
4	Tive algumas ao longo da carreira e sempre por minha iniciativa, não podendo realizar mais apenas pela falta de condições práticas, tendo em vista que por vários períodos, ou melhor, na maior parte do tempo dos meus últimos 20 anos de serviço atuei como único servidor da unidade de lotação. Achei bastante interessante e me auxiliou de alguma forma na organização de documentos da unidade.	CONHECIMENTO/APRENDIZADO	CRESCIMENTO PROFISSIONAL
5	Boas. Bom. As atividades foram realizadas pelo moodle, fácil acesso e interface simples.	AVA	EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
6	Ocorreram tanto em cursos presenciais como cursos online. Foi uma boa experiência, pois o curso contou com várias etapas presenciais e também em ambientes virtuais.	EXPERIENCIA POSITIVA	CRESCIMENTO PROFISSIONAL
7	Até agora foram ótimas. Como já é o segundo curso EAD que faço na FURG, pois cursei Administração EAD também, percebo que entre as Universidades que mantive contato, a estrutura EAD da FURG é bem mais qualificada que as demais.	EXPERIENCIA POSITIVA	CRESCIMENTO PROFISSIONAL
8	Eu realizei dois cursos pela FURG, o de Atualização em Informática para Servidores e Técnicas de Arquivos, gostei dos dois, foram bons conhecimentos adquiridos , hoje estou fazendo o de Inglês Básico e também estou aprendendo bastante. Realizei o de Técnicas de Arquivos, gostei muito, aprendi muito também.	CONHECIMENTO/APRENDIZADO	CRESCIMENTO PROFISSIONAL
9	Além de novos conhecimentos, experiências e novos contatos com servidores. No 1º momento, um pouco de dificuldade, depois normal.	CONHECIMENTO/APRENDIZADO	CRESCIMENTO PROFISSIONAL
10	Poucos cursos ofertados pela universidade, a maioria dos que fiz foram buscados por minha conta em outros órgãos e instituições (a maioria EAD).		

	<p>Acredito que isso se deva ao fato de que estou trabalhando fora de sede Carreiros, o que inviabiliza a minha participação nos excelentes cursos e atividades lá ofertadas. No último semestre de 2016 houve um esforço maior da universidade em ofertar cursos de capacitação também nos Campi fora da sede, considero isso positivo, mas creio que essa preocupação deva ser constante e aperfeiçoada. Considerei o curso para mim, dentro das funções que desempenho, desinteressante e nada proveitoso.</p>		
11	<p>Gostei muito dos cursos que realizei até agora na FURG envolvendo a capacitação, isto porque foi de extrema importância para aplicar na prática do nosso dia a dia de trabalho.</p> <p>Foi muito bom ter realizado o curso de capacitação na modalidade EAD, pois nem sempre conseguimos tempo para concilarmos as atividades do trabalho com as da vida particular nesse sentido consegui me dedicar ao curso em tempo integral fazendo com que o aprendizado fosse bem consolidado ao final do curso.</p>	<p>EXPERIENCIA POSITIVA</p> <p>CONHECIMENTO/APRENDIZADO</p> <p>CARACTERÍSTICAS DA EAD</p>	<p>CRESCIMENTO PROFISSIONAL</p> <p>EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA</p>
12	<p>Através de cursos, foram bem positivas.</p> <p>Acho que o curso foi válido pois agregou conhecimentos que eu não tinha anteriormente.</p>	<p>EXPERIENCIA POSITIVA</p> <p>CONHECIMENTO/APRENDIZADO</p>	<p>CRESCIMENTO PROFISSIONAL</p> <p>EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA</p>
13	<p>Foram muitos produtivos e também a relação com os outros colegas de outras unidades e de alguma forma também aprendemos um pouco mais sobre o funcionamento das outras unidades.</p> <p>Foi muito interessante, trabalhar na plataforma moodle foi muito bom.</p>	<p>EXPERIENCIA POSITIVA</p> <p>CONHECIMENTO/APRENDIZADO</p> <p>AVA</p>	<p>CRESCIMENTO PROFISSIONAL</p> <p>EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA</p>
14	<p>Foram positivas e superaram as expectativas. Tem muitas oportunidades de qualificação.</p> <p>Gostei da proposta da capacitação, bem dinâmica. Teve um nivelamento inicial no Moodle. O acompanhamento na realização das atividades, chats e o feedbacks constantes foram significativos para o sucesso da realização do curso.</p>	<p>EXPERIENCIA POSITIVA</p> <p>AVA</p> <p>CARACTERÍSTICAS DA EAD</p>	<p>CRESCIMENTO PROFISSIONAL</p> <p>EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA</p>

ECh	DSC - AS EXPERIÊNCIAS DE FORMAÇÃO VIVENCIADAS
<p>Foram experiências boas. Os cursos em geral agregaram bons conhecimentos, que foram de grande valia para nos qualificar na realização de nossas atividades de trabalho.</p> <p>A experiência foi muito boa. O curso mostrou-se bem organizado, inclusive na página de internet do ambiente EaD. Vale destacar que a modalidade à distância torna-se mais flexível em relação aos horários para realizar as atividades do curso.</p> <p>esse curso que eu fiz EAD consegui ter bastante aproveitamento,</p> <p>Achei bastante interessante e me auxiliou de alguma forma na organização de documentos da unidade.</p> <p>As atividades foram realizadas pelo moodle, fácil acesso e interface simples.</p> <p>Foi uma boa experiência, pois o curso contou com várias etapas presenciais e também em ambientes virtuais.</p> <p>Até agora foram ótimas.</p> <p>foram bons conhecimentos adquiridos,</p> <p>Além de novos conhecimentos, experiências e novos contatos com servidores.</p> <p>Gostei muito dos cursos que realizei até agora na FURG</p> <p>isto porque foi de extrema importância para aplicar na prática do nosso dia a dia de trabalho.</p> <p>Foi muito bom ter realizado o curso de capacitação na modalidade EAD, nem sempre conseguimos tempo para concilhamos as atividades do trabalho com as da vida particular. consegui me dedicar ao curso em tempo integral fazendo com que o aprendizado fosse bem consolidado ao final do curso.</p> <p>foram bem positivas.</p> <p>o curso foi válido pois agregou conhecimentos que eu não tinha anteriormente.</p> <p>Foram muitos produtivos e também a relação com os outros colegas de</p>	<p>Foram experiências boas.</p> <p>positivas e superaram as expectativas</p> <p>Gostei muito dos cursos que realizei até agora na FURG</p> <p>em geral agregaram bons conhecimentos, que foram de grande valia para nos qualificar na realização de nossas atividades de trabalho</p> <p>Além de novos conhecimentos, experiências e novos contatos com servidores.</p> <p>esse curso que eu fiz EAD consegui ter bastante aproveitamento</p> <p>Gostei da proposta da capacitação, bem dinâmica.</p> <p>O curso mostrou-se bem organizado, inclusive na página de internet do ambiente EaD</p> <p>As atividades foram realizadas pelo moodle, fácil acesso e interface simples.</p> <p>Teve um nivelamento inicial.</p> <p>fácil acesso e interface simples</p> <p>trabalhar na plataforma moodle foi muito bom</p> <p>Vale destacar que a modalidade à distância torna-se mais flexível em relação aos horários para realizar as atividades do curso.</p> <p>nem sempre conseguimos tempo para concilhamos as atividades do trabalho com as da vida particular</p> <p>Foi muito bom ter realizado o curso de capacitação na modalidade EAD</p> <p>O acompanhamento na realização das atividades, chats e o feedbacks constantes foram significativos para o sucesso da realização do curso.</p> <p>consegui me dedicar ao curso em tempo integral fazendo com que o aprendizado fosse bem consolidado ao final do curso.</p> <p>agregou conhecimentos que eu não tinha anteriormente</p> <p>isto porque foi de extrema importância para aplicar na prática do nosso dia a dia</p> <p>auxiliou na organização de documentos da unidade.</p>

<p>outras unidades e de alguma forma também aprendemos um pouco mais sobre o funcionamento das outras unidades.</p> <p>Foi muito interessante, trabalhar na plataforma moodle foi muito bom.</p> <p>Foram positivas e superaram as expectativas. Tem muitas oportunidades de qualificação.</p> <p>Gostei da proposta da capacitação, bem dinâmica. Teve um nivelamento inicial no Moodle. O acompanhamento na realização das atividades, chats e o feedbacks constantes foram significativos para o sucesso da realização do curso.</p>	<p>e de alguma forma também aprendemos um pouco mais sobre o funcionamento das outras unidades.</p>
---	---

DSC3 - AS EXPERIÊNCIAS DE FORMAÇÃO VIVENCIADAS

Foram experiências boas, positivas e superaram as expectativas. Gostei muito dos cursos que realizei até agora na FURG. Em geral agregaram bons conhecimentos, que foram de grande valia para nos qualificar na realização de nossas atividades de trabalho. Além de novos conhecimentos, experiências e novos contatos com servidores. Esse curso que eu fiz EAD consegui ter bastante aproveitamento, gostei da proposta da capacitação, bem dinâmica. O curso mostrou-se bem organizado, inclusive na página de internet do ambiente EaD. As atividades foram realizadas pelo moodle, teve um nivelamento inicial, fácil acesso e interface simples. Trabalhar na plataforma moodle foi muito bom. Vale destacar que a modalidade à distância torna-se mais flexível em relação aos horários para realizar as atividades do curso, pois nem sempre conseguimos tempo para concilhamos as atividades do trabalho com as da vida particular. Foi muito bom ter realizado o curso de capacitação na modalidade EAD, o acompanhamento na realização das atividades, chats e feedbacks constantes foram significativos para o sucesso da realização do curso. Consegui me dedicar em tempo integral fazendo com que o aprendizado fosse bem consolidado ao final do curso. Agregou conhecimentos que eu não tinha anteriormente. Isto porque foi de extrema importância para aplicar na prática do nosso dia a dia, auxiliou na organização de documentos da unidade, e de alguma forma também aprendemos um pouco mais sobre o funcionamento das outras unidades.

QUESTIONAMENTO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO VIVENCIADA E AS ATIVIDADES LABORAIS COTIDIANAS

- Como você entende que o processo de formação neste curso influenciou na sua prática profissional cotidiana?

	ECh	IC	AC
1	Ajudou esclarecendo algumas dúvidas que surgiam durante as minhas atribuições. Além disso, elucidou algumas coisas que eu fazia sem saber, sem ter sentido e agora sei por que eu fazia.	CONHECIMENTO ESPECIALIZADO ESCLARECIMENTO	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
2	Não influenciou. Fiz o curso por curiosidade, para ter um pouco mais de informação sobre uma área que está relacionada a minha área de atuação, mas que não faz parte do meu cotidiano na universidade.	CURIOSIDADE	CONHECIMENTO EMPÍRICO
3	Influenciou para ter uma ideia de com os outros colegas de outras áreas trabalham, porque na minha maneira de fazer as coisas não houve influência.	CONHECIMENTO ESPECIALIZADO	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
4	Apenas no sentido de ter um maior conhecimento do assunto, pois ainda na prática temos que receber a visita do pessoal do Arquivo Geral para a definição de quais documentos devem ser destinados ao mesmo e quais devem permanecer na nossa Unidade.	ESCLARECIMENTO	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
5	Fiz metade do curso de Arquivologia, mas não consegui concluir, foi bom para lembrar detalhes.	ESCLARECIMENTO	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
6	Esse curso foi muito importante para tomarmos conhecimento das práticas do Assentamento Funcional Digital, que precisa ser implantado na Universidade.	CONHECIMENTO ESPECIALIZADO	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
7	O de Arquivo possibilitou o esclarecimento de dúvidas no cotidiano do trabalho.	ESCLARECIMENTO	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
8	Como eu trabalho no setor financeiro e produzimos muitos documentos, me ajudou a desenvolver uma melhor técnica de arquivá-los	NOVOS PROCEDIMENTOS	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
9	Novos conhecimentos e novas práticas	NOVOS PROCEDIMENTOS	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
10	Não, não influenciou em nada.		FORMAÇÃO PROFISSIONAL
11	Depois do curso consegui por em prática todos os conhecimentos adquiridos ao longo do curso o que facilitou e muito o meu cotidiano, eis que consigo me organizar melhor.	CONHECIMENTO ESPECIALIZADO	FORMAÇÃO PROFISSIONAL

12	Sim, em função dos conhecimentos técnicos adquiridos.	CONHECIMENTO ESPECIALIZADO	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
13	Foi importante, pois aprendi sobre documentações do dia-a-dia.	CONHECIMENTO ESPECIALIZADO	FORMAÇÃO PROFISSIONAL
14	Totalmente, pois ampliou os conhecimentos em relação as atividades que eu desenvolvo junto a FURG. Esclareceu pontos sobre a administração pública, pois fazia pouco tempo que eu tinha sido contratada e sobre a gestão documental, protocolo. Dentro do curso foram trabalhados vários módulos. Todos foram muito bons mas o da Lei de Acesso à Informação (Lei 12.527/2011) foi a "cereja do bolo" deu um novo olhar sobre o papel das instituições públicas e a postura dos servidores.	NOVOS PROCEDIMENTOS CONHECIMENTO ESPECIALIZADO ESCLARECIMENTO	FORMAÇÃO PROFISSIONAL

IAD 2

ECh	DSC - RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO VIVENCIADA E AS ATIVIDADES LABORAIS COTIDIANAS
<p>Ajudou esclarecendo algumas dúvidas que surgiam durante as minhas atribuições. Além disso, elucidou algumas coisas que eu fazia sem saber, sem ter sentido e agora sei por que eu fazia.</p> <p>Fiz o curso por curiosidade, para ter um pouco mais de informação sobre uma área que está relacionada a minha área de atuação, para ter uma ideia de com os outros colegas de outras áreas trabalham, no sentido de ter um maior conhecimento do assunto, foi bom para relembrar detalhes.</p> <p>Esse curso foi muito importante para tomarmos conhecimento das práticas de Assentamento Funcional Digital, que precisa ser implantado na Universidade, possibilitou o esclarecimento de dúvidas no cotidiano do trabalho, produzimos muitos documentos, me ajudou a desenvolver uma melhor técnica de arquivá-los</p> <p>Novos conhecimentos e novas práticas</p> <p>Depois do curso consegui por em prática todos os conhecimentos adquiridos ao longo do curso o que facilitou e muito o meu cotidiano, eis que consigo me organizar</p>	<p>Dentro do curso foram trabalhados vários módulos. Todos foram muito bons no sentido de ter</p> <p>Novos conhecimentos e novas práticas</p> <p>foi muito importante para tomarmos conhecimento das práticas e para ter uma ideia de como os outros colegas de outras áreas trabalham,</p> <p>deu um novo olhar sobre o papel das instituições públicas e a postura dos servidores.</p> <p>Ajudou esclarecendo algumas dúvidas que surgiam durante as minhas atribuições</p> <p>possibilitou o esclarecimento de dúvidas no cotidiano do trabalho</p> <p>Esclareceu pontos sobre a administração pública, e sobre a gestão documental, protocolo</p> <p>Além disso, elucidou algumas coisas que eu fazia sem saber, sem ter sentido e agora sei por que eu fazia.</p> <p>aprendi sobre documentações do dia-a-dia</p>

<p>melhor. em função dos conhecimentos técnicos adquiridos. pois aprendi sobre documentações do dia-a-dia. e ampliou os conhecimentos em relação as atividades que eu desenvolvo junto a FURG. Esclareceu pontos sobre a administração pública, e sobre a gestão documental, protocolo. Dentro do curso foram trabalhados vários módulos. Todos foram muito bons deu um novo olhar sobre o papel das instituições públicas e a postura dos servidores.</p>	<p>ampliou os conhecimentos em relação as atividades que eu desenvolvo junto a FURG Pois produzimos muitos documentos, me ajudou a desenvolver uma melhor técnica de arquivá-los Depois do curso consegui por em prática todos os conhecimentos adquiridos ao longo do curso o que facilitou e muito o meu cotidiano, eis que consigo me organizar melhor. em função dos conhecimentos técnicos adquiridos.</p>
<p>DSC4 - RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO VIVENCIADA E AS ATIVIDADES LABORAIS COTIDIANAS</p>	
<p>Dentro do curso foram trabalhados vários módulos. Todos foram muito bons no sentido de ter novos conhecimentos e novas práticas. Foi muito importante para tomarmos conhecimento das práticas e para ter uma ideia de como os outros colegas de outras áreas trabalham, deu um novo olhar sobre o papel das instituições públicas e a postura dos servidores. Ajudou esclarecendo algumas dúvidas que surgiam durante as minhas atribuições, possibilitou o esclarecimento de dúvidas no cotidiano do trabalho, esclareceu pontos sobre a administração pública, e sobre a gestão documental, protocolo. Além disso, elucidou algumas coisas que eu fazia sem saber, sem ter sentido e agora sei por que eu fazia. Aprendi sobre documentações do dia-a-dia e ampliou os conhecimentos em relação as atividades que eu desenvolvo junto a FURG, pois produzimos muitos documentos, me ajudou a desenvolver uma melhor técnica de arquivá-los. Depois do curso consegui por em prática todos os conhecimentos adquiridos ao longo do curso o que facilitou e muito o meu cotidiano, eis que consigo me organizar melhor em função dos conhecimentos técnicos adquiridos.</p>	

QUESTIONAMENTOS SOBRE A EXPERIÊNCIA DE FORMAÇÃO MEDIADA PELA EaD

- Você percebe que houve vantagens do curso de capacitação EaD que você participou com relação à outros cursos de capacitação presenciais?
- Você se sente motivado a participar de outros cursos na modalidade EaD? Por qual motivo?

	ECh	IC	AC
1	A vantagem é em função de ser mais maleável em relação aos horários, por não ter aquele horário presencial para cumprir.	VANTAGENS DA EAD	COMPARAÇÃO COM A MODALIDADE PRESENCIAL

	Sim. Devido a boa experiência que tive na realização do primeiro curso.	BOA EXPERIENCIA	PRINCÍPIOS E PARTICULARIDADES DA EAD
2	Não. Eu prefiro fazer cursos presenciais. Não. Nos cursos a interação com os colegas e a troca de experiências, mesmo que não diretamente relacionadas à temática é muito importante. Nesse curso EaD não ouve nenhum tipo de troca.	DIFICULDADE	COMPARAÇÃO COM A MODALIDADE PRESENCIAL PRINCÍPIOS E PARTICULARIDADES DA EAD
3	Não, porque como já mencionei não sou adepta desse estilo de curso. Sim, apenas se for necessário para agregar na minha Progressão Funcional. Se houver a possibilidade de escolha entre um curso presencial e EAD, com certeza opto pelo presencial.	DIFICULDADE	COMPARAÇÃO COM A MODALIDADE PRESENCIAL PRINCÍPIOS E PARTICULARIDADES DA EAD
4	Não, particularmente porque senti alguma dificuldade em manusear a ferramenta disponibilizada naquele momento. Acredito que atualmente devemos ter outras ferramentas a disposição e/ou a mesma plataforma já com algumas adequações que se mostraram necessárias ao longo destes últimos anos.	DIFICULDADE	COMPARAÇÃO COM A MODALIDADE PRESENCIAL PRINCÍPIOS E PARTICULARIDADES DA EAD
5	Sim, visto que quando participei do curso de Ordenação estava lotada no campus de SLS. Sim. Tenho por hábito fazer cursos EAD mesmo sem estarem envolvidos com a FURG.	BOA EXPERIENCIA	PRINCÍPIOS E PARTICULARIDADES DA EAD
6	Sim, neste curso em especial porque contamos com a tutoria de outras instituições, que tinham conhecimento técnico necessário para apresentar o AFD. Sim, pois acredito que além das vantagens que o curso trás, não há o afastamento das atividades.		COMPARAÇÃO COM A MODALIDADE PRESENCIAL PRINCÍPIOS E PARTICULARIDADES DA EAD
7	Eu pessoalmente me sinto muito a vontade em participar dos Cursos EAD, pois como já tive várias experiências neste sentido, considero como uma ferramenta de aprendizado bastante eficaz, me arriscaria até a dizer que muitas vezes mais eficaz que os cursos presenciais. Sim. Pelos motivos acima além de permitir maior acesso a cursos e autonomia	BOA EXPERIENCIA VANTAGENS DA EAD	COMPARAÇÃO COM A MODALIDADE PRESENCIAL PRINCÍPIOS E PARTICULARIDADES DA EAD

	de horário de estudo.		
8	Bom acho que a vantagem de um curso EaD é que não tem a necessidade de pedir afastamento do trabalho para realizar o curso. Sim. O motivo seria que eu poderia realizar o curso sem ter que pedir afastamento do trabalho, assim não ficaria sobre carregada, pois num curso presencial eu tenho que deixar o trabalho para estar no curso, e depois eu tenho que realizar o meu serviço que não fiz durante o período do curso naquele dia.	VANTAGENS DA EAD	COMPARAÇÃO COM A MODALIDADE PRESENCIAL PRINCÍPIOS E PARTICULARIDADES DA EAD
9	Foi a 1ª experiência, mas ainda acho que o presencial é mais importante. Talvez. Só se fosse a nível de Mestrado, pois interessa na minha carreira aqui na FURG.	DIFICULDADE	PRINCÍPIOS E PARTICULARIDADES DA EAD
10	Não, nenhuma. Sim, pela facilidade de acesso e igualdade com que todos terão acesso aos recursos. disponibilizados, independentemente do Campi onde atue, seja ele sede ou qualquer outro da universidade.	VANTAGENS DA EAD	COMPARAÇÃO COM A MODALIDADE PRESENCIAL PRINCÍPIOS E PARTICULARIDADES DA EAD
11	Sim, só pelo fato de eu realizar o curso a qualquer hora do dia não interferindo no meu dia a dia. Sim, pela comodidade e pelo aproveitamento do tempo para dedicação aos estudos.	VANTAGENS DA EAD	COMPARAÇÃO COM A MODALIDADE PRESENCIAL
12	Não percebo, ambos exigem a mesma dedicação. Sim. Capacitações são sempre positivas.	BOA EXPERIENCIA	PRINCÍPIOS E PARTICULARIDADES DA EAD
13	Uma vantagem foi em relação ao tempo, pois é mais flexível. Sim. Pois aprendi a trabalhar no meu tempo e ser mais disciplinada.	VANTAGENS DA EAD BOA EXPERIENCIA	COMPARAÇÃO COM A MODALIDADE PRESENCIAL PRINCÍPIOS E PARTICULARIDADES DA EAD
14	Na FURG só fiz curso EAD e gostei muito. Já fiz vários cursos presenciais, mas a diferença para o EAD é o comprometimento com esse formato. Tem que ter dedicação e gestão do tempo para atender as demandas e atividades propostas, com responsabilidade e qualidade. Quanto as dúvidas surgidas essas foram sempre sanadas nos fóruns. Sim. Praticidade, dinamismo, aprendizagem e não interfere nas atividades	BOA EXPERIENCIA VANTAGENS DA EAD	COMPARAÇÃO COM A MODALIDADE PRESENCIAL PRINCÍPIOS E PARTICULARIDADES DA EAD

desenvolvidas no meu local de trabalho, pois posso fazer a gestão do seu tempo. Pode acessar o curso a qualquer hora e lugar. Não existe barreira.		
--	--	--

ECh	DSC - A EXPERIÊNCIA DE FORMAÇÃO MEDIADA PELA EaD
A vantagem é em função de ser mais maleável em relação aos horários, por não ter aquele horário presencial para cumprir.	gostei muito Devido a boa experiência que tive na realização do primeiro curso
Devido a boa experiência que tive na realização do primeiro curso.	aprendi a trabalhar no meu tempo e ser mais disciplinada
não houve nenhum tipo de troca.	Capacitações são sempre positivas
apenas se for necessário para agregar na minha Progressão Funcional.	me sinto muito a vontade em participar dos Cursos EAD,
senti alguma dificuldade em manusear a ferramenta disponibilizada naquele momento.	Tenho por hábito fazer cursos EAD mesmo sem estarem envolvidos com a FURG.
Tenho por hábito fazer cursos EAD mesmo sem estarem envolvidos com a FURG.	considero como uma ferramenta de aprendizado bastante eficaz
acredito que além das vantagens que o curso trás, não há o afastamento das atividades.	A vantagem
me sinto muito a vontade em participar dos Cursos EAD,	foi em relação ao tempo
considero como uma ferramenta de aprendizado bastante eficaz.	pela comodidade e pelo aproveitamento do tempo para dedicação aos estudos
não tem a necessidade de pedir afastamento do trabalho para realizar o curso.	pois é mais flexível
O motivo seria que eu poderia realizar o curso sem ter que pedir afastamento do trabalho, assim não ficaria sobre carregada, pois num curso presencial eu tenho que deixar o trabalho para estar no curso	pelo fato de eu realizar o curso a qualquer hora do dia
se fosse a nível de Mestrado, pois interessa na minha carreira aqui na FURG.	acredito que além das vantagens que o curso trás,
pela facilidade de acesso e igualdade com que todos terão acesso aos recursos. disponibilizados, independentemente do Campi onde atue, seja ele sede ou qualquer outro da universidade.	não tem a necessidade de pedir afastamento do trabalho para realizar o curso
é pelo fato de eu realizar o curso a qualquer hora do dia não interferindo no meu dia a dia.	pela facilidade de acesso e igualdade com que todos terão acesso aos recursos. disponibilizados, independentemente do Campi onde atue, seja ele sede ou qualquer outro da universidade.
pela comodidade e pelo aproveitamento do tempo para dedicação aos estudos.	num curso presencial eu tenho que deixar o trabalho para estar no curso
Capacitações são sempre positivas.	a diferença para o EAD é o comprometimento com esse formato. Tem que ter dedicação e gestão do tempo para atender as demandas e atividades propostas, com responsabilidade e qualidade.
vantagem foi em relação ao tempo, pois é mais flexível.	Praticidade, dinamismo, aprendizagem e não interfere nas atividades desenvolvidas no meu local de trabalho, pois posso fazer a gestão do
aprendi a trabalhar no meu tempo e ser mais disciplinada.	

<p>gostei muito. a diferença para o EAD é o comprometimento com esse formato. Tem que ter dedicação e gestão do tempo para atender as demandas e atividades propostas, com responsabilidade e qualidade. Praticidade, dinamismo, aprendizagem e não interfere nas atividades desenvolvidas no meu local de trabalho, pois posso fazer a gestão do seu tempo. Pode acessar o curso a qualquer hora e lugar. Não existe barreira.</p>	<p>seu tempo. Pode acessar o curso a qualquer hora e lugar. Não existe barreira.</p>
---	--

DSC 5 - A EXPERIÊNCIA DE FORMAÇÃO MEDIADA PELA EaD

Gostei muito devido a boa experiência que tive na realização do primeiro curso. Aprendi a trabalhar no meu tempo e ser mais disciplinada. Capacitações são sempre positivas, me sinto muito a vontade em participar dos Cursos EAD. Tenho por hábito fazer cursos EAD mesmo sem estarem envolvidos com a FURG, considero como uma ferramenta de aprendizado bastante eficaz. A vantagem foi em relação ao tempo, pela comodidade e pelo aproveitamento do tempo para dedicação aos estudos pois é mais flexível, pelo fato de eu realizar o curso a qualquer hora do dia, pela facilidade de acesso e igualdade com que todos terão acesso aos recursos. disponibilizados, independentemente do Campi onde atue, seja ele sede ou qualquer outro da universidade. Acredito que além das vantagens que o curso trás, não tem a necessidade de pedir afastamento do trabalho para realizar o curso. Num curso presencial eu tenho que deixar o trabalho para estar no curso. A diferença para o EAD é o comprometimento com esse formato. Tem que ter dedicação e gestão do tempo para atender as demandas e atividades propostas, com responsabilidade e qualidade. Praticidade, dinamismo, aprendizagem e não interfere nas atividades desenvolvidas no meu local de trabalho, pois posso fazer a gestão do seu tempo. Pode acessar o curso a qualquer hora e lugar. Não existe barreira.

APÊNDICE 3 - DISCURSOS PRODUZIDOS

APÊNDICE 3 - DISSERTAÇÃO LUCIANA MARTINEZ DUARTE - INSTRUMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS – SEGUNDA ETAPA

DSC	ECH	DSC - DESENVOLVIMENTO DAS POLÍTICAS DE FORMAÇÃO PARA OS TAE PELA FURG
DSC A	<p>O PCCTAE basicamente é o ordenamento e a estruturação de um plano de carreira para os técnicos das IFES brasileiras, dá a possibilidade de os servidores se capacitarem, e progredirem na Carreira, possibilitando o aumento de suas remunerações. Veio para complementar a lei 8.112/90, possibilitando o regramento necessário para que todos tenham as mesmas chances de progressão na carreira, além de incentivar a qualificação. O que sei, sei por colocar em prática, sempre que tenho dúvidas acesso ela, já li algumas vezes e releio quando acho necessário. Estimula os servidores a se capacitarem, qualificando-os para melhor realizarem as suas atividades e conseqüentemente atingirem as progressões do plano de carreira. Estabelece direitos e deveres, diretrizes, normas e princípios, entre outras coisas. Pelo menos é uma garantia aos TAE. Para que possamos nos mantermos motivados a permanecemos no cargo, em que trabalhamos, nós servidores técnicos administrativos temos um quadro de evolução salarial, que a cada um ano e meio temos um aumento salarial por progressão por mérito, e que podemos também ter até 3 progressões de nível salarial por capacitação devido a apresentação de certificados de realizações de cursos a cada um ano e meio, sendo que os cursos tem que estar previstos na Demanda de Capacitação da Unidade onde o servidor está lotado. Importante incentivo para o desenvolvimento profissional do servidor, desenvolvimento continuado, atualização de conhecimentos. Se não houvesse esse plano de carreira muitos dos profissionais já teriam procurado outros cargos. O considero de suma importância para a carreira dos servidores, para qualificação social e profissional, para garantir nossos direitos. O principal motivo é a motivação que os servidores têm em se aperfeiçoar, pois assim ele pode melhorar suas atividades que desenvolve no seu setor de trabalho, buscando satisfação pessoal e colaborando para melhor prestação do serviço. Uma conquista sem dúvida muito importante para os servidores públicos que ocupam esse cargo. Mas poderia ter outra forma para motivar os servidores a se</p>	<p>A universidade tem em sua missão, a função de promover a capacitação e o desenvolvimento humano de seus servidores. A responsabilidade da FURG é grande, sobre tudo na elaboração e cumprimento, porém não exercida plenamente na prática. Para que isso aconteça é necessário um olhar cuidadoso e criterioso sobre um dos instrumentos que asseguram esses direitos aos servidores, no caso em questão aqui, sobre o PCCTAE. O PCCTAE basicamente é o ordenamento e a estruturação de um plano de carreira para os técnicos das IFES brasileiras, dá a possibilidade de os servidores se capacitarem e progredirem na carreira, possibilitando o aumento de suas remunerações. Veio para complementar a lei 8.112/90, possibilitando o regramento necessário para que todos tenham as mesmas chances de progressão, além de incentivar a qualificação. Acho que a FURG atua como parceira no estabelecimento de um plano produtivo e que gratifique os avanços e a atuação do pessoal técnico. No geral percebemos que a FURG proporciona condições tanto para a qualificação quanto para a capacitação, demonstra-se bem envolvida, buscando sempre a oferta de cursos de capacitação para os servidores. Nos últimos anos temos observado avanços com relação a disponibilização de ações neste sentido. Anualmente somos inqueridos a respeito das nossas necessidades, em reuniões com a participação</p>

	<p>qualificarem, incentivar a atualização, promover a possibilidade de crescimento e reconhecimento profissional o que possibilita, entre outras coisas, melhoria na qualidade de vida dos servidores. A progressão é importante, mas deveria ter uma gestão mais efetiva para que os servidores que realizam uma determinada capacitação possam dar um retorno à Instituição e não ficar vinculado a progressão.</p>	<p>dos servidores a chefia questiona, passa uma lista, envia por email no final de ano a lista anterior e é solicitado atualização da mesma. As demandas são definidas pelos servidores e após encaminhadas pelo sistema para a PROGEP. É necessário oferecer cursos com frequência. Na medida do possível também são oferecidos cursos presenciais e EAD, nesta última modalidade que beneficia bastante os servidores dos Campus fora da sede</p>
DSC B	<p>A universidade tem, em sua missão, a função de promover a capacitação e o desenvolvimento humano de seus servidores. A responsabilidade da FURG é grande, sobre tudo na elaboração e cumprimento, porém não exercida plenamente na prática. Para que isso aconteça é necessário um olhar cuidadoso e criterioso sobre um dos instrumentos que asseguram esses direitos aos servidores, no caso em questão aqui, sobre o PCCTAE. Acho que a FURG cumpre com suas responsabilidades, atua como parceira no estabelecimento de um plano produtivo e que gratifique os avanços e a atuação do pessoal técnico. No geral percebemos que a FURG proporciona condições tanto para a qualificação quanto para a capacitação, demonstra-se bem envolvida, buscando sempre a oferta de cursos de capacitação para os servidores. Nos últimos anos temos observado avanços com relação a disponibilização de ações neste sentido. Anualmente somos inqueridos a respeito das nossas necessidades, em reuniões com a participação dos servidores a chefia questiona, passa uma lista, envia por email no final de ano a lista anterior e é solicitado atualização da mesma. As demandas são definidas pelos servidores e após encaminhadas pelo sistema para a PROGEP. É necessário oferecer cursos com frequência. Na medida do possível também são oferecidos cursos presenciais e EAD, nesta última modalidade que beneficia bastante os servidores dos Campus fora da sede, pois cada região e local é específico e talvez o que seja bom para outra Universidade de outro lugar, não seja o que nós precisamos.</p>	

DSC	ECH	DSC - AS EXPERIÊNCIAS DE FORMAÇÃO VIVENCIADAS POR MEIO DA EAD
DSC C	Foram experiências boas, positivas e superaram as expectativas. Gostei muito dos cursos que realizei até agora na FURG. Em geral agregaram bons conhecimentos, que	Foram experiências boas, positivas e em geral agregaram bons conhecimentos. Capacitações são

	<p>foram de grande valia para nos qualificar na realização de nossas atividades de trabalho. Além de novos conhecimentos, experiências e novos contatos com servidores. Esse curso que eu fiz EAD consegui ter bastante aproveitamento, gostei da proposta da capacitação, bem dinâmica. O curso mostrou-se bem organizado, inclusive na página de internet do ambiente EaD. As atividades foram realizadas pelo moodle, teve um nivelamento inicial, fácil acesso e interface simples. Trabalhar na plataforma moodle foi muito bom. Vale destacar que a modalidade à distância torna-se mais flexível em relação aos horários para realizar as atividades do curso, pois nem sempre conseguimos tempo para concilhamos as atividades do trabalho com as da vida particular. Foi muito bom ter realizado o curso de capacitação na modalidade EAD, o acompanhamento na realização das atividades, chats e feedbacks constantes foram significativos para o sucesso da realização do curso. Consegui me dedicar em tempo integral fazendo com que o aprendizado fosse bem consolidado ao final do curso. Agregou conhecimentos que eu não tinha anteriormente. Isto porque foi de extrema importância para aplicar na prática do nosso dia a dia, auxiliou na organização de documentos da unidade, e de alguma forma também aprendemos um pouco mais sobre o funcionamento das outras unidades.</p>	<p>sempre positivas, me sinto muito a vontade em participar dos Cursos EAD, considero como uma ferramenta de aprendizado bastante eficaz. Além de novos conhecimentos, experiências e novos contatos com servidores, esse curso que eu fiz EAD consegui ter bastante aproveitamento, gostei da proposta da capacitação, bem dinâmica. O curso mostrou-se bem organizado, inclusive na página de internet do ambiente EaD. As atividades foram realizadas pelo moodle, teve um nivelamento inicial, fácil acesso e interface simples. Trabalhar na plataforma moodle foi muito bom. Vale destacar que a modalidade à distância torna-se mais flexível em relação aos horários para realizar as atividades do curso. Nem sempre conseguimos tempo para concilhamos as atividades do trabalho com as da vida particular. Aprendi a trabalhar no meu tempo e ser mais disciplinada pelo fato de eu realizar o curso a qualquer hora do dia e pela facilidade de acesso pois todos terão acesso aos recursos. disponibilizados, independentemente do Campi onde atue. Foi muito bom ter realizado o curso de capacitação na modalidade EAD, o acompanhamento na realização das atividades, chats e feedbacks constantes foram significativos para o sucesso da realização do curso. Consegui me dedicar em tempo integral fazendo com que o aprendizado fosse bem consolidado ao final do curso. Agregou conhecimentos que eu não tinha anteriormente. Isto porque foi de extrema importância para aplicar na prática do nosso dia a dia</p>
DSC E	<p>Gostei muito devido a boa experiência que tive na realização do primeiro curso. Aprendi a trabalhar no meu tempo e ser mais disciplinada. Capacitações são sempre positivas, me sinto muito a vontade em participar dos Cursos EAD. Tenho por hábito fazer cursos EAD mesmo sem estarem envolvidos com a FURG, considero como uma ferramenta de aprendizado bastante eficaz. A vantagem foi em relação ao tempo, pela comodidade e pelo aproveitamento do tempo para dedicação aos estudos pois é mais flexível, pelo fato de eu realizar o curso a qualquer hora do dia, pela facilidade de acesso e igualdade com que todos terão acesso aos recursos. disponibilizados, independentemente do Campi onde atue, seja ele sede ou qualquer outro da universidade. Acredito que além das vantagens que o curso trás, não tem a necessidade de pedir afastamento do trabalho para realizar o curso. Num curso presencial eu tenho que deixar o trabalho para estar no curso. A diferença para o EAD é o comprometimento com esse formato. Tem que ter dedicação e gestão do tempo para atender as demandas e atividades propostas, com responsabilidade e qualidade. Praticidade, dinamismo, aprendizagem e não interfere nas atividades desenvolvidas no</p>	

meu local de trabalho, pois posso fazer a gestão do seu tempo. Pode acessar o curso a qualquer hora e lugar. Não existe barreira.	
---	--

DSC D - RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO VIVENCIADA E AS ATIVIDADES LABORAIS COTIDIANAS

Dentro do curso foram trabalhados vários módulos. Todos foram muito bons no sentido de ter novos conhecimentos e novas práticas. Foi muito importante para tomarmos conhecimento das práticas e para ter uma ideia de como os outros colegas de outras áreas trabalham, deu um novo olhar sobre o papel das instituições públicas e a postura dos servidores. Ajudou esclarecendo algumas dúvidas que surgiam durante as minhas atribuições, possibilitou o esclarecimento de dúvidas no cotidiano do trabalho, esclareceu pontos sobre a administração pública, e sobre a gestão documental, protocolo. Além disso, elucidou algumas coisas que eu fazia sem saber, sem ter sentido e agora sei por que eu fazia. Aprendi sobre documentações do dia-a-dia e ampliou os conhecimentos em relação as atividades que eu desenvolvo junto a FURG, pois produzimos muitos documentos, me ajudou a desenvolver uma melhor técnica de arquivá-los. Depois do curso consegui por em prática todos os conhecimentos adquiridos ao longo do curso o que facilitou e muito o meu cotidiano, eis que consigo me organizar melhor em função dos conhecimentos técnicos adquiridos.