

Percepções de servidores Técnico-Administrativos em Educação durante o estágio probatório e a relevância da capacitação: um estudo de caso

Perceptions of public servants Technical-Administratives in Education during the probationary stage and the relevance of training: a case study

Karen Werlang Lunkes¹

Ana Sara Castaman²

Resumo: Este trabalho é parte de uma pesquisa do Mestrado Profissional em Educação Profissional sobre as contribuições da formação continuada ao desenvolvimento de servidores públicos em estágio probatório, especialmente dos profissionais da educação, neste contexto incluídos os técnico-administrativos em educação (TAE). A pesquisa é do tipo exploratório, abordagem quali-quantitativa, delineamento bibliográfico e eletrônico, análise dos resultados de conteúdo por categoria e descritiva dos dados. Tem a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) como campo de atuação e seu universo os servidores ingressantes desde primeiro de janeiro de 2018, delimitado em um estudo de caso. O recorte estudado corresponde a dados obtidos por meio de questionário eletrônico destinado aos TAE. Os resultados levantados permitem análises sobre: 1) perfil; 2) autopercepção enquanto servidor público; 3) autopercepção enquanto profissional da educação; 4) grau de conhecimento acerca da responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal; 5) grau de conhecimento dos objetivos institucionais e da missão da UFRGS; 6) sentimento de pertencimento à Instituição; 7) contribuição da capacitação para a formação da identidade profissional e para a interação com a Universidade. Finalmente, o presente estudo buscou nas bases conceituais da Educação Profissional e Tecnológica e da formação continuada as diretrizes para a análise dos dados, considerando o contexto social e organizacional dos sujeitos e o trabalho como princípio educativo. A revelação de traços culturais que podem ser generalizados a outras instituições federais de ensino denota o importante papel que a área de gestão de pessoas desempenha no ambiente institucional e coletivo. Os resultados obtidos evidenciam um universo institucional de diferentes traços culturais, refletindo distintas realidades. Conclui-se que a proposta de formação continuada deve considerar a cultura organizacional e as particularidades dos sujeitos, formando para a autonomia, emancipação e capacidade criativa e objetivando a transformação do espaço em que o sujeito está inserido.

Palavras-chave: Técnicos Administrativos em educação. Estágio Probatório. Educação Profissional e Tecnológica. Formação Continuada. Trabalho como Princípio Educativo.

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: <karen.lunkes@progesp.ufrgs.br>.

² Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul. E-mail: <ana.castaman@sertao.ifrs.edu.br>.

Abstract: This work is part of a survey by the Professional Master in Professional Education on the contributions of continuing education to the development of public servants in probationary stages, especially education professionals, in this context including technical-administrative in education (TAE). The research is exploratory, with a qualitative and quantitative approach, bibliographic and electronic design, analysis of content results by category and descriptive data. It has the Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS) as its field of activity and its universe of new employees since January 1, 2018, delimited in a case study. The studied clipping corresponds to data obtained through an electronic questionnaire, destined to the TAE. The results obtained allow analysis on: 1) profile; 2) self-perception as a public servant; 3) self-perception as an education professional; 4) degree of knowledge about social responsibility, rights and duties of the federal public servant; 5) degree of knowledge about UFRGS' institutional objectives and mission; 6) feeling of belonging to the Institution; 7) contribution of training to the formation of professional identity and interaction with the University. Finally, the present study sought in the conceptual bases of Professional and Technological Education and of continuing education, the guidelines for data analysis, considering the social and organizational context of the subjects and work as an educational principle. The disclosure of cultural traits that can be generalized to other federal educational institutions denotes the important role that the area of people management plays in the institutional and collective environment. The results obtained show an institutional universe of different cultural traits, reflecting different realities. It is concluded that the proposal of continuing education must consider the organizational culture and the particularities of the subjects, forming autonomy, emancipation and creative capacity, aiming at the transformation of the environment in which the subject is inserted.

Keywords: Administrative technicians in education. Probationary Stage. Professional and Technological Education. Continuing Education. Work as an Educational Principle.

INTRODUÇÃO

Ao longo da história, a área de recursos humanos nas organizações³ limitou-se aos aspectos legais e administrativos das questões trabalhistas voltadas para os trabalhadores do nível operacional, sendo um campo de pouco potencial estratégico (Ivancevich, 2011). Entretanto, a visão tradicional que considera os indivíduos como meros recursos demonstra-se ultrapassada.

Hodiernamente, a gestão de pessoas tende a ser cada vez mais estratégica e sistêmica, direcionada para a consecução dos objetivos da instituição. Logo, considerar o fator humano é imprescindível ao desenvolvimento institucional, não apenas pelo caráter técnico, mas, fundamentalmente, pela integração de valores e disseminação da cultura organizacional. Para tanto, é necessário que as pessoas sejam valorizadas por sua personalidade ontológica, que é decorrente da sua natureza humana, única e diferenciada (Weiszflog, 2016). Ou seja, as experiências de vida e os propósitos pessoais dos sujeitos precisam estar alinhados com os institucionais na busca por soluções, não mais atuando como agentes passivos.

Essa mudança de paradigma enseja vislumbrar no desenvolvimento profissional um instrumento essencial para o alcance dos fins desejados pela organização e que não pode se resumir ao aperfeiçoamento técnico e instrumental. Para Rechziegel e Vanalle (2000), a gestão de pessoas deve considerar princípios como o autodesenvolvimento, as relações interpessoais e a motivação, sendo papel da gestão a mediação entre a instituição e o colaborador. Assim, o investimento na capacitação dos trabalhadores passou a ter maior relevância, também no setor público (Andrade, 2021).

³ Considerando a escassa literatura sobre os diversos aspectos da gestão de instituições (LOPE; COSTA, 2014), neste trabalho os termos instituição e institucional serão utilizados de forma equivalente à organização e organizacional, pois melhor se adéquam ao contexto estudado, que são as instituições federais de ensino (IFE).

No âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), a política de qualificação e o aperfeiçoamento de servidores docentes e técnico-administrativos em educação (TAE) é atribuída à Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS), vinculada à Superintendência de Gestão de Pessoas (SUGESP). Entre as variadas frentes de atuação, o eixo aperfeiçoamento é o que exige mais trabalho da equipe. Observando a legislação e suas mudanças, a EDUFRGS procura atender as carências de capacitação de uma instituição com mais de 5.000 servidores, entre docentes e TAE, além das demandas institucionais de curtos prazos para cumprir. Dessa forma, o problema indicado pela equipe para esta pesquisa é a insuficiência em proceder a um diagnóstico aprofundado acerca das ações empreendidas para os servidores em estágio probatório, de modo que ainda não foi possível realizar um levantamento da efetividade dessas atividades, da adesão dos servidores, e, principalmente, das alterações necessárias para contemplar as demais necessidades de desenvolvimento dos novos servidores.

Atualmente, a Escola oferta um conjunto de oito (08) ações de aperfeiçoamento, que constituem a trilha de aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público na UFRGS”, cujo propósito é integrar os servidores ingressantes no contexto universitário abordando a história da Universidade, a atual estrutura, o funcionamento, a cultura institucional, as relações de trabalho, os princípios da administração pública, as questões sobre o estágio probatório e a estabilidade na carreira. Nesse sentido, considerando a relevância dessas iniciativas, examina-se no Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - *Campus* Porto Alegre, as ações de aperfeiçoamento já empreendidas na UFRGS, com a finalidade de elaborar, aplicar e avaliar uma formação continuada direcionada aos servidores em estágio probatório para atuarem de acordo com os princípios da Administração Pública na consecução da missão e dos objetivos institucionais.

Destarte, o recorte em tela é decorrente desta investigação maior e pretende contribuir com a análise de dados correspondente ao conjunto de informações dos servidores TAE. Além do perfil, apresenta-se sua autopercepção enquanto servidor público e profissional da educação; a sensação de pertencimento à Instituição; o nível de conhecimento sobre a responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal e acerca dos objetivos institucionais e da missão da UFRGS. Em última análise, abordam-se as ideias dos participantes referentes ao papel da capacitação durante o estágio probatório para a contribuição da formação da identidade profissional e para a interação com a Universidade.

Ademais a seção introdutória, o texto contém o referencial teórico, os aspectos metodológicos, a apresentação e discussão dos resultados à luz dos pressupostos da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), de forma a considerar o contexto social e institucional dos sujeitos baseando-se no trabalho como princípio educativo, com fechamento nas considerações finais.

REFERENCIAL TEÓRICO

O capítulo desenvolve conceitos importantes para a compreensão deste estudo que relata impressões de servidores públicos federais acerca do papel da capacitação durante o período do estágio probatório. Apresenta, de forma breve, as bases legais para o desenvolvimento desses profissionais, assim como algumas concepções e fundamentos da formação continuada com base no princípio educativo do trabalho. O estudo adota essas referências para análise e interpretação dos resultados indicando a formação humana integral como possibilidade de superação dos desafios encontrados.

Aspectos legais do desenvolvimento de servidores públicos federais com foco nos TAE

Tradicionalmente o setor público promove suas (re)estruturações como reflexo das alterações administrativas incorporadas pelo setor privado, bem como das formulações oriundas dos diferentes posicionamentos políticos adotados mediante as alternâncias de governo, apesar de, nem sempre, parecerem adequadas a suas finalidades. A mais recente a estabelecer a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) está normatizada no Decreto nº 9.991 (Brasil, 2019) e tem o objetivo de promover a formação dos servidores públicos federais a partir das competências necessárias para a excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com ênfase na racionalização e efetividade dos gastos na execução das ações de capacitação.

Ressalta-se que a carreira dos servidores TAE possui legislação própria que orienta princípios e diretrizes para o desenvolvimento de seus integrantes. A Lei nº 11.091 (Brasil, 2005), que institui e estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) - composto pelos cargos efetivos de técnicos do quadro de pessoal das IFE -, prevê a garantia de programas de capacitação para esses profissionais. O PCCTAE relaciona atribuições vinculadas ao ensino, à pesquisa e à extensão, além de determinar que a gestão dos cargos deve considerar a natureza do processo educativo, a função social e os objetivos do Sistema Federal de Ensino.

O Decreto nº 5.825 (Brasil, 2006) estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da carreira TAE no âmbito de cada IFE, visando garantias que constam no artigo 4º, entre outras:

- I - a **função estratégica** do ocupante da carreira dentro da IFE;
- II - a **apropriação do processo de trabalho** pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;
- III - o **aprimoramento do processo de trabalho**, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;
- IV - a **construção coletiva de soluções** para as questões institucionais;
- V - a **reflexão crítica** dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;
- VIII - as condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua **realização profissional como cidadãos**;
- X - a **integração** entre ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento (BRASIL, 2006, grifo nosso).

A partir desses preceitos, identifica-se certa aproximação com as bases conceituais da EPT, indicando, ainda, que a capacitação dos servidores TAE deve diferenciar-se de outras categorias administrativas atuantes nos órgãos públicos, uma vez que suas atribuições estão diretamente relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão. Tendo em vista a natureza do processo educativo, a função social e os objetivos do Sistema Federal de Ensino, a formação continuada surge como alternativa para o desenvolvimento profissional desses sujeitos.

A Formação Continuada com base no Princípio Educativo do Trabalho para uma Formação Humana Integral

Verifica-se que o planejamento, a execução e a gestão dos programas de desenvolvimento para os servidores TAE são de responsabilidade das IFE em âmbito local, devendo seguir os ditames legais comentados anteriormente, entre outros. Assim, revela-se o importante papel das instituições na promoção do desenvolvimento dos profissionais que nelas trabalham e que contribuem para a consecução de seus objetivos. A formação continuada apresenta-se como alternativa possível para a conciliação dos aspectos regulamentares e a

adoção de conceitos humanísticos para a elaboração de percursos de aprendizagem em direção à integralidade.

Entende-se que a formação continuada reflete uma gestão que valoriza o desenvolvimento pessoal, a qualificação profissional e a competência técnica de seus profissionais (Libâneo, 2008). Uma definição possível resume-se como “[...] um processo permanente de aperfeiçoamento dos saberes necessários à atividade profissional, realizado após a formação inicial, com a finalidade de assegurar qualidade ao processo ensino-aprendizagem” (Vieira; Vieira; Belucar, 2018, p. 101).

Convergindo com o propósito de formação cidadã trazida pelo Decreto nº 5.825 (Brasil, 2006), soma-se aos preceitos da formação continuada o intento de promover em seu bojo uma formação integral, a princípio concebida como omnilateral. Conforme Moura (2013), os autores Marx, Engels e Gramsci discorreram ideias complementares sobre o tema. Para Ciavatta (2014), a formação omnilateral origina-se na idealizada educação socialista e corresponde a formar o ser humano em sua integralidade física, mental, intelectual, cultural, política e científico-tecnológica atrelando a formação geral e a educação profissional. De acordo com a autora, é uma formação em todos os aspectos da vida humana.

A formação omnilateral pretende atender a todos em todas as suas dimensões, e de nenhum modo significa a negação do trabalho e do seu sentido, apenas compreende que o trabalho é e deve ser uma forma de realização de si e do outro e não a naturalização da exploração de uns sobre os outros, ou a legitimação da falaciosa premissa que uns devem e podem viver do trabalho dos outros (Castaman; Rodrigues, 2020, p. 309).

Nesse sentido, urge pensar os itinerários formativos baseando-se no princípio educativo do trabalho, fundamentado na mais íntima relação entre trabalho e educação ou entre educação e trabalho, uma vez que o homem precisa humanizar-se aprendendo a produzir sua própria existência - que não é garantida pela natureza, tampouco uma dádiva (Saviani, 2007). Gramsci (1981) *apud* Ciavatta (2005) espera, ao adotar o trabalho como princípio educativo, incorporar a dimensão intelectual ao trabalho produtivo formando trabalhadores capazes de atuar como dirigentes e cidadãos.

Relacionando tais concepções ao desenvolvimento dos servidores TAE, compreende-se a necessidade de reconhecer suas funções e atribuições em sua totalidade. A atividade técnica-administrativa não se reduz a um simples fazer. Qualificar para o mundo do trabalho “[...] dentro da visão de formação omnilateral é difundir a convicção de que todos precisam ter suas dimensões atendidas e não [...], aptos para competências e habilidades instrumentais e específicas como apertar um parafuso ou preencher uma planilha” (Castaman; Rodrigues, 2020, p. 309). Considerando o âmbito educacional como palco de atuação do TAE, além das particularidades dos cargos definidas no PCCTAE, vislumbra-se o papel essencial desses profissionais no processo educativo, desde aqueles trabalhadores das ditas áreas de “apoio”, passando pelas funções administrativas, até a atuação direta com os estudantes. Identificá-los como profissionais da educação encontra respaldo em uma série de referências, dentre as quais:

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

Diante dos aspectos elencados infere-se que a dialética entre trabalho e educação, mediada pelo princípio educativo do trabalho, colabora para a construção das identidades dos

sujeitos trabalhadores, sobretudo como seres sociais. Pautada nesses fundamentos, a formação continuada possibilita a atualização da identidade pessoal e profissional do sujeito, a partir da promoção do autoconhecimento e do reconhecimento de seu papel sociocultural (Fernandes, 2018). Finalmente, com auxílio de Libâneo (2008), compreende-se a formação continuada como um processo educativo interativo e dinâmico, capaz de promover o desenvolvimento pessoal, profissional e organizacional, concebendo a escola - pode-se dizer também, a instituição de ensino - como um espaço educativo e de aprendizagem para todos.

MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia empregada busca como referência o materialismo histórico-dialético, a fim de superar a dicotomia teoria e prática, tornando-se possível, por meio da concepção marxiana de práxis, compreender que uma prática é sempre fundamentada teoricamente. Nesta seção, apresentam-se os seguintes itens: classificação da pesquisa; campo, universo e amostra da pesquisa; instrumentos de coleta de dados; e metodologia para a análise dos dados.

Classificação, campo e amostra da pesquisa

Considera-se que o estudo é de abordagem quali-quantitativa e do tipo exploratório, uma vez que, por meio de seus objetivos, procura familiarizar-se com o problema, a fim de explicitá-lo ou de elaborar hipóteses (Gil, 2002). Quanto ao delineamento técnico, configura-se como bibliográfica e eletrônica. Para Gil (2008), a pesquisa bibliográfica baseia-se em material já elaborado, principalmente, livros e artigos científicos. Por sua vez, a eletrônica fornece informações a partir de sítios eletrônicos nos quais são disponibilizados folhetos, manuais, guias, revistas, jornais, entre outros (Gerhardt; Silveira, 2009). Ainda, entende-se que a pesquisa é delimitada em um estudo de caso ao constituir-se numa investigação empírica de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real (Yin, 2001).

O campo de estudo é a UFRGS, localizada na cidade de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, com sede em outras cidades, como Eldorado do Sul, Tramandaí e Imbé. O universo populacional corresponde aos servidores em estágio probatório, que ingressaram a partir de primeiro de janeiro de 2018. Conforme consulta à base de dados da SUGESP, realizada em julho de 2020, a população de servidores TAE nessas condições é em número de 281 técnicos. A amostra obtida foi de 53 respondentes.

Instrumentos e Análise dos Dados

O levantamento realizou-se com a aplicação de um (01) questionário encaminhado aos endereços eletrônicos, conforme cadastro dos servidores do escopo populacional da pesquisa, elaborado via plataforma *Google Forms*, contendo perguntas abertas e fechadas. De acordo com Gil (2002), esse instrumento tenta traduzir em itens redigidos de forma clara os objetivos específicos da pesquisa e apresentar alternativas suficientes para atender um amplo espectro de respostas. Nesse sentido, Gil (2002) refere que a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário, permite a descrição de diferentes características do grupo em estudo, ou ainda, a inferência de relações entre as variáveis. Igualmente, o autor indica a utilização desse instrumento quando o universo da pesquisa constitui-se em grande número de integrantes, como é o caso.

As respostas dos questionários receberam análise quali-quantitativa, por meio da descrição dos dados, quanto às questões objetivas e da análise de conteúdo por categorias às narrativas apresentadas pelos participantes. Para Bardin (2011), a categorização é um método de organização da maioria dos procedimentos de análise, sendo realizada a divisão dos elementos dos discursos em rubricas ou categorias. Ao adotar um título genérico para as categorias, essas reúnem elementos por diferenciação que, de forma análoga, podem ser

classificados segundo critérios semântico, sintático, léxico e expressivo.

O questionário foi subdividido em seções, agrupando questões indicando as seguintes categorias a serem analisadas: a) perfil; b) autopercepção; c) avaliação da trilha de aprendizagem “Iniciação ao Serviço Público”; d) avaliação das demais ações de aperfeiçoamento empreendidas pela EDUFRGS; e) experiência pessoal como servidor em estágio probatório na UFRGS. Neste estudo, apenas as seções perfil e autopercepção serão apresentadas e discutidas. As datas de envio do questionário e de retorno das respostas foram entre 23/07/2020 e 08/09/2020, tendo havido um intervalo a fim de não coincidir com o período eleitoral para o reitorado.

Análise dos Riscos e CEP

Todos os participantes da pesquisa foram informados de seus objetivos, métodos e contribuições, bem como do baixo risco existente em sua adesão ao estudo. Ainda assim, receberam orientações sobre como proceder em caso de qualquer ocorrência ou dúvida acerca dos instrumentos. Igualmente, as práticas de pesquisa seguiram os critérios éticos de sigilo e confidencialidade dos dados.

O registro do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ocorreu por meio eletrônico antes do acesso ao questionário a ser respondido e sua aceitação era condicional para o prosseguimento às seções seguintes do questionário. Além dos aspectos éticos descritos, obteve-se autorização institucional conferida pelo dirigente máximo da área de gestão de pessoas da UFRGS.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Considerando a proposta deste estudo, a apresentação dos resultados limita-se ao grupo amostral de servidores TAE que se encontra em estágio probatório, tendo ingressado em primeiro de janeiro de 2018. Ressalta-se que a transcrição dos excertos dos respondentes consta tal como foi escrito.

O número de integrantes desse grupo é de 53 servidores TAE, correspondendo a uma amostra de 18,86% em relação ao grupo populacional. Considera-se que a aplicação da pesquisa durante o período de trabalho remoto emergencial como medida de contingência frente à pandemia de coronavírus pode ter influenciado em menor adesão dos servidores, tendo em vista as distintas condições de trabalho e, até mesmo, de acesso à *internet*. O Quadro 1 apresenta os itens levantados para a composição do perfil, quais sejam: gênero, faixa etária, tempo de exercício na UFRGS e escolaridade.

Quadro 1. Perfil do recorte amostral TAE

	N	%
Amostra	53	100
Gênero		
Feminino	32	60,38
Masculino	21	39,62
Faixa Etária		
18 a 29 anos	20	37,73

30 a 39 anos	25	47,17
40 a 49 anos	6	11,32
50 a 59 anos	1	1,89
60 a 69 anos	1	1,89
Tempo de exercício na UFRGS		
0 a 12 meses	18	33,96
13 a 24 meses	32	60,38
24 a 36 meses	3	5,66
Escolaridade		
Pós-Doutorado	-	-
Doutorado	1	1,89
Mestrado	8	15,09
Especialização	19	35,85
Graduação	18	33,96
Técnico	3	5,66
Ensino Médio	4	7,55

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

Observa-se a prevalência das mulheres em relação aos homens em uma proporção de 1,5. Pode-se considerar um grupo relativamente jovem, incidindo primeiro a faixa etária de 30 - 39 e depois a de 18 - 29 anos. A maior participação foi daqueles que se encontram no segundo ano do estágio probatório, com alguma adesão dos que estão nos primeiros meses e fraca presença dos que já estão próximos à estabilidade. O nível de escolaridade majoritário é o de especialização, seguido pela graduação e, então, pelo mestrado. Em suma, salienta-se que é um grupo predominantemente feminino, jovem, com elevado nível de qualificação e situado no ponto intermediário do período de estágio probatório.

A seguir, relacionam-se os dados referentes à categoria Autopercepção, na qual o servidor indica: 1) sua identificação como profissional da educação; 2) sua identificação como servidor público; 3) o grau de conhecimento sobre a responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal; 4) o grau de conhecimento acerca dos objetivos institucionais e da missão da Universidade; 5) o sentimento de pertencimento à Instituição; e, 6) o papel da capacitação na formação da identidade profissional e na interação com a UFRGS.

As respostas foram dimensionadas conforme escalas de intensidade ou frequência, numeradas de 1 a 5. Além disso, em algumas questões houve espaço para fazer comentários livres e que são transcritos de forma relacionada após cada classificação identificada nos quadros. Algumas palavras foram grifadas para evidenciar a ideia principal do conteúdo. Os dados apresentam-se em números absolutos e percentuais, relativos ao tamanho do recorte amostral da categoria TAE, correspondente a 53 servidores, organizados em quadros (2 a 7).

Quadro 2. Autopercepção como profissional da educação

Questão 1. Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se identifica como profissional da educação?		
1 - NUNCA	1	1,89%
<i>“Não lido com a educação propriamente dita, meu trabalho é bem administrativo, por esse motivo não me considero uma profissional da educação.”</i>		
2 - POUCAS VEZES	10	18,87%
<i>“Me considero mais um profissional da área administrativa que da educação.”</i> <i>“Muitas vezes tenho impressão que os servidores técnico-administrativos não são considerados profissionais da educação pela comunidade universitária.”</i>		
3 - ÀS VEZES	18	33,96%
<i>“Por estar numa área mais de apoio técnico e não estar diretamente relacionada ao ambiente das aulas, não me identifico com muita frequência como profissional da educação.”</i> <i>“Pelo fato das atividades desenvolvidas não estarem diretamente ligadas as atividades de educação da Universidade.”</i> <i>“Me sinto parte responsável pela qualidade da vida acadêmica dos alunos.”</i> <i>“Acredito na importância do bibliotecário para o desempenho das atividade de ensino, pesquisa e extensão. E acredito que devemos todos nos identificar com o nosso objetivo final que é a aprendizagem dos alunos.”</i>		
4 - MUITAS VEZES	13	24,53%
<i>“Apesar de não dar aulas, tenho contato direto com vários alunos e contribuo para a formação deles compartilhando meu conhecimento.”</i>		
5 - SEMPRE	11	20,75%
<i>“Minhas atividades diárias estão sempre relacionadas a dar suporte às atividades finalísticas de educação.”</i> <i>“Atuo no atendimento de ingresso na graduação, de candidatos e alunos da instituição diariamente.”</i> <i>“Atendimento constante a alunos reforçam este pensamento.”</i> <i>“Sempre me enxergo como alguém que está contribuindo com o ensino superior desenvolvido na UFRGS, mesmo que de forma indireta.”</i> <i>“Convivo com alunos diariamente, [...] e cursei Magistério (curso Normal) [...], trabalho com bolsistas, [...], me sinto parte do sistema educacional. [...] Enfim, eu vivo a educação o tempo todo.”</i>		

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

Em sua maioria, os TAE afirmaram se identificar como profissionais da educação “às vezes”. Analisando os discursos de quem se animou a comentar sua resposta, constata-se que esse distanciamento do papel educativo do servidor técnico decorre da natureza de suas atividades administrativas. Ora, é necessário entender que os profissionais da educação são todos aqueles que atuam como mediadores de aprendizagens, seja atuando na atividade fim, seja nas atividades meio. Segundo Pacheco (2011, p. 08) “todos aqueles que interagem com educandos são educadores, cada um dentro da especificidade de sua tarefa”.

A seguir, os quadros 3 e 4 ilustram o mesmo tema: a identificação enquanto servidor público federal e o grau de conhecimento obtido para seu exercício.

Quadro 3. Autopercepção sobre o nível de conhecimento acerca da responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal

Questão 2. O quanto você avalia ter conhecimento acerca da responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal?		
1 – NADA	-	-
2 – POUCO	-	-
3 – RAZOÁVEL	12	22,64%
4 – BASTANTE	27	50,94%
5 – MUITO	14	26,42%

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

A questão 2 apresenta a percepção do servidor quanto ao seu nível de domínio acerca dos temas responsabilidade social, direitos e deveres do servidor público federal, sem espaço para comentários. Diante dos dados, percebe-se um elevado grau de envolvimento com o tema. Tal afinidade pode ser decorrente da preparação para o concurso público ao qual se submeteram recentemente.

Quadro 4. Autopercepção como servidor público federal

Questão 3. Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se identifica como servidor(a) público(a) federal, ciente de sua responsabilidade social, direitos e deveres?		
1 - NUNCA	-	-
2 - POUCAS VEZES	-	-
3 - ÀS VEZES	7	13,21%
4 - MUITAS VEZES	22	41,51%
<p><i>“Como não tenho o conhecimento fluente da legislação federal, às vezes fico na dúvida, principalmente, sobre direitos e deveres.”</i></p> <p><i>“[...] diversas vezes sinto que se identificar como servidor público ‘apenas’ pode ser visto como algum tipo de soberba.[...]Mas muitos formulários exigem que nos identifiquemos assim.”</i></p> <p><i>“Sempre no atendimento ao público penso que tenho dever perante a população e com isso prestar o melhor serviço.”</i></p> <p><i>“Eu represento a Fabico - Ufrgs, não represento “eu” somente. Quando fiz concurso público, fiquei ciente de que sempre terei que ter moral e ética. A partir do momento, que eu uso o crachá da Universidade, eu sou a Universidade. [...]”</i></p>		
5 - SEMPRE	24	45,28%

“Conheço o código de ética, sei dos meus direitos e deveres. Além disso **tenho muito orgulho em ser servidora** e tenho comigo que devo ter uma conduta que de respeito para transparecer essa imagem.”

“Na Administração Pública os princípios são necessários e norteiam o direito, temos os princípios expressos na Constituição Federal organizando toda a estrutura para uma administração adequada, trazendo **segurança jurídica aos cidadãos e garantir seus direitos**. Na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza, portanto, daí a relevância de estar ciente da responsabilidade social, direitos e nossos deveres.”

“Conhecimentos gerais, de legislações, e **empatia no atendimento**.”

“Minha formação é na área jurídica, um dos meus assuntos de interesse é a administração pública, então tenho ciência da **responsabilidade que envolve ser servidor**, bem como dos artigos que envolvem os direitos e deveres de um. Ainda que minha noção seja limitada a questões jurídicas, entendo que é abrangente.”

“Ao **rigor da lei**, de seguir o descritivo do edital, princípio da isonomia. Prestar informações.”

“Antes de entrar para o serviço público já tinha ciência da responsabilidade, direitos e deveres do servidor.”

“Acho que a toda e qualquer conduta do servidor deve ser observada visto que o **olhar social** vincula automaticamente a instituição a qual o servidor pertence, logo o zelo pelo o qual o servidor deve-se ter será em dobro, **caso ele queira respeito a sua classe de trabalho** (servidores federais e a instituição a que representa).”

“Todas ações devem ser pautadas dentro dos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.”

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

Diferentemente da condição de profissional da educação, a identificação como servidor público federal ocorre “sempre” para a maioria dos TAE, seguido de “muitas vezes”. Em algumas narrativas verifica-se até certo orgulho de pertencer a uma categoria que pode dar retornos à sociedade. Contudo, há também quem observa certa hostilidade por parte da população e gostaria de poder apresentar-se como profissional da sua área específica de atuação.

Esse grau de estranhamento é positivo e pode promover mudanças no paradigma da administração pública, tanto em contextos institucionais quanto sociais. Nesse sentido, Ciavatta (2014) recupera a concepção de Lukács e Marx para compreender o trabalho como atividade ontológica - e como princípio educativo -, de valor intrínseco à vida humana e ao conhecimento empregado em suas relações com o ambiente e com a sociedade. Essa seria a face do trabalho como um princípio de cidadania ao proporcionar participação legítima na divisão social da riqueza. Daí a importância de uma formação continuada que considere a realidade concreta dos sujeitos. Pois, a partir do pensamento crítico e reflexivo, o ser humano passa a ter consciência do lugar que ocupa enquanto sujeito da história integrante de um enredo social, apropriando-se de seu papel como agente de transformações.

A seguir, os quadros 5 e 6 relacionam-se à autopercepção quanto ao nível de conhecimento sobre a UFRGS, seus objetivos e sua missão, bem como a capacidade de atuar em consonância com os mesmos.

Quadro 5. Autopercepção sobre o nível de conhecimento acerca dos objetivos institucionais e da missão da UFRGS

Questão 4. O quanto você avalia ter conhecimento acerca dos objetivos institucionais e da missão desta Universidade?		
1 - NADA	-	-
2 - POUCO	3	5,66%
3 - RAZOÁVEL	7	13,21%
4 - BASTANTE	22	41,51%
5 - MUITO	24	45,28%

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

A questão 4 diz respeito ao domínio de temas relacionados à Instituição por parte dos servidores, na qual não se permitiu comentários. Observa-se no quadro que a imensa maioria entende possuir elevado conhecimento sobre a missão e os objetivos institucionais.

Quadro 6. Autopercepção sobre a capacidade de atuação em consonância com os objetivos institucionais e com a missão da UFRGS

Questão 5. Com que frequência você se sente capaz de atuar em consonância com os objetivos institucionais e com a missão desta Universidade?		
1 - NUNCA	-	-
2 - POUCAS VEZES	2	3,77%
<i>“Não concordo com as ideologias políticas da universidade.”</i>		
3 - ÀS VEZES	8	15,1%
<i>“Vícios de apropriação da função pública visando o bem próprio e/ou auxílio a outrem muitas vezes desviam a finalidade existencial da Instituição.”</i>		
4 - MUITAS VEZES	28	52,83%
<i>“Como não tenho o conhecimento fluente da legislação da UFRGS, às vezes fico na dúvida se não deixarei de observar algum ponto importante.”</i> <i>“A unidade em que atuo (Estação Experimental Agronômica) parece estar à parte da universidade, e as vezes acho que o trabalho que realizo não contribui para o cumprimento dos objetivos e da missão da universidade.”</i>		
5 – SEMPRE	15	28,3%
<i>“Por trabalhar na SEDETEC, na gestão das interações acadêmicas, acredito que ajudo a construir a missão da Universidade.”</i> <i>“Nosso trabalho é voltado sempre a atender as necessidades do ensino, pesquisa e extensão.”</i> <i>“Seguir as regras e normas da Instituição.”</i> <i>“Dentro da consciência que consigo ter de tais realidades, me sinto moralmente no dever de capacitar- me para agir em conformidade com este item abordado.”</i> <i>“Sempre que tenho conhecimento busco representar o que a universidade preza, por isso</i>		

na questão anterior não marquei 5, pois em nossa unidade (Escola de Enfermagem) **demoramos a saber os acontecimentos gerais, inclusive as políticas**. Acabo inclusive buscando esse tipo de informação externamente, para procurar ser o mais fiel possível às normas da instituição.”

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

Mais da metade dos TAE afirmam atuar “muitas vezes” em consonância com os objetivos institucionais e com a missão da UFRGS. Apesar disso, encontram-se ressalvas sobre a instituição intrinsecamente em alguns comentários. Alguns, devido ao distanciamento da sede, sentem-se à margem da instituição. Outros apresentam certo grau de rigor no cumprimento do dever junto à Universidade, sem espaço para novas ideias.

Infere-se que, para bem atuar de acordo com os objetivos e a missão de uma instituição, o servidor encontra-se em algum grau de identificação com a mesma. Conforme Lope e Costa (2014), há uma relação direta entre identidade e cultura organizacional. As autoras sugerem, ainda, a gestão participativa como forma de “[...] articulação entre líderes e liderados, gestores e membros de uma mesma instituição, articulando e ampliando os espaços públicos, espaços de diálogo, por meio de negociação e deliberações, superando distâncias, atritos e unilateralidades” (LOPE; COSTA, 2014, p. 06). Diante disso, suscita-se a necessidade de uma formação omnilateral do sujeito e de seu coletivo para o desenvolvimento de um servidor público crítico e reflexivo, conhecedor de seus processos de trabalho, mas também motivado a construir, de forma coletiva, soluções para as questões institucionais.

Por fim, apresentam-se no Quadro 7 os índices de autopercepção quanto ao sentimento de integração e pertencimento à UFRGS, dimensionada em frequência sobre as situações de trabalho e vida.

Quadro 7. Autopercepção sobre o sentimento de integração e pertencimento à UFRGS

Questão 6. Com que frequência, nas situações de trabalho e de vida, você se sente integrado(a) e com sentimento de pertencimento a esta Universidade?		
1 - NUNCA	-	-
2 - POUCAS VEZES	5	9,43%
<p>“A unidade em que trabalho (Escola de Enfermagem) tem grande problemas de inclusão e diálogo. Me sinto mais incluída como aluna, mesmo que como aluna esteja vinculada a outra unidade.”</p> <p>“Meu ponto de vista é de que os técnicos educacionais são subalternizados. Em questões salariais, em termos de vulnerabilidade quando comparados aos docentes e em termos de valorização no âmbito da instituição.”</p>		
3 - ÀS VEZES	13	24,53%
<p>“Ainda considero a universidade muito conservadora e com muitas diferenças hierárquicas. As construções coletivas funcionam pouco na prática, e quando existem é por iniciativa de pequena parcela de trabalhadores e discentes, e não exatamente uma cultura já concretamente instituída/consolidada em todos os setores. Me surpreendeu o uso de termos como “chefias”, por exemplo.”</p> <p>“Muita demanda, pouca instrução a cerca das atribuições do setor.”</p> <p>“Muitas das atividades integrativas da universidade não chegam à unidade em que atuo.”</p>		
4 - MUITAS VEZES	14	26,42%

<p>“O fato de ser graduanda antes de ser técnica administrativa facilita este processo.” “Tanto a Divisão e quanto a Unidade (PROGESP) de lotação possibilitam e incentivam integrações e ações que geram o sentimento de pertencimento.”</p>		
5 - SEMPRE	21	39,62%
<p>“Quando sinto-me apoiado a cumprir meus deveres, sejam nas questões estruturais ou sejam nas questões institucionais, o que reflete em minha vida como cidadão.” “Meu setor é incrivelmente acolhedor e fazem com que eu me sinta parte do grupo e da universidade como um todo.” “Como eu já comentei anteriormente, eu sou a FABICO UFRGS. Faço parte e contribuo para a existência da Universidade como organismo vivo.” “Como me graduei e fiz pós graduação na UFRGS, me sinto parte da mesma.”</p>		

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

Sobre o sentimento de pertencimento, a maioria indicou que “sempre” sente-se integrada à Instituição. Alguns se identificam com seu local de exercício, ou tiveram sua formação inicial como graduandos da UFRGS ou, ainda, conseguem transcender barreiras ao perceberem-se como parte orgânica da Instituição.

Contudo, houve também uma distribuição quase homogênea entre “muitas vezes” e “às vezes”. Novamente, encontram-se objeções inseridas em alguns comentários. Há quem se sinta inferiorizado em relação à categoria docente. Outros denotam perceber diferenças culturais de acordo com seu local de atuação, obstaculizando a noção de integração. E há os que se consideram mais integrados à UFRGS quando na situação de aluno do que de servidor.

A última questão a ser analisada (nº 7) diz respeito à percepção dos TAE quanto ao papel da capacitação na formação da identidade profissional e na interação com a Universidade. Essa pergunta foi de campo aberto e obrigatória, ao contrário das descrições anteriormente apresentadas decorrentes de comentários opcionais. Diante das 53 respostas, que refletem a pluralidade de impressões sobre o tema, a análise de conteúdo foi realizada mediante a categorização temática, conforme Bardin (2011).

Caregnato e Mutti (2006) esclarecem que essa metodologia permite realizar inferências de modo prático e objetivo a respeito da ideia que foi comunicada pelo participante e que pode ser replicável em seu contexto social. Assim, buscou-se categorizar palavras ou frases que se repetem, sugerindo um termo que as representem. Além disso, procurou-se conciliar com o método de dedução frequencial. No entanto, a enumeração de ocorrências não se refere à frequência de uma palavra específica, mas sim do sentido contido no texto que ensejou sua classificação em determinada categoria temática.

No quadro 8, procura-se ilustrar as categorias identificadas, os principais verbetes relacionados e o número de incidências encontradas.

Quadro 8. Análise de discurso da Questão 7 por categorias semânticas

<p>Questão 7 - Na sua opinião, de que forma a capacitação destinada a servidores em estágio probatório na UFRGS poderia contribuir para a formação da identidade profissional e para a interação com a Universidade?</p>	
ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DA UFRGS	22 ocorrências
<p>“Com capacitações que apresentem a estrutura e funcionamento das diversas unidades e órgãos para conhecimento da universidade.” “Acredito que pelo fato de a Universidade ser muito grande, há uma dificuldade de termos contato com todo o conhecimento produzido em sua estrutura. Realizar uma ligação entre todo esse conhecimento e os servidores, ajudaria a termos noção da dimensão e impacto do</p>	

<p>nosso trabalho.”</p> <p>“Acredito que a grande setorização dificulta a compreensão do funcionamento como um todo pelos servidores.”</p> <p>“[...] sobre a universidade e seu funcionamento, pois acabamos tendo conhecendo apenas o nosso ambiente de trabalho.”</p> <p>“[...] o ingresso em uma instituição tão diversa com tantas unidades pode fazer com que as pessoas tenham dificuldade de se inserir nas realidades locais.”</p> <p>“[...] é necessário informar como a Ufrgs está organizada, em níveis hierárquicos, funcionamento de Consun, unidades e assim por diante.”</p>	
APRIMORAMENTO TÉCNICO	15 ocorrências
<p>“Treinamento operacional específico.”</p> <p>“Contribui tornando os servidores mais aptos a realizarem suas tarefas.”</p> <p>“Para aprimoramento do atendimento dos cidadãos e sociedade.”</p> <p>“[...] legislação, direitos e deveres do servidor [...]”</p> <p>“[...] aplicações práticas no trabalho.”</p> <p>“[...] estrutura legal e administrativa da UFRGS e do Governo Federal como um todo.”</p>	
ACOLHIMENTO E INTERAÇÃO SOCIAL	15 ocorrências
<p>“A identificação do servidor com a instituição é parte da cultura organizacional. Acho muito acolhedor a capacitação tomar essa frente. Mas esse é um trabalho que deve ser ampliado,[...] em todos os níveis de relacionamento dentro da universidade (servidor/chefia, servidor/unidade, servidor/instituição).”</p> <p>“[...] além de propiciar uma acolhida para quem ingressa na Universidade, [...]. São uma forma de agregação e convívio.”</p> <p>“[...] a integração foi entre técnicos e professores, pois passa a ideia de igualdade. Mesmo que muitas vezes não seja esse o sentimento na maioria do tempo.”</p> <p>“[...] cria-se um vínculo mais que afetivo de pertencer no lugar certo, faça-se parte de uma nova família.”</p> <p>“[...] as equipes nem sempre estão preparadas para receber o novo servidor. Nem sempre tem a empatia que ele não entende de um dia pro outro os processos, requer tempo.”</p> <p>“Seria interessante que as chefias pudessem participar desse processo, [...]”.</p> <p>“Talvez abordando os motivos que geram os maiores conflitos nas unidades acadêmicas.”</p>	
HISTÓRIA E FUNÇÃO SOCIAL DA UFRGS	8 ocorrências
<p>“Criar maior vínculo entre servidor e Universidade, desenvolvendo conhecimento sobre história e atuação da mesma na sociedade.”</p> <p>“[...] demonstrar o impacto e a relevância que a UFRGS tem na sociedade, de modo a criar um sentimento de responsabilidade [...] que a Universidade siga sempre com qualidade em todas as áreas de atuação.”</p> <p>“[...] a visita guiada me fez conhecer a história da Universidade, história que eu não tinha conhecimento, mesmo estudando nela por 5 anos.”</p> <p>“Contribuiria na institucionalização da Missão, Valores e Objetivos da universidade. A UFRGS é uma instituição plural, porém falta a ação de fazer-se saber e mostrar de fato de forma clara qual é o norte e pra onde quer caminhar, [...]”.</p>	
VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DO SERVIDOR	6 ocorrências
<p>“Precisa desenvolver o senso de carreira dentro do serviço público.”</p> <p>“[...] valorizado desde o início, proporcionando uma reflexão sobre o seu papel na nossa Universidade.”</p> <p>“A percepção de valorização profissional e pessoal que agrega a universidade [...]”.</p> <p>“Às vezes sinto que poderia ter um maior esforço da instituição em conhecer melhor a sua</p>	

classe trabalhadora, se aproximar mais da realidade dos trabalhadores.”

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

No quadro 8 percebem-se repetidas nuances dos conteúdos expressos nas questões anteriores, mas agora adicionando o ponto de vista sobre o papel da capacitação sobre alguns pontos críticos que foram apontados pelos servidores em estágio probatório. Considerando que mais de 65% da amostra encontra-se no segundo ou terceiro ano do estágio probatório, entende-se que as opiniões expressas são de servidores com certa experiência no serviço público, vivência no âmbito institucional e que participaram nas ações de desenvolvimento realizadas pela UFRGS.

Assim, alerta-se para o fato de que a maior parte das respostas referiu a necessidade de mais conhecimento sobre estrutura e funcionamento da Universidade, seus processos de trabalho, suas relações hierárquicas e o fluxo das atividades entre os diversos órgãos da instituição. A formação continuada com base no princípio educativo do trabalho busca exatamente promover a apropriação do trabalho pelo trabalhador no sentido mais amplo da acepção da palavra. Até mesmo o aprimoramento técnico, também referido por boa parte dos servidores, necessita ser viabilizado dentro de um processo formativo que seja contextualizado e ambientalizado de acordo com as complexidades do universo estrutural, regimental, cultural e relacional de uma instituição de ensino. Nesse sentido, Kuenzer (1989) constata em seus estudos que para o trabalhador é essencial a apropriação do saber articulado ao mundo do trabalho.

Há mais de 30 anos, a autora já despertava para a necessidade de compreender uma nova sociedade, na qual o próprio desenvolvimento da ciência e da tecnologia ameaçava o velho princípio educativo fundamentado na divisão entre as funções intelectuais e instrumentais. Hoje, ainda é possível encontrar tamanha dissociação nas práticas de trabalho, inclusive e, infelizmente, dentro de instituições de ensino. Kuenzer (1989, p. 24) conclui que as exigências formativas atuais ao homem devem possibilitar “[...] captar, compreender e atuar na dinamicidade do real, enquanto sujeito político e produtivo, que, potencialmente dirigente, tenha conhecimento científico e consciência de seus direitos e deveres para dominar a natureza e transformar as relações sociais” e completa, com relação ao aspecto político quanto à adoção desse tipo de formação, dependendo do tipo de homem que se deseja formar:

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

Outro ponto levantado com frequência foi a lacuna percebida a respeito da história da UFRGS e sua função social. Assim como, a falta de agregação e convívio, a precária viabilidade de compartilhar a cultura institucional, além da sensação de desvalorização por seus pares, por parte dos docentes e pela própria instituição. Todos esses aspectos contribuem para o grau de pertencimento dos trabalhadores e de sua identificação com o seu ofício e seu local de exercício, de construções que somente ocorrem pela coletividade. Santos (1998, p. 01) retoma que o termo identidade, apesar de conexo ao senso de individualidade, apresenta “[...] aspectos comuns capazes de associar ou dar sentido a um grupo de pessoas ao longo do tempo e do espaço [...]”. Nessa perspectiva, compreende-se que a construção e manutenção das identidades dependem das interações estabelecidas no processo de autoconhecimento e das intervenções na realidade - que é própria de cada sujeito.

Segundo a autora, assim como a identidade passou a ser concebida com o atributo da coletividade, a memória também pode ser considerada parte de um processo social e, portanto, constitutiva dos processos de construção de identidades coletivas. Ao resgatar os estudos de Halbwachs (1925, 1939, 1941 e 1950), Santos (1998, p. 03) aponta para a memória como meio de conhecimento, a partir da “[...] antecedência dos quadros sociais da memória e a presença de lugares físicos e espaciais da memória coletiva”. A evidente necessidade de tomar contato com a historicidade da Instituição denota o “[...] caráter social da memória. [...] tudo o que lembramos do passado faz parte das construções coletivas do presente” (SANTOS, 1998, p. 03). Logo, a dimensão relacional também é resultado da convivência e das experiências simultâneas associadas a diferentes períodos históricos. Até mesmo a reivindicação por maior valorização do trabalho passa pela memória de um grupo identificado com representações coletivas consolidadas socialmente, a partir da associação de características e das demandas em comum.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face aos resultados apresentados e discutidos, revela-se o importante papel que a área de gestão de pessoas tem a desempenhar no contexto institucional. Ainda que a participação dos TAE não tenha sido tão expressiva quanto o esperado, o que pode ser justificado pelas diferenciadas condições de alcance da pesquisa em situação de trabalho remoto emergencial decorrente da pandemia do Coronavírus, os dados evidenciam importantes aspectos a serem considerados na elaboração de uma proposta de formação continuada. O estudo possibilitou descrever percepções, muitas das quais já eram conhecidas da área de gestão de pessoas da Universidade, mas não se achavam documentadas em uma pesquisa realizada conforme o método científico. Foram revelados marcantes traços culturais que podem, de certa forma, ser generalizados às demais IFE, tendo em vista tratar-se da mesma categoria profissional em foco e de semelhantes atividades finalísticas.

Assim, percebe-se que o universo institucional abrange diferentes traços culturais, refletindo distintas emoções, relacionamentos e vivências. Diante disso, é importante que a proposta de formação continuada considere a cultura organizacional, as particularidades dos sujeitos que compõem a instituição, bem como as diversas realidades desses trabalhadores, tanto do seu lócus de atuação, quanto de sua experiência pessoal. Ao adotar essas considerações é possível fazer uma formação do trabalho como princípio educativo direcionada à autonomia e à emancipação do trabalhador, ao despertar da capacidade criativa e à transformação do espaço em que o sujeito está inserido. Tal formação enseja a elaboração de ações de desenvolvimento que oportunizem não apenas conhecimentos teóricos, mas também a reflexão sobre si mesmo, sua relação com o outro e o seu entorno.

Finalmente, acredita-se que a adoção do trabalho como princípio educativo possibilita a superação da visão utilitarista e reducionista do trabalho. Dessa forma, a continuidade da investigação científica tende a contribuir não apenas para a compreensão das necessidades de desenvolvimento demonstradas neste recorte amostral, como certamente trará à luz outros aspectos relevantes para os TAE em suas relações pessoais e coletivas que refletirão sobre a concepção de uma formação continuada humana e integral, marcada pelo trabalho como princípio educativo.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Lúcia Medeiros. **Educação e Profissionalização no Serviço Público: a experiência da UFRGS com a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (2006-2018)**. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2021.

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

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de agosto de 2005** (alterada pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012). Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 07 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006**. 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: 07 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em: 07 ago. 2020.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto&Contexto** Enfermagem. Florianópolis. v. 15, n. 4, p. 679-684, out./dez. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tce/v15n4/v15n4a17.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2021.

CASTAMAN, Ana Sara; RODRIGUES, Ricardo Antonio. O trabalho como princípio educativo no ensino integrado ao médio. **Revista Eletrônica Científica Ensino Interdisciplinar**, Mossoró, v. 6, n. 17, p. 301-314, ago. 2020. Disponível em: <http://natal.uern.br/periodicos/index.php/RECEI/article/view/2291/2099>. Acesso em: 03 fev. 2021.

ClAVATTA, Maria. O ensino integrado, a politecnicidade e a educação omnilateral. Por que lutamos? **Trabalho & Educação**. Belo Horizonte. v. 23, n.1, p. 187-205, jan./abr. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9303>. Acesso em: 29 jan. 2021.

FERNANDES, Manoela Wendler. A Formação continuada dos Profissionais da Educação na Educação Profissional e Tecnológica: o lugar ocupado pelo social. In: CASTAMAN, Ana Sara; VIEIRA, Josimar de Aparecido. (org.). **Gestão da Educação Profissional e Tecnológica: elementos para reflexão**. 1. Ed. Curitiba: CRV, 2018, v. 1, p. 49-58.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

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

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

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

LIBÂNEO, José Carlos. Princípios e características da gestão escolar participativa. In: LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e gestão da escola: teoria e prática**. 5. ed. Goiânia: MF Livros, 2008, p. 135-146.

LOPE, Jesusa Rita Fidalgo Sanchez; COSTA, Patricia Lessa Santos. Identidade institucional e Gestão Participativa nos Institutos Federais: possibilidades de fortalecimento e ressignificação a partir do PDI. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU. 14., 2014, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis, 2014.

KUENZER, Acácia Zeneida. O Trabalho como Princípio Educativo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 68, p. 21-28, fev. 1989.

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

PACHECO, Eliezer (org.) **Institutos Federais Uma Revolução da Educação Profissional e Tecnológica**. São Paulo: Editora Moderna, 2010.

RECHZIEGEL, Waldir; VANALLE, Rosângela Maria. Novas práticas de recursos humanos e a competitividade. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 20., 2000, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo, 2000.

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

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

VIEIRA, Josimar de Aparecido; VIEIRA, Marilandi Maria Mascarello; BELUCAR, Maria Cristina Antunes. Formação continuada de professores da educação profissional: particularidades e ações necessárias. **Revista Eletrônica Científica Ensino Interdisciplinar**, Mossoró, v. 4, n. 10, p. 100-117, 2018.

WEISZFLOG, Heloísa Cardillo. **Pessoa, personalidade e intransmissibilidade dos direitos de personalidade**: proposta para fundamentação da tutela *post mortem*. 2016. 172 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2016.

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

Submetido em: 13/02/2021.

Aprovado em: 17/12/2024.