



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

**LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE
CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DA UFSM -
2024**

Santa Maria, RS

Janeiro, 2025

REITOR
Prof. LUCIANO SCHUCH

VICE-REITORA
Profa. MARTHA ADAIME

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Econ. FRANK LEONARDO CASADO

COORDENADORIA DE INGRESSO, MOBILIDADE E DESENVOLVIMENTO

Adm. MURILO DA SILVA DORNELLES

NÚCLEO DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Ass. Adm. NAIRA TERESINHA AZEVEDO KAUS

Equipe de Elaboração

Núcleo de Educação e Desenvolvimento

Adm. ANDRESSA FIGHERA

Ped. CAROLINE CÔRTES LACERDA

Adm. GÉSSICA LOVATO SÓRIO

Ass. Adm. MARIA APARECIDA CARDOSO NICOLOSO

Ass. Adm. NAIRA TERESINHA AZEVEDO KAUS

Adm. TARÍZI CIOCCARI GOMES COGO

1 INTRODUÇÃO.....	4
2 METODOLOGIA.....	7
2.1 Instrumento para Docentes	7
2.2 Instrumento para TAEs.....	8
3 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	9
3.1 Perfil dos Respondentes.....	9
3.2 Demanda de Capacitação por Temas específicos	12
3.3 Demanda de Capacitação por Temas específicos nos diferentes Campus.....	15
3.4 Especificidades das Necessidades de Capacitações Docentes.....	19
3.4.1 Categorias identificadas em questão aberta sobre as dificuldades encontradas na prática pedagógica	21
3.5 Preferências dos docentes: tipo de evento, modalidade e horários	24
3.6 Intenções de Afastamento e Capacitações Externas de docentes e TAEs	26
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS	31
ANEXO A - QUESTIONÁRIO LNC DOCENTE	32
ANEXO B - QUESTIONÁRIO LNC TAE.....	37

1 INTRODUÇÃO

A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), criada em 1960, é pioneira entre as universidades federais localizadas fora de capitais e desempenha um papel fundamental na interiorização do ensino superior público no Brasil. Com sede em Santa Maria, estado do Rio Grande do Sul, a instituição abrange nove Centros de Ensino: Centro de Artes e Letras (CAL), Centro de Arquitetura e Urbanismo (CAU), Centro de Ciências Naturais e Exatas (CCNE), Centro de Ciências Rurais (CCR), Centro de Ciências da Saúde (CCS), Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH), Centro de Educação (CE), Centro de Educação Física e Desporto (CEFD), Centro de Tecnologia (CT), dois colégios técnicos, o Colégio Técnico Industrial (CTISM) e o Colégio Politécnico, além de três campi fora de sede, localizados em Frederico Westphalen, Palmeira das Missões e Cachoeira do Sul (UFSM, 2025).

Sua estrutura reflete o compromisso com a excelência acadêmica e o desenvolvimento humano, científico e cultural. Diante disso e com o olhar no futuro propõe no seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) sete desafios institucionais, tendo como princípio a relevância social para o desenvolvimento humano, científico, cultural e tecnológico, são eles: Internacionalização; Educação inovadora e transformadora com excelência acadêmica; Inclusão social; Inovação, geração de conhecimento e transferência de tecnologia; Modernização e desenvolvimento organizacional; Desenvolvimento local, regional e nacional; e Gestão ambiental (UFSM, 2016).

Nesse viés, com intuito de identificar as demandas formativas dos servidores e propor ações de desenvolvimento profissional adequadas à realidade, a UFSM desenvolve o Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação e Docentes da UFSM. O LNC compreende um processo participativo que visa identificar as demandas de capacitação dos servidores da instituição, com o objetivo de fortalecer competências, impulsionar o desempenho e promover uma cultura de aprendizado contínuo.

Os resultados do LNC subsidiam a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFSM, que define as necessidades de desenvolvimento prioritárias para o ano de 2025, em conformidade com o Decreto 9.991/2009 e a Instrução Normativa nº 021/2021. O PDP também é orientado pelas necessidades estratégicas da instituição,

levando em conta os desafios do PDI e as metas do Plano de Gestão. Dessa forma, o planejamento das ações de desenvolvimento abrange as necessidades identificadas e as metas estratégicas da UFSM, prevendo as ações de capacitação para os servidores. A identificação precisa das necessidades específicas garante um PDP mais focado e efetivo, assegurando que os recursos destinados à capacitação sejam aplicados de maneira coerente e estratégica.

Na UFSM, o Núcleo de Educação e Desenvolvimento (NED), vinculado à Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (NED/CIMDE/PROGEP) é o setor responsável pela elaboração, execução, monitoramento e avaliação do PDP da instituição junto ao órgão central do SIPEC. De acordo com a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 21 de fevereiro de 2021, compete ao setor responsável pelo PDP:

- I -dar ampla divulgação da PNPD;
- II -orientar e divulgar internamente a metodologia utilizada, a partir das orientações do órgão central do SIPEC, para o levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores;
- III - garantir que a oferta das ações de desenvolvimento aconteça de maneira equânime a todos os servidores, privilegiando a alternância;
- IV -preencher, analisar, consolidar e revisar o PDP;
- V -orientar os servidores responsáveis pela elaboração do PDP quanto ao seu correto preenchimento, na forma do disposto no art. 3º do Decreto nº 9.991, de 2019; e
- VI -obter a aprovação do PDP pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

A UFSM, por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), anteriormente denominada Departamento de Pessoal (DP) e, posteriormente, Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRRH), tem uma longa trajetória na realização do LNC. Nas primeiras edições, o preenchimento era realizado manualmente e exclusivo às chefias. Nos últimos anos, o processo tem sido aprimorado com modificações no sistema, visando coletar informações estratégicas que apoiem o planejamento de ações formativas.

Desde o ano de 2014, quando iniciou o processo de registro das ações no sistema, o NED já realizou 1045 atividades formativas, abrangendo cursos, encontros, oficinas, palestras e seminários, nas modalidades EaD, semipresencial e presencial. Essas iniciativas capacitaram 44.655 servidores e, cada vez mais, a PROGEP tem buscado atender as demandas específicas de cada categoria, assim como fortalecer o diálogo como estratégia de desenvolvimento profissional.

Nesse contexto, o LNC desempenha um papel fundamental ao fortalecer o planejamento e a execução das ações formativas na UFSM. O levantamento permite

identificar as necessidades específicas das diferentes categorias profissionais, contribuindo para a melhoria contínua da qualidade dos serviços oferecidos pela instituição.

2 METODOLOGIA

Em conformidade com o item II da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 21 de fevereiro de 2021, o NED realizou o LNC, no período de 01 de agosto a 16 de setembro de 2024, por meio de preenchimento questionário eletrônico, enviado pelo sistema de questionários da UFSM aos servidores das categorias docente e técnico-administrativos em educação. Do total de 4648 servidores ativos da Instituição, o LNC foi respondido por 2410 totalizando 54,60%, conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 - Percentuais de respostas do LNC ao longo dos anos

	2012	2014	2016	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Total	4.277	4.497	4.594	4.616	4578	4677	4774	4488	4414
Respondidos	301	2.294	2.207	2.426	692	1995	2310	2146	2410
Percentual	7,04%	51,01%	48,04%	52,56%	15,12%	42,70%	48,39%	47,82%	54,60%

Fonte: Dados do SIE

Para os servidores Docentes, o questionário foi preenchido individualmente no Portal do RH, na seção Questionários (Anexo A). Já para os servidores TAEs, o LNC foi integrado à Avaliação de Desempenho, utilizando o instrumento de Feedback, preenchido pela chefia imediata em conjunto com o servidor avaliado (Anexo B).

Os instrumentos de pesquisa foram estruturados conforme descrito:

2.1 Instrumento para Docentes

O questionário foi dividido em três seções:

1. Concepções Pedagógicas Docentes: Questões relacionadas às percepções sobre o processo de ensino e aprendizagem, onde os docentes deveriam indicar suas opiniões sobre diversas afirmações e responder a uma questão aberta.
2. Ações de Desenvolvimento Internas: Questões em que os docentes poderiam selecionar uma ou mais opções relacionadas às ações que acreditavam contribuir para a melhoria de seu desempenho profissional.
3. Ações de Desenvolvimento Externas: Questões sobre o interesse em realizar capacitações externas, solicitar Licença para Capacitação ou afastamento para Pós-Graduação Stricto Sensu no ano de 2025.

2.2 Instrumento para TAEs

O questionário destinado aos TAEs foi estruturado em cinco seções:

1. Autoavaliação: permitiu ao servidor avaliar seu próprio desempenho.
2. Avaliação pela Chefia: o servidor foi avaliado pela chefia imediata, considerando sua atuação nas atividades laborais.
3. Capacitação e Desenvolvimento: após refletirem sobre seu desempenho, os servidores indicaram áreas de capacitação que poderiam melhorar suas atividades, além de informar sua intenção de participar de capacitações externas, Licença para Capacitação ou afastamento para Pós-Graduação Stricto Sensu em 2025.
4. Condições Físicas e Ambientais de Trabalho: tratou das condições de trabalho físico e ambiental na UFSM.
5. Recomendações para o Programa de Avaliação de Desempenho: espaço para sugestões e melhorias no programa de avaliação.

Em relação ao questionário dos servidores TAEs, cabe destacar que o presente relatório irá considerar apenas as informações constantes na seção 3 do questionário, que trata de Capacitação e Desenvolvimento. As demais seções serão avaliadas no relatório do Programa de Avaliação de Desempenho da UFSM.

Na seção a seguir, serão apresentados os resultados da pesquisa, detalhando as demandas de capacitação dos servidores, as intenções de participação em ações de desenvolvimento externas e de solicitações de afastamento para essa finalidade.

3 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este item apresenta os dados referentes ao perfil dos servidores da UFSM que participaram do LNC de 2024. Os resultados abrangem informações sobre a quantidade de respondentes em relação ao total de servidores da instituição, a distribuição por categoria funcional (docentes e técnico-administrativos em educação - TAEs), a participação por unidades de lotação e a localização física dos servidores. Essa análise visa oferecer uma visão detalhada e contextualizada do público que contribuiu com o levantamento, permitindo uma compreensão mais ampla das demandas e potencialidades identificadas para o planejamento e a execução do PDP.

3.1 Perfil dos Respondentes

Conforme os dados disponibilizados pelo portal [UFSM em Números](#), a maioria dos docentes da instituição (89,96%) possui formação acadêmica com título de doutorado. Em contraste, entre os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), esse percentual é de 12,55%.

No que se refere ao título de mestre, 9,01% dos docentes possuem essa qualificação, enquanto 27,23% dos TAEs alcançaram esse nível de formação. Já na categoria de especialização, 0,68% dos docentes e 37,17% dos TAEs possuem esse título. Além disso, 10,78% dos TAEs têm graduação como o nível mais alto de formação, enquanto 7,12% ainda possuem apenas o Ensino Médio.

Esses números refletem uma disparidade significativa no nível de formação acadêmica entre docentes e TAEs, evidenciando áreas que podem ser exploradas para o fortalecimento da capacitação e do desenvolvimento profissional na UFSM. A qualificação dos docentes é crucial para a qualidade do ensino e da pesquisa na instituição. No entanto, a qualificação dos TAEs também é essencial para o suporte eficaz às atividades acadêmicas e administrativas, especialmente em um ambiente universitário que demanda competências técnicas específicas e gestão eficiente.

Nesse sentido, as distintas categorias funcionais participaram do questionário de demandas por capacitação, contribuindo com níveis variados de engajamento no LNC, conforme demonstrado na Tabela 2. Considerando os servidores docentes, obteve-se 633 respondentes de um total de 2.052, o que corresponde a 30,85%. Para os Técnicos-

Administrativos em Educação, o número de respondentes foi de 1.777, representando 75,23% do total de 2.362 servidores.

Tabela 2 - Respondentes do LNC por Categoria

Categoria	Respondentes	População	% de respondentes
Docentes	633	2052	30,85%
Técnico-Administrativos em Educação	1777	2362	75,23%
Total	2410	4414	54,60%

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A participação dos TAEs foi mais que o dobro do percentual registrado para os docentes. Isso pode ser indicativo de maior envolvimento da categoria em processos institucionais relacionados ao desenvolvimento e capacitação ou de maior acesso à metodologia utilizada no levantamento.

A Tabela 3 apresenta o quantitativo de respondentes do LNC por Unidade e o percentual em relação ao total de respondentes.

Tabela 3 - Respondentes do LNC por Unidade

Unidade	Quantidade	Percentual
Campus Cachoeira do Sul – Campus CS	65	2,70%
Campus Frederico Westphalen – Campus FW	72	2,99%
Campus Palmeira das Missões – Campus PM	63	2,61%
Centro de Artes e Letras – CAL	78	3,24%
Centro de Ciências da Saúde – CCS	266	11,04%
Centro de Ciências Exatas e da Natureza – CCNE	150	6,22%
Centro de Ciências Rurais – CCR	133	5,52%
Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH	143	5,93%
Centro de Educação – CE	63	2,61%
Centro de Educação Física e Desportos – CEFD	31	1,29%
Centro de Tecnologia – CT	128	5,31%
Hospital Universitário de Santa Maria – HUSM	484	20,08%
Colégio Politécnico – POLI	88	3,65%
Colégio Técnico Industrial de Santa Maria – CTISM	69	2,86%
Reitoria	570	23,65%
Unidade de Educação Infantil Ipê Amarelo – UEIIA	7	0,29%
Total	2410	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Considerando as Unidades de lotação dos respondentes do LNC, verificou-se que a maior participação foi registrada na Reitoria, com 570 respondentes (23,65%), seguida pelo HUSM, com 484 respondentes (20,08%). As unidades com menor participação foram a Unidade de Educação Infantil Ipê Amarelo (UEIIA), com apenas 7 respondentes (0,29%), e o Centro de Educação Física e Desportos (CEFD), com 31 respondentes (1,29%).

Em relação à localização física, constatou-se que 91,70% dos respondentes estão lotados no campus de Santa Maria, enquanto 8,30% estão distribuídos entre os *campi* (Frederico Westphalen, Palmeira das Missões e Cachoeira do Sul). A Tabela 4 apresenta a participação dos servidores por categoria e unidade de lotação.

Tabela 4 - Respondentes do LNC em relação ao total de servidores por unidade

Unidade	População			Respondentes			Percentual		
	Docente	TAE	Total	Docente	TAE	Total	Docente	TAE	Total
Campus CS	94	37	131	30	35	65	32%	95%	50%
Campus FW	88	45	133	36	36	72	41%	80%	54%
Campus PM	89	32	121	35	28	63	39%	88%	52%
CAL	141	35	176	44	34	78	31%	97%	44%
CCS	318	179	497	101	165	266	32%	92%	54%
CCNE	240	83	323	74	76	150	31%	92%	46%
CCR	205	153	358	45	88	133	22%	58%	37%
CCSH	247	87	334	70	73	143	28%	84%	43%
CE	118	44	162	36	27	63	31%	61%	39%
CEFD	35	20	55	12	19	31	34%	95%	56%
CT	224	90	314	52	76	128	23%	84%	41%
HUSM	2	743	745	1	483	484	50%	65%	65%
POLI	123	47	170	49	39	88	40%	83%	52%
CTISM	89	36	125	35	34	69	39%	94%	55%
REITORIA	31	724	755	12	558	570	39%	77%	75%
UEIIA	8	7	15	1	6	7	13%	86%	47%
Total	2052	2362	4414	633	1777	2410	31%	75%	55%

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

Analisando o percentual de respondentes do LNC em relação ao total de servidores de cada unidade, verificou-se que a Reitoria (75%) e o HUSM (59%) apresentaram a maior participação geral. Por outro lado, o Centro de Ciências Rurais (CCR) teve o menor índice de participação, com 37%. Quando analisada a participação específica por categoria, os docentes com maior participação estão no HUSM (50%) e menor participação na UEIIA (13%); os Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) com maior participação estão no CAL (97%) e menor participação no CCR (58%).

Esses resultados evidenciam disparidades significativas na adesão ao LNC entre unidades e categorias, indicando a necessidade de estratégias mais eficazes para engajar servidores de unidades com menores índices de participação, especialmente os docentes. Os dados refletem um cenário de participação moderada no LNC, com destaque para maior engajamento dos TAEs em relação aos docentes e para as unidades da Reitoria e

HUSM, que apresentaram os maiores percentuais de participação. Por outro lado, as menores taxas de resposta indicam a necessidade de melhorias na comunicação e sensibilização em algumas unidades, como a UEIIA e o CCR.

3.2 Demanda de Capacitação por Temas específicos

A demanda de Capacitação por Tema evidencia uma diversidade de interesses entre os servidores, com maior ênfase em temas voltados para saúde, ensino e gestão. O levantamento contabilizou um total de 10.592 indicações de capacitações, destacando os seguintes pontos:

- a) **Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental** (430 indicações): este tema lidera as demandas, refletindo uma preocupação crescente com o bem-estar mental e emocional no ambiente de trabalho, possivelmente impulsionada por desafios enfrentados no contexto pós-pandêmico;
- b) **Ensino - Inteligência Artificial na Educação** (376 indicações): A alta demanda por este tema evidencia o interesse em tecnologias emergentes como ChatGPT e Gemini, sugerindo uma busca por inovação e adaptação às tendências educacionais digitais;
- c) **Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem** (366 indicações): A procura por metodologias ativas, ensino por projetos e estudos de caso demonstra o desejo de aprimorar estratégias pedagógicas;
- d) **Línguas - Inglês** (338 indicações): A aprendizagem de idiomas, especialmente o inglês, destaca a relevância da internacionalização e da comunicação em cenários globais;
- e) **Ensino - Tecnologias Digitais Educacionais** (314 indicações): reflete a crescente necessidade de uso de ferramentas digitais para tornar o ensino mais dinâmico e acessível.

As capacitações menos indicadas incluem temas como Ensino - Ambiente Moodle (18 indicações), Gestão de Pessoas - Concurso e Seleção Docente (17) e Ensino - Google Classroom (15). Esses números podem indicar que as demandas por essas áreas já foram supridas anteriormente ou que a relevância desses tópicos é menor para o público atual.

O Quadro 1 apresenta o total de servidores que desejam realizar ações de capacitação para cada tema específico. Cabe destacar que 315 respondentes optaram por não indicar nenhuma capacitação.

Área	Total
Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental	430
Ensino - Inteligência artificial na Educação (Chat Gpt; Gemini, etc.);	376
Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem (metodologias ativas; metodologia de projetos; estudos de caso aprendizagem por problemas, etc).	366
Línguas - Inglês	338
Não desejo indicar	315
Ensino - Tecnologias Digitais Educacionais (plataformas de aprendizagem online e outros aplicativos educacionais para tornar o ensino mais dinâmico).	314
Gestão de Pessoas - Inteligência Emocional	307
Gestão de Pessoas - Relacionamento Interpessoal	276
Gestão de Pessoas - Administração de Conflitos	265
Outra	257
Ensino - Avaliação educacional e metodologias	230
Gestão de Pessoas - Liderança e Desenvolvimento de Equipes	223
Saúde e Qualidade de Vida - Promoção da Saúde do Servidor	222
Ensino - O aluno com transtorno global do desenvolvimento (Autismo, Síndromes do Espectro do Autismo e Psicose Infantil)	203
Gestão Ambiental e Sustentabilidade	189
Ensino - O aluno com deficiência intelectual	189
Administração Pública - Gestão de Processos	185
Saúde e Qualidade de Vida - Segurança do Trabalho	184
Valorização e Respeito à Diversidade (cultural, religiosa, raça, etnia, cor, gênero, origens socioeconômicas, habilidades físicas e mentais, entre outras).	177
Extensão - Elaboração de Projetos de Extensão	176
Saúde e Qualidade de Vida - Gestão do Tempo	168
Gestão de Pessoas - Motivação	167
Aplicativos e Sistemas - Power BI	162
Aplicativos e Sistemas - Processo Eletrônico Nacional - PEN/SIE	161
Pesquisa - Redação de Artigos Científicos	156
Internacionalização	156
Aplicativos e Sistemas - Microsoft Excel	145
Pesquisa - Elaboração de Projetos de Pesquisa	141
Saúde e Qualidade de Vida - Preparação para a Aposentadoria	136
Saúde e Qualidade de Vida - Primeiros Socorros - Suporte Básico de Vida	128
Administração Pública - Gestão de Projetos	128
Comunicação - Dicção e Oratória	127
Ensino - O aluno com altas habilidades e superdotação	124
Ensino - O aluno com deficiência visual	122
Saúde e Qualidade de Vida - Segurança em Laboratórios	121
Saúde e Qualidade de Vida - Educação Alimentar e Nutricional	120
Línguas - Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS	120
Línguas - Espanhol	116

Área	Total
Extensão - Extensão Universitária no Currículo	114
Comunicação - Comunicação Institucional	110
Gestão de Pessoas - Plano de Carreira	109
Administração Pública - Qualidade no Atendimento	108
Administração Pública - Planejamento Estratégico	107
Ensino - Planejamento Pedagógico	101
Ensino - A educação de surdos	101
Comunicação - Mídias Sociais no Serviço Público	97
Administração Pública - Ética no serviço público	97
Ensino - O aluno com deficiência física	96
Administração Pública - Contratação Pública	96
Aplicativos e Sistemas - Currículo Lattes	93
Saúde e Qualidade de Vida - Educação Financeira	91
Línguas - Italiano	89
Administração Pública - Gestão de Contratos	89
Línguas - Francês	86
Administração Pública - Planejamento e Execução Orçamentária	84
Saúde e Qualidade de Vida - Prevenção e Combate de Incêndios	77
Aplicativos e Sistemas - SIE Administrativo	77
Administração Pública - Empreendedorismo e Inovação na Administração Pública	76
Comunicação - Redação Oficial	75
Aplicativos e Sistemas - Segurança da Informação e Comunicações	71
Gestão de Pessoas - Avaliação de Desempenho	70
Administração Pública - Direito Administrativo	69
Aplicativos e Sistemas - Plataforma Sucupira	65
Ensino - Planos de Ensino	63
Comunicação - Leitura Dinâmica e Memorização	62
Comunicação - Gestão de Eventos	54
Administração Pública - Avaliação Institucional	54
Aplicativos e Sistemas - SIE Acadêmico	49
Aplicativos e Sistemas - LibreOffice	49
Ensino - Inclusão e Acessibilidade	48
Aplicativos e Sistemas - Desenvolvimento e Manutenção de Websites	44
Administração Pública - Legislação de Pessoal (Lei 8.112/90 e Legislação Complementar)	40
Aplicativos e Sistemas - Sistema de Concessão de Diárias e Passagens - SCDP	32
Ensino - Educação Ambiental	31
Ensino - Acesso e Permanência Estudantil	24
Administração Pública - Processo Administrativo Disciplinar, Sindicância e Inquérito	24
Ensino - Ambiente Moodle	18
Gestão de Pessoas - Concurso e Seleção Docente	17
Ensino - Google Classroom	15
Total Geral	10592

Quadro 1 – Demanda de Capacitação por Tema

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

A análise aponta para a necessidade de priorização dos temas mais demandados no planejamento das capacitações, especialmente aqueles relacionados à saúde mental, inovação tecnológica, e metodologias de ensino.

3.3 Demanda de Capacitação por Temas específicos nos diferentes Campus

Esta seção apresenta as principais áreas com o maior número de solicitações de capacitações em cada Campus da UFSM. A análise destes é essencial no planejamento das ações formativas, especialmente no caso de turmas presenciais. Nos *campi* fora de sede, a organização dessas atividades demanda maior atenção, pois os custos tendem a ser mais elevados e o número de participantes, em geral, é menor. A demanda de capacitação por campus da UFSM revela diferenças significativas nos interesses e prioridades dos servidores, dependendo da localização.

Nos campi fora de sede: Cachoeira do Sul, Frederico Westphalen e Palmeira das Missões, a demanda por capacitações concentra-se em temas relacionados ao ensino, como "Metodologias de Ensino e Aprendizagem", "Tecnologias Digitais Educacionais" e "Inteligência Artificial na Educação". Esses tópicos indicam um foco na inovação pedagógica e na utilização de tecnologias para melhorar o processo de ensino-aprendizagem tanto de docentes como de TAES.

CAMPUS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - CACHOEIRA DO SUL				
	Área	Docente	TAE	Total
1	Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem (metodologias ativas; metodologia de projetos; estudos de caso; aprendizagem por problemas, etc).	19	1	20
2	Ensino - Tecnologias Digitais Educacionais (plataformas de aprendizagem online e outros aplicativos educacionais para tornar o ensino mais dinâmico).	17	0	17
3	Línguas - Inglês	8	8	16
4	Ensino - Inteligência artificial na Educação (Chat Gpt; Gemini, etc.);	16		16
5	Ensino - Avaliação educacional e metodologias	10	1	11
6	Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental	7	3	10
7	Aplicativos e Sistemas - Power BI		9	9
8	Pesquisa - Elaboração de Projetos de Pesquisa	6	2	8
9	Internacionalização	6	2	8
10	Gestão de Pessoas - Inteligência Emocional	6	2	8
11	Ensino - O aluno com transtorno global do desenvolvimento (Autismo, Síndromes do Espectro do Autismo e Psicose Infantil)	8	0	8
12	Saúde e Qualidade de Vida - Educação Alimentar e Nutricional	6	1	7
13	Extensão - Extensão Universitária no Currículo	7	0	7

Quadro 2 - Cursos com maior demanda no Campus de Cachoeira do Sul
Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

CAMPUS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - FREDERICO WESTPHALEN				
	Área	Docente	TAE	Total
1	Ensino - Inteligência artificial na Educação (Chat Gpt; Gemini, etc.);	23	0	23
2	Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem (metodologias ativas; metodologia de projetos; estudos de caso aprendizagem por problemas, etc).	21	1	22
3	Ensino - Tecnologias Digitais Educacionais (plataformas de aprendizagem online e outros aplicativos educacionais para tornar o ensino mais dinâmico).	20	0	20
4	Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental	7	8	15
5	Línguas - Inglês	9	6	15
6	Ensino - O aluno com deficiência intelectual	13		13
7	Ensino - Avaliação educacional e metodologias	12	1	13
8	Gestão de Pessoas - Inteligência Emocional	8	4	12
9	Valorização e Respeito à Diversidade (cultural, religiosa, raça, etnia, cor, gênero, origens socioeconômicas, habilidades físicas e mentais, entre outras).	7	4	11
10	Gestão de Pessoas - Relacionamento Interpessoal	5	6	11
11	Ensino - O aluno com transtorno global do desenvolvimento (Autismo, Síndromes do Espectro do Autismo e Psicose Infantil)	11	0	11
12	Extensão - Elaboração de Projetos de Extensão	8	2	10
13	Ensino - Planejamento Pedagógico	8	2	10

Quadro 3 - Cursos com maior demanda no Campus de Frederico Westphalen

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

CAMPUS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - PALMEIRA DAS MISSÕES				
	Área	Docente	TAE	Total
1	Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem (metodologias ativas; metodologia de projetos; estudos de caso aprendizagem por problemas, etc).	22	0	22
2	Ensino - Tecnologias Digitais Educacionais (plataformas de aprendizagem online e outros aplicativos educacionais para tornar o ensino mais dinâmico).	18	0	18
3	Ensino - Inteligência artificial na Educação (Chat Gpt; Gemini, etc.);	18	0	18
4	Ensino - Avaliação educacional e metodologias	15	0	15
5	Línguas - Inglês	7	7	14
6	Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental	6	4	10
7	Pesquisa - Redação de Artigos Científicos	9	1	10
8	Outra	3	7	10
9	Extensão - Elaboração de Projetos de Extensão	10	0	10
10	Não desejo indicar	1	8	9
11	Ensino - O aluno com transtorno global do desenvolvimento (Autismo, Síndromes do Espectro do Autismo e Psicose Infantil)	9	0	9
12	Pesquisa - Elaboração de Projetos de Pesquisa	7	1	8
13	Ensino - Planejamento Pedagógico	8	0	8

Quadro 4 - Cursos com maior demanda no Campus de Palmeira das Missões

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

Apesar de uma ampla variedade de temas ser mencionada, o número de solicitações por tema é relativamente baixo, com no máximo 23 solicitantes por área nos campi fora de sede. Isso reflete o menor número total de servidores nesses campi, o que

impacta diretamente na viabilidade de turmas presenciais, considerando os custos envolvidos. A seguir, são apresentadas as principais demandas do campus Santa Maria.

No campus de Santa Maria, a maior unidade da UFSM, a demanda é expressivamente maior e mais diversificada. As áreas de maior interesse incluem: i) Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental (395 solicitações): destaca a importância do bem-estar psicológico no ambiente de trabalho; ii) Inteligência Artificial na Educação (319 solicitações): demonstra um interesse crescente em incorporar ferramentas tecnológicas emergentes na prática educacional; iii) Metodologias de Ensino e Aprendizagem (302 solicitações): reforça o foco na modernização das práticas pedagógicas; iv) Línguas - Inglês (293 solicitações): evidencia a busca pela qualificação em idiomas, crucial para internacionalização; Além disso, as áreas relacionadas à gestão de pessoas, como Inteligência Emocional (280) e Relacionamento Interpessoal (253), também receberam destaque, indicando a necessidade de fortalecer competências interpessoais e de liderança.

CAMPUS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - SANTA MARIA				
	Área	Docente	TAE	Total
1	Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental	108	287	395
2	Ensino - Inteligência artificial na Educação (Chat Gpt; Gemini, etc.);	319	0	319
3	Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem (metodologias ativas; metodologia de projetos; estudos de caso aprendizagem por problemas, etc).	270	32	302
4	Não desejo indicar	38	258	296
5	Línguas - Inglês	125	168	293
6	Gestão de Pessoas - Inteligência Emocional	95	185	280
7	Ensino - Tecnologias Digitais Educacionais (plataformas de aprendizagem online e outros aplicativos educacionais para tornar o ensino mais dinâmico).	259	0	259
8	Gestão de Pessoas - Relacionamento Interpessoal	85	168	253
9	Gestão de Pessoas - Administração de Conflitos	67	186	253
10	Outra	26	212	238
11	Saúde e Qualidade de Vida - Promoção da Saúde do Servidor	0	219	219
12	Gestão de Pessoas - Liderança e Desenvolvimento de Equipes	74	128	202
13	Ensino - Avaliação educacional e metodologias	177	14	191
14	Saúde e Qualidade de Vida - Segurança do Trabalho	0	179	179
15	Ensino - O aluno com transtorno global do desenvolvimento (Autismo, Síndromes do Espectro do Autismo e Psicose Infantil)	175	0	175
16	Gestão Ambiental e Sustentabilidade	36	138	174
17	Administração Pública - Gestão de Processos		171	171
18	Ensino - O aluno com deficiência intelectual	163		163
19	Gestão de Pessoas - Motivação	0	161	161
20	Saúde e Qualidade de Vida - Gestão do Tempo	0	157	157

CAMPUS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - SANTA MARIA					
	Área	Docente	TAE	Total	
21	Valorização e Respeito à Diversidade (cultural, religiosa, raça, etnia, cor, gênero, origens socioeconômicas, habilidades físicas e mentais, entre outras).	71	85	156	
22	Aplicativos e Sistemas - Processo Eletrônico Nacional - PEN/SIE	0	155	155	
23	Extensão - Elaboração de Projetos de Extensão	98	53	151	
24	Aplicativos e Sistemas - Power BI	0	145	145	
25	Saúde e Qualidade de Vida - Preparação para a Aposentadoria	0	136	136	
26	Pesquisa - Redação de Artigos Científicos	96	40	136	

Quadro 5 - Cursos com maior demanda no Campus de Santa Maria

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

Os dados apontam para demandas específicas por campus, alinhadas às características locais e às necessidades dos servidores. No entanto, a tendência geral revela um forte interesse em temas relacionados a **capacitações tecnológicas**, há grande interesse em tecnologias educacionais e ferramentas digitais, como inteligência artificial (IA) e plataformas de ensino, tanto por docentes quanto por Técnico-Administrativos em Educação (TAEs). Isso evidencia a necessidade de integrar o uso de tecnologias às práticas pedagógicas e administrativas; **saúde mental e bem-estar** - ambos os grupos demonstraram preocupação com saúde mental, tanto para seu próprio bem-estar quanto para a gestão emocional no ambiente de trabalho. Esse tema é recorrente e essencial para o planejamento de ações institucionais; e a **inclusão e acessibilidade** - a demanda por formações que abordem inclusão e acessibilidade para estudantes e servidores com necessidades específicas foi expressiva.

Com base nas demandas levantadas pelos servidores no LNC, é possível elaborar uma síntese geral organizada por categorias, destacando os principais desafios identificados nas diferentes áreas de atuação. A partir dessas análises, propõem-se sugestões para o planejamento de ações em 2025, conforme o Quadro 6.

Categoria TAEs	Desafio Identificado	Sugestões de Melhoria
Gestão e Processos Administrativos	Dificuldade em acessar sistemas institucionais complexos e gerenciar tarefas administrativas com eficiência.	Capacitações focadas em sistemas institucionais como SUAP e SIE, além de treinamentos sobre gestão de tempo e produtividade.
Tecnologias Digitais	Necessidade de dominar ferramentas tecnológicas para automatizar processos e melhorar a execução de tarefas.	Criar capacitações práticas para uso de ferramentas digitais de gestão e comunicação, além de recursos para trabalho remoto.

Categoria TAEs	Desafio Identificado	Sugestões de Melhoria
Saúde e Qualidade de Vida	Demandas relacionadas à saúde mental, como estresse no trabalho e dificuldade de lidar com mudanças organizacionais.	Realizar palestras e workshops sobre inteligência emocional, resiliência e técnicas de relaxamento.
Inclusão no Ambiente de Trabalho	Lacunas em práticas inclusivas e acessibilidade dentro das equipes.	Oferecer capacitações sobre inclusão e diversidade no ambiente administrativo.

Quadro 6 - Síntese dos desafios identificados na categoria TAE e sugestões de melhorias

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

Para que as demandas gerais identificadas sejam incorporadas ao planejamento de ações da UFSM, propõem-se algumas sugestões que podem contribuir para o desenvolvimento e o aprimoramento institucional, conforme apresentado no Quadro 7.

Sugestões para aprimoramento das ações de desenvolvimento		
Melhoria na Comunicação Interna	Necessidade de canais de comunicação mais eficazes para divulgar capacitações e receber feedback.	Criar canais de comunicação mais ágeis para divulgar capacitações e receber feedbacks sobre as ações realizadas.
Capacitações Modulares	Necessidade de cursos mais curtos e práticos, alinhados às demandas específicas.	Desenvolver cursos modulares, com opções de formato híbrido (presenciais e online), direcionados às necessidades de cada setor ou categoria.
Investimento em Infraestrutura	Necessidade de modernização dos espaços e aquisição de equipamentos tecnológicos.	Garantir a modernização dos espaços e equipamentos de ensino e trabalho, priorizando a aquisição de ferramentas tecnológicas.
Planejamento Estratégico	Necessidade de ações formativas alinhadas às especificidades de cada unidade acadêmica e administrativa.	Realizar ações formativas alinhadas às necessidades específicas de cada unidade acadêmica e administrativa, conforme identificado no LNC.

Quadro 7 - Síntese dos desafios identificados na categoria TAE e sugestões de melhorias

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

Esse panorama reforça a importância de uma abordagem personalizada e descentralizada no planejamento das ações formativas, para atender de forma eficiente e estratégica às necessidades de cada campus.

3.4 Especificidades das Necessidades de Capacitações Docentes

Os dados apresentados nos itens anteriores fornecem um panorama relevante sobre as principais demandas por capacitações de maneira geral, incluindo as duas categorias analisadas. Neste tópico, é analisada, especificamente, a categoria docente,

considerando as Concepções Pedagógicas dos Docentes que participaram do estudo e as Ações de Desenvolvimento Internas solicitadas. Essa análise é essencial para identificar tendências e lacunas formativas, assim como para direcionar intervenções pedagógicas mais eficazes, dada as especificidades da atuação docente.

Em relação às concepções pedagógicas dos docentes que responderam ao questionário, observa-se que a maioria está em processo de transição entre abordagens tradicionais e inovadoras. Há uma abertura para práticas colaborativas e tecnológicas, embora ainda persistam limitações, como a dificuldade de adaptação para necessidades específicas de aprendizagem e foco excessivo no cumprimento do conteúdo curricular. De forma positiva, percebe-se que há uma valorização da interação em sala de aula, disposição para metodologias diversificadas e abertura para avaliações contínuas. No entanto, há necessidade de maior sensibilização e estudos sobre estratégias inclusivas e ensino diferenciado, além de integrar metodologias ativas ao currículo e maior exploração de recursos tecnológicos, aproveitando a abertura dos docentes para essas práticas.

As temáticas mais abordadas no questionário referente às ações de desenvolvimento interno, quando relacionadas às concepções pedagógicas docentes, permitem identificar prioridades formativas que alinhem as demandas dos professores com as lacunas e tendências observadas. A seguir, são destacados os principais temas:

- a) **Ensino - Inteligência Artificial na Educação:** a ampla preferência por temas relacionados à inteligência artificial reflete o interesse em explorar tecnologias emergentes como ChatGPT. Este dado pode ser relacionado à alta aceitação de estratégias diversificadas pelos professores (92% utilizam diferentes formas para ensinar). Dessa forma é importante propor formações que conectem IA às práticas pedagógicas cotidianas, destacando como essas ferramentas podem facilitar a avaliação, personalização do ensino e desenvolvimento de materiais interativos.
- b) **Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem:** o segundo tema mais votado corresponde à adesão de (95%) dos docentes ao papel de facilitar o aprendizado por meio de resolução de problemas e diferentes metodologias. No entanto, a preferência de 69% dos docentes em cumprir ementas com foco no conteúdo sugere a necessidade de formações que demonstrem como metodologias ativas podem ser integradas ao currículo de maneira eficaz.
- c) **Tecnologias Digitais Educacionais:** esse tema está alinhado à alta porcentagem de professores que já utilizam estratégias diversificadas e tecnologias para ensino.

Fato que pode possibilitar expandir o repertório de uso das tecnologias digitais, indo além das plataformas básicas e explorando ferramentas para gamificação, realidade aumentada e design instrucional.

- d) **Avaliação Educacional e Metodologias:** a demanda por formação em avaliação reflete a busca por práticas contemporâneas. Como 63% dos professores discordam de aplicar avaliações apenas ao final do conteúdo, existe uma predisposição para capacitações que abordem autoavaliação, feedback formativo e avaliações dinâmicas.
- e) **O Aluno com Necessidades Educacionais Específicas (autismo; e na sequência deficiência intelectual):** O interesse por temas relacionados à inclusão está alinhado às lacunas identificadas sobre práticas adaptativas para alunos com dificuldades de aprendizagem.
- f) **Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental:** a demanda por formação em saúde mental pode ser conectada à necessidade de trabalhar a gestão emocional dos próprios docentes e dos alunos. É importante abordar a saúde mental como parte do planejamento pedagógico, incluindo técnicas e estratégias para reduzir o estresse em sala de aula.
- g) **Planejamento Pedagógico:** o interesse por planejamento pedagógico evidencia a busca por conectar metodologias inovadoras à organização didática. Esse tema sugerido permite planejar formações que integrem planejamento, metodologias ativas e tecnologias digitais, permitindo que os docentes desenvolvam planos de ensino mais dinâmicos.

3.4.1 Categorias identificadas em questão aberta sobre as dificuldades encontradas na prática pedagógica

Para identificar as necessidades específicas e dar voz ao professor, foi incluída uma questão aberta no levantamento, perguntando quais dificuldades encontradas em sua prática pedagógica poderiam ser minimizadas por meio de formações, capacitações, cursos ou oficinas. As respostas foram organizadas em categorias, facilitando a análise das dificuldades, necessidades e sugestões de melhorias no ensino da UFSM:

- a) **Infraestrutura e Equipamentos:** falta de recursos adequados - os docentes apontaram carência de equipamentos como microfones, notebooks, conexão de

internet de qualidade e outros recursos tecnológicos essenciais ao ensino; problemas estruturais - foram mencionadas limitações nas instalações físicas das salas de aula e laboratórios; acesso limitado a ferramentas tecnológicas - a ausência de *softwares*, simuladores e outras ferramentas específicas impacta negativamente o processo de ensino.

- b) **Metodologias de Ensino e Avaliação:** Resistência dos alunos: Há desafios em implementar metodologias ativas, como aprendizagem baseada em projetos, sala de aula invertida e gamificação, devido à resistência de parte dos estudantes.
- c) **Turmas grandes e heterogêneas:** Muitos docentes enfrentam dificuldades para aplicar práticas pedagógicas inovadoras em turmas com mais de 40 alunos, conciliando diferentes níveis de conhecimento e necessidades emocionais.
- d) **Engajamento e Motivação dos Alunos:** desinteresse e falta de foco - há uma dificuldade generalizada em manter a atenção dos alunos, que frequentemente se distraem com celulares e outras tecnologias, dificultando a participação nas aulas; alunos emocionalmente frágeis - muitos professores mencionam que seus alunos enfrentam questões emocionais (como depressão, ansiedade, suicídio, etc.) que afetam o desempenho e a motivação para o aprendizado. Isso exige mais suporte e estratégias de ensino diferenciadas; resistência à leitura e ao estudo - alunos frequentemente não se envolvem com a leitura ou com os exercícios propostos, o que resulta em baixo rendimento, evasão, etc.
- e) **Necessidades de Inclusão e Acessibilidade:** adaptação de práticas pedagógicas - há dificuldades na adaptação de conteúdos e avaliações para atender alunos com necessidades educacionais específicas; falta de apoio institucional - docentes pedem maior suporte, como monitores e serviços de apoio (NAPs), para promover a inclusão e a permanência dos alunos.
- f) **Capacitações e Formação Docente:** cursos práticos e curtos - sugere-se que capacitações sejam mais objetivas e focadas em problemas reais enfrentados pelos docentes; a oferta durante os períodos de férias seria mais viável, dado o calendário acadêmico intenso; tecnologia e inteligência artificial - existe grande interesse em capacitações voltadas para o uso de IA e ferramentas como ChatGPT, além de outras tecnologias educacionais; formação em comunicação e didática - há uma demanda por estratégias para melhorar a comunicação com estudantes das novas gerações, habituados ao uso intensivo de tecnologia.

g) **Gestão de Turmas e Relacionamento Interpessoal:** conflitos e apoio emocional

- a gestão de turmas heterogêneas e as demandas emocionais dos alunos são desafios crescentes; docentes apontam a necessidade de capacitações sobre acolhimento, apoio emocional e resolução de conflitos.

Essas categorias mostram que as dificuldades enfrentadas pelos docentes da UFSM são complexas e variadas, desde a falta de infraestrutura e recursos tecnológicos até questões relacionadas à formação pedagógica e gestão de turmas. Em resposta a esses desafios, há forte demanda por capacitações focadas em metodologias ativas, uso de tecnologias, inclusão e estratégias para lidar com turmas grandes e emocionalmente frágeis.

A partir das necessidades apontadas pelos docentes, foi elaborado um quadro síntese que apresenta os principais desafios enfrentados pela categoria, juntamente com propostas de ações. Esse material servirá como subsídio para o planejamento de atividades voltadas à melhoria das iniciativas de desenvolvimento e ao aprimoramento do processo de ensino e aprendizagem.

Categoria Docentes	Desafio Identificado	Sugestões de Melhoria
Infraestrutura e Tecnologia	Falta de equipamentos adequados (microfones, notebooks, internet), ausência de laboratórios modernos e softwares educacionais.	Implementar investimentos em tecnologia. Criar capacitações sobre o uso eficiente dos recursos disponíveis e buscar parcerias com setores internos para otimizar os espaços de ensino.
Metodologias de Ensino	Resistência de alunos às metodologias ativas e dificuldade de aplicar práticas inovadoras em turmas grandes ou heterogêneas.	Promover oficinas práticas sobre metodologias ativas e gestão de turmas diversas, com estudos de caso adaptados à realidade da UFSM.
Saúde Mental e Engajamento dos Alunos	Desmotivação, distração com celulares e questões emocionais dos alunos (ansiedade, depressão).	Incluir formações específicas sobre gestão de conflitos em sala, estratégias de engajamento e acolhimento emocional dos estudantes.
Capacitações Demandadas	Interesse por tecnologias de IA (ChatGPT, plataformas digitais) e didáticas voltadas para novas gerações.	Oferecer cursos voltados para o uso pedagógico de IA e plataformas digitais, alinhados a práticas de avaliação e personalização do ensino.

Quadro 8 - Síntese dos desafios identificados na categoria docente e sugestões de melhorias

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

Com base nessas demandas, o fortalecimento do apoio institucional e o planejamento estratégico de formações práticas e direcionadas são passos essenciais para aprimorar a qualidade do ensino e o ambiente acadêmico. Essas ações não apenas

atendem às necessidades dos docentes, mas também contribuem para um impacto positivo na experiência de ensino e aprendizagem na UFSM.

3.5 Preferências dos docentes: tipo de evento, modalidade e horários

Esses dados refletem as preferências dos docentes em relação ao tipo de evento, modalidade, dia e turno para as capacitações. São fundamentais para flexibilizar as ações conforme as necessidades identificadas, ampliando a participação e alinhando as iniciativas às expectativas dos docentes, o que contribui para um maior impacto no desenvolvimento profissional e na qualidade do ensino.

3.5.1 Tipo de evento

Preferência por cursos de curta duração: o formato mais desejado é o de cursos de curta duração (até 20 horas), indicado por 68% dos respondentes (433 docentes). Isso sugere que os professores valorizam capacitações objetivas e de rápida aplicação, o que pode estar relacionado à alta carga de trabalho e à necessidade de conciliar o aperfeiçoamento com outras atividades acadêmicas e administrativas.

Alta adesão a workshops e oficinas: workshops e oficinas também tiveram alta adesão (47% – 296 docentes), reforçando a valorização de metodologias ativas e práticas interativas.

Palestras ainda são relevantes, mas não a primeira escolha: as palestras, embora ainda relevantes, foram selecionadas por 44% (277 docentes), ficando atrás dos formatos mais dinâmicos.

Baixa procura por cursos longos e grupos de estudo: cursos de longa duração (>20h) e grupos de estudo tiveram baixa preferência, sendo escolhidos por apenas 14% (87 docentes) e 13% (83 docentes), respectivamente, possivelmente devido à dificuldade em manter um compromisso contínuo ao longo do tempo.

Diante desses dados, a oferta de cursos curtos e oficinas deve ser priorizada, garantindo um equilíbrio entre teoria e prática. Palestras podem ser utilizadas como eventos introdutórios, enquanto cursos longos devem ser flexibilizados para aumentar a adesão. Além disso, estratégias como certificação e encontros híbridos podem estimular maior participação em grupos de estudo.

3.5.2 Modalidade

Equilíbrio entre presencial e a distância autoinstrucional: (43% - 272 docentes) preferem presencial, e (43% - 274 docentes) distância autoinstrucionais, evidenciando que parte dos docentes valoriza a interação presencial, enquanto outra busca flexibilidade no aprendizado. Isso reforça a necessidade de diversificar as modalidades para atender diferentes perfis.

Interesse moderado por formatos híbridos e semipresenciais: as opções semipresenciais (31% - 194 docentes) e híbridas (27% - 171 docentes) também tiveram boa aceitação, sugerindo que a combinação entre encontros presenciais e atividades online pode ser uma alternativa eficaz.

Baixa aderência ao ensino remoto síncrono: teve menor adesão (15% - 92 docentes), possivelmente por dificuldades com horários fixos e a necessidade de conciliar a capacitação com outras atividades.

Diante disso, recomenda-se manter a oferta de múltiplas modalidades, com foco em modelos flexíveis e híbridos para otimizar a participação. Além disso, a redução da dependência de encontros síncronos pode tornar as capacitações mais acessíveis, garantindo maior impacto na formação docente.

3.5.3 Dia da semana

Verifica-se que não há uma grande variação na preferência pelos dias úteis, com segunda (38% - 238 docentes), terça (36% - 229), quarta (37% - 234), quinta (34% - 218) e sexta-feira (34% - 213) apresentando percentuais relativamente próximos. Isso sugere que os docentes possuem flexibilidade durante a semana, permitindo que as capacitações sejam distribuídas ao longo desses dias sem grandes impactos na participação.

O sábado teve baixa adesão (13% - 82 docentes), indicando que poucos professores estão dispostos a participar de capacitações nesse dia, possivelmente devido à necessidade de descanso ou compromissos pessoais e familiares. Esse dado reforça que atividades aos sábados devem ser planejadas com cautela, sendo mais efetivas se apresentarem forte incentivo ou forem de curta duração.

Com base nesses resultados, recomenda-se priorizar capacitações durante os dias úteis, distribuindo as atividades de forma equilibrada ao longo da semana. Além disso, a realização de eventos aos sábados deve ser pontual e bem estruturada para atrair participantes, considerando formatos mais dinâmicos e objetivos.

3.5.4 Turno de capacitação

A tarde é o turno preferido pelos docentes, com 61% (383 docentes), seguida pela manhã, com 53% (336 docentes). Isso sugere que grande parte dos professores tem maior disponibilidade nesses períodos, possivelmente por uma melhor conciliação com suas atividades acadêmicas e administrativas.

Por outro lado, a noite teve baixa adesão, sendo escolhida por apenas 20% (128 docentes). Isso pode estar relacionado ao desgaste após um dia de trabalho, compromissos pessoais ou à menor tradição de eventos formativos nesse horário.

Diante dessas informações, é importante priorizar as capacitações no turno da tarde e da manhã, distribuindo-as conforme a demanda. Atividades noturnas podem ser oferecidas de forma pontual ou em modalidades assíncronas, garantindo maior flexibilidade para os docentes que não podem participar durante o dia.

3.6 Intenções de Afastamento e Capacitações Externas de docentes e TAES

O LNC contemplou uma seção relativa à intenção dos servidores em realizar capacitações externas, solicitar Licença para Capacitação ou afastamento para Pós-Graduação *Stricto Sensu* no ano de 2025.

Em relação às capacitações externas, como seminários, congressos e cursos, verifica-se que a maioria dos servidores (72,74%) expressa a intenção de realizar capacitações externas, com maior proporção entre os docentes (83,25%) em comparação aos Técnico-Administrativos em Educação (68,99%). Esse interesse reflete o compromisso dos servidores com o desenvolvimento profissional, sendo mais pronunciado no corpo docente, o que pode estar relacionado à necessidade constante de atualização acadêmica.

Categoria	Total Respondentes	Pretendem participar de ações externas		Não pretendem participar de ações externas	
Docente	633	527	83,25%	106	16,75%
TAE	1777	1226	68,99%	551	31,01%
Total	2410	1753	72,74%	657	27,26%

Quadro 9 - Intenções de afastamento para ações de capacitação externas

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

Para os servidores que pretendem realizar ações de capacitação externas, foi solicitado que informassem o quantitativo de afastamentos pretendidos. O quadro 7 apresenta a média de ações pretendidas por servidor.

Categoria	Média de Afastamentos
Docente	2,15
TAE	1,57
Total Geral	1,72

Quadro 10 - Média de ações de capacitação externas pretendidas por servidor

Fonte: Dados da Pesquisa, (2025)

Verifica-se que, dentre os servidores que possuem intenção de realizar ações de capacitação externas, a média de ações pretendidas para 2025, é de 1,72 por servidor. Esses dados indicam uma maior frequência de participação esperada por docentes, reforçando a necessidade de planejamento para atender à demanda, considerando o impacto no funcionamento das atividades institucionais.

Em relação à intenção de afastamentos para Licença para Capacitação (cf. Art. 87 da Lei 8.112/90), verifica-se que apenas 17,76% dos servidores manifestaram interesse em usufruir da Licença Capacitação no ano de 2025, sendo a proporção ligeiramente maior entre os docentes (20,54%) em comparação aos técnico-administrativos (16,77%), conforme demonstrado no Quadro 8. Destaca-se que o quantitativo de servidores afastados em licença para capacitação não poderá ser superior a 2% (dois por cento) dos servidores em exercício na instituição, de acordo com o Art. 34 da Resolução 003/2020. Portanto, a Instituição deve realizar o acompanhamento permanente deste quantitativo para evitar exceder o limite regulamentar e comprometer a continuidade dos serviços institucionais.

Categoria	Total Respondentes	Não pretendem solicitar LC		Pretendem solicitar LC	
Docente	633	503	79,46%	130	20,54%
TAE	1777	1479	83,23%	298	16,77%

Categoria	Total Respondentes	Não pretendem solicitar LC		Pretendem solicitar LC	
Total	2410	1982	82,24%	428	17,76%

Quadro 11 – Intenções de afastamento para Licença para Capacitação

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

Em relação à intenção de solicitação de afastamento para Pós-Graduação Stricto Sensu (cf. Arts. 95 e 96-A da Lei 8.112/90), verifica-se que 11,37% dos servidores possuem interesse, com uma proporção ligeiramente maior entre os técnico-administrativos (11,82%) em relação aos docentes (10,11%), conforme demonstrado no Quadro 9. Esse interesse reflete a busca por qualificação, especialmente entre os TAE, que podem ver na pós-graduação uma oportunidade de progressão na carreira e ampliação de competências.

Categoria	Total Respondentes	Não pretendem solicitar Afastamento para PG		Pretendem solicitar Afastamento para PG	
Docente	633	569	89,89%	65	10,11%
TAE	1777	1567	88,18%	210	11,82%
Total	2410	2136	88,63%	274	11,37%

Quadro 12 - Intenções de afastamento para Pós-Graduação

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

Em relação a esse tipo de afastamento, cabe destacar que ele somente poderá ocorrer no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário. Caso a participação no curso de Pós-Graduação possa ocorrer mediante compensação de horário, poderá ser solicitado o Horário Especial para Servidor Estudante.

O alto interesse dos servidores pela capacitação e qualificação destaca a importância do desenvolvimento contínuo como valor institucional. No entanto, o planejamento estratégico e o monitoramento das concessões são essenciais para garantir o equilíbrio entre o desenvolvimento individual e as demandas institucionais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A equipe do NED realizará o planejamento e a elaboração do PDP com base nos resultados do LNC. Esse processo levará em consideração critérios como: viabilidade das demandas; priorização das necessidades identificadas; disponibilidade de instrutores no âmbito da UFSM; e recursos materiais e financeiros disponíveis para a execução das ações.

Os resultados indicam disparidades na adesão ao LNC entre unidades e categorias. Enquanto os TAEs demonstraram maior engajamento, os docentes apresentaram índices mais baixos, especialmente em algumas unidades específicas. Isso aponta para a necessidade de estratégias mais direcionadas para aumentar a participação, como melhorias na comunicação, sensibilização e adequação das metodologias de aplicação do levantamento.

Além disso, o menor índice de participação em unidades como o CCR e a UEIIA reforça a necessidade de ações específicas nessas áreas. A maior adesão de TAEs ao LNC pode ser explorada como uma oportunidade para promover ainda mais o desenvolvimento dessa categoria, integrando estratégias que também incentivem maior participação dos docentes.

O LNC 2024 evidencia demandas claras e específicas dos docentes e TAEs da UFSM, com foco em tecnologia, saúde mental e metodologias de ensino. A criação de programas de capacitação estratégicos e o fortalecimento do apoio institucional são passos fundamentais para atender essas necessidades, promovendo o desenvolvimento profissional e contribuindo para a excelência acadêmica e administrativa da instituição.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas, orientado pelos resultados do LNC, será uma ferramenta estratégica para aprimorar a performance das equipes, promover a inovação e garantir a efetividade dos serviços prestados à sociedade.

Além disso, o LNC incentiva maior engajamento dos servidores no processo de aprendizagem, ao considerar e respeitar suas opiniões e expectativas. Essa abordagem fortalece a cultura organizacional, estimula o autodesenvolvimento e contribui para a formação de equipes mais capacitadas e motivadas.

Cabe ressaltar que as demandas que não puderem ser atendidas por capacitações internas, sejam por falta de pessoal, viabilidade financeira ou número reduzido de solicitantes, poderão ser supridas por outras alternativas, como a participação de servidores em eventos/cursos externos. Nesses casos, será analisada a possibilidade de

custeio de taxa de inscrição, diárias e passagens para os servidores, conforme disponibilidade orçamentária.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. **Diário Oficial (da República Federativa do Brasil)**, Brasília, DF, 29 de out. 2019.

BRASIL. Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021. Estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. **Diário Oficial (da República Federativa do Brasil)**, Brasília, DF, 03 de fev. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Plano de Desenvolvimento Institucional: 2016-2026**. Santa Maria, RS, 2016. Disponível em: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/500/2021/04/VFinal-DocumentoPDI-TextoBaseCONSU_TextoComPlanoDeMetas2022.pdf Acesso em: 02 jan 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **História**. Disponível em: <https://www.ufsm.br/historia>. Acesso em: 6 jan. 2025.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO LNC DOCENTE

Visualização Completa do Questionários

Informações do Questionário	
Programa Levantamento de Necessidades de Capacitação - 2024	Questionário Levantamento de Necessidades de Capacitação - 2024
Descrição do Programa Levantamento de Necessidades de Capacitação	
Instruções do Questionário O Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) subsidiará a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), o qual contemplará as ações de desenvolvimento que serão realizadas pelos servidores da UFSM no ano de 2025.	
INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO:	
Esta pesquisa busca identificar os temas prioritários para a formação de docentes para o ano de 2025. O tempo estimado para responder o questionário é de aproximadamente 12 minutos.	
Para responder as questões é importante que você reflita sobre sua atuação como professor, as dificuldades que encontra e informe as necessidades que considera fundamentais para o aprimoramento de seu trabalho.	
1 - Concepções Pedagógicas Docentes <p>Instruções da Seção Em relação ao processo de ensino e aprendizagem marque a sua opinião sobre as afirmações:</p> <p>1.1 - O meu papel como professor é de incentivar e facilitar o processo de ensino e aprendizagem, possibilitando aos alunos pensar em soluções para os problemas, antes de lhes mostrar como devem ser solucionados.*</p> <p><input type="radio"/> Concordo Totalmente <input type="radio"/> Concordo Parcialmente <input type="radio"/> Não Concordo e Nem Discordo <input type="radio"/> Concordo Parcialmente <input type="radio"/> Concordo Totalmente</p> <p>1.2 - Uma sala de aula tranquila e silenciosa é necessária para o aprendizado efetivo. Assim, prefiro que os alunos realizem as atividades individualmente e evitem conversas.*</p> <p><input type="radio"/> Concordo Totalmente <input type="radio"/> Concordo Parcialmente <input type="radio"/> Não Concordo e Nem Discordo <input type="radio"/> Concordo Parcialmente <input type="radio"/> Concordo Totalmente</p> <p>1.3 - A prioridade em minhas aulas é cumprir com todo o conteúdo curricular que compõe a ementa da disciplina.*</p> <p><input type="radio"/> Concordo Totalmente <input type="radio"/> Concordo Parcialmente <input type="radio"/> Não Concordo e Nem Discordo <input type="radio"/> Concordo Parcialmente <input type="radio"/> Concordo Totalmente</p> <p>1.4 - Utilizo diferentes formas para trabalhar os conteúdos com os alunos, como atividades em grupos, seminários, pesquisas, recursos tecnológicos.*</p> <p><input type="radio"/> Concordo Totalmente <input type="radio"/> Concordo Parcialmente <input type="radio"/> Não Concordo e Nem Discordo <input type="radio"/> Concordo Parcialmente <input type="radio"/> Concordo Totalmente</p> <p>1.5 - Utilizo os mesmos trabalhos e atividades para todos os alunos, inclusive para aqueles que apresentam dificuldades de aprendizagem.*</p> <p><input type="radio"/> Concordo Totalmente <input type="radio"/> Concordo Parcialmente <input type="radio"/> Não Concordo e Nem Discordo <input type="radio"/> Concordo Parcialmente <input type="radio"/> Concordo Totalmente</p> <p>1.6 - Considero importante trabalhar primeiro com todo o conteúdo da disciplina para, no final, aplicar as avaliações.*</p>	

29/07/2024, 11:20

Sistema de Questionários Visualização Completa do Questionário

- Concordo Totalmente
- Concordo Parcialmente
- Não Concordo e Nem Discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

1.7 - Perco muito tempo trabalhando os conteúdos, pois os alunos fazem perguntas e interrompem a aula.*

- Concordo Totalmente
- Concordo Parcialmente
- Não Concordo e Nem Discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

1.8 - Indique as dificuldades que você encontra na sua prática pedagógica, as quais considera que podem ser minimizadas por meio de formações, capacitações, cursos ou oficinas?*

Restam 5120 caracteres | Caracteres: 0 | Palavras: 0

2 - Ações de Desenvolvimento Internas

2.1 - Considerando seu perfil de atuação como professor(a), indique a(s) área(s) que poderão auxiliar na melhoria do seu desempenho profissional docente.*

- Administração Pública - Avaliação Institucional
- Administração Pública - Ética no serviço público
- Aplicativos e Sistemas - Currículo Lattes
- Aplicativos e Sistemas - Plataforma Sucupira
- Ensino - O aluno com deficiência física
- Ensino - O aluno com deficiência intelectual
- Ensino - O aluno com deficiência visual
- Ensino - A educação de surdos
- Ensino - O aluno com transtorno global do desenvolvimento (Autismo, Síndromes do Espectro do Autismo e Psicose Infantil)
- Ensino - O aluno com altas habilidades e superdotação
- Ensino - Avaliação educacional e metodologias
- Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem (metodologias ativas; metodologia de projetos; estudos de caso aprendizagem por problemas, etc.).
- Ensino - Inteligência artificial na Educação (ChatGpt; Gemini, etc.);
- Ensino - Tecnologias Digitais Educacionais (plataformas de aprendizagem online e outros aplicativos educacionais para tomar ensino mais dinâmico).
- Ensino - Planejamento Pedagógico
- Ensino - Planos de Ensino
- Ensino - Educação Ambiental
- Extensão - Elaboração de Projetos de Extensão
- Extensão - Extensão Universitária no Currículo
- Gestão de Pessoas - Administração de Conflitos
- Gestão de Pessoas - Avaliação de Desempenho
- Gestão de Pessoas - Inteligência Emocional
- Gestão de Pessoas - Liderança e Desenvolvimento de Equipes
- Gestão de Pessoas - Relacionamento Interpessoal
- Internacionalização
- Línguas - Espanhol
- Línguas - Francês
- Línguas - Italiano
- Línguas - Inglês
- Línguas - Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS
- Pesquisa - Elaboração de Projetos de Pesquisa
- Pesquisa - Redação de Artigos Científicos
- Saúde e Qualidade de Vida - Educação Alimentar e Nutricional
- Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental
- Saúde e Qualidade de Vida - Segurança em Laboratórios
- Gestão Ambiental e Sustentabilidade

29/07/2024, 11:20

Sistema de Questionários Visualização Completa do Questionários

- Valorização e Respeito à Diversidade (cultural, religiosa, raça, etnia, cor, gênero, origens socioeconômicas, habilidades físicas e mentais, entre outras).
 Outra
 Não desejo indicar

2.2 - Caso tenha selecionado "Outra", descreva qual (is).*

2.3 - Considerando os cursos e capacitações oferecidos pelo Núcleo de Educação e Desenvolvimento (NED) da UFSM, indique nas questões abaixo as suas preferências.

2.4 - Tipo de evento*

- Palestra
 Workshop / oficina
 Cursos de curta duração (<20h)
 Cursos de longa duração (>20h)
 Grupo de estudos
 Outra

2.5 - Caso tenha selecionado "Outra", descreva qual (is).*

2.6 - Modalidade*

- Presencial
 Semipresencial
 A distância (assíncrono/autoinstrucional)
 A distância (híbrido)
 A distância (síncrono)

2.7 - Dia da semana*

- Segunda-feira
 Terça-feira
 Quarta-feira
 Quinta-feira
 Sexta-feira
 Sábado

2.8 - Turno*

- Manhã
 Tarde
 Noite

3 - Ações de Desenvolvimento Externas**Instruções da Seção**

Nessa seção deverá ser informado se você pretende realizar capacitações externas, solicitar Licença para Capacitação ou afastamento para Pós-Graduação Stricto Sensu no próximo ano.

3.1 - Quantas capacitações externas (como seminários, congressos e cursos) você pretende realizar no próximo ano?*

- 0 1 2 3 4 5 7 8 9 10

3.2 - Você pretende solicitar Licença para Capacitação (cf. Art. 87 da Lei 8.112/90) no próximo ano?*

- Sim
 Não

3.3 - Você pretende solicitar afastamento para Pós-Graduação Stricto Sensu no próximo ano?*

- Sim
 Não

3.4 - Se você selecionou sim na questão anterior, indique o tipo de curso para o qual pretende se afastar?*

- Mestrado
 Doutorado

29/07/2024, 11:20

Sistema de Questionários Visualização Completa do Questionários

 Pós-Doutorado

ANEXO B – QUESTIONÁRIO LNC TAE

Visualização Completa do Questionários

Informações do Questionário	
Programa Avaliação de Desempenho Funcional dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação - 2024	Questionário Instrumento de Retroalimentação (Feedback)
Descrição do Programa O Programa de Avaliação de Desempenho consiste no preenchimento de 5 instrumentos: autoavaliação, avaliação da chefia imediata pelo servidor, avaliação do servidor pela chefia imediata, avaliação pelo usuário e retroalimentação (feedback).	
Atenção! <ul style="list-style-type: none"> - O preenchimento dos instrumentos é obrigatório, exceto a avaliação pelo usuário que é opcional - Os docentes com cargo de chefia devem preencher o instrumento de avaliação do servidor pela chefia imediata e avaliação pelo usuário (opcional) - Após o preenchimento de todos os instrumentos, chefia e servidor devem preencher, em conjunto, o instrumento de retroalimentação(feedback) 	
Instruções do Questionário O Feedback deve ser um processo realizado e preenchido em conjunto, de forma interativa, pressupondo objetividade, confiança, autocrítica, senso de justiça e ética, por parte tanto do avaliador quanto do avaliado. Faz parte deste instrumento o Levantamento de Necessidades de Capacitação, que tem como objetivo subsidiar a construção do Plano de Desenvolvimento de Pessoal da UFSM para o ano 2025. Após a conclusão, será encaminhado para o e-mail cadastrado no SIE um link com acesso ao formulário realizado, tanto para o Avaliador quanto para o Avaliado.	
1 - Servidor	
2 - Chefia	
3 - Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC)	
Instruções da Seção O Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) subsidiará a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), o qual contemplará as ações de desenvolvimento que serão realizadas pelos servidores da UFSM no ano de 2025.	
INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO: Reflita em conjunto com o(a) servidor(a) avaliado(a) acerca do desempenho desse na execução de suas atividades laborais. Com base nisso, informe as necessidades de desenvolvimento que poderão contribuir para o aprimoramento de seu trabalho.	
3.1 - Considerando as competências necessárias para o(a) servidor(a) avaliado(a), indique a(s) área(s) de capacitação que pode(m) auxiliar na melhoria de seu desempenho no trabalho.*	
<input type="checkbox"/> Administração Pública - Avaliação Institucional <input type="checkbox"/> Administração Pública - Contratação Pública <input type="checkbox"/> Administração Pública - Direito Administrativo <input type="checkbox"/> Administração Pública - Empreendedorismo e Inovação na Administração Pública <input type="checkbox"/> Administração Pública - Ética no serviço público <input type="checkbox"/> Administração Pública - Gestão de Contratos <input type="checkbox"/> Administração Pública - Gestão de Processos <input type="checkbox"/> Administração Pública - Gestão de Projetos <input type="checkbox"/> Administração Pública - Legislação de Pessoal (Lei 8.112/90 e Legislação Complementar) <input type="checkbox"/> Administração Pública - Planejamento e Execução Orçamentária <input type="checkbox"/> Administração Pública - Planejamento Estratégico <input type="checkbox"/> Administração Pública - Processo Administrativo Disciplinar, Sindicância e Inquérito <input type="checkbox"/> Administração Pública - Qualidade no Atendimento <input type="checkbox"/> Aplicativos e Sistemas - Currículo Lattes <input type="checkbox"/> Aplicativos e Sistemas - Desenvolvimento e Manutenção de Websites <input type="checkbox"/> Aplicativos e Sistemas - LibreOffice <input type="checkbox"/> Aplicativos e Sistemas - Microsoft Excel <input type="checkbox"/> Aplicativos e Sistemas - Plataforma Sucupira <input type="checkbox"/> Aplicativos e Sistemas - Power BI <input type="checkbox"/> Aplicativos e Sistemas - Processo Eletrônico Nacional - PEN/SIE <input type="checkbox"/> Aplicativos e Sistemas - Segurança da Informação e Comunicações <input type="checkbox"/> Aplicativos e Sistemas - SIE Acadêmico <input type="checkbox"/> Aplicativos e Sistemas - SIE Administrativo <input type="checkbox"/> Aplicativos e Sistemas - Sistema de Concessão de Diárias e Passagens - SCDP	

29/07/2024, 17:00

Sistema de Questionários Visualização Completa do Questionários

- Comunicação - Comunicação Institucional
- Comunicação - Mídias Sociais no Serviço Público
- Comunicação - Dicção e Oratória
- Comunicação - Gestão de Eventos
- Comunicação - Leitura Dinâmica e Memorização
- Comunicação - Redação Oficial
- Ensino - Acesso e Permanência Estudantil
- Ensino - Ambiente Moodle
- Ensino - Google Classroom
- Ensino - Inclusão e Acessibilidade
- Ensino - Avaliação educacional e metodologias
- Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem (metodologias ativas; metodologia de projetos; estudos de caso aprendizagem por problemas, etc.)
- Ensino - Planejamento Pedagógico
- Ensino - Planos de Ensino
- Extensão - Elaboração de Projetos de Extensão
- Extensão - Extensão Universitária no Currículo
- Gestão de Pessoas - Administração de Conflitos
- Gestão de Pessoas - Avaliação de Desempenho
- Gestão de Pessoas - Concurso e Seleção Docente
- Gestão de Pessoas - Inteligência Emocional
- Gestão de Pessoas - Liderança e Desenvolvimento de Equipes
- Gestão de Pessoas - Motivação
- Gestão de Pessoas - Plano de Carreira
- Gestão de Pessoas - Relacionamento Interpessoal
- Línguas - Espanhol
- Línguas - Francês
- Línguas - Inglês
- Línguas - Italiano
- Línguas - Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS
- Pesquisa - Elaboração de Projetos de Pesquisa
- Pesquisa - Redação de Artigos Científicos
- Saúde e Qualidade de Vida - Educação Alimentar e Nutricional
- Saúde e Qualidade de Vida - Educação Financeira
- Saúde e Qualidade de Vida - Gestão do Tempo
- Saúde e Qualidade de Vida - Preparação para a Aposentadoria
- Saúde e Qualidade de Vida - Prevenção e Combate de Incêndios
- Saúde e Qualidade de Vida - Primeiros Socorros - Suporte Básico de Vida
- Saúde e Qualidade de Vida - Promoção da Saúde do Servidor
- Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental
- Saúde e Qualidade de Vida - Segurança do Trabalho
- Saúde e Qualidade de Vida - Segurança em Laboratórios
- Internacionalização
- Gestão Ambiental e Sustentabilidade
- Valorização e Respeito à Diversidade (cultural, religiosa, raça, etnia, cor, gênero, origens socioeconômicas, habilidades físicas e mentais, entre outras).
- Outra
- Não desejo indicar

3.2 - Caso tenha selecionado "Outra", descreva qual (is).*

3.3 - Quantas capacitações externas (como seminários, congressos e cursos) o servidor avaliado pretende realizar no próximo ano?*

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

3.4 - O servidor avaliado pretende solicitar Licença para Capacitação (cf. Art. 87 da Lei 8.112/90) no próximo ano?*

- Sim
- Não

3.5 - O servidor avaliado pretende solicitar afastamento para Pós-Graduação Stricto Sensu no próximo ano?*

- Sim
- Não

3.6 - Se você selecionou sim na questão anterior, indique o tipo de curso para o qual o servidor avaliado pretende se afastar?*

29/07/2024, 17:00

Sistema de Questionários Visualização Completa do Questionários

- Mestrado
- Doutorado
- Pós-Doutorado

4 - Condições físicas e ambientais de trabalho**5 - Recomendações para o Programa de Avaliação de Desempenho**