

**Kamilla Ferreira Rodrigues**

**Programa de qualificação profissional em uma instituição de ensino superior: avaliação  
a partir das percepções dos participantes do QUALI-UFU**

**Uberlândia**

**2019**

**Kamilla Ferreira Rodrigues**

**Programa de qualificação profissional em uma instituição de ensino superior: avaliação a partir das percepções dos participantes do QUALI-UFU**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior.

**Uberlândia**

**2019**

**Kamilla Ferreira Rodrigues**

**Programa de qualificação profissional em uma instituição de ensino superior: avaliação a partir das percepções dos participantes do QUALI-UFU**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior.

**Banca Examinadora**

Uberlândia, 6 de Dezembro de 2019

---

Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior (Orientador)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia – MG

---

Prof. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva (Examinadora)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia – MG

---

Prof. Ma. Tatiana Pereira Athayde Costa (Examinadora)

Faculdade Fases – Uberlândia – MG

**Uberlândia**

**2019**

## **RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo avaliar o Programa de Apoio à Qualificação da Universidade Federal de Uberlândia (QUALI-UFU) por meio das respostas dos participantes constantes no site da UFU às perguntas avaliativas formuladas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP). Para tanto, foram criadas categorias temáticas a partir das respostas encontradas, e em seguida, foram calculadas as frequências e porcentagens dessas categorias. A partir das frequências foi calculado o coeficiente de correlação de Pearson ( $r$ ) por meio do Programa Statistical Package of Social Science (versão 2.2) a fim de verificar as correlações significativas entre as categorias temáticas. Os resultados apontaram o quanto o QUALI-UFU contribui para que docentes e técnico-administrativos em educação (TAE) realizem um trabalho de qualidade aplicando as competências adquiridas através uma formação profissional.

**Palavras-chave:** Qualificação profissional; Formação profissional; QUALI-UFU.

## **ABSTRACT**

The objective of this work is to evaluate the Federal University of Uberlândia's Qualification Support Program (QUALI-UFU) through responses from participants on the UFU website to the evaluated questions formulated by Pro-Rector of People Management (PROGEP). For this, thematic categories were used from the answers found, and then were calculated as frequencies and percentages of these categories. From the frequencies, Pearson's correlation coefficient ( $r$ ) was calculated using the Statistical Program of Social Sciences (version 2.2), a purpose of verification as valid correlations between thematic categories. The results pointed out how much QUALI-UFU contributes to teachers and administrative technicians in teaching to perform quality work applied as skills acquired through vocational training.

**Keywords:** Professional qualification; Vocational training; QUALI-UFU.

## INTRODUÇÃO

De acordo com Bastos (2006) as mudanças socioeconômicas e tecnológicas advindas da crescente globalização criaram um ambiente de constantes disputas por mercados onde a tecnologia passa a ser a matéria prima por excelência.

Para Ianni (1994), neste meio altamente competitivo, é natural que aumente a exigência por bens e serviços de qualidade.

Isso fez com que a organização do trabalho precisasse passar por mudanças, saindo de um modelo característico de parcelamento, produção em massa e intensificação do trabalho, (o modelo taylorista-fordista) para sistemas mais flexíveis, que se adaptaram melhor frente a um cenário dinâmico e incerto como esse (Bastos, 2006).

Como resultado, houve transformações em variados aspectos no mundo do trabalho: na organização da produção, nos contratos de trabalho, na formação dos salários, na capacitação profissional e na redução dos encargos e regulamentação social, havendo consequências tanto para as organizações quanto para o trabalhador (Salerno, 1993).

As pressões competitivas que advém desse cenário fazem com que a busca por qualificação se torne cada vez mais interessante e determinante para a sobrevivência das pessoas nas organizações e para a permanência das organizações no mercado (Mourão, 2009).

Este trabalho irá abranger o conceito de qualificação enquanto estratégia de gestão e dever do Estado diante do cenário descrito acima, a partir da avaliação de um programa de capacitação profissional da Universidade Federal de Uberlândia, chamado QUALI-UFU, voltado para os docentes e técnicos administrativos em docência vinculados à instituição. Antes, porém, é necessário resgatar conceitos pertinentes ao tema qualificação profissional.

## **1. Trabalho e Qualificação**

Entendendo que há um vínculo entre as mudanças tecnológicas e a gestão dos processos do trabalho, o trabalho torna-se mais complexo, mais cognitivo, mais fluido, mais invisível, com maior incerteza e interligado (Howard, 1995).

Por isso é necessário que o trabalhador esteja alinhado com todas essas transformações, e para tanto, certas características o ajudariam neste processo. Dentre essas características o autor cita: a capacidade intelectual e formação adequada para o manejo diário de ferramentas tecnológicas e manejo de problemas advindos dessa nova estrutura de trabalho, a diferenciação e adaptabilidade para lidar com a mutabilidade do contexto organizacional, a responsabilidade, para ambientes com maior incerteza, e, finalmente, habilidades relacionais para situações que exigem maior capacidade de comunicação, resolução de conflitos, negociação e influência.

Ainda sobre as habilidades necessárias no ambiente de trabalho, Howard (1995) afirma que a natureza interconectada do mesmo seria importante uma sensibilidade nas relações e, por isso, uma orientação para o crescimento pessoal e autodesenvolvimento se configuram como mais um requisito pessoal importante. Todavia, a qualificação profissional não envolve apenas os trabalhadores. Segundo Mourão (2009) este conceito abrange pelo menos três atores sociais: o governo, as organizações e os trabalhadores. Para o governo, a qualificação profissional representa uma forma de assegurar a produtividade e competitividade do país. De forma semelhante para as organizações, a qualificação está associada à produtividade, competitividade e qualidade dos produtos e serviços prestados. Sobre os trabalhadores, Mourão (2009) considera não só a sobrevivência deles nas organizações, mas também a consequência da qualificação no aumento da sua autonomia e autovalorização.

Entre as diversas formas que essa qualificação profissional pode ocorrer dentro das organizações, Mourão (2009) cita a contratação de estagiários e pessoas para primeiro emprego, até as ações de capacitação, incluindo treinamentos em serviço ou investimentos em cursos realizados dentro ou fora da organização. A autora ainda menciona que quando uma organização investe no aumento do grau de escolarização dos seus colaboradores, ela também está oferecendo uma oportunidade de qualificação. Este é o caso do programa alvo deste estudo, o QUALI-UFU.

Neste sentido, a definição de qualificação profissional se aproxima do conceito de TD&E, por se tratar de ações estratégicas que buscam qualidade e produtividade, polivalência, enriquecimento das tarefas e aumento da responsabilidade dos trabalhadores (Mourão & Puente-Palacios, 2006; Mourão, 2009). Em concordância com esta ideia, Cattani (2002) entende que a formação profissional visa “permitir ao indivíduo adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços”.

Falando mais especificamente sobre TD&E, em Goldstein (1991), treinamento se trata de uma aquisição sistemática de conceitos, conhecimentos, regras, habilidades e atitudes que resultam em melhoria do desempenho no trabalho. Já o desenvolvimento é entendido como uma aprendizagem voltada para o crescimento individual, sem relação com uma tarefa própria do trabalho (Nadler, 1984). Desenvolvimento se diferencia de treinamento exatamente no ponto em que aquele é mais abrangente e extrapola o desempenho no trabalho (Borges-Andrade, 2002).

Relembrando o conceito de Vargas (1996, p.127) para treinamento e desenvolvimento, explicado como uma “aquisição sistemática de conhecimentos capazes de provocar, em curto ou longo prazo, uma mudança na maneira de ser e de pensar do indivíduo, por meio da internalização de novos conceitos, valores ou normas e da aprendizagem de novas



habilidades”, Mourão (2009) destaca o fato de não apenas ocorrer um aprendizado técnico, mas também uma mudança na maneira de ser e de pensar do indivíduo e ainda considera a inclusão dos conceitos educação e formação profissional nessa ideia.

A ação de educação, segundo Vargas e Abbad (2006), visa à formação e qualificação profissional contínuas dos empregados possuindo média ou longa duração. Para estes autores, ações de educação significam o ápice do interesse de uma organização em investir em ações de TD&E. Nadler (1984) elabora um conceito para educação considerando que se trata de uma aprendizagem que contribui para que o indivíduo esteja preparado para um trabalho diferente, porém identificado, que irá exercer não demoradamente. Baseando-se neste conceito Vargas e Abbad (2006) fazem uma interpretação argumentando que a obtenção de conhecimento neste caso, envolveria meios formais e estaria voltado à formação acadêmica, incluindo, portanto, cursos técnico-profissionalizantes, de graduação, de especialização, de mestrado e de doutorado. Esta é uma ideia que se assemelha com a proposta do QUALI-UFU, visto que ele almeja a qualificação profissional por meio da formação acadêmica formal do servidor.

Em Bastos (2006) as ações de treinamento, desenvolvimento ou qualificação do trabalhador cumprem papéis centrais dentre as práticas de gestão de pessoas em contextos organizacionais. Os impactos se veem diretamente no desempenho individual, desempenho de equipes e nas relações entre colaboradores, tanto nas organizações como no mercado de forma geral.

É importante destacar a estreita relação entre desempenho e ações de TD&E, pois é a partir de tais ações que as habilidades motoras, cognitivas e afetivas podem ser desenvolvidas e conhecimentos podem ser agregados juntamente com atitudes, de forma a tornar o indivíduo

competente para fazer suas entregas com sucesso (Gondim, Bastos, Borges-Andrade & Melo, 2006).

## **2. Programa QUALI-UFU**

Concordando com a ideia de Cattani (2002) em que o objetivo da formação profissional seja o de permitir que o indivíduo adquira e desenvolva conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, Mourão & Puente-Palacios (2006) entendem que ao Estado cabe fornecer todas as condições necessárias para que o cidadão possa se formar para atuar profissionalmente.

Mourão (2009) defende que não se deve perder a dimensão da importância desse papel do Estado, pois ele está implicado diretamente com o processo de desenvolvimento do país e o mesmo é assegurado na própria Constituição Federal do Brasil de 1988, em seu artigo 205, onde é estabelecido que a educação é direito de todos e dever do Estado e da Família e que a mesma visará também à qualificação para o trabalho: “A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

Entre as diversas ações de qualificação incentivadas pelo Estado, está o Programa de Apoio à Qualificação (QUALI-UFU), objeto alvo deste estudo, o qual foi instituído pela Resolução nº 06/2013, aprovada pelo Conselho Diretor.

A execução deste programa inicia-se por meio do Edital QUALI-UFU nº 01/2014, publicado em 28 de fevereiro de 2014, contendo edições a cada ano desde então e se encontra em vigor até o momento em que este estudo foi realizado.

Até a edição de 2018, última edição abarcada por este trabalho, haviam sido deferidos 627 processos, o que significa dizer que foram efetivadas 627 oportunidades de custeio de cursos aos servidores da UFU.

Tal como consta no Art. 2º da RESOLUÇÃO Nº 04/2017, DO CONSELHO DIRETOR, certos objetivos gerais e específicos do programa são estabelecidos:

Art. 2º O Programa de Apoio à Qualificação (QUALI-UFU) tem como objetivo geral a promoção do desenvolvimento institucional da UFU por meio da elevação dos níveis de educação formal de seus servidores, da melhoria do desempenho destes no tocante às suas funções e compromissos com a Universidade, do aprimoramento de sua capacidade reflexiva crítica e do fortalecimento de sua dimensão cidadã. Parágrafo único. O QUALI-UFU tem ainda como objetivos específicos: I - fomentar a qualificação, nos níveis de Ensino Fundamental, Ensino Médio e Graduação, dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), e de Pós-graduação lato sensu e stricto sensu dos servidores TAE e docentes da UFU; II - fomentar, entre os órgãos da UFU, uma abordagem que conceba a formação e qualificação dos servidores como uma política institucional, a ser constituída por um conjunto de iniciativas que envolvam, em seu planejamento e execução, um efetivo comprometimento de seus dirigentes; e III - efetivar uma política permanente de formação e qualificação dos servidores da UFU, nos níveis educacionais supracitados (p. 1 e 2).

## **OBJETIVOS**

Este estudo teve como objetivo avaliar o Programa de Apoio à Qualificação da Universidade Federal de Uberlândia (QUALI-UFU) por meio das informações constantes no site da UFU, categorizando as respostas dos participantes (também disponíveis no site) às perguntas avaliativas formuladas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e correlacionando-os entre si com o intuito de investigar o entrelaçamento das percepções relatadas nestas respostas.

## **METODOLOGIA**

Os dados foram coletados na plataforma digital da PROGEP, onde constam os questionários de reação ao programa QUALI-UFU. Foram utilizadas as pesquisas divulgadas

desde a primeira edição do ano de 2014 até a edição do ano de 2018 que continham perguntas referentes aos resultados do programa QUALI-UFU.

Na pesquisa referente à edição de 2014 totalizaram 30 respondentes; na pesquisa de 2015, 30 participantes responderam; em 2016, 20 participantes responderam; em 2017, 31 participantes responderam; e na edição de 2018 houve 39 respondentes.

É importante destacar que esta pesquisa compreende tanto respostas de participantes que ainda estão em formação, quanto participantes que já concluíram o seu curso com ajuda do QUALI-UFU.

As primeiras duas perguntas da pesquisa apresentam respostas afirmativas (sim) e negativas (não) e estão dispostas para melhor compreensão nas tabelas 1 e 2.

As respostas abertas dos participantes às perguntas 3, 4 e 5 do questionário foram analisadas e divididas em categorias temáticas.

Após a categorização dessas respostas foram realizados os cálculos de frequência e porcentagem que foram dispostos nas tabelas 3, 4 e 5.

Em sequência, as frequências foram registradas em um arquivo de dados, a partir do qual foi calculado o coeficiente de correlação de Pearson ( $r$ ) entre as variáveis por meio do Programa Statistical Package of Social Science (versão 2.2).

O coeficiente de correlação de Pearson ( $r$ ), também chamado de correlação linear ou  $r$  de Pearson, é um grau de relação entre duas variáveis quantitativas e exprime o grau de correlação através de valores situados entre -1 e 1. Quanto mais próximo de 1 ou de -1, mais forte é a correlação, sendo ela positiva (1) ou negativa (-1). Um coeficiente de correlação próximo de zero indica que não há relação entre as duas variáveis (Levin, 1987). As correlações das categorias das respostas foram apresentadas na tabela 6.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 1. Frequências e percentuais das variáveis de estudo

Sobre o objetivo do programa QUALI-UFU de auxiliar na qualificação dos servidores, observa-se que ao longo das edições a maioria das respostas se mantiveram afirmativas, confirmando que o programa atingiu seu objetivo principal, conforme mostra a Tabela 1.

**Tabela 1**

Frequências e percentuais das respostas relativas ao alcance do objetivo do programa de auxílio à qualificação

Pergunta 1. Em sua opinião, o Programa alcançou o objetivo de auxiliar na sua qualificação?											
	2014		2015		2016		2017		2018		Total de respostas (F)
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Sim	27	90	26	86,7	20	100	30	96,8	39	100	142
Não	3	10	4	13,3	0	0	1	3,2	0	0	8
Total	30	100	30	100	20	100	31	100	39	100	150

Com relação à possibilidade de realização do curso sem o custeio oferecido pelo através do programa, as respostas “não” prevaleceram ao longo das edições do programa (60% em 2014; 73,3% em 2015; 85% em 2016; 87,1% em 2017; e 89,7% em 2018), indicando que os respondentes não conseguiriam realizar um curso de qualificação sem o custeio proporcionado através do programa, conforme mostra a Tabela 2.

**Tabela 2**

Frequências e percentuais das respostas relativas à possibilidade de realização do curso sem o custeio fornecido pelo programa

Pergunta 2. Você conseguiria realizar o curso sem ajuda do Programa QUALI-UFU?											
	2014		2015		2016		2017		2018		Total de respostas (F)
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Sim	12	40	8	26,7	3	15	4	12,9	4	10,3	31
Não	18	60	22	73,3	17	85	27	87,1	35	89,7	119
Total	30	100	30	100	20	100	31	100	39	100	150

A Tabela 3 refere-se às formas de alcance do programa em relação às pesquisas e/ou formação acadêmica dos participantes.

A categoria Realização do curso se refere às temáticas e pontos encontrados nas respostas de alguns participantes tais como “eu não conseguiria pagar as mensalidades sem esta bolsa do programa” e “o custeio foi utilizado para o pagamento da minha mensalidade”.

A categoria Despesas relacionadas foi criada a partir de respostas como “Como o QUALI-UFU custeou meu curso, foi possível eu investir mais em livros, transporte e alimentação” e “Propiciou o pagamento de mensalidades, fazendo com que eu pudesse investir em livros, participar de congressos, seminários”.

Respostas que continham temáticas como “(...) com o custeio que recebo consigo melhorar minha formação acadêmica” e “O custeio me proporcionou a oportunidade de retornar meus estudos e ampliar minha formação profissional”, dizem respeito à categoria Formação Profissional.

A última categoria encontrada, Segurança Financeira, resumia respostas como “Não tive baixa no orçamento de minha família e assim foi mais tranquilo a minha formação acadêmica” e “Crescendo profissionalmente sem tirar da renda que utilizo para manter minha família”.

No ano de 2014 a Realização do Curso (Fr=13) e as Despesas Relacionadas (Fr=13) foram os fatores que mais contribuíram com as pesquisas e/ou formação acadêmica dos servidores contemplados com o auxílio do QUALI-UFU.

Na edição de 2015 do programa, os fatores que mais contribuíram foram a Realização do Curso (Fr=13), bem como Despesas Relacionadas (Fr=8), e a Segurança Financeira (Fr=7).

Em 2016, os fatores fundamentais que contribuíram com as pesquisas e/ou formação acadêmica dos participantes estão relacionados à Realização do Curso (Fr=13) e Segurança financeira (Fr=6).

Nas respostas dos participantes à pesquisa de 2017, as categorias Realização do Curso (Fr=15) e Despesas Relacionadas (Fr=12) novamente apresentaram-se de forma predominante, indicando que foram os fatores que mais colaboraram com a formação acadêmica e/ou pesquisas dos participantes.

Finalmente, em 2018, a categoria Realização do Curso (Fr=25) revelou-se como fator proeminente na contribuição para com as pesquisas e/ou formação acadêmicas dos servidores.

Nota-se, portanto, que a categoria Realização do Curso (Fr=79) apresenta-se de forma proeminente dentre as respostas dos participantes, apontando que a realização de um curso custeado pelo QUALI-UFU se insere como fator principal para uma formação acadêmica e/ou pesquisas qualificadas.

**Tabela 3**

Frequências e percentuais das categorias de respostas relativas ao alcance do custeio em relação às pesquisas ou formação acadêmica dos participantes

Pergunta 3. De que forma o custeio recebido propiciou suas pesquisas e/ou formação acadêmica?											
Categorias	2014		2015		2016		2017		2018		Total de respostas por categoria(F)
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Realização do curso	13	39,4	13	37,1	13	50	15	36,6	25	58,1	79
Despesas relacionadas	13	39,4	8	22,9	4	15,4	12	29,3	3	7	40
Formação profissional	1	3	2	5,7	2	7,7	8	19,5	8	18,6	21
Segurança financeira	2	6,1	7	20	6	23,1	4	9,8	5	11,6	24
Não contribuiu	4	12,1	5	14,3	1	3,8	2	4,9	2	4,7	14
Total	33	100	35	100	26	100	41	100	43	100	178

Na Tabela 4 estão dispostas as categorias relativas às repercussões do curso no cotidiano profissional do participante e suas frequências e percentuais.

As respostas relacionadas à categoria Relação direta com o cargo envolviam aplicações diretas do conhecimento adquirido no cotidiano do servidor. Alguns exemplos disso são: “Minha pesquisa foi realizada e aplicada no meu setor de trabalho” e “(...) hoje uso o que aprendi no meu ambiente de trabalho hospitalar”.

Alguns exemplos de respostas que se adequaram à categoria Qualidade do trabalho são: “Com maior conhecimento, tenho condições de atender melhor e com mais qualidade meus clientes” e “Melhoria de procedimentos (...)”.

Sobre a categoria Progressão na Carreira, as respostas que se adequaram continham temáticas como: “Ela acarretará formação de Doutor, importante para aceleração de carreira (...)” e “Propiciou a inserção na área da docência”.

Foram encontradas na categoria Reconhecimento/Status profissional, as seguintes respostas: “Aquisição do status de ensino superior”, “Sinto que evoluí profissionalmente” entre outras com a mesma temática.

Respostas como: “Impactou com novas informações e novos conhecimentos” e “Agregou melhorias às minhas habilidades técnicas” foram categorizadas como Aquisição de competências.

“Ganho salarial” e “melhoria salarial” são exemplos de temáticas que foram categorizadas como Benefício financeiro.

Sobre as repercussões do curso no cotidiano profissional dos servidores, a Tabela 4 mostra que no ano de 2014 as categorias Qualidade do Trabalho (Fr=10) e Aquisição de Competências (Fr=9) foram as que mais apareceram nas respostas dos participantes.

Na edição do ano posterior, QUALI-UFU 2015, as respostas apresentam em sua maioria as categorias Relação Direta com o Cargo (Fr=10), Qualidade do Trabalho (Fr=10) e



Aquisição de Competências (Fr=11), indicando esses fatores como os mais impactados pelo programa.

As respostas de 2016 dos participantes evidenciam as categorias Qualidade do Trabalho (Fr=9) e Aquisição de Competências (Fr=11) de forma proeminente em relação às demais.

Em 2017 as categorias encontradas que predominaram foram novamente Qualidade do Trabalho (Fr=12) e Aquisição de Competências (Fr=15).

Semelhantemente aos anos de 2014, 2016 e 2017, a edição de 2018 revelam frequências altas para as categorias Qualidade do Trabalho e Aquisição de Competências. Desta vez Qualidade do trabalho apresentou Fr=14 e Aquisição de Competências apresentou Fr=19.

De acordo com o total geral das respostas por categoria, percebemos que as categorias Qualidade do Trabalho (Fr=55) e Aquisição de Competências (Fr=65) foram aquelas que mais apareceram nas respostas dos participantes, o que sugere uma percepção geral de melhora na qualidade do serviço prestado por eles, além de notarem que adquiriram as competências necessárias para a realização desse serviço.

#### **Tabela 4**

Frequências e percentuais das categorias de respostas relativas às repercussões do curso no cotidiano profissional

Pergunta 4. Como o curso custeado pelo programa QUALI-UFU impactou em seu cotidiano profissional?											
Categorias	2014		2015		2016		2017		2018		Total de respostas por categoria(F)
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Relação direta com o cargo	7	17,9	10	25	6	19,4	6	15,4	7	13,7	36
Qualidade do trabalho	10	25,6	10	25	9	29	12	30,8	14	27,5	55
Progressão na carreira	5	12,8	5	12,5	1	3,2	1	2,6	3	5,9	15
Reconhecimento/Status profissional	4	10,3	1	2,5	1	3,2	4	10,3	8	15,7	18
Aquisição de competências	9	23,1	11	27,5	11	35,5	15	38,5	19	37,3	65
Benefício financeiro	3	7,7	0	0	3	9,7	1	2,6	0	0	7
Não contribuiu	1	2,6	3	7,5	0	0	0	0	0	0	4
Total	39	100	40	100	31	100	39	100	51	100	200

Estão dispostas na Tabela 5 as frequências e os percentuais das categorias encontradas nas respostas à pergunta referente a habilidades adquiridas com o curso realizado.

A categoria Habilidades Técnicas aparece nas respostas dos participantes, cujas temáticas incluem: “Redação de ofícios, memorandos etc.” e “Uso de ferramentas WEB, melhora do vocabulário técnico e científico, elaboração de documentos e projetos”.

Alguns dos pontos encontrados para criar a categoria Conhecimento técnico foram “(...) melhor entendimento das funções exercidas” e “Conhecer o funcionamento aprofundado de sistemas e processos gerenciais.

Na categoria Habilidade de pesquisa, estão respostas como por exemplo: “Melhorei como (...) pesquisadora” e “Habilidades em pesquisa até então pouco conhecida e/ou desempenhada”.

Na categoria Docência estão: “(...) exercício docente mais apurado”, “Melhora na didática para ministrar as aulas (...)”, entre outras.

Em Autoestima/Autoconhecimento apareceram: “(...) maior motivação em trabalhar devido ao sentimento de reconhecimento e pertença ao universo acadêmico”, “(...) passei a me olhar de forma crítica, mas positiva, e buscando como ser melhor no que eu faço”.

As respostas encontradas: “o conceito que mais pratico é o do trabalho em equipe”, “reforçando pra cada colega que tenha comprometimento” e “ajudar minha equipe a melhorar cada dia mais” são exemplos que se adequaram à categoria Relações no trabalho.

Finalmente, a categoria Progressão na carreira foi encontrada em respostas como: “Contribui para que me tornasse professora universitária” e “Depois de formado foi oferecida a função de supervisor de uma divisão”.

A respeito das habilidades adquiridas, a Tabela 5 traz as categorias Habilidades Técnicas (Fr=9), Conhecimento Técnico (Fr=10) e Habilidade de Pesquisa (Fr=9) como as mais frequentes encontradas nas respostas dos servidores no ano de 2014.

Nos anos seguintes, as categorias que apresentaram as maiores frequências foram Habilidades Técnicas e Conhecimento Técnico. A categoria Habilidades Técnicas apresentou Fr=9 em 2015; Fr=11 em 2016; Fr=12 em 2017 e Fr=18 em 2018. Por sua vez, a categoria Conhecimento Técnico apresentou Fr=10 em 2015; Fr=10 em 2016; Fr=14 em 2017; e Fr=21 em 2018.

No total a categoria Habilidades técnicas apareceu 59 vezes ao longo das respostas dos servidores e a categoria Conhecimento técnico apareceu 65 vezes. Percebe-se por esses dados que as habilidades e os conhecimentos técnicos adquiridos com o curso foram os que mais contribuíram para o melhor desempenho profissional dos participantes.

### Tabela 5

Frequências e percentuais das categorias de respostas relativas à percepção das habilidades adquiridas no curso que melhoraram o desempenho profissional

Pergunta 5. Quais novas habilidades adquiridas com o curso realizado contribuíram para melhorar o seu desempenho profissional?											
Categorias	2014		2015		2016		2017		2018		Total de respostas por categoria (F)
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Habilidades técnicas	9	21,4	9	27,3	11	44	12	29,3	18	34	59
Conhecimento técnico	10	23,8	10	30,3	10	40	14	34,1	21	39,6	65
Habilidade de pesquisa	9	21,4	2	6,1	1	4	1	2,4	4	7,5	17
Docência	5	11,9	1	3	0	0	0	0	2	3,8	8
Autoestima/Autoconhecimento	3	7,1	1	3	0	0	7	17,1	3	5,7	14
Relações no trabalho	4	9,5	7	21,2	5	20	5	12,2	4	7,5	25
Progressão na carreira	1	2,4	1	3	0	0	2	4,9	0	0	4
Não contribuiu	1	2,4	2	6,1	0	0	0	0	1	1,9	4
Total	42	100	33	100	25	100	41	100	53	100	194

## 2. Correlação de Pearson das variáveis de estudo

Sobre as variáveis relativas à forma de alcance do custeio em relação às pesquisas e/ou formação acadêmica dos participantes do programa, os resultados revelam quanto mais os participantes afirmam a importância da Realização do curso para eles, mais eles notaram que sua Qualidade no trabalho aumentou ( $r=0,91$  e  $p<0,01$ ).

A variável Realização do curso apresenta uma correlação significativa com Reconhecimento/Status profissional ( $r=0,89$  e  $p<0,01$ ), apontando que a realização de um curso custeado pelo programa faz com que eles se sintam reconhecidos por meio de uma formação, impactando em seu status profissional.

Quanto mais os servidores relatam a realização do curso como fator principal propiciado pelo programa, mais eles relatam a aquisição de competências ( $r=0,91$  e  $p<0,01$ ). Dentre as competências adquiridas que melhoram seu desempenho estão as Habilidades Técnicas ( $r=0,97$  e  $p<0,01$ ).

Por fim, a categoria Realização do curso está fortemente correlacionada com o Conhecimento técnico ( $r=0,98$  e  $p<0,01$ ), ou seja, quanto mais os participantes relatam em suas respostas a realização de um curso de formação custeado pelo QUALI-UFU, mais eles consideram a importância do conhecimento técnico adquirido para o seu desempenho profissional.

Quanto mais os servidores relatam a Formação profissional como fator propiciado pelo programa, mais eles relatam aumento da Qualidade no trabalho ( $r=0,89$  e  $p<0,01$ ).

A partir de uma correlação alta encontrada entre as variáveis Formação profissional e Aquisição de competências ( $r=0,93$  e  $p<0,01$ ), pode-se inferir que a formação profissional possibilitada por meio do QUALI-UFU permite o desenvolvimento de competências dos trabalhadores.

Estes resultados revelam que a formação profissional se relaciona diretamente com a qualidade do serviço prestado pelos trabalhadores, fazendo com que eles adquiram as competências necessárias para a realização desse trabalho.

Em relação às repercussões no cotidiano profissional, quanto mais os servidores relatam aumento na qualidade do seu trabalho, mais eles se percebem reconhecidos por seu trabalho desempenhado ( $r=0,91$  e  $p<0,01$ ).

As correlações significativas encontradas entre as categorias Qualidade no trabalho e Aquisição de competências ( $r=0,94$  e  $p<0,01$ ) indicam que as competências adquiridas pelos servidores com o curso que realizaram ou estão realizando impactaram positivamente a qualidade no desempenho dos mesmos.

Quanto mais as pessoas relatam melhora na qualidade do trabalho, mais elas relatam aquisição de Conhecimento técnico ( $r=0,96$  e  $p<0,01$ ).

A categoria Reconhecimento/Status profissional se correlaciona com Conhecimento técnico ( $r=0,91$  e  $p<0,01$ ), apontando a aquisição de conhecimento técnico como fator influenciador no reconhecimento profissional dos participantes.

Dentre as competências que mais impactam o cotidiano do servidor estão as competências técnicas, pois quanto mais os participantes relatam que adquiriram competências para o trabalho, mais aparece em suas respostas as habilidades técnicas ( $r=0,95$   $p<0,01$ ) e o conhecimento técnico ( $r=0,96$  e  $p<0,01$ ).

Em relação aos tipos de habilidades adquiridas com a ajuda do programa, a categoria Habilidade técnica mostrou-se correlacionada fortemente com Conhecimento técnico ( $r=0,97$  e  $p<0,01$ ), revelando-se como fatores essenciais e conectados no fazer cotidiano do profissional.

Quanto mais os profissionais relatam que adquiriam habilidade para pesquisas, mais elas relatam a Docência como fator propiciado pelo programa, de acordo com a correlação de alta intensidade encontrada entre as categorias Habilidade de pesquisa e Docência ( $r=0,99$  e  $p<0,01$ ).

As correlações de fraca intensidade ou não significativas não serão discutidas neste estudo.

A partir de todas essas correlações fortes verificadas, percebe-se que a realização do curso através do programa afeta muitos aspectos da formação profissional dos servidores, fato

relatado pelos próprios respondentes ao perceberem claramente uma melhoria em seu desempenho profissional que foi alcançada através de competências técnicas adquiridas com o curso que optaram por realizar. Neste ponto se confirma a ideia dos autores Gondim, Bastos, Borges-Andrade e Melo (2006) para os quais há uma estreita relação entre desempenho e ações de TD&E, na medida em que as competências adquiridas através dessas ações possibilitam que o indivíduo consiga fazer suas entregas com sucesso.

Os participantes ainda passaram a se perceber com um status profissional mais relevante após iniciarem seus cursos, pois eles propiciaram esse reconhecimento através de uma formação acadêmica.

Os respondentes também relatam que estão sendo reconhecidas positivamente por meio de um serviço de qualidade, possibilitado pela aplicação das competências adquiridas ao cotidiano profissional.

A partir dos resultados apresentados, é possível inferir que o programa QUALI-UFU contribui com a formação de servidores competentes que desempenham com qualidade seus serviços no dia-a-dia.

**Tabela 6**

Correlação de Pearson (r) das variáveis de estudo

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1. Realização do curso	1																				
2. Auxílio em despesas relacionadas	-0,551	1																			
3. Formação profissional	0,73	-0,174	1																		
4. Segurança financeira	0,02	-0,66	-0,03	1																	
5. Não contribuiu	-0,327	0,47	-0,47	-0,016	1																
6. Relação direta com o cargo	-0,14	0	-0,357	0,49	0,852	1															
7. Qualidade do trabalho	0,911*	-0,221	0,895*	-0,13	-0,228	-0,152	1														
8. Progressão na carreira	-0,096	0,276	-0,501	-0,13	0,913*	0,761	-0,125	1													
9. Reconhecimento/Status profissional	0,892*	-0,153	0,706	-0,424	-0,232	-0,296	0,911*	0	1												
10. Aquisição de competências	0,911*	-0,469	0,930*	0,13	-0,456	-0,228	0,938*	-0,375	0,781	1											
11. Benefício financeiro	-0,556	0,255	-0,585	-0,48	-0,261	-0,542	-0,659	-0,165	-0,355	-0,659	1										
12. Não contribuiu	-0,412	0,212	-0,538	0,379	0,910*	0,957*	-0,383	0,767	-0,493	-0,479	-0,329	1									
13. Habilidades técnicas	0,969**	-0,612	0,797	0,063	-0,543	-0,321	0,878	-0,338	0,835	0,946*	-0,472	-0,58	1								
14. Conhecimento técnico	0,980**	-0,449	0,851	-0,027	-0,381	-0,222	0,964**	-0,209	0,905*	0,964**	-0,584	-0,48	0,972**	1							
15. Habilidade de pesquisa	0,034	0,411	-0,349	-0,758	0,425	0,027	0	0,669	0,356	-0,297	0,353	0,08	-0,133	-0,047	1						
16. Docência	0,037	0,399	-0,366	-0,715	0,484	0,103	0	0,723	0,343	-0,301	0,302	0,148	-0,143	-0,05	0,997**	1					
17. Autoestima/Autoconhecimento	0,193	0,576	0,699	-0,542	-0,125	-0,386	0,559	-0,28	0,472	0,419	-0,221	-0,372	0,222	0,369	0,011	-0,018	1				
18. Relações no trabalho	-0,47	0	-0,292	0,743	0,497	0,745	-0,408	0,204	-0,709	-0,306	-0,404	0,783	-0,496	-0,468	-0,547	-0,492	-0,304	1			
19. Progressão na carreira	-0,413	0,858	0,188	-0,342	0,327	0,036	0	0	-0,145	-0,149	-0,118	0,183	-0,42	-0,249	-0,053	-0,058	0,757	0,244	1		
20. Não contribuiu	0,046	0	-0,325	0,28	0,873	0,946*	0	0,896*	-0,041	-0,149	-0,512	0,871	-0,178	-0,062	0,302	0,375	-0,356	0,488	-0,071	1	

Nota: \* $p \leq 0,05$ \*\* $p \leq 0,01$ 

0(sem correlação observada)

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo demonstrou que o QUALI-UFU está sendo efetivo e eficaz em termos de cumprimento de objetivos ao auxiliar a realização de uma formação profissional por parte do servidor e, com isto, fazer com que ele melhore o seu desempenho a partir das habilidades, conhecimentos e atitudes adquiridas com o curso que estão realizando ou concluíram.

Portanto o QUALI-UFU está impactando positivamente o trabalho dos docentes e técnico-administrativos em educação vinculados à UFU, além de afetar outros aspectos da vida dos trabalhadores que extrapolam os objetivos firmados quando o programa fora instituído.

Um desses aspectos relatados pelos servidores foi o fato de se sentirem reconhecidos profissionalmente através de uma formação profissional e o quanto essa formação influencia na execução de um serviço de qualidade. O serviço de qualidade, por sua vez, também é um fator envolvido no reconhecimento/status profissional desse trabalhador.

Os servidores estão colocando em prática o que aprenderam durante a formação, o que é fundamental para uma melhoria na qualidade do trabalho desempenhado por este servidor, confirmando a ideia de Howard (1995), que entende que uma formação adequada do trabalhador é uma das características que o ajudam no manejo diário em um contexto organizacional cuja natureza é mutável e exige adaptabilidade.

Muitos respondentes também relataram um sentimento de reconhecimento e aumento da autoestima como consequência de uma formação profissional. Eles relataram ainda sentimentos de contribuição e pertença ao explicitarem em suas respostas que passaram a cuidar de suas relações sociais no trabalho, seja enquanto equipe, seja enquanto trabalhador a serviço da comunidade, confirmando mais uma vez a ideia levantada por Howard (1995) quando este autor defende a importância das habilidades relacionais no contexto do trabalho.



Além de ser um exemplo claro em que uma ação de TD&E auxilia na aquisição de competências relacionais e afetivas para além de conhecimentos e habilidades técnicas.

O programa também auxilia financeiramente no caso daquelas pessoas que não conseguiriam realizar um curso de formação, se não fosse por meio do QUALI-UFU.

Diante do exposto, pode-se dizer que a Universidade Federal de Uberlândia, enquanto instituição pública do Estado está fazendo seu papel, ao permitir que os servidores se capacitem por intermédio de um programa que valoriza o trabalhador e investe em sua formação.

É evidente a importância de programas como este que possuem o intuito de garantir condições para que os trabalhadores se qualifiquem e se tornem capacitados para desempenharem um trabalho de qualidade, podendo atingir, inclusive outras repercussões positivas, tal como visto neste presente trabalho.

Os resultados vistos neste estudo ainda mostraram que ações de qualificação profissional podem de fato trazer resultados positivos para o trabalhador, para o seu ambiente de trabalho, para a organização como um todo e, neste caso, para a comunidade que usufrui diretamente ou indiretamente do serviço desempenhado pelo profissional qualificado através do QUALI-UFU.

Contudo, convém registrar que o número de respondentes às pesquisas feitas pela PROGEP foi muito baixo, se compararmos com o número de contemplados pelo programa ao longo das edições de 2014 até 2018.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bastos, A. V. B. (2006). Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. In Borges-Andrade, J. E.; Abbad, G. S.; Mourão, L. (Orgs.), *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 23-40). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Borges-Andrade, J. E. (2002). Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento. *Revista Estudos de Psicologia*, 7(Especial), 31-43.
- Cattani, A. D.(Org.) (2002). Trabalho e tecnologia: dicionário crítico.4 ed. Verbetes: Formação Profissional e Teoria do Capital Humano. Petrópolis: Vozes.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)
- Goldstein, I. L. (1991). Training in work organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Orgs.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 507-619). California: Consulting Psychology Press
- Gondim, S. M. G, Bastos, A. V. B., Borges-Andrade, J. E.& Melo, L. C. T. (2006). Práticas inovadoras em gestão de produção e de pessoas e TD&E. In Borges-Andrade, J. E.; Abbad, G. S.; Mourão, L.(Orgs.), *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 65-84). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Howard, A. (1995). *The changing nature of work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ianni, O. (1994). Globalização: novo paradigma das ciências sociais. *Estudos Avançados*, 8(21), 147-163. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-40141994000200009>
- Levin, J. (1987). *Estatística Aplicada a Ciências Humanas*. São Paulo: Harbra.
- Mourão, L. (2009, Janeiro/Março). Oportunidades de Qualificação Profissional no Brasil: Reflexões a partir de um Panorama Quantitativo. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(1), 136-153. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v13n1/a09v13n1.pdf>
- Mourão, L., & Puente-Palacios, K. E. (2006). Formação profissional. In Borges-Andrade, J. E.; Abbad, G. S.; Mourão, L. (Orgs.), *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 41-64). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Nadler, L. (1984). *The handbook of human resources development*. New York: Wiley.
- Resolução nº 04, de 07 de julho de 2017. Estabelece o Programa de Apoio à Qualificação (QUALI-UFU) mediante o custeio de ações de qualificação para os servidores efetivos, docentes e técnico-administrativos em educação, da Universidade Federal de Uberlândia. Recuperado de: [http://www.progep.ufu.br/sites/proreh.ufu.br/files/resolucao\\_no\\_04-2017\\_do\\_conselho\\_diretor\\_-\\_quali-ufu\\_1.pdf](http://www.progep.ufu.br/sites/proreh.ufu.br/files/resolucao_no_04-2017_do_conselho_diretor_-_quali-ufu_1.pdf)

- Salerno, M. (1993). Modelo japonês, trabalho brasileiro: sobre o modelo japonês. São Paulo, EDUSP/Aliança Cultural Brasil-Japão.
- Vargas, M. R. M. (1996). Treinamento e desenvolvimento: reflexões sobre seus métodos. *Revista de Administração*, 31(2), 126-136.
- Vargas, M. R. M & Abbad, G. S. (2006). Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E. In Borges-Andrade, J. E.; Abbad, G. S.; Mourão, L. (Orgs.), *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 137-158). Porto Alegre, RS: Artmed.