

ESTUDOS
AVALIATIVOS
MULTIDISCIPLINARES

ORGANIZADORAS

Ligia Gomes Elliot
Nilma Gonçalves Cavalcante

Lorena Moreira Sigiliano Alfradique
Lígia Silva Leite
Ovidio Orlando Filho

○ Programa de Incentivo à Qualificação dos Servidores Técnico-Administrativos da Unirio

UM ESTUDO AVALIATIVO

FUNDAÇÃO
← cesgranrio

FACULDADE
← cesgranrio

pimenta
cultural

ESTUDOS
AVALIATIVOS
MULTIDISCIPLINARES

ORGANIZADORAS

Lígia Gomes Elliot
Nilma Gonçalves Cavalcante

Lorena Moreira Sigiliano Alfradique
Lígia Silva Leite
Ovidio Orlando Filho

Programa de Incentivo à Qualificação dos Servidores Técnico-Administrativos da Unirio

UM ESTUDO AVALIATIVO

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

A391p

Alfradique, Lorena Moreira Sigiliano -
O Programa de Incentivo à Qualificação dos Servidores
Técnico-Administrativos da Unirio: um estudo avaliativo
/ Lorena Moreira Sigiliano Alfradique, Lúcia Silva Leite,
Ovidio Orlando Filho. – São Paulo: Pimenta Cultural, 2023.

Organizadoras: Lígia Gomes Elliot,
Nilma Gonçalves Cavalcante.

Coleção Estudos Avaliativos Multidisciplinares.

Livro em PDF

ISBN 978-65-5939-917-8

DOI 10.31560/pimentacultural/2023.99178

1. Programa de Incentivo à Qualificação. 2. Contribuição
para o trabalho. 3. Serviço público. 4. Qualificação
profissional. I. Alfradique, Lorena Moreira Sigiliano. II. Leite,
Lúcia Silva. III. Orlando Filho, Ovidio. IV. Título.

CDD: 78.013

Índice para catálogo sistemático:

I. Qualificação profissional

Simone Sales – Bibliotecária – CRB: ES-000814/0

Copyright © Pimenta Cultural, alguns direitos reservados.

Copyright do texto © 2023 o autor e as autoras.

Copyright da edição © 2023 Pimenta Cultural.

Esta obra é licenciada por uma Licença Creative Commons:

Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional - (CC BY-NC-ND 4.0).

Os termos desta licença estão disponíveis em:

<<https://creativecommons.org/licenses/>>.

Direitos para esta edição cedidos à Pimenta Cultural.

O conteúdo publicado não representa a posição oficial da Pimenta Cultural.

Direção editorial	Patrícia Biegging Raul Inácio Busarello
Editora executiva	Patricia Biegging
Coordenadora editorial	Landressa Rita Schiefelbein
Assistente editorial	Bianca Biegging
Estagiária	Júlia Marra Torres
Diretor de criação	Raul Inácio Busarello
Assistente de arte	Naiara Von Groll
Editoração eletrônica	Andressa Karina Voltolini Milena Pereira Mota
Imagens da capa	Pikisuperstar - Freepik.com
Tipografias	Acumin, Geometos, Sofia
Revisão	Ligia Gomes Elliot e Ovidio Orlando Filho
Autores	Lorena Moreira Sigiliano Alfradique Lígia Silva Leite Ovidio Orlando Filho
Organizadoras	Ligia Gomes Elliot Nilma Gonçalves Cavalcante

PIMENTA CULTURAL

São Paulo • SP

+55 (11) 96766 2200

livro@pimentacultural.com

www.pimentacultural.com



2 0 2 3

CONSELHO EDITORIAL CIENTÍFICO

Doutores e Doutoradas

Adilson Cristiano Habowski
Universidade La Salle, Brasil

Adriana Flávia Neu
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Adriana Regina Vettorazzi Schmitt
Instituto Federal de Santa Catarina, Brasil

Aguimario Pimentel Silva
Instituto Federal de Alagoas, Brasil

Alaim Passos Bispo
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Alaim Souza Neto
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Alessandra Knoll
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Alessandra Regina Müller Germani
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Aline Corso
Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil

Aline Wendpap Nunes de Siqueira
Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Ana Rosângela Colares Lavand
Universidade Federal do Pará, Brasil

André Gobbo
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Andressa Wiebusch
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Andreza Regina Lopes da Silva
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Angela Maria Farah
Universidade de São Paulo, Brasil

Anísio Batista Pereira
Universidade Federal de Uberlândia, Brasil

Antonio Edson Alves da Silva
Universidade Estadual do Ceará, Brasil

Antonio Henrique Coutelo de Moraes
Universidade Federal de Rondonópolis, Brasil

Arthur Vianna Ferreira
Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Ary Albuquerque Cavalcanti Junior
Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Asterlindo Bandeira de Oliveira Júnior
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Bárbara Amaral da Silva
Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil

Bernadette Beber
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Bruna Carolina de Lima Siqueira dos Santos
Universidade do Vale do Itajaí, Brasil

Bruno Rafael Silva Nogueira Barbosa
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Caio Cesar Portella Santos
Instituto Municipal de Ensino Superior de São Manuel, Brasil

Carla Wanessa do Amaral Caffagni
Universidade de São Paulo, Brasil

Carlos Adriano Martins
Universidade Cruzeiro do Sul, Brasil

Carlos Jordan Lapa Alves
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Brasil

Caroline Chioquetta Lorenset
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Cássio Michel dos Santos Camargo
Universidade Federal do Rio Grande do Sul-Faced, Brasil

Christiano Martino Otero Avila
Universidade Federal de Pelotas, Brasil

Cláudia Samuel Kessler
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Cristiana Barcelos da Silva.
Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil

Cristiane Silva Fontes
Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil

Daniela Susana Segre Guertzenstein
Universidade de São Paulo, Brasil

Daniele Cristine Rodrigues
Universidade de São Paulo, Brasil

Dayse Centurion da Silva
Universidade Anhanguera, Brasil

Dayse Sampaio Lopes Borges

Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Brasil

Diego Pizarro

Instituto Federal de Brasília, Brasil

Dorama de Miranda Carvalho

Escola Superior de Propaganda e Marketing, Brasil

Edson da Silva

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Brasil

Elena Maria Mallmann

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Eleonora das Neves Simões

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Eliane Silva Souza

Universidade do Estado da Bahia, Brasil

Elvira Rodrigues de Santana

Universidade Federal da Bahia, Brasil

Éverly Pegoraro

Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil

Fábio Santos de Andrade

Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Fabrcia Lopes Pinheiro

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Felipe Henrique Monteiro Oliveira

Universidade Federal da Bahia, Brasil

Fernando Vieira da Cruz

Universidade Estadual de Campinas, Brasil

Gabriella Eldereti Machado

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Germano Ehlert Pollnow

Universidade Federal de Pelotas, Brasil

Geymeesson Brito da Silva

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

Giovanna Ofretorio de Oliveira Martin Franchi

Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Handerson Leylton Costa Damasceno

Universidade Federal da Bahia, Brasil

Hebert Elias Lobo Sosa

Universidad de Los Andes, Venezuela

Helciclever Barros da Silva Sales

Instituto Nacional de Estudos

e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Brasil

Helena Azevedo Paulo de Almeida

Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil

Hendy Barbosa Santos

Faculdade de Artes do Paraná, Brasil

Humberto Costa

Universidade Federal do Paraná, Brasil

Igor Alexandre Barcelos Graciano Borges

Universidade de Brasília, Brasil

Inara Antunes Vieira Willerding

Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Ivan Farias Barreto

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Jaziel Vasconcelos Dorneles

Universidade de Coimbra, Portugal

Jean Carlos Gonçalves

Universidade Federal do Paraná, Brasil

Jocimara Rodrigues de Sousa

Universidade de São Paulo, Brasil

Joelson Alves Onofre

Universidade Estadual de Santa Cruz, Brasil

Jónata Ferreira de Moura

Universidade São Francisco, Brasil

Jorge Eschriqui Vieira Pinto

Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil

Jorge Luís de Oliveira Pinto Filho

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Juliana de Oliveira Vicentini

Universidade de São Paulo, Brasil

Julierme Sebastião Morais Souza

Universidade Federal de Uberlândia, Brasil

Junior César Ferreira de Castro

Universidade de Brasília, Brasil

Katia Bruginski Mulik

Universidade de São Paulo, Brasil

Laionel Vieira da Silva

Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Leonardo Pinheiro Mozdzenski

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

Lucila Romano Tragtenberg

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil

Lucimara Rett

Universidade Metodista de São Paulo, Brasil

Manoel Augusto Polastreli Barbosa

Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil

Marcelo Nicomedes dos Reis Silva Filho

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

Marcio Bernardino Sirino

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Marcos Pereira dos Santos
Universidade Internacional Iberoamericana del Mexico, México

Marcos Uzel Pereira da Silva
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Maria Aparecida da Silva Santandel
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil

Maria Cristina Giorgi
*Centro Federal de Educação Tecnológica
Celso Suckow da Fonseca, Brasil*

Maria Edith Maroca de Avelar
Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil

Marina Bezerra da Silva
Instituto Federal do Piauí, Brasil

Mauricio José de Souza Neto
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Michele Marcelo Silva Bortolai
Universidade de São Paulo, Brasil

Mônica Tavares Orsini
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil

Nara Oliveira Salles
Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Neli Maria Mengalli
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil

Patricia Biegging
Universidade de São Paulo, Brasil

Patricia Flavia Mota
Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Raul Inácio Busarello
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Raymundo Carlos Machado Ferreira Filho
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Roberta Rodrigues Ponciano
Universidade Federal de Uberlândia, Brasil

Robson Teles Gomes
Universidade Católica de Pernambuco, Brasil

Rodiney Marcelo Braga dos Santos
Universidade Federal de Roraima, Brasil

Rodrigo Amancio de Assis
Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Rodrigo Sarruge Molina
Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil

Rogério Rauber
Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil

Rosane de Fatima Antunes Obregon
Universidade Federal do Maranhão, Brasil

Samuel André Pompeo
Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil

Sebastião Silva Soares
Universidade Federal do Tocantins, Brasil

Silmar José Spinardi Franchi
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Simone Alves de Carvalho
Universidade de São Paulo, Brasil

Simoni Urnau Bonfiglio
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Stela Maris Vaucher Farias
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Tadeu João Ribeiro Baptista
Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno
Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

Taíza da Silva Gama
Universidade de São Paulo, Brasil

Tania Micheline Miorando
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Tarcísio Vanzin
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Tascieli Feltrin
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Tayson Ribeiro Teles
Universidade Federal do Acre, Brasil

Thiago Barbosa Soares
Universidade Federal do Tocantins, Brasil

Thiago Camargo Iwamoto
Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Brasil

Thiago Medeiros Barros
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Tiago Mendes de Oliveira
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Brasil

Vanessa Elisabete Raue Rodrigues
Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil

Vania Ribas Ulbricht
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Wellington Furtado Ramos
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil

Wellton da Silva de Fatima
Instituto Federal de Alagoas, Brasil

Yan Masetto Nicolai
Universidade Federal de São Carlos, Brasil

PARECERISTAS E REVISORES(AS) POR PARES

Avaliadores e avaliadoras Ad-Hoc

Alessandra Figueiró Thornton
Universidade Luterana do Brasil, Brasil

Alexandre João Appio
Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil

Bianka de Abreu Severo
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Carlos Eduardo Damian Leite
Universidade de São Paulo, Brasil

Catarina Prestes de Carvalho
Instituto Federal Sul-Rio-Grandense, Brasil

Elisiene Borges Leal
Universidade Federal do Piauí, Brasil

Elizabeth de Paula Pacheco
Universidade Federal de Uberlândia, Brasil

Elton Simomukay
Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil

Francisco Geová Goveia Silva Júnior
Universidade Potiguar, Brasil

Indiamaris Pereira
Universidade do Vale do Itajaí, Brasil

Jacqueline de Castro Rimá
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Lucimar Romeu Fernandes
Instituto Politécnico de Bragança, Brasil

Marcos de Souza Machado
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Michele de Oliveira Sampaio
Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil

Pedro Augusto Paula do Carmo
Universidade Paulista, Brasil

Samara Castro da Silva
Universidade de Caxias do Sul, Brasil

Thais Karina Souza do Nascimento
Instituto de Ciências das Artes, Brasil

Viviane Gil da Silva Oliveira
Universidade Federal do Amazonas, Brasil

Weyber Rodrigues de Souza
Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Brasil

William Roslindo Paranhos
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Parecer e revisão por pares

Os textos que compõem esta obra foram submetidos para avaliação do Conselho Editorial da Pimenta Cultural, bem como revisados por pares, sendo indicados para a publicação.

SUMÁRIO

Ligia Gomes Elliot

A série em 2023 10

 Apresentação..... 10

 Referências 13

CAPÍTULO 1

O estudo14

CAPÍTULO 2

**A importância da qualificação
do serviço público.....20**

CAPÍTULO 3

**Qualificação de servidores:
programas e estudos.....25**

CAPÍTULO 4

**Procedimentos metodológicos
da avaliação42**

CAPÍTULO 5

Resultados e análises56

CAPÍTULO 6

Conclusões e recomendações86

Lígia Silva Leite

Ovidio Orlando Filho

Mérito do estudo90

Lorena Moreira Sigiliano Alfradique

Experiência da autora96

Referências.....98

Autores 105

Índice Remissivo..... 107

A SÉRIE EM 2023

APRESENTAÇÃO

A Série Estudos Avaliativos Multidisciplinares tem sido publicada pelo Mestrado Profissional em Avaliação desde 2015. Uma de suas finalidades é divulgar os estudos desenvolvidos pelos egressos do Mestrado em Avaliação da atual Faculdade Cesgranrio, em co-autoria com seus orientadores ou orientadoras. Essas publicações, contudo, não se restringem apenas a versões resumidas das dissertações originais.

No primeiro ano, 2015, foram preparados 12 livros, abrangendo não só a versão mais compacta de um estudo, mas um capítulo adicional relevante: a análise do relatório, elaborada a partir da aplicação de um instrumento específico. Para isto, foi disponibilizada uma lista de verificação abrangendo as principais características que devem estar presentes na utilização dos procedimentos metodológicos e resultados do estudo analisado, de acordo com a literatura relacionada. Assim, a aplicação do instrumento embasou a análise e se tornou um verdadeiro processo de validação da dissertação, ao ser cotejada com as recomendações que os autores da área consideraram imprescindível ao gênero estudo avaliativo.

A seguir, em 2016, 13 livros foram organizados e os estudos foram submetidos a uma meta-avaliação, isto é, a avaliação da qualidade do estudo avaliativo concluído. Como quadro de referência conceitual foram adotados os padrões criados e validados pelo *Joint Committee on Evaluation Standards* (1994; Yarbrough *et al.*, 2011), internacionalmente adotados na área da avaliação. Esse referencial, em sua 3ª edição, é um dos mais antigos e reuniu centenas de

avaliadores internacionais empenhados na construção e validação de normas e critérios para a avaliação, sendo largamente aplicado entre os avaliadores.

Em 2018, foi publicada a terceira série de estudos, totalizando 13 livros. O capítulo de conclusão foi construído a partir de referencial variado. A inovação foi a inclusão da palavra dos *stakeholders*, ou os principais interessados no tema do estudo. Assim, alguns desses *stakeholders* responderam a um instrumento exclusivo - um roteiro de entrevista que contém os atributos essenciais para dar suporte à qualidade do estudo. Aqueles egressos que não puderam retomar o contacto com os *stakeholders*, aplicaram a lista de verificação de qualidade da dissertação, utilizada em 2015. Outros se valeram dos padrões de avaliação do *Joint Committee* (1994; Yarbrough *et al.*, 2011), ou a outras obras da área que possibilitaram realizar meta-avaliações, como as *Diretrizes para Avaliação para a América Latina e o Caribe* (Rodriguez Bilella *et al.*, 2016), concebidas para estudos provenientes de países latinos e caribenhos, e inspiradas em outros referenciais existentes. Trabalhos clássicos como a Lista de Verificação de Scriven (2007) e as dimensões da avaliação recomendadas por Davidson (2005) foram também adotados para algumas das análises, dando margem a enriquecê-las.

Em 2020, a publicação de 15 estudos multidisciplinares foi totalmente realizada na modalidade digital de *e-book*. Esses estudos foram integrados a um projeto desenvolvido e financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ). As diversas possibilidades de análise foram mantidas e contribuíram para ampliar a compreensão dos estudos.

Em 2023, são nove os estudos publicados sob a forma de *e-book*. A análise de cada estudo avaliativo, como anteriormente, provocou os novos Mestres em Avaliação, o que conduziu ao crescimento profissional. A variedade de referenciais para análise de estudos ou dissertações e, conseqüentemente, para sua meta-avaliação,

é um elemento proveitoso para quem precisa garantir a presença de indicadores de qualidade em suas produções.

Como já mencionado em textos anteriores, é relevante lembrar que a avaliação se transformou em componente fundamental e indispensável ao acompanhamento e julgamento de uma gama qualitativamente diferenciada e quantitativamente numerosa de objetos. Nomeá-los objetos de avaliação não lhes reduz a importância. Esta é uma denominação genérica que abrange uma diversidade notável de fenômenos, projetos, programas, processos, produtos, eventos, materiais, testes, instrumentos, procedimentos, lembrando apenas alguns tipos e categorias que coexistem nos vários contextos humanos, sociais e culturais. Como se observa, é a configuração de um verdadeiro mosaico avaliativo. Saber-lhe a qualidade, quão adequados ou afinados são os estudos e sua finalidade, o grau de atendimento fornecido a seus usuários, o nível de satisfação que proporcionam a quem os julga ou deles se utiliza, a coerência dos seus conteúdos para determinado propósito, constituem, sem dúvida, essência para a avaliação.

Como tão bem afirmou o filósofo da avaliação, Michael Scriven (1991), avaliar é julgar o mérito ou valor de algo. De fato, avaliar tem seu sentido chave na busca do mérito ou valor de um dado objeto. E esta tem sido uma preocupação presente nos estudos avaliativos aqui apresentados quanto a seus respectivos objetos.

Ao apresentar a Série 2023 de Estudos Avaliativos Multidisciplinares como um produto acadêmico profissional do Mestrado em Avaliação, espera-se continuar a oferecer, aos leitores interessados, publicações que tenham utilidade para outros estudos, demonstrem respeito às normas de executar apropriadamente um estudo avaliativo, revelem ter viabilidade e precisão no emprego de procedimentos metodológicos, e ainda conduzam os estudos com ética e respeito a todos os envolvidos, participantes e interessados nos estudos. Os estudos contemplam, assim, os atributos imprescindíveis a uma avaliação.

Ligia Gomes Elliot

REFERÊNCIAS

DAVIDSON, E. Jane. *Evaluation methodology basics: the nuts and bolts of sound evaluation*. Thousand Oaks, California: Sage, 2005.

JOINT COMMITTEE ON EVALUATION STANDARDS. *The program evaluation standards: how to assess evaluations of educational programs*. 2. ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.

RODRIGUEZ BILELLA, Pablo D.; MARTINIC VALENCIA, Sergio; SOBERÓN ALVAREZ, Luis; KLIER, Sarah D.; GUZMÁN HERNÁNDEZ, Ana L.; TAPPELLA, Esteban. *Diretrizes para avaliação para a América Latina e o Caribe*. 1. ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2016. Disponível em: [https://docplayer.com.br/71575551-Diretrizes-para-avaliacao-deval-german-institute-for-development\[1\]evaluation-para-a-america-latina-e-o-caribe.html](https://docplayer.com.br/71575551-Diretrizes-para-avaliacao-deval-german-institute-for-development[1]evaluation-para-a-america-latina-e-o-caribe.html). Acesso em: 21 maio 2020.

SCRIVEN, Michael. *Evaluation checklists*. 2007. Disponível em: www.wmich.edu/evalctr/checklists. Acesso em: 21 set. 2018.

SCRIVEN, Michael. *Evaluation thesaurus*. Newbury Park, California: Sage, 1991.

YARBROUGH, Donald B.; SHULHA, Lynn M.; HOPSON, Rodney K.; CARUTHERS, Flora A. *The program evaluation standards: a guide for evaluators and evaluation users*. 3. ed. Thousands Oaks, California: Sage Publications, 2011.

1

O ESTUDO

Os contextos das universidades são ambientes adequados à produção de conhecimento. Considerando especificamente as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), seus quadros de servidores possuem grande diversidade em termos de especialização, tanto em suas atividades docentes, quanto naquelas exercidas por seus técnicos administrativos. Nesse aspecto, cabe observar que o processo de desenvolvimento desses servidores deve objetivar não somente a conquista de uma maior capacitação profissional, mas, também, o bem-estar e a melhoria de sua qualidade de vida.

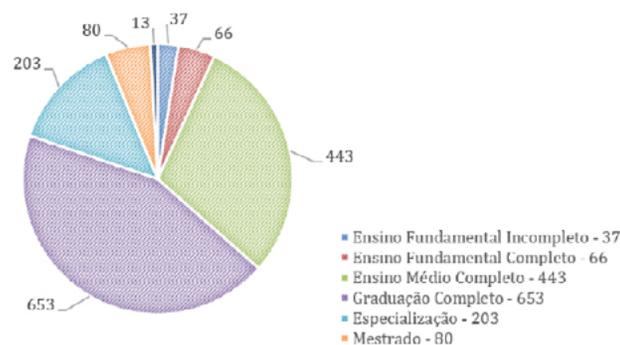
Ressalta-se que um dos indicadores que compõe a avaliação das instituições de ensino superior, preconizada no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), instituído por meio do Art. 3º, Inciso V da Lei nº 10.861 de 2004 (Brasil, 2004), é a necessidade de as IFES aperfeiçoarem seus colaboradores.

No processo avaliativo implementado em 2010 pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), na dimensão avaliada: “políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, seu desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho” (Brasil, 2010, p. 10), a Unirio recebeu conceito três, o que significa que os seis indicadores desta dimensão avaliada configuraram um quadro similar ao que expressa o referencial mínimo de qualidade (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2017). Entre esses indicadores um deles é:

Condições institucionais para o corpo técnico-administrativo - quando o perfil (formação e experiência) e as políticas de capacitação do corpo técnico-administrativo estão adequadas às políticas constantes dos documentos oficiais da IES. Além disso, o Plano de Cargos e Salários, homologado por órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, está implementado e difundido (Brasil, 2010, p. 11).

Porém a Unirio possui a meta de atingir padrões elevados de qualidade, por isso o conceito mínimo, atingido para essa dimensão, não foi satisfatório. Portanto, ficou evidenciado que os técnico-administrativos da Unirio necessitavam melhorar seu desempenho por meio da aquisição de novas competências, corroborando o dado do Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio), de 2006, que indicava o fato de muitos servidores ainda não terem, na época, concluído suas formações profissionais (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2017). O Gráfico 1 revela novos dados.

Gráfico 1 - Grau de Formação do Corpo Técnico-Administrativo da Unirio



Fonte: Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (2017).

No ano de 2016 o Relatório de Gestão da Unirio (Gráfico 1) apontou que dos 1495 servidores técnico-administrativos da Unirio, 546 possuíam formação apenas na educação básica ou estava incompleta, já os outros 949 servidores possuíam formação superior. Apesar de ser a maioria, chama atenção o fato de que 443 servidores possuíam somente ensino médio completo e 653 apenas graduados. É possível inferir que grande parte dos servidores da Unirio se manteve no nível de formação exigido para a posse em seus cargos públicos, confirmando mais uma vez a avaliação do INEP, em 2010.

Outra justificativa para a existência do Programa de Incentivo à Qualificação (PRIQ) é o fato do Plano de Desenvolvimento Institucional da Unirio de 2017 considerar que são essenciais aos servidores técnico-administrativos o comprometimento e a proatividade diante dos processos de trabalho sob sua responsabilidade, de forma integrada e alinhada aos objetivos institucionais, de modo a alcançar uma atuação mais efetiva que vá ao encontro do interesse coletivo e que tenha como foco o desenvolvimento de ações em benefício da sociedade. Nessa perspectiva, espera-se que atitudes propositivas e colaborativas estejam presentes no cotidiano da Universidade, no âmbito das ações de ensino, pesquisa, extensão, gestão e inovação (integração), e que estas atitudes sejam pautadas pela construção conjunta e pelos valores da Instituição (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2017).

A Unirio investe nos servidores, porém, até o momento, não possui dados de como a ação beneficia a instituição e os seus servidores. Faz-se necessário avaliar a contribuição deste programa para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à Unirio/população. E até que ponto vem atendendo expressivamente às expectativas dos servidores beneficiados.

Considerando os aspectos apresentados, o objetivo desse estudo foi avaliar a influência e a contribuição da qualificação custeada pelo Programa de Incentivo à Qualificação (PRIQ) na prática profissional dos Servidores Técnico-administrativos da Unirio.

Vieira (2018) diz que impacto, na concepção da palavra, está ligado a efeitos de uma ação, que podem ser positivos ou negativos, de pequena, média ou grande influência, ou ainda não ter efeito algum. Portanto, considera-se que impacto está diretamente relacionado a consequências, valores e resultados obtidos. Davidson (2005, p. 241), por sua vez, define impacto como “mudança ou (algumas vezes) falta de mudança causada pelo objeto avaliado”, seja esse objeto um programa ou projeto, uma política, um produto ou serviço,

e até uma organização. Neste estudo os impactos do programa serão tratados como contribuições que o PRIQ vem trazendo para a Unirio.

Diante destes fatos, foram formuladas as seguintes questões para nortear o processo avaliativo:

1. Em que medida a qualificação custeada pelo Programa de Incentivo à Qualificação da Unirio influencia o trabalho dos servidores participantes em relação aos aspectos individuais, contextuais e de aprendizagem?
2. Até que ponto a qualificação custeada pelo Programa de Incentivo à Qualificação da Unirio contribui para mudanças na prática profissional dos servidores participantes?

A motivação em realizar este estudo surgiu devido ao fato da autora da dissertação que lhe deu origem ter ingressado no serviço público em julho de 2018 na Unirio e desde então ser a responsável pela administração dos processos relacionados ao PRIQ. Observou-se que o programa é muito utilizado pelos servidores, mas pouco explorado pela Universidade, apesar de ser uma fonte de dados estatísticos relevantes para seu crescimento. Desse modo, partindo da sua prática cotidiana, foi decidido aprofundar o estudo dos resultados desse programa e retribuir à Unirio fornecendo informações capazes de potencializar a qualificação dos servidores e possibilitar enriquecimento do programa mediante a apuração das contribuições da qualificação para o serviço desempenhado pelos participantes do programa.

O estudo se justifica pelo fato de o PRIQ da Unirio nunca ter sido avaliado formalmente, e considerando que “as avaliações são instrumentos essenciais para qualificar o investimento social realizado pelas organizações públicas e privadas, servindo também como meio de verificação da efetividade das iniciativas e seu impacto social” (Ribeiro; Carabjal; Orlando Filho, 2019, p. 17).

Além disso, o Decreto nº 9.991 publicado em 2019 dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e determina em seu Art. 3º, § 1º, X que as instituições deverão monitorar e avaliar as suas ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos (Brasil, 2019).

O ciclo político comum a todas as propostas de políticas públicas pode ser dividido em fases: fase da formulação, da implementação e, por último, a fase do controle dos impactos das políticas (Frey, 2000). Dessa forma, considerou-se relevante avaliar as contribuições do programa no sentido de se verificar os resultados alcançados e sua fundamental utilidade.

2

A IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO

A Administração Pública possui a principal finalidade de atender ao interesse da coletividade, primando pela oferta de serviços de qualidade que respondam, adequadamente, ao bem comum. Cabe aos servidores públicos cumprirem de forma plena todos os princípios da legislação que regem suas atividades, sendo seu dever constitucional manter, permanentemente, uma conduta profissional amparada em princípios éticos, legais e pautada na eficiência dos serviços que prestam à sociedade (Morais, 2014).

Para Jung, Rodrigues, Medeiros e Almeida (1989) a eficiência, a eficácia e a efetividade do Estado na prestação de serviços à sociedade dependem do aperfeiçoamento e da capacitação dos seus recursos humanos, os servidores públicos. Para conseguir produtividade no trabalho com elevado padrão de qualidade e alcance dos objetivos pré-estabelecidos se faz necessária a qualificação, e por meio dela criar condições para o bom desempenho e alcance dos resultados positivos (Xavier, 2006 *apud* Oliveira, 2015).

Oliveira (2015) abordou o fato de que a imagem que a sociedade tem dos servidores públicos é, geralmente, ruim, e para mudar esse paradigma os servidores e as entidades públicas devem se empenhar em suas qualificações profissionais e, dessa forma, melhorar a imagem que possuem perante a sociedade. Nesse sentido, a autora afirma que:

A qualificação traz a valorização dos servidores públicos que, além de receber a capacitação técnica, incorporam um perfil condizente com a sua função, podendo abrir novos horizontes relacionados à sua missão como servidor público, sua conduta ética, criatividade e suas relações com o trabalho (Oliveira, 2015, p. 14).

Oliveira (2015) reforça esse conceito, mencionando que o servidor público necessita de qualificação para assumir um perfil de valorização, compromisso e competência no exercício de suas atividades, logo é necessário qualificar para criar condições de

desenvolvimento nos setores de trabalho e contribuir para um perfil de servidor competente.

A profissionalização e a valorização dos servidores públicos são necessárias, e o Estado é responsável por criar perspectivas de crescimento funcional a partir de finalidades e objetivos institucionais bem definidos (Costa, 2001). O desenvolvimento de pessoas torna-se essencial para o bom desempenho das organizações na entrega de serviços de qualidade que atendam as expectativas dos usuários; por isso o governo brasileiro decidiu implantar um modelo de gestão de pessoas baseado em competências (Dalmoro, 2019) que busca garantir o desenvolvimento dos servidores por meio de qualificação.

Com essa demanda, o Governo Federal vem trabalhando, nos últimos anos, com políticas públicas visando o desenvolvimento de seus servidores e entre o público-alvo dessas políticas estão incluídos os servidores lotados nas IFES. Entre as leis que norteiam o tema qualificação dos servidores públicos da esfera federal das IFES estão: a Lei nº 11.091 (Brasil, 2005), o Decreto nº 5.824 (Brasil, 2006a), o Decreto nº 5.825 (Brasil, 2006b), a Portaria MEC nº 27 (Brasil, 2014) e o Decreto nº 9.991 (Brasil, 2019).

A Lei nº 11.091 (Brasil, 2005) institui um incentivo financeiro ao servidor que possuir qualificação (educação formal) superior ao exigido para o cargo do qual é titular. O Decreto nº 5.825 (Brasil, 2006b) insere o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento aos servidores de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação com objetivo de: I - contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão; II - capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e III - capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE, e apresenta como uma das linhas de desenvolvimento a educação formal visando à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal (Brasil, 2006b).

O Ministério da Educação instituiu, em 2014, o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores com o objetivo de garantir novas oportunidades de desenvolvimento aos servidores técnico-administrativos, visando o desenvolvimento profissional e aperfeiçoamento da gestão pública. Também apresenta a necessidade da inclusão de investimentos permanentes na capacitação e qualificação dos servidores (docentes e técnico-administrativos) das IFES para acompanhar o grande processo de expansão e crescimento e garantir o pleno funcionamento das Instituições (Brasil, 2014).

Com vistas a cumprir o que determina o Decreto nº 5.825 (Brasil, 2006b), a Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio) vem trabalhando em ações de treinamento, desenvolvimento e educação que visam o desenvolvimento dos seus servidores; como uma dessas ações implementou em 2012 o Programa de Incentivo à Qualificação (PRIQ) dos Servidores Técnico-administrativos da Unirio, por meio da Resolução Unirio nº 3.883 que se destina a custear a qualificação em cursos de Graduação e de Pós-Graduação, *lato sensu* e *stricto sensu*, em instituições privadas de ensino, utilizando a verba de capacitação e qualificação da Universidade (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2012).

Quando uma organização investe no aumento do grau de escolarização dos seus colaboradores também está oferecendo uma oportunidade de qualificação (Mourão, 2009). Segundo Bastos (2006) o Indivíduo, a Escola, a Empresa e o Estado estão implicados no diagnóstico e equacionamento dos desafios de qualificação que emergem na contemporaneidade. Portanto, a busca por melhores níveis de produtividade requer investimentos cada vez mais elevados em qualificação profissional (Rocha-Vidigal; Vidigal, 2012), sendo assim, investir em qualificação do servidor público é sinônimo de investir no crescimento da instituição. Porém, não basta que os programas e políticas públicas sejam implementados sem que seja avaliado se seus objetivos estão sendo atingidos e quais impactos estão gerando.

Considerando a importância e a necessidade de avaliar as contribuições das ações de treinamento, desenvolvimento e educação para as organizações, o objeto deste estudo avaliativo se constitui no Programa de Incentivo à Qualificação da Unirio. Seu propósito foi o de adequar as atividades profissionais da Universidade à legislação pertinente e, ao mesmo tempo, implementar as consequentes melhorias nos serviços públicos educacionais que presta à sociedade.

Nunca avaliado formalmente, hoje a Unirio não possui dados concretos de como esse programa vem transformando a vida dos seus servidores; a autora desta dissertação trabalha diretamente com o PRIQ desde meados de 2018 e por isso tem contato direto com os servidores que participam do programa. Muitos deles relatam que o programa é um diferencial em suas vidas, que possibilitou a continuação dos estudos e que sem ele não teria sido possível, porém não se sabe até que ponto esse incentivo afeta na mudança do comportamento dos servidores e até que ponto reflete na qualidade do trabalho destes servidores.

3

**QUALIFICAÇÃO
DE SERVIDORES:
PROGRAMAS E ESTUDOS**

Este Capítulo encontra-se estruturado em duas partes: a primeira incluiu a descrição do PRIQ, objeto deste estudo, e uma breve contextualização da Unirio; a segunda apresenta a avaliação de impacto de programa de treinamento, desenvolvimento e educação, o trabalho que norteou este estudo.

- A Unirio e o programa de incentivo à qualificação dos servidores técnico-administrativos

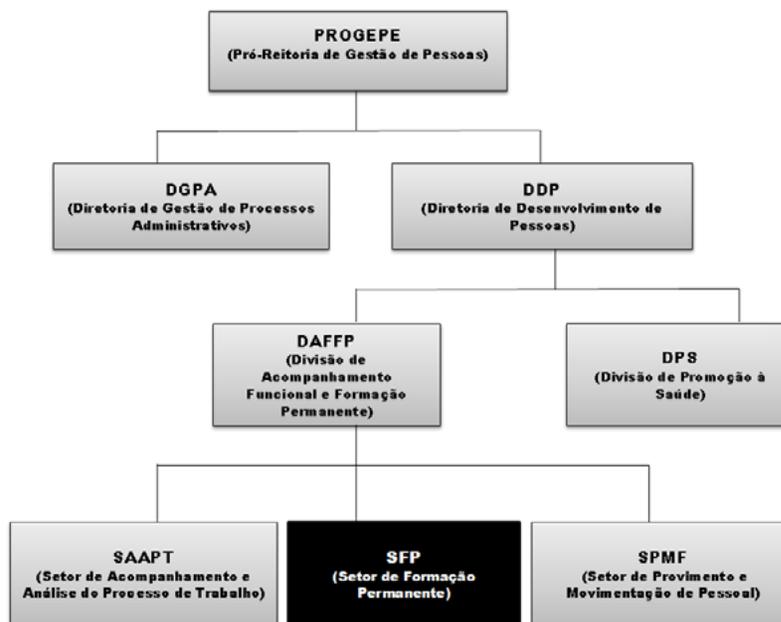
A Unirio é uma fundação de direito público brasileira integrante do Sistema Federal de Ensino Superior. Sua missão é produzir e disseminar o conhecimento nos diversos campos do saber, contribuindo para o exercício pleno da cidadania, mediante formação humanista, crítica e reflexiva, preparando profissionais competentes e atualizados para o mundo do trabalho e para a melhoria das condições de vida da sociedade (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2018).

Sua Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas é um setor executivo que compõe o organograma da Reitoria e é responsável por planejar, coordenar, fomentar e acompanhar as atividades e as políticas voltadas ao desenvolvimento do servidor da Unirio de modo a incentivá-lo e valorizá-lo como sujeito (autônomo, reflexivo e consciente) do seu processo de trabalho. Compete a ela contribuir na realização de ações e projetos voltados ao desenvolvimento da Unirio, atingindo diretamente a satisfação dos seus trabalhadores e a qualidade do serviço prestado (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2018).

Esta Pró-Reitoria está estruturada em duas principais diretorias: Diretoria de Gestão de Processos Administrativos e Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, esta última é dividida em duas Divisões, a Divisão de Promoção à Saúde e a Divisão de Acompanhamento Funcional e Formação Permanente. Esta última é dividida

em setores e um deles é o Setor de Formação Permanente, como apresentado no organograma a seguir (Figura 1):

Figura 1 - Organograma parcial da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Unirio



Fonte: Alfradique (2021) adaptado de Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (2020a).

Destaca-se que o Setor de Formação Permanente é o responsável por criar, implementar e acompanhar os programas e estratégias da Universidade que dizem respeito ao desenvolvimento do servidor. Portanto é o setor que administra, entre outros, o PRIQ, implementado em 2012 pela Resolução 3.883/2012 da Unirio. A autora desse estudo é servidora da Unirio e está lotada no Setor de Formação Permanente, atualmente é a responsável por acompanhar todos os processos do PRIQ.

Com vistas a atender as metas institucionais estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional da Unirio, que busca melhorar o perfil de formação dos seus servidores, o incentivo PRIQ tem a finalidade de apoiar os servidores Técnico-Administrativos em Educação, ativos, custeando as mensalidades de cursos formais de qualificação (graduação e de Pós-Graduação) de instituições privadas (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2012). Além disso, a Unirio buscou, com o PRIQ, cumprir a exigência do Decreto nº 5.825, no que tange a implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal para os servidores (Brasil, 2006b).

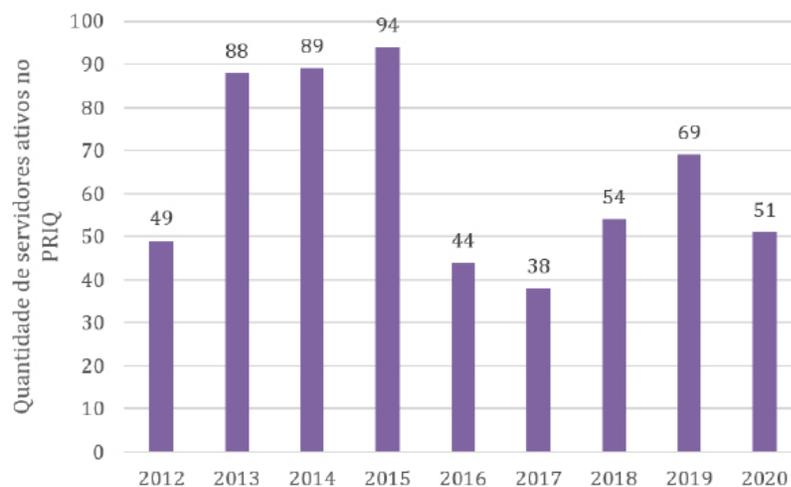
Os recursos financeiros destinados ao programa são previstos anualmente no orçamento da Universidade após serem previamente aprovados pelo Conselho Universitário. Atualmente, são previstos dois editais para os servidores interessados no incentivo, um no início e outro no meio do ano. Vale ressaltar que o lançamento dos editais está condicionado aos recursos orçamentários da Unirio destinados para este fim.

O Incentivo se dá por meio de reembolsos em folha de pagamento correspondente às mensalidades pagas e comprovadas; em contrapartida o servidor tem por obrigação permanecer em exercício na Universidade, após a conclusão do curso, pelo mesmo tempo que foi contemplado, como forma de retornar ao erário o investimento recebido (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2012).

De acordo com a Resolução 3.883/2012 a concessão do Incentivo PRIQ, prevista e autorizada para o servidor, é até o final do curso, respeitados os prazos máximos de: I - até 60 meses para Graduação; II - até 14 meses para Especialização; III - até 24 meses para Mestrado; e IV - até 48 meses para Doutorado. Uma das exigências listadas na Portaria é que para ser contemplado pelo Programa o curso precisa ter relação direta com o cargo ocupado pelo servidor (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2012).

O Gráfico 2 apresenta o quantitativo de servidores ativos no Programa a cada ano, desde a sua implementação até os dias atuais, ou seja, todos os servidores que receberam o incentivo PRIQ nesses anos.

Gráfico 2 - Quantitativo de servidores participantes do PRIQ/Unirio de 2012 a 2020



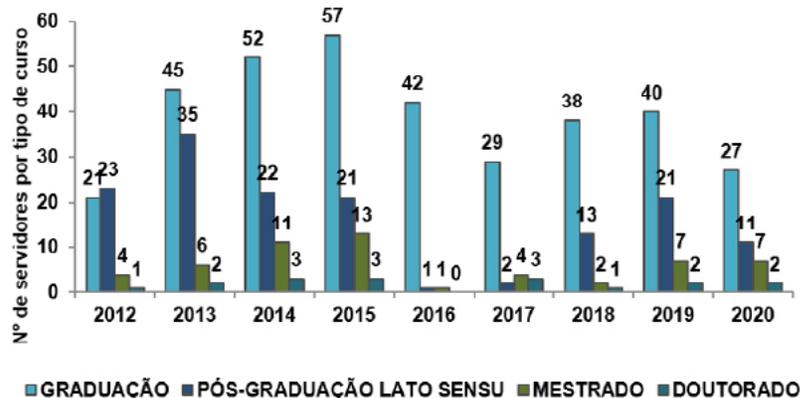
Fonte: Alfradique (2021) adaptado de Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (2020b).

Pode-se observar que o PRIQ vem cumprindo com o seu objetivo ano a ano, contemplando os servidores técnico-administrativos da Unirio, das diversas áreas que a Universidade perpassa, em seus cursos pretendidos; e desde a sua criação o programa vem se mantendo atuante no propósito de custear os cursos integralmente. Esse comportamento demonstra a seriedade e a importância que os gestores da Unirio oferecem ao Programa.

A partir do levantamento dos dados do PRIQ no Setor de Formação Permanente da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas foi possível identificar os diferentes tipos de cursos custeados pelo incentivo. O Gráfico 3 apresenta a quantidade de servidores que

foram contemplados em cursos de Graduação, Pós-Graduação *Lato Sensu*, Mestrado e Doutorado nos anos de 2012 até 2020.

Gráfico 3 - Quantitativo de servidores ativos no PRIQ/Unirio por tipo de curso de 2012 a 2020



Fonte: Alfradique (2021) adaptado de Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (2020b).

Pode-se observar que a maior demanda do incentivo, até o momento, foi para cursos de graduação, nas mais diversas áreas, como por exemplo: administração, enfermagem, direito, nutrição, ciências econômicas, entre outros, seguido pelos cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu*. Os cursos de Mestrado e Doutorado ainda são pouco procurados pelos servidores. Vale ressaltar que esse quantitativo é o somatório de todos os servidores que receberam o incentivo ano a ano, portanto os números variam, pois a cada ano se lançam novos editais e somam-se novos participantes cujos cursos ainda estão em andamento.

Esses dados estão diretamente relacionados com o perfil dos servidores apresentado no Gráfico 1, em que grande parte dos técnico-administrativos possui apenas formação na educação básica, por isso a busca pela graduação é expressiva, uma vez que a formação é sequencial, não podendo pular as etapas.

Nesse sentido, a Unirio está cumprindo com a legislação vigente e atendendo ao Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade incentivando e fomentando a educação formal de seus servidores. Além disso, a Instituição adota políticas de estímulo ao desenvolvimento integral e permanente dos servidores, por meio de ações de qualificação e aperfeiçoamento que considerem as demandas institucionais e do trabalho, bem como iniciativas que promovam um ambiente inclusivo e voltado à qualidade de vida (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2017).

O PRIQ se destina a fomentar a qualificação dos servidores, logo cabe aqui destacar o significado desse termo conforme define o Decreto nº 5.825: “qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira” (Brasil, 2006b).

Assim como a Unirio, outras instituições de ensino do estado do Rio de Janeiro criaram seus mecanismos a fim de cumprir o determinado na legislação vigente, como exemplo cita-se: UFRJ, UFF, e Colégio Pedro II. Cada instituição criou suas próprias regras nos diferentes programas, que foram instituídos em datas próximas (2012, 2013 e 2014, respectivamente), porém todos possuem um objetivo em comum, que é incentivar a qualificação dos seus servidores.

O Quadro 1 apresenta as características básicas de cada programa incluindo o PRIQ.

Quadro 1 - Características dos programas de incentivo à qualificação dos servidores de Instituições Federais de Ensino - RJ

Instituição	Nome do programa (legislação)	Servidor contemplado	Tipos de cursos	Custeio*	Instituição privada	Curso x Cargo	Retorno à instituição	Interrupção** ou reprovação no curso
Unirio	PRIQ - Programa de Incentivo à Qualificação (Portaria nº 3.883/12)	Técnico-administrativos	Graduação; Pós-Graduação <i>Lato sensu</i> e <i>Stricto sensu</i> (conceito a partir de 3)	Total de matrícula e parcial de mensalidades	Credenciada pelo MEC e reconhecidos pela CAPES	Correlação direta com as atividades desenvolvidas pelo servidor	Após o término do curso deverá permanecer ativo na Unirio, por prazo equivalente ao da concessão do incentivo recebido	Perderá a condição de beneficiário do Incentivo PRIQ, ficando obrigado a devolver todo o valor recebido a esse título, nos termos dos Arts. 46 e 47, da Lei nº 8.112/90
UFRJ	Auxílio Financeiro para Cursos de Pós-Graduação (Orientação Normativa nº 02/12)	Técnico-administrativos e docentes	Pós-Graduação <i>Lato sensu</i> e <i>Stricto sensu</i>	Até 50% (cinquenta por cento) do valor total do curso	Credenciada pelo MEC e reconhecidos pela CAPES	Relação direta com ambiente organizacional de atuação do servidor e atender aos objetivos da Instituição	Permanecer na unidade de lotação por tempo igual ao da realização do curso (***)	Devolução dos valores pagos pela UFRJ, nos termos do artigo 46, da Lei 8.112/90
UFF	PQUFF - Programa de Auxílio Qualificação (Portaria UFF nº 50.293/13)	Técnico-administrativos	Graduação; Pós-Graduação <i>Lato sensu</i> e <i>Stricto sensu</i> (conceito a partir de 3)	Valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais por no máximo de 10 (dez) meses	Credenciada pelo MEC ou órgão competente	Correlação direta (Decreto nº 5.824/2006) com o Ambiente Organizacional em que desenvolve suas atividades na UFF	Permanecer no quadro ativo de servidores da UFF após a vigência do edital que participou por período mínimo equivalente ao de recebimento da bolsa.	Devolução da totalidade dos valores recebidos
Colégio Pedro II	PIQD - Programa de Incentivo à Qualificação e Desenvolvimento (Portaria nº 4652/14)	Técnico-administrativos e docentes	Graduação; Pós-Graduação <i>Lato sensu</i> e <i>Stricto sensu</i>	Parcial de matrícula e mensalidades	Reconhecidas pelo MEC Correlação direta ou indireta com as atividades desenvolvidas na Instituição e com as Áreas de conhecimento elencadas no Programa de Capacitação e Desenvolvimento		Permanência na instituição em efetivo exercício por tempo igual ao custeado pelo Programa, contado do término do curso.	Perderá a condição de beneficiário do Programa, ficando obrigado a devolver todo o valor recebido a esse título, nos termos dos Arts. 46 e 47 da Lei 8.112/90

Nota: (*) De acordo com disponibilidade orçamentária.

(**) Sem prévia justificativa plausível.

(***) O servidor poderá exercer a função de multiplicador na área de conhecimento na qual foi concedido o respectivo apoio financeiro, e/ou, ainda, desempenhar atividades compatíveis com a formação adquirida no interesse da Instituição.

Fonte: Alfradique (2021).

Pode-se observar que os programas apresentados no Quadro 1 possuem muitas semelhanças com o PRIQ, mas também algumas diferenças: I) os programas da UFRJ e do Colégio Pedro II oferecem incentivo também para os servidores docentes, II) o programa da UFRJ fomenta apenas cursos de Pós-Graduação, III) o programa do Colégio Pedro II possibilita também o custeio de cursos com relação indireta com as atividades desenvolvidas pelos servidores, e por fim IV) a forma de custeio dos programas são de fato muito distintas entre si, aqui destaca-se que o PRIQ é o programa que custeia o valor integral das taxas de matrícula dos cursos e parcialmente as mensalidades, de acordo com cada edital.

Considerando essas ações como programas de treinamento, desenvolvimento e educação apresenta-se a visão de Borges-Andrade (2006) que propõe que essas ações sejam compreendidas como um sistema cíclico integrado por três subsistemas: (1) avaliação das necessidades, (2) planejamento e execução e (3) avaliação de treinamento, desenvolvimento e educação. Mantendo entre si um constante fluxo de informações e produtos, sendo que a avaliação de treinamento, desenvolvimento e educação seria o principal responsável pela retroalimentação e aperfeiçoamento desse sistema.

Dalmoro (2019) apresenta a ideia de que os programas institucionais que estimulam e apoiam a realização de cursos de educação formal para seus trabalhadores, em nível de graduação, mestrado e doutorado, são de grande relevância por contribuírem, também, para a formação integral dos indivíduos, já que se referem a um nível fundamental de aprendizagem para o desenvolvimento de competências. Portanto é nesse contexto que se insere o Programa de Incentivo à Qualificação dos Servidores Técnico-Administrativos da Unirio, pois possibilita a continuação da educação formal do seu pessoal. Ademais, a qualificação reflete positivamente na autoestima dos indivíduos, assim como em sua preocupação com as questões políticas, econômicas e sociais, uma vez que as mesmas

são percebidas como elementos que afetam o ambiente trabalhista (Barros, 2018).

Para Abbad (2004 *apud* Mourão, 2009), a aprendizagem é um processo psicológico que faz referência a mudanças que ocorrem no comportamento do indivíduo, não resultantes unicamente da maturação, mas de sua interação com o contexto e explica que, na linguagem comum, o ato de aprender se relaciona com: adquirir, tomar, reter, segurar, pegar, agarrar, prender e assimilar, já na linguagem técnica aprender se refere também a aplicar no ambiente a competência adquirida, em diferentes contextos e situações. Na Figura 2 estão representadas algumas ações de indução de aprendizagem e por consequência possibilitam a aquisição de competências.

Figura 2 - Ações de indução de aprendizagem em organizações



Fonte: Vargas; Abbad (2006) *apud* Mourão (2009).

Ao abordarem diferentes formas de aquisição de conhecimento as autoras consideram Informação as ações educacionais de curta duração (aulas, manuais e roteiros), já a Instrução tem por base objetivos instrucionais e utiliza cartilhas e manuais como apoio, por exemplo. O Treinamento, por sua vez, consiste nas ações de curta e média duração que objetivem melhorias imediatas de desempenho. O treinamento tem o propósito de gerar Desenvolvimento o qual é apresentado como ações educacionais de apoio a programas de qualidade de vida no trabalho, orientação profissional, autogestão da carreira e similares, incluindo oficinas, seminários, cursos, palestras e outros. Por fim, o conceito de Educação é trazido como programas de média e longa duração, como cursos técnicos profissionalizantes, graduação e Pós-Graduação. As ações de aprendizagem apresentam limites tênues entre si, por isso estão representadas com linhas tracejadas que também demonstram a relação de hierarquia, em ambientes organizacionais, de acordo com o seu grau de estrutura e complexidade.

Essa ideia é corroborada por Amorim (2012), que afirma que a educação é um investimento onde os resultados não são obtidos de imediato e sim a médio e longo prazo. Para a autora a educação reflete no desenvolvimento econômico da nação, reduzindo a pobreza e gerando qualidade de vida. Mourão (2009) apresenta ainda, do ponto de vista conceitual, os três atores sociais envolvidos e o significado da qualificação profissional para cada um:

Um aspecto que merece destaque do ponto de vista conceitual é que a qualificação profissional envolve pelo menos três atores sociais: o governo, os trabalhadores e as empresas. Para o governo, a qualificação profissional representa uma forma de assegurar a produtividade e competitividade do país; para os trabalhadores, representa autonomia e autovalorização; e para as empresas a qualificação profissional está associada à própria sobrevivência e à produtividade e à qualidade dos produtos e

serviços prestados. Nesse sentido, os três atores sociais podem buscar qualificação profissional, assumindo o custo desse investimento (Mourão, 2009, p. 142).

A competência pode ser pensada a partir de duas dimensões: 1) a coletiva, relacionada a atividades da organização e a suas áreas funcionais, e 2) a individual (Ruas, 2005). Para Freitas e Brandão (2006) a competência é representada pela manifestação do que o indivíduo aprendeu em forma de desempenho nas suas atividades. Há elementos que estão presentes em todos os conceitos de competências: (1) Trabalho - competência refere-se ao mundo do trabalho, ou seja, sua definição ou caracterização pressupõe uma análise do trabalho e seu contexto; (2) Conhecimentos, Habilidades e Atitudes - aparecem em alguma medida nas definições; (3) Imprevisibilidade e Subjetividade - em algum momento, por mais capacitado que o indivíduo esteja, ele utilizará sua subjetividade para empreender ações em um contexto de trabalho novo, que não havia sido antecipado (Carvalho *et al.*, 2009 *apud* Dalmoro, 2019).

Durand (2000) propõe que: 1) o conhecimento pode ser compreendido como um conjunto de informações articuladas, utilizadas quando necessário; 2) a habilidade como a capacidade de transformar o conhecimento em ação e 3) as atitudes como comportamentos determinados por crenças, valores e princípios, relacionados com o “querer ser” e o “querer agir”. Portanto a competência é resultado da aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos pelo participante em processos de aprendizagem, sejam eles naturais ou induzidos (Freitas; Brandão, 2006).

Para Borges-Andrade (2006) avaliar as contribuições que os programas de treinamento, desenvolvimento e educação estão gerando para as organizações se torna fundamental para acompanhamento dos resultados da capacitação e para justificar a permanência (ou não) de determinadas iniciativas. Estudos mostram que organizações que avaliam suas ações de

treinamento, desenvolvimento e educação com maior frequência têm maior taxa de transferência dos conhecimentos para o trabalho (Saks; Burke, 2012).

Desse modo, com a avaliação do PRIQ, espera-se que os gestores disponham de dados para auxiliar em tomadas de decisão relacionadas ao Programa, criando condições para propor as melhorias necessárias. É relevante avaliar se o PRIQ dos Servidores Técnico-administrativos da Unirio cumpre com os seus objetivos propostos, principalmente em um cenário de constantes cortes de gastos públicos onde torna-se fundamental que os investimentos sejam aplicados de forma racional e com eficiência.

- Avaliação de impacto de programas de treinamento, desenvolvimento e educação

As Universidades realizam grandes investimentos em ações formais de treinamento, desenvolvimento e educação na busca do desenvolvimento das competências de seus servidores e maior transferência de conhecimentos, habilidades e atitudes aprendidos para o trabalho. No entanto, tão importante quanto promover ações de treinamento, desenvolvimento e educação é avaliar o impacto gerado com esse processo (Dalmoro, 2019).

Identificou-se uma lacuna na literatura em relação a estudos de avaliação da contribuição ou impacto de programas de incentivo à qualificação profissional, promovidos por organizações, inclusive públicas, que apoiam a ampliação da qualificação da sua força de trabalho por meio de fomento de cursos de graduação e Pós-Graduação (*Lato e Stricto sensu*). Porém, Dalmoro (2019) desenvolveu em sua pesquisa, adotando variáveis dependentes e independentes, a avaliação do impacto da capacitação no trabalho no contexto de cursos *stricto sensu* no âmbito de uma IFES que também oferece incentivo financeiro aos seus servidores

técnico-administrativos, por isso cabe descrever alguns aspectos adotados na pesquisa a seguir.

O autor optou por pesquisar o nível de “impacto no comportamento do trabalhador” já que o público vinculado à amostra da pesquisa realizou cursos abertos, de livre adesão e escolha e que, de forma geral, não possuem objetivos instrucionais diretamente relacionados com demandas organizacionais. Nesse sentido, o autor ressaltou que os cursos contemplados em sua pesquisa contribuíram muito mais para o processo individual de desenvolvimento profissional dos servidores participantes do programa, do que para um processo de aprendizagem coletivo, mais favorável à mudança organizacional.

As dimensões e variáveis que Dalmoro (2019) utilizou, a partir da revisão da literatura sobre o tema treinamento, desenvolvimento e educação, para desenvolver o questionário utilizado em sua pesquisa foram: variáveis dependentes: 1) aprendizagem e 2) impacto de cursos *stricto sensu* no trabalho e variáveis independentes: 1) autoeficácia, 2) fatores situacionais de apoio, 3) consequências associadas ao uso de novas habilidades no trabalho e 4) suporte material. O conceito de cada variável está representado no Quadro 2.

Quadro 2 - Conceitos das variáveis dependentes e independentes utilizadas na pesquisa

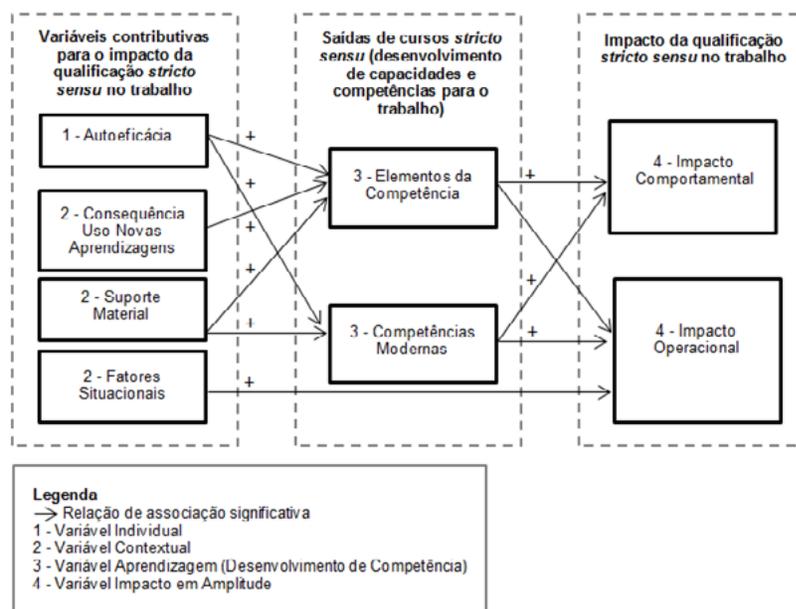
Dimensão	Variável	Conceito utilizado	Referencial teórico
Individual	Autoeficácia	Crença ou julgamento que o respondente tem sobre sua capacidade de realizar com sucesso determinada atividade.	Bandura (1989)
Contextual	Suporte Psicossocial à Transferência – Fatores situacionais de apoio	Oportunidades e apoio da chefia imediata na aplicação dos novos CHAs* no trabalho.	Abbad <i>et al.</i> (2012)
	Suporte Psicossocial à Transferência – Consequências no uso de novas aprendizagens	Reações (favoráveis ou não) dos colegas ou superiores hierárquicos às tentativas do trabalhador em aplicar, no trabalho, os novos CHAs* aprendidos na ação de TD&E: elogios, manifestações verbais de encorajamento, indiferença/descaso, entre outros.	
	Suporte Material à Transferência	Adequação dos recursos materiais e financeiros e do ambiente físico do local de trabalho para a transferência de treinamento.	
Aprendizagem <i>Stricto Sensu</i> (Desenvolvimento de Competências)	Elementos da Competência	Ter iniciativa e assumir responsabilidade frente a problemas e eventos profissionais; atuar diante de eventos inéditos e singulares; mobilizar a rede de atores envolvidos em um determinado problema.	Zarifian (2003)
	Competências Modernas	Competências individuais mais demandadas pelas organizações (independente do contexto): aprendizado de novos conceitos e tecnologias, trabalho em equipe, comunicabilidade, visão sistêmica, enfrentamento de incertezas e ambiguidades, comprometimento institucional, entre outras.	Adaptado de Sant'Anna <i>et al.</i> (2016)
Impacto da Qualificação <i>Stricto Sensu</i> no Trabalho (medida em amplitude)		Efeitos indiretos da qualificação <i>stricto sensu</i> no desempenho global, no comportamento, nas atitudes e na motivação do trabalhador.	Adaptado de Abbad <i>et al.</i> (2012 a) e Pilati e Abbad (2005)

Legenda: CHAs* – conhecimentos, habilidades e atitudes.

Fonte: Dalmoro (2019).

Após a aplicação do questionário criado por ele, o autor criou um modelo de pesquisa de impacto da qualificação *stricto sensu* no trabalho, conforme a Figura 3.

Figura 3 - Modelo de pesquisa de Impacto da qualificação *stricto sensu* no trabalho



Fonte: Dalmoro (2019).

Os resultados dessa pesquisa possibilitaram identificar que existem relações de associação entre as variáveis individuais, contextuais e de aprendizagem com o impacto comportamental e operacional de cursos de qualificação *stricto sensu* no trabalho.

A autora deste estudo avaliativo utilizou a pesquisa de Dalmoro (2019) como base para o desenvolvimento do seu trabalho, contudo fez-se necessário realizar adaptações, visto que avaliação se difere de pesquisa em muitos aspectos. Apesar das diferenças

em seus propósitos, a avaliação e a pesquisa são frequentemente confundidas; Penna Firme (2010) explica essas diferenças parafraseando os estudiosos Worthen e Sanders (1973); Chronbach (1963) *apud* Penna Firme (2010, p. 59):

A pesquisa busca generalizar, a avaliação é *ad hoc* (aqui e agora); o pesquisador é um indivíduo intrigado, o avaliador um indivíduo preocupado; a pesquisa coloca ênfase nas variáveis, a avaliação em valores; a pesquisa busca estabelecer relações, a avaliação busca julgar; a pesquisa termina concluindo, a avaliação termina recomendando; a pesquisa descobre o mundo, a avaliação melhora o mundo.

Penna Firme (2010) diz que os dois processos possuem metodologias sistemáticas, mas diferem entre si como finalidades ou propósitos, por isso

um profissional que conduz uma avaliação dentro de um marco conceitual de pesquisa pode chegar a resultados inúteis. E vice-versa, conduzir uma pesquisa com a expectativa de poder formular juízo de valor, pode representar uma atitude tendenciosa e pouco confiável (Penna Firme, 2010, p. 59).

As dimensões utilizadas por Dalmoro (2019), apresentadas no Quadro 2, serviram de base para a continuidade deste estudo avaliativo, porém para determinar as contribuições do PRIQ para o trabalho dos servidores técnico-administrativos da Unirio foi necessário adaptá-las e considerar as variáveis da pesquisa como categorias avaliativas; essas alterações são apresentadas a seguir.

4

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA AVALIAÇÃO

Avaliação é definida por Scriven (2007, p. 1) como o “processo de determinar mérito, valor ou significado; uma avaliação é produto desse processo”. Avaliar implica emissão de juízos, estabelecimento de critérios, precisão do objeto de estudo, seu diagnóstico e, consequentemente, a geração de sugestões de mudanças para tomada de decisões, o que se configura fundamental para qualquer instituição, programa e produto (Machado; Chaise; Elliot, 2016).

- Abordagem avaliativa

Para a realização deste estudo a abordagem avaliativa centrada nos consumidores de Scriven (1960 *apud* Worthen; Sanders, Fitzpatrick, 2004), mostrou-se adequada, tendo em vista que engajam pessoas que se expõem ou utilizam determinado serviço, produto, atividade ou programa, relaciona custo-benefício e utilidade.

Esta abordagem ao assumir uma característica predominantemente somativa é capaz de evidenciar de forma objetiva a eficácia de um determinado produto (Worthen; Sanders; Fitzpatrick, 2004). Permite, ainda, corroborar o objetivo deste estudo, que consiste em avaliar a contribuição de um programa de treinamento, desenvolvimento e educação, o PRIQ da Unirio, para o trabalho dos servidores participantes.

Consumidor pode ser definido como qualquer indivíduo afetado por um programa ou produto, direta ou indiretamente, intencionalmente ou não, ou seja, o grupo impactado (Scriven, 2018). Assim, neste estudo, os consumidores são os servidores que participaram e ainda participam do PRIQ, já que eles são os beneficiários do programa.

- Participantes do estudo

O levantamento de dados focalizou os servidores que já participaram e os que ainda estão ativos no PRIQ da Unirio, com a finalidade de obter informações necessárias à avaliação.

Os participantes foram informados do estudo através de contato por *e-mail*, cujos endereços foram disponibilizados pelo Setor de Formação Permanente (PROGEPE/Unirio). O convite enviado para a participação deixou esclarecido que os dados coletados teriam única e exclusivamente a finalidade de serem utilizados neste estudo e que seria assegurado o anonimato dos respondentes. O *link* com o questionário para ser respondido juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi enviado por meio da mesma mensagem de *e-mail*, os servidores foram orientados a solicitar, respondendo ao *e-mail* com o convite, uma cópia do TCLE devidamente assinado pela avaliadora.

- Quadro de Dimensões, Categorias, Indicadores e Padrões de Julgamento

A função principal de uma avaliação é “coletar e interpretar informações que possam ajudar indivíduos e grupos-chaves a melhorar suas atividades, a tomar decisões esclarecidas e a fornecer informações fidedignas ao público” (Worthen; Sanders; Fitzpatrick, 2004, p. 342).

O papel de um avaliador é tão importante quanto os critérios a serem seguidos. Sua atitude e responsabilidade contribuem para a garantia da objetividade e credibilidade, independentemente do método adotado (avaliação interna ou externa). Sendo assim a avaliação deve: (a) ser planejada, estabelecer com clareza seus objetivos e finalidades de sua aplicação; (b) ter critérios sistemáticos em função de seus objetivos e finalidades; (c) contribuir para a melhoria dos critérios de gestão e tomada de decisão e, (d) garantir

a credibilidade do processo avaliativo por meio do seu compromisso público e político (Worthen; Sanders; Fitzpatrick, 2004).

Murta (2011) diz que o conceito de impacto é muito abordado em avaliação, e o define, em seu primeiro sentido: remete àquilo que é “empurrado, impelido contra”, isto é, empurrado para diante, dirigido, projetado com força para algum lugar; estimulado, incitado, induzido, instigado. A autora ainda adiciona que para tratar da avaliação de impacto Scriven (1991, p. 190 *apud* MURTA, 2011, p. 36) a define como sendo “uma avaliação focada nos resultados ou retornos do investimento”, ou seja, uma avaliação focada nos ganhos reais para as pessoas envolvidas com o empreendimento, ou seja, com o objeto avaliado. Neste estudo o impacto do PRIQ foi abordado como contribuições que possam ter sido trazidas para o trabalho do servidor na Universidade.

A autora deste estudo avaliativo acatou as dimensões desenvolvidas por Dalmoro (2019) para a avaliação das contribuições do PRIQ da Unirio para o trabalho dos servidores participantes nas dimensões individual, contextual, aprendizagem (desenvolvimento de competências com o curso) e contribuições da qualificação para o trabalho. Os conceitos das categorias apresentados por Dalmoro (2019) serviram de base para a construção dos indicadores deste estudo. As descrições das categorias e indicadores estão apresentadas no Quadro 3.

Quadro 3 - Dimensões, categorias e indicadores utilizados na avaliação

Dimensões	Categorias	Indicadores	Afirmações
Individual	Autoeficácia	Apresenta crença na capacidade de realização de planos.	1
		Apresenta confiança nos próprios conhecimentos e habilidades.	2,3
		Possui capacidade de administrar problemas e dificuldades.	4,5
		Possui capacidade de rápida recuperação após um fracasso.	6
Contextual	Suporte Psicossocial à Transferência – Fatores situacionais de apoio	A chefia imediata possibilita a aplicação no trabalho de conhecimentos, habilidades e atitudes aprendidos no curso.	7
		A chefia imediata identifica e minimiza os obstáculos e dificuldades associados à aplicação dos novos conhecimentos e habilidades.	8
		A chefia imediata apoia/encoraja a aplicação de novos conhecimentos e habilidades no trabalho.	9
		A chefia imediata possibilita o planejamento em conjunto para a aplicação desses conhecimentos e habilidades.	10
		O local de trabalho favorece a aplicação desses novos conhecimentos e habilidades.	11
	Suporte Psicossocial à Transferência – Consequências no uso de novas aprendizagens	São aceitas as suas sugestões, propostas a partir das novas aprendizagens adquiridas no curso.	12

Contextual	Suporte Psicossocial à Transferência – Consequências no uso de novas aprendizagens	Possui reconhecimento no ambiente de trabalho quando aplica os novos conhecimentos e habilidades adquiridos no curso.	13, 14, 15
	Suporte Material à Transferência	Possui materiais (equipamentos, materiais administrativos e técnicos, mobiliários e similares) necessários no trabalho para aplicar os novos conhecimentos e habilidades adquiridos no curso.	16
		Possui ferramentas (computadores, máquinas, sistemas e softwares) necessários no trabalho para aplicar os novos conhecimentos e habilidades adquiridos no curso.	17
		Possui local de trabalho adequado no que se refere ao espaço, iluminação, ventilação e nível de ruído.	18
Aprendizagem – Desenvolvimento de competências com o curso	Elementos Atitudinais resultantes da realização do curso	Tem iniciativa frente a situações complexas de trabalho.	19
		Assume responsabilidades sobre suas próprias ações no trabalho.	20
		Possui capacidade de atuar frente a eventos inéditos.	21
		Possui capacidade de agir com liderança.	22
	Competências Modernas	Contribuição do curso para aprendizado de novos conceitos e tecnologias.	23, 24
		Contribuição do curso para o desenvolvimento do trabalho em equipe.	25
		Contribuição do curso para a visão de mundo global.	26
		Contribuição do curso para o desenvolvimento do comprometimento institucional.	27

Aprendizagem – Desenvolvimento de competências com o curso	Competências Modernas	Contribuição do curso para o desenvolvimento da comunicabilidade.	28
		Contribuição do curso para o enfrentamento de incertezas e ambiguidades.	29
		Contribuição do curso para o desenvolvimento de relacionamento interpessoal.	30
		Contribuição do curso para o desenvolvimento do empreendedorismo.	31
Contribuição da Qualificação para o trabalho	Contribuição Operacional	Colocação em prática, no trabalho, do que foi aprendido no curso.	32
		Redução de erros nas atividades do trabalho em que foram aplicados os novos conhecimentos e habilidades aprendidos no curso.	33
		Recordação de aplicação, no trabalho do conteúdo do curso, possibilitando maior agilidade.	34, 35
		Mudança na qualidade e escopo do trabalho em relação às atividades direta e indiretamente relacionadas ao curso.	36, 37, 38
	Contribuição Comportamental	Motivação para o trabalho em decorrência da realização do curso.	39
		Autoconfiança para realizar o trabalho com sucesso em decorrência da realização do curso.	40
		Aceitação e sugestão de mudanças no trabalho em decorrência da realização do curso.	41, 42
	Aplicabilidade do Projeto de Conclusão de Curso no trabalho na Unirio	Relação do tema com o ambiente de trabalho.	43
		Motivação/necessidade de desenvolver o trabalho final de curso (pesquisa, avaliação, ou outro) em função de demanda da Instituição.	44

Fonte: Alfradique (2021) adaptado de Dalmoro (2019).

A Escala *Likert* foi utilizada por Dalmoro (2019) e optou-se por mantê-la, já que é frequente tanto em pesquisas como em avaliações, principalmente nos estudos que visam medir atitudes e opiniões (Silva, 2012). É indicada por Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004) como sendo a melhor forma de favorecer estes julgamentos. É um tipo de escala de resposta comumente utilizada em questionários onde os respondentes expressam seu nível de Concordância com uma afirmação apresentada (Silveira; Silva; Smolareck; Ferrari, 2010).

Usualmente utiliza-se a escala *Likert* com cinco níveis de respostas, como por exemplo: Discordo Totalmente, Discordo Parcialmente, Indiferente, Concordo Parcialmente e Concordo Totalmente. Às vezes são usados apenas quatro itens, forçando o respondente a uma escolha positiva ou negativa, uma vez que a opção central "Indiferente" não existe (Silveira; Silva; Smolareck; Ferrari, 2010). Fonseca (2016, p. 33) enfatiza que "há um debate acerca da quantidade de pontos ideal para uma escala". Segundo Johnson (2002 *apud* FONSECA, 2016, p. 34):

A não inclusão da categoria central, em uma escala 0-4, pode conduzir a uma tendência e forçar os respondentes a marcarem a direção que eles estão "inclinados". Incluir opção "não sei" no exterior da escala gradual, por exemplo, 0, 1, 2, 3, 4 e Não Sei é uma sugestão para a construção da escala. Existem escalas de *Likert* variando de quatro a onze categorias, mas as escalas de quatro e cinco categorias são, realmente, as mais populares.

Mesmo apontando essa alteração na escala o autor admite que a escala de 4 pontos é uma opção mais recorrente, corroborando com sua ideia Akins (2002 *apud* Fonseca, 2016, p. 34) cita que na utilização da escala de cinco pontos com a categoria central o respondente "tende a selecionar essa resposta quando não sabe ou não tem experiência". Por fim, Halpin, Halpin e Arbet (1994 *apud* Fonseca, 2016, p. 34) "sugerem que a melhor opção de escolha

para o número de itens na escala depende do conteúdo que a escala pretende mensurar”.

Neste estudo optou-se por mensurar as opiniões dos respondentes por meio da utilização de escala do tipo *Likert* de quatro pontos: Discordo totalmente (DT); Discordo parcialmente (DP); Concordo parcialmente (CP); Concordo totalmente (CT).

Para o julgamento do nível de contribuição da qualificação, oferecida por meio do PRIQ, no trabalho dos servidores participantes do programa adotou-se a moda como medida de análise.

▪ **Apresentação e validação do instrumento**

A aplicação do instrumento avaliativo torna possível:

a) conhecer um grupo, sua maneira de viver, suas opiniões, seus valores e julgamento sobre algo que é o objeto da avaliação ou da pesquisa; b) analisar uma política pública, o que ela significa para os envolvidos, quais os seus impactos pela percepção/opinião dos respondentes; c) levantar o que um largo número de pessoas de um determinado grupo pensa, conhece ou julga sobre alguma coisa, de modo que se tenha representatividade para o grupo como um todo (Quivy; Campenhoudt, 1998 *apud* Carabajal, 2019, p. 42).

O instrumento utilizado neste estudo avaliativo foi o questionário desenvolvido por Dalmoro (2019), com algumas questões adaptadas para atender ao objeto PRIQ da Unirio, assim como a escala de quatro pontos, ao invés da de cinco pontos, para eliminar o ponto neutro da escala. O texto introdutório do instrumento esclarece que a participação dos servidores é voluntária e anônima, e justifica o processo de obtenção dos dados como forma de apoiar o processo de melhoria do PRIQ oferecido pela instituição.

Ele é composto por questões e afirmativas dividido em nove blocos, sendo que entre os blocos 2 e 9 as afirmativas foram estruturadas considerando a Escala *Likert* de quatro pontos, variando

de Discordo Totalmente a Concordo Totalmente. O bloco um contém uma questão aberta para os respondentes registrarem suas opiniões, críticas e/ou sugestões sobre o PRIQ. Além desta, ao final do questionário há outro espaço aberto para comentários pertinentes à avaliação. A estrutura do questionário está representada no Quadro 4.

Quadro 4 - Estrutura do questionário

Blocos	Categorias	Números de Afirmações
1	Perfil do servidor	10
2	Autoeficácia	6
3	Suporte Psicossocial à Transferência - Fatores situacionais de apoio	5
4	Suporte Psicossocial à Transferência - Consequências no uso de novas aprendizagens	4
5	Suporte Material à Transferência	3
6	Elementos Atitudinais resultantes da realização do curso	4
7	Competências Modernas	9
8	Contribuição Operacional	7
	Contribuição Comportamental	4
9	Aplicabilidade do Projeto de Conclusão de Curso no trabalho na Unirio	3
TOTAL		55

Fonte: Alfradique (2021) adaptado de Dalmoro (2019).

Uma versão preliminar do questionário foi submetida a um processo de validação técnica) por dois professores especialistas em avaliação da Faculdade Cesgranrio e validação de conteúdo por dois professores da Unirio que participam das reuniões do Comitê Gestor do PRICQ, portanto são profundos conhecedores do Programa.

As sugestões acatadas se referiram a (1) mudança do termo impacto, utilizado no objetivo do estudo, para contribuição, (2) mudança da palavra ensinado, no item 12 do questionário, por aprendido, (3) separação da questão 23 em duas: uma para conceito e outra para tecnologia, (4) inclusão da pergunta: “o curso exige um projeto ou trabalho de conclusão de curso?”, para serem respondidas as questões do bloco 9, (5) inclusão, na segunda questão avaliativa, de “indicadores idealizados por Dalmoro (2019)”, (6) desmembramento da questão 8: uma com o termo minimizar e outra com o termo identificar, (7) colocação da categoria “Suporte Psicossocial à Transferência – Fatores situacionais de apoio” na dimensão contextual e (8) mudança da categoria “Elementos da competência” para “Elementos Atitudinais resultantes da realização do curso”.

Por se tratar de um projeto que envolve seres humanos, a responsabilidade ética e o respeito aos participantes desta avaliação, conforme determina a Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, o projeto avaliativo juntamente com o questionário validado, foi cadastrado na Plataforma Brasil sob o número 39007020.0.0000.5285 e encaminhado ao Comitê de Ética da Unirio para apreciação, dessa forma a autora deste estudo avaliativo assumiu o compromisso de seguir as orientações e determinações da legislação durante toda a realização da pesquisa. Isso feito obteve-se a anuência para a sua realização.

- Critérios da avaliação

Os parâmetros para a análise dos dados desta avaliação foram definidos pela autora a partir dos dados quantitativos obtidos nos questionários, baseando-se na moda, ou seja, no valor que ocorre com mais frequência (RODRIGUES; LIMA; BARBOSA, 2017) e nos padrões de julgamentos propostos: CT (Concordo Totalmente), CP (Concordo Parcialmente), DP (Discordo Parcialmente) e CT (Concordo Totalmente).

Para efeito de avaliação, estipulou-se critérios de julgamento das respostas para cada indicador, categoria e dimensões com base na aplicação do questionário. A partir da divisão dos padrões em: 1) Respostas positivas: CT (Concordo Totalmente) e CP (Concordo Parcialmente) e 2) Respostas negativas: DT (Discordo Totalmente) e DP (Discordo Parcialmente).

Para julgamento dos indicadores adotou-se a classificação dos critérios em três níveis, a partir do total de 81 respostas, conforme demonstrado no Quadro 5.

Quadro 5 - Critério de avaliação dos indicadores

Nível de Concordância	Quantidade de respostas positivas
Total	Igual ou superior a 54
Parcial	Entre 28 e 53
Discordância	Inferior a 27

Fonte: Alfradique (2021).

Os indicadores foram classificados com nível Total de Concordância quando a quantidade de respostas positivas, ou seja, a soma das respostas dos padrões CP e CT foi igual ou superior a 54; como nível Parcial de Concordância se a quantidade de respostas positivas ficou entre 28 e 53 e, por fim, foi considerado como nível de Discordância quando a quantidade de respostas positivas se apresentou inferior a 27. Os quantitativos dos indicadores que possuem mais de uma afirmação foram determinados por média aritmética.

Como exceção apresenta-se os indicadores da categoria Aplicabilidade do Projeto de Conclusão de Curso no trabalho na Unirio, tendo em vista o quantitativo menor de respondentes, uma vez que foram afirmações direcionadas aos participantes que tiveram ou têm a exigência de desenvolver um trabalho de conclusão de curso (Quadro 7).

**Quadro 6 - Critério de avaliação dos indicadores da Categoria
Aplicabilidade do Projeto de Conclusão de Curso no trabalho na Unirio**

Nível de Concordância	Quantidade de respostas positivas
Total	Igual ou superior a 46
Parcial	Entre 23 e 45
Discordância	Inferior a 22

Fonte: Alfradique (2021).

O critério de julgamento das categorias foi determinado de acordo com o Quadro 8.

Quadro 7 - Critério de avaliação das categorias

Nível de Concordância	Indicadores
Total	Mais da metade dos indicadores com nível de Concordância Total
Parcial	Quando as respostas não foram classificadas nos níveis Total ou Discordância
Discordância	Todos os indicadores classificados com o nível Discordância

Fonte: Alfradique (2021).

Cada categoria foi classificada no nível de Concordância Total quando mais da metade de seus indicadores foram classificados no nível de Concordância Total; nível de Discordância quando todos os indicadores foram classificados com o nível Discordância e a categoria que não se encaixou nessas opções foi classificada no nível de Concordância Parcial.

O critério de julgamento das dimensões seguiu a mesma linha de raciocínio, porém para ser possível a resposta às questões avaliativas propostas nesta avaliação, adotou-se: 1) Nível de Influência para as dimensões: Individual, Contextual e de Aprendizagem – desenvolvimento de competências com o curso; e 2) Nível de Contribuição para a dimensão Contribuição da Qualificação para o trabalho. Os critérios estão apresentados no Quadro 8.

Quadro 8 - Critério de avaliação das dimensões

Nível de Influência / Contribuição	Categorias
Total	Mais da metade das categorias com nível de Concordância Total
Parcial	Quando as respostas não foram classificadas nos níveis Total ou Discordância
Não Influência / Não Contribuição	Todas as categorias classificadas com o nível Discordância

Fonte: Alfradique (2021).

Quando mais da metade das categorias tiveram o nível de Concordância Total a classificação da dimensão, para as respostas das questões avaliativas, foi considerada nível de Influência ou Contribuição Total, quando todas as categorias foram classificadas no nível de Discordância o nível da dimensão foi considerado Não Influência ou Não Contribuição, caso contrário foi classificado no nível de Influência ou Contribuição Parcial.

5

**RESULTADOS
E ANÁLISES**

Neste capítulo são detalhados os resultados obtidos no processo de coletas de dados. A análise dos dados alcançados por meio da aplicação do questionário *on-line* respeitou a ordem dos blocos que compõe o instrumento.

- Caracterização dos respondentes

O primeiro bloco do questionário *on-line* teve o objetivo de coletar dados sobre o perfil do servidor respondente, incluindo informações sobre gênero, faixa etária, tempo de trabalho na Unirio, seu local de lotação, para qual tipo de curso utilizou o PRIQ, em qual situação de terminalidade está o curso, qual a modalidade do curso e sobre a sua experiência com o programa.

O convite para participar da avaliação foi enviado a 176 servidores, que já participaram ou que ainda estão ativos no PRIQ, dentre esses 81 servidores concordaram em responder ao questionário e um não concordou. O questionário ficou disponível do dia 03 ao dia 20 de novembro de 2020 com retorno de quase metade dos participantes.

Tabela 1 - Gênero e faixa etária dos respondentes

Gênero	Faixa etária em anos			
	Entre 20 e 35	Entre 36 e 50	Acima de 50	
Feminino	52	18	22	12
Masculino	29	11	15	3
Total	81	29	37	15

Fonte: Alfradique (2021).

Dentre os 81 respondentes, o gênero feminino é predominante com 52 respondentes e 29 são do gênero masculino. Em relação à idade dos respondentes, nota-se que a maior parte está na faixa etária entre 36 e 50 anos, seguida pela faixa entre 20 e 35 anos e em menor número estão os respondentes acima de 50 anos. Este dado revela um perfil mais maduro dos respondentes desta avaliação.

Tabela 2 - Tempo de serviço dos respondentes na Unirio e local de lotação

Tempo de serviço em anos	Local de lotação			
	A*	B*	C*	
Ainda estou no período de Estágio Probatório	8	3	-	5
Entre 3 a 5	37	1	23	13
Entre 6 a 20	27	12	4	11
Acima de 20	9	1	4	4
Total	81	17	31	33

Legenda: A* - Escolas (Centros de Ciências) ou Arquivo Central ou Biblioteca Central

B* - HUGG - Hospital Universitário Gaffrée e Guinle

C* - Reitoria ou Pro-Reitorias

Fonte: Alfradique (2021).

Com relação ao tempo de serviço dos respondentes na Unirio, observa-se que a maior parte (37) possui entre 3 e 5 anos; seguido pelo tempo de serviço entre 6 a 20 anos (27). Estes dados demonstram um perfil de servidores estáveis na Unirio, permitindo inferir que devem conhecer a fundo o trabalho desempenhado e o ambiente, possibilitando uma reflexão fidedigna à realidade diária ao responder o questionário. Para a análise desses dados foi necessário agrupar as duas opções: "entre 6 a 10" e "entre 10 a 20", pois se identificou um equívoco no questionário e as duas opções possibilitaram a resposta de 10 anos.

Observa-se também que 17 respondentes estão lotados em Escolas (Centros de Ciências) ou Arquivo Central ou Biblioteca Central, 31 deles estão no Hospital Universitário Gaffrée e Guinle (HUGG) e 33 estão lotados na Reitoria ou Pró-Reitorias, revelando proporcionalidade na distribuição do local de lotação dos respondentes. Este resultado revela que os funcionários das Escolas e da Biblioteca Central fazem menos uso do PRIQ quando comparado com os servidores lotados nos outros setores da Unirio.

Tabela 3 - Tipo e modalidade dos cursos dos respondentes custeados pelo PRIQ

Tipo de curso		Modalidade		
		EAD*	Presencial	Não respondeu
Graduação	38	13	25	-
Pós-Graduação <i>Lato sensu</i> – especialização	23	10	13	-
Mestrado	15	-	14	1**
Doutorado	5	-	5	-
Total	81	23	57	1

Legenda: * Ensino a Distância.

** Curso interrompido.

Fonte: Alfradique (2021).

Dentre os tipos de cursos realizados pelos servidores respondentes desta avaliação a maior incidência está na graduação, este dado corrobora os dados apresentados no Gráfico 3 que mostra a maior demanda do incentivo ano a ano de sua existência para os cursos de graduação. A seguir encontram-se os cursos de Pós-Graduação *Lato sensu* e por último os cursos de Pós-Graduação *Stricto sensu*.

A maioria dos respondentes optou pela modalidade de curso presencial, ressalta-se que as modalidades dos cursos de Pós-Graduação *Lato sensu* foram praticamente igualmente distribuídas entre presencial e EAD.

Tabela 4 - Situação do curso e situação do PRIQ por tipo de curso

Tipo de curso	Situação do curso			Situação do PRIQ	
	Em andamento	Concluído	Interrompido	Ativo*	Encerrado**
Graduação	38	21	16	1	19
Pós-Graduação <i>Lato sensu</i> - especialização	23	5	17	1	19
Mestrado	15	8	5	2	7
Doutorado	5	2	3	-	2
Total	81	36	41	4	47

Legenda: *Ainda está recebendo o incentivo aprovado

**O incentivo já finalizou

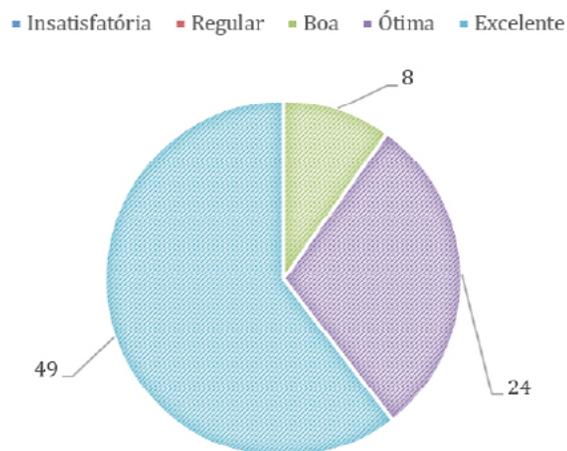
Fonte: Alfradique (2021).

Dentre os 81 respondentes, 36 ainda estão com o curso em andamento, 41 já concluíram e quatro interromperam o curso. Observa-se que pouco mais da metade dos respondentes desta avaliação já concluiu os seus cursos, este dado revela que os resultados de contribuição, da qualificação custeada pelo PRIQ, para o trabalho, obtidos por meio do questionário são consistentes.

A maioria dos respondentes também informou que o incentivo PRIQ já se encerrou, ou seja, este dado corrobora a informação de finalização do curso e revela que na maior parte estes dois eventos acontecem concomitantemente.

Finalizando as questões fechadas do Bloco 1 do questionário os servidores foram questionados como classificam a sua experiência com o PRIQ, o Gráfico 4 apresenta a opinião dos respondentes.

Gráfico 4 - Experiência com o PRIQ



Fonte: Alfradique (2021).

Observa-se que 49 respondentes classificam sua experiência como excelente, 24 classificam como ótima e oito como boa e nenhum classificou como regular ou insatisfatória, revelando que mais da metade dos respondentes consideram sua experiência com o programa excelente.

A questão aberta do Bloco 1 questionou a opinião do servidor sobre o PRIQ, 68 respondentes contribuíram com seus posicionamentos e na sua grande maioria foram elogios, entre as respostas pode-se destacar a fala do Respondente X, que relatou a sua satisfação em ter participado do programa.

O PRIQ foi de grande ajuda e incentivo no período acadêmico. Fiquei muito feliz em ser contemplada com esse benefício, tenho orgulho em trabalhar em uma instituição que incentiva o crescimento e a qualificação profissional do servidor. Sem dúvidas todo conhecimento adquirido servirá para melhorar a qualidade do

atendimento ao paciente tanto no HUGG quanto em outro lugar. (Respondente X)

O Respondente Y também elogiou o programa e apresentou uma sugestão:

Elogio: O PRIQ é um excelente programa de incentivo: o valor do programa é compatível com o mercado, contribui para a vida profissional e acadêmica do servidor, e também para a melhoria do quadro de servidores. Sugestão: coincidir o início do pagamento do incentivo com o início do curso, ou se não for possível, reembolsar o retroativo das mensalidades já pagas; manter a entrega dos documentos mensais via e-mail. (Respondente Y)

A sugestão proposta pelo Respondente Y de realizar o pagamento das parcelas já pagas se dá pelo fato de que a Resolução nº 3.883/12 do PRIQ determina que o incentivo só é iniciado a partir da aprovação do Comitê Gestor do PRICQ, retroagindo apenas o reembolso do valor integral da matrícula.

O Respondente Z também apresentou uma sugestão:

O ideal seria o incentivo ser para cursar na própria Unirio. Mas, não sendo assim, o PRIQ se revela importante para incentivar a formação acadêmica dos servidores. Penso que após a pandemia o recebimento de documentos deveria continuar pela via digital. (Respondente Z)

O recebimento dos documentos do PRIQ se dá presencialmente do primeiro ao quinto dia útil de cada mês. Essa determinação se encontra também expressa na Resolução do programa, já foi feita uma consulta ao setor jurídico da Unirio para alterar o modo do recebimento para recebimento digital, porém foi negado. Como em 2020 surgiu a necessidade do isolamento social devido à Pandemia da COVID-19, a alternativa de recebimento por meio digital foi a solução encontrada para não prejudicar o andamento do programa e os servidores, como os respondentes Y e Z, solicitam que continue dessa forma.

Mais uma sugestão foi apresentada pelo Respondente Q:

O programa é muito bom, mas poderia custear integralmente as mensalidades do curso, mesmo assim entendo que essa questão depende do orçamento da Unirio.

O Respondente Q sugere que o incentivo poderia custear as mensalidades dos valores integrais. No início do programa, em 2012, o reembolso integral era realizado, contudo, houve redução do valor da verba destinada a este fim, sendo assim, para possibilitar a participação de um maior número de servidores a cada edital, o Comitê Gestor do PRIQ determinou que seriam definidos valores máximos a serem reembolsados para cada tipo de curso.

Para a análise dos resultados dos Blocos 2 ao 9, apresentados a seguir, foram selecionados os seguintes padrões de julgamento: Discordo Totalmente (DT), Discordo Parcialmente (DP), Concordo Parcialmente (CP) e Concordo Totalmente (CT).

Durante a análise prévia dos dados obtidos por meio do questionário foi possível identificar que alguns respondentes deixaram de escolher uma opção em determinados itens ou escolheram duas opções para um mesmo item, esses foram desconsiderados na análise dos dados e estão expressos nas Tabelas 6 até 13 como NC (não considerado).

- Dimensão individual - autoeficácia

A categoria Autoeficácia foi contemplada no Bloco 2 do questionário do item 1 ao 6, possibilitando mensurar a opinião dos respondentes acerca de suas crenças ou julgamentos sobre sua capacidade de realizar com sucesso determinada atividade. As afirmações sugeridas concentram-se em suas realizações profissionais, pessoais e afetivas.

A Tabela 5 apresenta, na perspectiva dos respondentes, um consolidado das respostas para cada padrão dos itens relacionados à categoria Autoeficácia.

Tabela 5 - Dimensão individual - categoria autoeficácia

Indicadores	Afirmações do bloco 2	Padrão de julgamento					Nível de concordância
		DT	DP	CP	CT	NC	
Apresenta crença na capacidade de realização de planos.	Sou capaz de realizar com sucesso meus planos de vida.	1	1	39	40	-	Total
	Apresenta confiança nos próprios conhecimentos e habilidades.	-	1	27	53	-	
Apresenta confiança nos próprios conhecimentos e habilidades.	Quando decido fazer algo, logo parto para a ação.	1	3	42	33	2	Total
	Possui capacidade de administrar problemas e dificuldades.	1	3	45	30	2	
Possui capacidade de administrar problemas e dificuldades.	Lido bem com problemas inesperados.	3	2	38	38	-	Total
	Encaro dificuldades como desafios.	3	6	43	27	2	
Possui capacidade de rápida recuperação após um fracasso.	Recupero-me rapidamente depois de um fracasso.	3	6	43	27	2	Total

Legenda: DT (Discordo Totalmente), DP (Discordo Parcialmente), CP (Concordo Parcialmente), CT (Concordo Totalmente), NC (Não Considerado).

Fonte: Alfradique (2021).

Dos itens 1 ao 6 pode-se observar que o padrão de julgamento das respostas concentrou-se em Concordo Parcialmente e Concordo Totalmente, o que equivale à quase totalidade das respostas para a categoria Autoeficácia; o que levou todos os indicadores correspondentes à esta categoria para o nível de Concordância Total.

Dentre as seis afirmações da categoria Autoeficácia, destaca-se a afirmação 2 que revela que mais da metade dos respondentes confia Totalmente nos seus conhecimentos e habilidades.

Para esta categoria um total de seis respostas não foi considerado.

- Dimensão Contextual

Esta dimensão está subdividida em três categorias: a) Suporte Psicossocial à Transferência – Fatores situacionais de apoio, b) Suporte Psicossocial à Transferência – consequências no uso de novas aprendizagens e c) Suporte Material à Transferência. Os dados obtidos em cada categoria serão apresentados a seguir.

- Suporte psicossocial à transferência – fatores situacionais de apoio

A categoria Suporte Psicossocial à Transferência – Fatores situacionais de apoio foi abordada no Bloco 3 do questionário, nas afirmações de 7 a 11. Esta categoria permitiu captar dos respondentes a sua opinião sobre as oportunidades e apoio da chefia imediata na aplicação dos novos conhecimentos, habilidades e atitudes, adquiridas no aprendizado a partir do curso custeado pelo PRIQ, no trabalho. A Tabela 6 apresenta, na perspectiva dos respondentes, um consolidado das respostas em cada padrão de julgamento para os itens relacionados à categoria em questão.

**Tabela 6 - Dimensão contextual - categoria suporte psicossocial
à transferência - fatores situacionais de apoio**

Indicadores	Afirmações do bloco 3	Padrão de julgamento					Nível de concordância
		DT	DP	CP	CT	NC	
A chefia imediata possibilita a aplicação no trabalho de conhecimentos, habilidades e atitudes aprendidos no curso.	7- Os obstáculos e dificuldades associados à sua aplicação são identificados pela minha chefia imediata.	11	16	26	20	8	Parcial
A chefia imediata identifica e minimiza os obstáculos e dificuldades associados à aplicação dos novos conhecimentos e habilidades.	8- Os obstáculos e dificuldades associados à sua aplicação são minimizados pela minha chefia imediata.	14	19	27	14	7	Parcial
A chefia imediata apoia/encoraja a aplicação de novos conhecimentos e habilidades no trabalho.	9- Sou encorajado (a), pela minha chefia imediata, a aplicá-los no meu trabalho.	7	11	29	30	4	Total
A chefia imediata possibilita o planejamento em conjunto para a aplicação desses conhecimentos e habilidades.	10- Minha chefia imediata criou/tem criado oportunidades para planejar comigo o uso desses conhecimentos e habilidades.	15	15	26	22	3	Parcial
O local de trabalho favorece a aplicação desses novos conhecimentos e habilidades.	11- A conjuntura atual do meu local de trabalho (necessidades, prioridades, metas e projetos) favorece a sua aplicação.	9	11	31	26	4	Total

Legenda: DT (Discordo Totalmente), DP (Discordo Parcialmente), CP (Concordo Parcialmente), CT (Concordo Totalmente), NC (Não Considerado).

Fonte: Alfradique (2021).

Esta categoria apresentou maior índice de respostas nos padrões Concordo Parcialmente e Concordo Totalmente, o que representa um total superior à metade das respostas positivas.

Os padrões negativos Discordo Totalmente e Discordo Parcialmente, juntos somam menos da metade das respostas.

Contudo, os indicadores: 1) A chefia imediata possibilita a aplicação no trabalho de conhecimentos, habilidades e atitudes aprendidos no curso, 2) A chefia imediata identifica e minimiza os obstáculos e dificuldades associados à aplicação dos novos conhecimentos e habilidades e 3) A chefia imediata possibilita o planejamento em conjunto para a aplicação desses conhecimentos e habilidades tiveram o nível de Concordância Parcial, o que caracteriza tendência para os padrões de julgamento negativos – Discordo Totalmente e Discordo Parcialmente nas afirmações 7, 8 e 10. Esses dados revelam falhas na relação entre servidor e chefia imediata no que tange possibilidade, identificação de dificuldades e planejamento em conjunto para a aplicação de novos conhecimentos, habilidades e atitudes aprendidos nos cursos custeados pelo PRIQ.

Dessa categoria 26 respostas não foram consideradas, alguns respondentes deixaram de escolher uma opção de resposta ou escolheram duas de um mesmo item.

A categoria Suporte Psicossocial à Transferência – Fatores situacionais de apoio foi abordada no Bloco 3 do questionário, nas afirmações de 7 a 11. Esta categoria permitiu captar dos respondentes a sua opinião sobre as oportunidades e apoio da chefia imediata na aplicação dos novos conhecimentos, habilidades e atitudes, adquiridas no aprendizado a partir do curso custeado pelo PRIQ, no trabalho. A Tabela 7 apresenta, na perspectiva dos respondentes, um consolidado das respostas em cada padrão de julgamento para os itens relacionados à categoria em questão.

**Tabela 7 - Dimensão contextual - categoria suporte psicossocial
à transferência - fatores situacionais de apoio**

Indicadores	Afirmações do bloco 3	Padrão de julgamento					Nível de concordância
		DT	DP	CP	CT	NC	
A chefia imediata possibilita a aplicação no trabalho de conhecimentos, habilidades e atitudes aprendidos no curso.	7- Os obstáculos e dificuldades associados à sua aplicação são identificados pela minha chefia imediata.	11	16	26	20	8	Parcial
A chefia imediata identifica e minimiza os obstáculos e dificuldades associados à aplicação dos novos conhecimentos e habilidades.	8- Os obstáculos e dificuldades associados à sua aplicação são minimizados pela minha chefia imediata.	14	19	27	14	7	Parcial
A chefia imediata apoia/encoraja a aplicação de novos conhecimentos e habilidades no trabalho.	9- Sou encorajado (a), pela minha chefia imediata, a aplicá-los no meu trabalho.	7	11	29	30	4	Total
A chefia imediata possibilita o planejamento em conjunto para a aplicação desses conhecimentos e habilidades.	10- Minha chefia imediata criou/tem criado oportunidades para planejar comigo o uso desses conhecimentos e habilidades.	15	15	26	22	3	Parcial
O local de trabalho favorece a aplicação desses novos conhecimentos e habilidades.	11- A conjuntura atual do meu local de trabalho (necessidades, prioridades, metas e projetos) favorece a sua aplicação.	9	11	31	26	4	Total

Legenda: DT (Discordo Totalmente), DP (Discordo Parcialmente), CP (Concordo Parcialmente), CT (Concordo Totalmente), NC (Não Considerado).

Fonte: Alfradique (2021).

Esta categoria apresentou maior índice de respostas nos padrões Concordo Parcialmente e Concordo Totalmente, o que representa um total superior à metade das respostas positivas. Os padrões negativos Discordo Totalmente e Discordo Parcialmente, juntos somam menos da metade das respostas.

Contudo, os indicadores: 1) A chefia imediata possibilita a aplicação no trabalho de conhecimentos, habilidades e atitudes aprendidos no curso, 2) A chefia imediata identifica e minimiza os obstáculos e dificuldades associados à aplicação dos novos conhecimentos e habilidades e 3) A chefia imediata possibilita o planejamento em conjunto para a aplicação desses conhecimentos e habilidades tiveram o nível de Concordância Parcial, o que caracteriza tendência para os padrões de julgamento negativos – Discordo Totalmente e Discordo Parcialmente nas afirmações 7, 8 e 10. Esses dados revelam falhas na relação entre servidor e chefia imediata no que tange possibilidade, identificação de dificuldades e planejamento em conjunto para a aplicação de novos conhecimentos, habilidades e atitudes aprendidos nos cursos custeados pelo PRIQ.

Dessa categoria 26 respostas não foram consideradas, alguns respondentes deixaram de escolher uma opção de resposta ou escolheram duas de um mesmo item.

- Suporte psicossocial à transferência – consequências no uso de novas aprendizagens

A categoria Suporte Psicossocial à Transferência – consequências no uso de novas aprendizagens, por sua vez, foi abordada no questionário nos itens de 12 a 15. Isto possibilitou coletar as opiniões dos respondentes sobre as reações, do tipo: elogios, manifestações verbais de encorajamento, indiferença ou descaso, entre outros, dos colegas ou superiores hierárquicos às tentativas do servidor em aplicar, no trabalho, os novos conhecimentos, habilidades e atitudes aprendidas no curso custeado pelo PRIQ.

As respostas, com relação ao ambiente de trabalho dos respondentes, estão apresentadas na Tabela 8.

Tabela 8 - Dimensão contextual - categoria suporte psicossocial à transferência - consequências no uso de novas aprendizagens

Indicadores	Afirmações do bloco 4	Padrão de julgamento					Nível de concordância
		DT	DP	CP	CT	NC	
São aceitas as suas sugestões, propostas a partir das novas aprendizagens adquiridas no curso.	12- Minhas sugestões, em relação ao que foi/está sendo aprendido no curso, são levadas em consideração.	5	16	26	32	2	Total
	13- Meus colegas apoiam as tentativas que faço de usar no trabalho o que aprendi/estou aprendendo no curso.	2	13	28	35	3	
	14- Passam despercebidas as minhas tentativas de aplicar no trabalho os novos conhecimentos e habilidades que aprendi/estou aprendendo no curso.	25	23	23	5	5	Total
Possui reconhecimento no ambiente de trabalho quando aplica os novos conhecimentos e habilidades adquiridos no curso.	15- Recebo elogios quando aplico com sucesso, no trabalho, os novos conhecimentos e habilidades desenvolvidos no curso.	6	4	37	29	5	

Legenda: DT (Discordo Totalmente), DP (Discordo Parcialmente), CP (Concordo Parcialmente), CT (Concordo Totalmente), NC (Não Considerado).

Fonte: Alfradique (2021).

Os itens 12, 13 e 15 são afirmações positivas, ou seja, que buscam a opinião dos respondentes quanto a atitudes positivas, seja da chefia ou colegas de trabalho; as respostas para as três afirmações foram positivas, ficando concentradas as respostas nos padrões de julgamento Concordo Parcialmente e Concordo Totalmente.

O item 14 foi inversamente analisado, ou seja, foram consideradas positivas as respostas nos padrões Discordo Totalmente e Discordo Parcialmente, tendo em vista que apresenta uma sentença negativa em relação à aplicação dos novos conhecimentos, habilidades e atitudes, aprendidos nos cursos, no trabalho. Afirma que as tentativas de aplicá-los passam despercebidas no seu ambiente de trabalho; neste caso as respostas ficaram distribuídas de maneira proporcional entre os padrões Discordo Totalmente (25), Discordo Parcialmente (23) e Concordo Parcialmente (23). Apenas cinco respondentes afirmaram concordar Totalmente com a afirmativa de que suas tentativas de aplicar os novos conhecimentos passam despercebidas no ambiente de trabalho, revelando também uma resposta positiva para esta categoria.

Sendo assim, todos os indicadores correspondentes à Categoria Suporte Psicossocial à Transferência – Consequências no uso de novas aprendizagens tiveram o nível de Concordância Total.

As respostas não consideradas totalizaram 15, entre as quais estão respostas deixadas sem marcação e também as dos respondentes que escolheram mais de uma opção por afirmação.

- Suporte material à transferência

Finalizando a análise da Dimensão Contextual com a Categoria Suporte Material à Transferência seguem os padrões de respostas das afirmações do Bloco 5, que buscou a opinião dos respondentes, do item 16 ao 18 do questionário, sobre a adequação e disponibilização dos recursos materiais e financeiros e do ambiente físico do local de trabalho para o uso adequado dos conhecimentos e habilidades aprendidos no curso custeado pelo PRIQ.

Os dados dos padrões de julgamento sobre a categoria em questão estão apresentados na Tabela 9.

Tabela 9 - Dimensão contextual - categoria suporte material à transferência

Indicadores	Afirmações do bloco 5	Padrão de julgamento					Nível de concordância
		DT	DP	CP	CT	NC	
Possui materiais (equipamentos, materiais administrativos e técnicos, mobiliários e similares) necessários no trabalho para aplicar os novos conhecimentos e habilidades adquiridos no curso.	16- Os recursos materiais necessários (equipamentos, materiais administrativos e técnicos, mobiliários e similares).	9	25	27	17	3	Parcial
Possui ferramentas (computadores, máquinas, sistemas e softwares) necessários no trabalho para aplicar os novos conhecimentos e habilidades adquiridos no curso.	17- As ferramentas de trabalho necessárias (computadores, máquinas, sistemas, softwares).	8	19	30	19	5	Parcial
Possui local de trabalho adequado no que se refere ao espaço, iluminação, ventilação e nível de ruído.	18- Local de trabalho adequado (espaço, iluminação, ventilação, nível de ruído, etc...).	14	19	25	20	3	Parcial

Legenda: DT (Discordo Totalmente), DP (Discordo Parcialmente), CP (Concordo Parcialmente), CT (Concordo Totalmente), NC (Não Considerado).

Fonte: Alfradique (2021).

Dentre as três afirmações o padrão Concordo Parcialmente foi o mais selecionado pelos respondentes, revelando que a maior parte dos respondentes concorda Parcialmente que a Unirio disponibiliza recursos, ferramentas e local adequado de trabalho para que sejam aplicados os novos conhecimentos, habilidades e atitudes aprendidas nos cursos custeados pelo PRIQ.

No entanto, embora o padrão Concordo Parcialmente seja considerado positivo, o segundo padrão mais selecionado pelos

respondentes da avaliação foi o Discordo Parcialmente, que é considerado negativo, contribuindo para os três indicadores correspondentes à Categoria Suporte Material à Transferência alcançarem apenas níveis de Concordância Parcial. Esses dados revelam que a distribuição de recursos para oferta de materiais, ferramentas e local adequado para o trabalho está satisfatória, mas pode melhorar.

As respostas desconsideradas somaram 11 para esta categoria.

- **Dimensão aprendizagem: desenvolvimento de competências com o curso**

A Dimensão Aprendizagem Desenvolvimento de Competências com o Curso foi subdividida em duas categorias: a) Elementos Atitudinais resultantes da realização do curso e b) Competências Modernas. A análise dos dados destas categorias é apresentada a seguir.

- a. Elementos atitudinais resultantes da realização do curso

A Categoria Elementos Atitudinais Resultantes da Realização do Curso foi abordada no Bloco 6 do questionário, do item 19 ao 22. Ela busca a opinião dos respondentes do questionário com relação à sua atitude frente a problemas e eventos profissionais, ou seja, quer entender se em função da realização do curso custeado pelo PRIQ o servidor participante se sente com maior capacidade para ter iniciativa e assumir responsabilidade frente a problemas e eventos profissionais, assim como atuar diante de eventos inéditos e singulares e também se aumentou a capacidade de mobilizar outros servidores envolvidos em um determinado problema.

Estes dados estão apresentados na Tabela 10.

Tabela 10 - Dimensão aprendizagem: desenvolvimento de competências com o curso - categoria elementos atitudinais resultantes da realização do curso

Indicadores	Afirmações do bloco 6	Padrão de julgamento					Nível de concordância
		DT	DP	CP	CT	NC	
Tem iniciativa frente a situações complexas de trabalho.	19- Ter iniciativa frente a situações complexas de trabalho.	1	1	25	49	5	Total
Assume responsabilidades sobre suas próprias ações no trabalho.	20- Assumir responsabilidade sobre minhas ações no trabalho, respondendo pelo alcance, efeitos e consequências dessas ações.	1	3	22	51	4	Total
Possui capacidade de atuar frente a eventos inéditos.	21- Atuar frente a eventos inéditos, surpreendentes e de natureza singular.	2	5	32	40	2	Total
Possui capacidade de agir com liderança.	22- Articular e reunir os diversos atores envolvidos em um determinado problema, a fim de compartilhar desafios e assumir áreas de responsabilidade.	2	4	28	43	4	Total

Legenda: DT (Discordo Totalmente), DP (Discordo Parcialmente), CP (Concordo Parcialmente), CT (Concordo Totalmente), NC (Não Considerado).

Fonte: Alfradique (2021).

Os padrões de julgamento desta categoria se apresentaram fortemente positivos ficando distribuídos entre Concordo Totalmente e Concordo Parcialmente, revelando que na opinião da maioria dos respondentes o curso custeado pelo PRIQ aumentou a sua capacidade de ação frente a dificuldades no trabalho. Esses dados levaram os quatro indicadores correspondentes à Categoria Elementos Atitudinais resultantes da realização do curso a níveis de Concordância Total revelando as mudanças positivas, no trabalho, advindas da qualificação custeada pelo PRIQ.

Dessa categoria não foram consideradas 15 respostas.

b. Desenvolvimento de competências com o curso - categoria competências modernas

Finalizando a análise dos dados da Dimensão Aprendizagem Desenvolvimento de Competências com o Curso, mediante a apresentação da Categoria Desenvolvimento de competências com o curso - Competências Modernas abordada no Bloco 7 do questionário nas afirmações 23 até a 31. Esta categoria objetivou captar a opinião dos respondentes se o curso custeado pelo PRIQ contribuiu ou está contribuindo para o desenvolvimento das competências individuais como: a) aprendizado de novos conceitos e tecnologias, b) trabalho em equipe, c) comunicabilidade, d) visão sistêmica, e) enfrentamento de incertezas e ambiguidades, f) comprometimento institucional, entre outras, já que são as competências mais demandadas pelas organizações (Dalmoro, 2019).

Os dados obtidos na aplicação do questionário *on-line* estão apresentados na Tabela 11.

Tabela 11 - Dimensão aprendizagem - desenvolvimento de competências com o curso - categoria competências modernas

Indicadores	Afirmações do bloco 7	Padrão de julgamento					Nível de concordância
		DT	DP	CP	CT	NC	
Contribuição do curso para aprendizado de novos conceitos e tecnologias.	23- Aprendizado de novos conceitos.	1	1	11	66	2	Total
	24- Aprendizado de novas tecnologias.	1	6	19	53	2	Total
Contribuição do curso para o desenvolvimento do trabalho em equipe.	25- Trabalho em equipe.	-	3	32	44	2	Total
Contribuição do curso para a visão de mundo global.	26- Visão de mundo global.	-	3	14	62	2	Total
Contribuição do curso para o desenvolvimento do comprometimento institucional.	27- Comprometimento institucional.	-	4	22	53	2	Total
Contribuição do curso para o desenvolvimento da comunicabilidade.	28- Comunicabilidade.	-	4	22	53	2	Total
Contribuição do curso para o enfrentamento de incertezas e ambiguidades.	29- Enfrentamento de incertezas e ambiguidades.	2	1	32	43	3	Total
Contribuição do curso para o desenvolvimento de relacionamento interpessoal.	30- Relacionamento interpessoal.	1	2	32	44	2	Total
Contribuição do curso para o desenvolvimento do empreendedorismo.	31- Empreendedorismo (identificar oportunidades e desenvolver meios de aproveitá-las, assumindo riscos e desafios).	3	7	24	45	2	Total

Legenda: DT (Discordo Totalmente), DP (Discordo Parcialmente), CP (Concordo Parcialmente), CT (Concordo Totalmente), NC (Não Considerado).

Fonte: Alfradique (2021).

Nesta categoria mais uma vez o padrão de julgamento se mostrou fortemente positivo, dividido entre Concordo Totalmente e Concordo Parcialmente, revelando que a maioria dos respondentes concorda que o curso custeado pelo PRIQ contribuiu ou está contribuindo para o desenvolvimento das competências dos servidores no que diz respeito a aprender novos conceitos e tecnologias, o trabalho em equipe, a comunicabilidade, o empreendedorismo, entre outras. Com esse perfil de respostas, todos os indicadores correspondentes à Categoria Competências Modernas tiveram níveis de Concordância Total.

Nesta categoria foram desconsideradas 19 respostas no total.

- **Dimensão contribuição da qualificação para o trabalho**

A Dimensão Contribuição da Qualificação para o Trabalho foi subdividida em duas categorias: a) Contribuição Operacional e b) Contribuição Comportamental. Os dados obtidos a partir da aplicação do questionário *on-line* dessas categorias serão apresentados a seguir.

- a.** Contribuição operacional

Na Categoria Contribuição Operacional, abordada no Bloco 8 do questionário do item 32 ao 38, a avaliação buscou a opinião dos respondentes sobre os efeitos indiretos da qualificação custeada pelo PRIQ no desempenho global do servidor no trabalho (Tabela 12).

Tabela 12 - Dimensão contribuição da qualificação para o trabalho - categoria contribuição operacional

Indicadores	Afirmações do bloco 8	Padrão de julgamento					Nível de concordância
		DT	DP	CP	CT	NC	
Colocação em prática, no trabalho, do que foi aprendido no curso.	32- Aproveito as oportunidades que tenho para colocar em prática o que foi aprendido no curso.	-	4	19	56	2	Total
Redução de erros nas atividades do trabalho em que foram aplicados os novos conhecimentos e habilidades aprendidos no curso.	33- Os novos conhecimentos e habilidades desenvolvidos no curso minimizaram erros e insucessos nas atividades de trabalho relacionadas ao conteúdo do curso.	1	4	21	53	2	Total
Recordação de aplicação, no trabalho do conteúdo do curso, possibilitando maior agilidade.	34- Tenho oportunidade de recordar bem dos conteúdos desenvolvidos no curso.	4	7	33	35	2	Total
	35- Quando aplico os conhecimentos e habilidades desenvolvidos no curso atuo com maior agilidade.	2	3	23	49	4	
Mudança na qualidade e escopo do trabalho em relação às atividades direta e indiretamente relacionadas ao curso.	36- A qualidade do meu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas com o curso.	3	3	24	48	3	Total
	37- A qualidade do meu trabalho melhorou mesmo nas atividades que não pareciam estar relacionadas ao conteúdo do curso.	2	6	28	43	2	
	38- O escopo das minhas atividades sofreu mudanças em função dos novos conhecimentos e habilidades aprendidos no curso.	11	11	27	30	2	

Legenda: DT (Discordo Totalmente), DP (Discordo Parcialmente), CP (Concordo Parcialmente), CT (Concordo Totalmente), NC (Não Considerado).

Fonte: Alfradique (2021).

Para esta categoria os padrões de julgamento também foram positivos, sendo o Concordo Totalmente fortemente mais selecionado em relação ao Concordo Parcialmente. Este padrão demonstra que a maioria dos respondentes considera que a qualificação custeada pelo PRIQ melhorou o desempenho global no trabalho e levou os quatro indicadores correspondentes à Categoria Contribuição Operacional a níveis de Concordância Total.

Vale destacar as afirmações dos seguintes itens: a) 36: no qual 48 respondentes Concordam Totalmente que a qualidade do seu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas com o curso e 24 Concordam Parcialmente com essa afirmação, apenas seis respondentes selecionaram as opções negativas dos padrões de julgamento; b) 37: no qual mesmo nas atividades que não parecem estar relacionadas ao conteúdo do curso, 43 servidores Concordam Totalmente que a qualidade do seu trabalho melhorou com a qualificação custeada pelo PRIQ e 28 Concordam Parcialmente, apenas oito respondentes selecionaram os padrões de julgamento negativo para essa afirmação.

Para esta categoria Contribuição Operacional foram desconsideradas 17 respostas.

b. Contribuição comportamental

Já a Categoria Contribuição Comportamental, que também foi abordada no Bloco 8, do item 39 ao 42 do questionário, buscou a opinião dos respondentes em relação aos efeitos indiretos da qualificação custeada pelo PRIQ no comportamento, nas atitudes e na motivação dos servidores no trabalho (Tabela 13).

Tabela 13 - Dimensão contribuição da qualificação para o trabalho - categoria contribuição comportamental

Indicadores	Afirmações do bloco 8	Padrão de julgamento					Nível de concordância
		DT	DP	CP	CT	NC	
Motivação para o trabalho em decorrência da realização do curso.	39- A realização do curso aumentou minha motivação para o trabalho.	-	8	22	48	3	Total
Autoconfiança para realizar o trabalho com sucesso em decorrência da realização do curso.	40- A realização do curso aumentou minha autoconfiança (agora tenho mais confiança na minha capacidade de realizar meu trabalho com sucesso).	1	2	21	55	2	Total
Aceitação e sugestão de mudanças no trabalho em decorrência da realização do curso.	41- A realização do curso me tornou mais receptivo a mudanças no trabalho.	1	9	26	43	2	Total
	42- A partir da realização do curso, tenho sugerido, com maior frequência, mudanças nas rotinas e processos de trabalho.	5	11	33	30	2	

Legenda: DT (Discordo Totalmente), DP (Discordo Parcialmente), CP (Concordo Parcialmente), CT (Concordo Totalmente), NC (Não Considerado).

Fonte: Alfradique (2021).

A opinião dos respondentes com relação a esta categoria também foi positiva, sendo distribuídas entre Concordo Totalmente e Concordo Parcialmente, o que levou os três indicadores correspondentes à Categoria Contribuição Comportamental também a níveis de Concordância Total.

Ressaltam-se as afirmações 41 e 42 que apresentam padrões fortemente positivos em relação à opinião dos respondentes no que diz respeito a estarem mais receptivos, após a realização do curso, a

mudanças no trabalho, assim como aumentou a frequência em que sugerem mudanças nas rotinas e processos de trabalho.

Foram desconsideradas nove respostas nesta categoria.

- **Aplicabilidade do projeto de conclusão de curso no trabalho na Unirio**

A última Categoria abordada no questionário foi a Aplicabilidade do Projeto de Conclusão de Curso no trabalho na Unirio. O Bloco 9 composto por duas afirmações: 43 e 44, buscou a opinião dos respondentes com relação aos trabalhos de conclusão de curso.

Antes desta etapa foi necessário adicionar uma pergunta ao questionário para direcionar os respondentes, que foi: Seu curso exige/exigiu o desenvolvimento de um trabalho ou projeto de conclusão de curso? Se a resposta foi Não, o respondente finalizou a sua participação no questionário; e se foi Sim, o respondente foi orientado a responder as afirmações do Bloco 9. O número total de respostas nesta categoria foi 69 e 68 para as afirmativas 43 e 44, respectivamente.

A Tabela 14 apresenta os dados obtidos com a análise das respostas selecionadas à exigência do curso em relação à elaboração de trabalho ou projeto de conclusão de curso.

Tabela 14 - Dimensão - contribuição da qualificação para o trabalho - categoria aplicabilidade do projeto de conclusão de curso no trabalho na Unirio

Indicadores	Afirmações do bloco 9	Padrão de julgamento					Nível de concordância
		DT	DP	CP	CT	NR	
Relação do tema com o ambiente de trabalho.	43- O tema do meu projeto para conclusão do curso possui relação direta com as minhas atividades de trabalho na Unirio.	11	8	12	38	1	Total
Motivação/necessidade de desenvolver o trabalho final de curso (pesquisa, avaliação, ou outro) em função de demanda da Instituição.	44- Meu projeto para conclusão do curso foi/ está sendo desenvolvido a partir de uma necessidade da Unirio.	17	6	17	28	2	Parcial

Legenda: DT (Discordo Totalmente), DP (Discordo Parcialmente), CP (Concordo Parcialmente), CT (Concordo Totalmente), NC (Não Considerado).

Fonte: Alfradique (2021).

Os padrões positivos Concordo Totalmente e Concordo Parcialmente foram os mais selecionados em ambas as afirmativas, totalizando quase o dobro de respostas relacionadas aos padrões de julgamento negativo - Discordo Totalmente e Discordo Parcialmente.

Apesar disto, destaca-se que o padrão de julgamento Discordo Totalmente também foi selecionado por um quarto dos servidores na afirmação 44, o que levou o nível de Concordância para Parcial no indicador Motivação/necessidade de desenvolver o trabalho final de curso (pesquisa, avaliação ou outro) em função de demanda da Instituição, revelando que nem sempre o tema dos trabalhos de conclusão dos cursos custeados pelo PRIQ é desenvolvido para atender a uma necessidade da Unirio.

Três respostas não foram consideradas para a análise desta categoria tendo em vista que os respondentes selecionaram mais de uma resposta para cada afirmativa.

- **Comentários dos respondentes sobre a avaliação**

Ao final do questionário foi deixado um espaço para que os respondentes da avaliação deixassem algum comentário caso julgassem necessário. Com 14 respostas esse item trouxe comentários positivos, como por exemplo:

Avaliação objetiva, com linguagem de fácil compreensão.
(Respondente W).

Simples e objetiva. (Respondente P).

Boa iniciativa em saber do feed back em relação aos alunos, continue assim. (Respondente R).

Espero contribuir para o desenvolvimento do PRIQ e da cientista envolvida no projeto. (Respondente S).

Fico feliz em contribuir para a presente pesquisa, esperando ter colaborado conforme a expectativa. (Respondente T).

Observa-se que os respondentes expressaram satisfação em contribuir com o desenvolvimento do programa PRIQ e tecerem elogios à avaliação como sendo objetiva, de fácil compreensão e simples, revelando que os respondentes compreenderam as afirmações e puderam selecionar o padrão de julgamento que melhor expressou a sua opinião, garantindo confiabilidade às respostas.

- **Síntese dos resultados**

Nesta seção são apresentados os resultados de cada categoria e dimensões de acordo com os critérios previamente definidos, conforme exposto nas Tabelas 14 e 15.

Tabela 15 - Resultados das categorias e dimensões individual, contextual e de aprendizagem - desenvolvimento de competências com o curso

Categories	Nível de concordância	Dimensões	Nível de influência
Autoeficácia	Concordância Total	Individual	Influência Total
Suporte Psicossocial à Transferência – Fatores situacionais de apoio	Concordância Parcial		
Suporte Psicossocial à Transferência – Consequências no uso de novas aprendizagens	Concordância Total	Contextual	Influência Parcial
Suporte Material à Transferência	Concordância Parcial		
Elementos Atitudinais resultantes da realização do curso	Concordância Total	Aprendizagem – Desenvolvimento de competências com o curso	Influência Total
Competências Modernas	Concordância Total		

Fonte: Alfradique (2021).

Com relação ao nível de Concordância da categoria Autoeficácia observa-se que apresentou Concordância Total, consequentemente o nível de Influência da Dimensão Individual correspondente apresentou nível de Influência Total.

A categoria Suporte Psicossocial à Transferência – Fatores situacionais de apoio apresentou nível de Concordância Parcial, assim como a categoria Suporte Material à Transferência, já a categoria Suporte Psicossocial à Transferência – Consequências no uso de novas aprendizagens apresentou nível de Concordância Total,

com isso a Dimensão Contextual correspondente a essas categorias se apresentou com nível de Influência Parcial.

Por último, as categorias Elementos Atitudinais resultantes da realização do curso e Competências Modernas apresentaram níveis de Concordância Totais, sendo assim a Dimensão Aprendizagem - Desenvolvimento de competências com o curso foi classificada com nível de Influência Total.

Tabela 16 - Resultado das categorias e dimensão contribuição da qualificação para o trabalho

Categorias	Nível de concordância	Dimensão	Nível de contribuição
Contribuição Operacional	Concordância total		
Contribuição Comportamental	Concordância total	Contribuição da qualificação para o trabalho	Contribuição total
Aplicabilidade do Projeto de Conclusão de Curso no trabalho na Unirio	Concordância total		

Fonte: Alfradique (2021).

Finalizando as análises das categorias e dimensões, pode-se observar que as categorias Contribuição Operacional, Contribuição Comportamental e Aplicabilidade do Projeto de Conclusão de Curso no trabalho na Unirio apresentaram nível de Concordância Total, levando a Dimensão Contribuição da Qualificação para o trabalho ao nível de Contribuição Total.

6

**CONCLUSÕES
E RECOMENDAÇÕES**

O presente estudo teve como objetivo avaliar a influência e a contribuição da qualificação custeada pelo PRIQ na prática profissional dos Servidores Técnico-administrativos da Unirio. As questões avaliativas que nortearam o estudo serviram de apoio para verificar se o estudo apresenta conclusões pertinentes.

A resposta à primeira questão avaliativa: Em que medida a qualificação custeada pelo Programa de Incentivo à Qualificação da Unirio influencia o trabalho dos servidores participantes em relação aos aspectos individuais, contextuais e de aprendizagem? foi construída a partir dos resultados finais dos níveis de Influência das Dimensões Individual, Contextual e de Aprendizagem – Desenvolvimento de competências com o curso, determinado mediante os julgamentos dos servidores que já participaram ou ainda participam do PRIQ da Unirio que responderam ao questionário desta avaliação. Pode-se concluir que a qualificação custeada pelo Programa de Incentivo à Qualificação da Unirio influencia Totalmente o trabalho dos servidores participantes no que diz respeito a aspectos individuais e de aprendizagem, já em relação aos aspectos contextuais a qualificação influencia Parcialmente o trabalho dos servidores participantes.

Com relação à segunda questão avaliativa: Até que ponto a qualificação custeada pelo Programa de Incentivo à Qualificação da Unirio contribui para mudanças na prática profissional dos servidores participantes? a resposta foi construída observando os padrões de julgamento dos servidores respondentes ao questionário em relação à Dimensão Contribuição da Qualificação para o trabalho. Esta Dimensão alcançou o nível de Contribuição Total quando aplicados os critérios definidos pela autora deste estudo, sendo assim pode-se concluir que a qualificação custeada pelo Programa de Incentivo à Qualificação da Unirio contribui totalmente para mudanças na prática profissional dos servidores participantes do Programa.

Isto posto, o objetivo proposto para este estudo avaliativo foi atendido revelando que o Programa de Incentivo à Qualificação

obteve avaliação favorável como um todo, muito embora sejam necessárias ações de melhorias voltadas principalmente para os indicadores da Dimensão Contextual que apresentou nível de Influência Parcial no trabalho dos servidores.

▪ **Recomendações**

A partir dos resultados deste estudo avaliativo cabe apresentar as seguintes recomendações:

- a. Recomenda-se manter o Programa de Incentivo à Qualificação dos Servidores Técnico-Administrativos da Unirio, tendo em vista que as influências e contribuições no trabalho da qualificação proporcionada por ele foram comprovadas.
- b. O resultado dos níveis da categoria Suporte Psicossocial à Transferência – Fatores Situacionais de Apoio revelou que há necessidade de sensibilização dos servidores que ocupam cargos de chefia quanto a oferecer oportunidades e apoio aos servidores na aplicação no trabalho dos novos conhecimentos, habilidade e atitudes aprendidas nos cursos custeados pelo PRIQ.
- c. Mostra-se necessária a adequação na oferta dos recursos materiais e financeiros e do ambiente físico do local de trabalho para a aplicação no trabalho dos conhecimentos adquiridos nos cursos custeados pelo PRIQ.
- d. Recomenda-se que as chefias discutam com os servidores quais as necessidades da Unirio para que o trabalho de conclusão do curso custeado pelo PRIQ seja realizado de acordo com uma demanda da instituição, desta maneira os recursos da Universidade serão mais bem utilizados.
- e. Sugere-se rever a maneira de recebimento das documentações presencial, uma vez que muitos servidores apresentaram essa mudança como demanda.

- f. Que essa avaliação seja aplicada frequentemente aos servidores participantes do Programa para que a Universidade tenha o retorno das opiniões dos maiores interessados na avaliação, possibilitando a melhoria contínua do Programa de Incentivo à Qualificação dos Servidores da Unirio.

Estas são recomendações que aparentam ser essenciais para alcançar a melhoria do PRIQ, contribuindo para que os servidores da Unirio recebam o incentivo adequado para a melhoria das suas qualificações e assim, com a aplicação adequada dos novos conhecimentos, habilidades e atitudes possam oferecer o melhor serviço a toda a comunidade.

MÉRITO DO ESTUDO

Lígia Silva Leite
Ovidio Orlando Filho

Este trabalho, escrito inicialmente a quatro mãos, pela autora da dissertação que lhe deu origem e sua orientadora, como produto do curso de Mestrado Profissional em Avaliação da Faculdade Cesgranrio, faz parte de uma coleção lançada periodicamente pela citada Instituição de Ensino Superior. Como critério seguido na elaboração dos livros da coleção, o estudo avaliativo deve ter o seu mérito dimensionado por meio da realização de uma avaliação norteada por juízo crítico realizado por um especialista.

Procura-se, dessa forma, seguir o pensamento formulado por Gimenes (2007, p. 227) de que “os diferentes processos avaliativos não se encerram nas conclusões de seus relatórios ou nas ações realizadas a partir de seus resultados”; e de Scriven (2018, p. 361) que ampliou esse entendimento ao afirmar que avaliar uma avaliação:

Representa uma obrigação ética, bem como científica, quando envolve o bem-estar de outras pessoas. Ela deve ser feita primeiramente por um avaliador acerca de seu próprio trabalho; embora a credibilidade seja pequena, os resultados constituem ganhos consideráveis em termos de validade.

Scriven (1991) também alerta que uma avaliação que não tenha a imperativa qualidade pode gerar resultados com potencialidades de ocasionar prejuízos ou danos a todos os *stakeholders* que possam ser afetados pelos seus resultados. Assim, a intencionalidade desta seção é julgar, de modo objetivo, o mérito do estudo, no sentido de se aferir sua qualidade intrínseca, por meio da aplicação dos critérios definidos e consagrados por Davidson (2005).

Na compreensão de Davidson (2005, p. 205) toda avaliação deve:

Produzir conclusões válidas e justificáveis; ser úteis ao cliente e a outros públicos relevantes; ser conduzidas de uma maneira ética, legal, profissional e apropriada; ser digna de crédito para os públicos relevantes; e ser tão econômica, rápida e não obstrutiva quanto possível.

Dessa forma, para Davidson (2005), são cinco os critérios que a autora define como parâmetros que devem ser observados para aferir a qualidade de uma avaliação, conforme expresso no Quadro 9.

Quadro 9 - Critérios fundamentais de definidos por Davidson (2005)

Critérios	Conceituação
Validade	A Validade da avaliação diz respeito à relação entre as conclusões apresentadas pelo avaliador e sua justificativa. O avaliador para chegar às conclusões utiliza tantos os fatos e dados coletados, como atribui valor ao julgar, por exemplo, a relevância desse dado.
Utilidade	Uma avaliação precisa ser útil para aqueles que a encomendaram ou que nela tenham interesse. Assim, a utilidade de uma avaliação é determinada pela necessidade que determinado grupo de interessados possui em relação aos seus resultados.
Conduta	É durante o desenvolvimento do processo avaliativo que o meta-avaliador pode observar se padrões legais, éticos e profissionais, de adequação cultural e de não impedimento do próprio processo de avaliação foram respeitados pelo avaliador.
Credibilidade	Está diretamente relacionado a aceitação, por parte dos interessados, dos resultados e suas fontes, isto é, em que medida merecem crédito.
Custos	Uma avaliação sempre inclui diferentes tipos de custo. No caso de avaliações encomendadas, a prestação de contas, a relevância das despesas, o pagamento dos avaliadores e de outros itens fazem parte de uma equação em que se deseja saber se os resultados valem o que custaram. É uma relação custo-benefício que se procura e deve ser equilibrada.

Fonte: Os autores (2023) adaptado de Elliot (2011).

- **Atendimento ao critério de validade**

Em relação ao Critério de Validade, observa-se que a avaliação realizada decorreu de um processo de elaboração de uma dissertação do Mestrado em Avaliação Profissional da Faculdade Cesgranrio, tendo sido construída sob a orientação de uma especialista em avaliação com doutorado em Educação. Ressalta-se, também, que o trabalho foi aprovado por uma banca constituída por três doutores, sendo aprovada com recomendação para publicação, em função da qualidade do trabalho. A autora, ao final do estudo apresentou um conjunto de recomendações úteis, construídas a partir dos resultados gerados pelo processamento e análise dos dados coletados na pesquisa de campo.

- **Atendimento ao critério de utilidade**

No pensamento de Davidson (2005), a utilidade de uma avaliação pode ser aferida por meio do conhecimento que seus interessados possuem em relação à relevância de seus resultados. Nesse aspecto, destaca-se que a autora realizou um estudo contextualizado na Unirio, IFES em que exercia, à época, o cargo de Técnica Administrativa em Educação. Sobre esse aspecto a autora da dissertação expressa:

A motivação em realizar este estudo surgiu devido ao fato da autora da dissertação que lhe deu origem ter ingressado no serviço público em julho de 2018 na Unirio e desde então ser a responsável pela administração dos processos relacionados ao PRIQ. Observou-se que o programa é muito utilizado pelos servidores, mas pouco explorado pela Universidade apesar de ser uma fonte de dados estatísticos relevantes para seu crescimento. Desse modo, partindo da sua prática cotidiana, foi decidido aprofundar o estudo dos resultados desse programa e retribuir à Unirio fornecendo informações capazes de potencializar a qualificação dos servidores e possibilitar enriquecimento do programa mediante a apuração das contribuições da

qualificação para o serviço desempenhado pelos participantes do programa (Davidson, 2005, p. 14).

A autora ainda citou em seu trabalho que as recomendações finais do estudo podem ser consideradas como essenciais para alcançar a melhoria do programa avaliado, sendo sua intenção a de contribuir para que:

Os servidores da Unirio recebam o incentivo adequado para a melhoria das suas qualificações e assim, com a aplicação adequada dos novos conhecimentos, habilidades e atitudes possam oferecer o melhor serviço a toda a comunidade (Davidson, 2005, p. 72).

- **Atendimento ao critério de conduta**

O atendimento a esse critério pode ser constatado em função de a autora da dissertação ter cumprido todos os requisitos legais para a realização do estudo. Para a realização do trabalho de campo, todas as pesquisas foram realizadas de acordo com o que prescreve os mais elevados padrões éticos e morais, sempre em respeito ao contexto e suas especificidades culturais. O trabalho teve a autorização dos requisitos constantes na Plataforma Brasil e, especificamente, da administração da Unirio.

- **Atendimento ao critério de credibilidade**

Esse critério foi amplamente contemplado. Em relação à familiaridade com o contexto, é pertinente lembrar que a autora da dissertação era, na época do estudo, servidora da Unirio, tendo pleno conhecimento do contexto em que o estudo foi conduzido na prática (aplicação de instrumentos de pesquisas etc.). Quanto a independência, imparcialidade, e/ou falta de conflito de interesse, a autora demonstrou esses aspectos ao realizar um conjunto de críticas construtivas sobre a necessidade de melhoria no objeto de estudo, apresentando, ao final da dissertação, um conjunto de recomendações nesse sentido. Em relação à expertise (especialidade) em avaliação

e na matéria sob investigação, a autora da dissertação é profunda conhecedora do programa avaliado, teve seu processo de orientação conduzido pela segunda autora do livro, uma doutora em Educação, especializada em avaliação com vasta experiência como docente do mestrado Profissional em Avaliação.

- **Atendimento ao critério de custos**

Esse critério não foi considerado na análise, tendo em vista que o estudo avaliativo considerado nesta meta-avaliação é, como já citado, um trabalho de final de um curso de mestrado. Assim, considera-se que não exista por parte dos avaliadores, que conduziram o trabalho com sua inteira e única responsabilidade nos aspectos relacionados aos valores gastos, a necessidade de prestação de conta sobre os seus custos.

- **Conclusões**

O estudo avaliativo apresentou excelência em todos os seus aspectos. Foi escrito utilizando-se um texto elaborado com a preocupação de mostrar ao leitor todo processo intelectual percorrido no sentido de passar as mensagens necessárias para um pleno entendimento sobre o seu tema central. Não houve ocorrências de digressões excessivas ou rodeios sobre o que desejou mostrar, não tendo havido, também, e em nenhum momento, desvios daquilo que o estudo objetivou apresentar.

O estudo apresentado dá ao leitor, desde o seu início, uma percepção plena de todo seu teor científico/acadêmico, despertando, com isso, curiosidade e interesse. Desde a primeira seção, intitulada “O Estudo”, apresentou o trabalho, os motivos de sua realização, aspectos de seu desenvolvimento e abordou, como se deve, de forma objetiva, as justificativas de sua realização e a sua relevância. Em suma, o texto foi bem trabalhado, se tornando uma boa referência para o leitor.

Em sua problematização, abordada no Capítulo 1, é contextualizado o problema de forma adequada e na medida correta para sua compreensão. O objeto de estudo foi apresentado em sua plenitude por meio de um texto bem elaborado, utilizando-se de apresentações de quadros, figuras e gráficos, constituindo-se em conjunto pleno de informações fundamentais ao seu entendimento.

Os caminhos metodológicos foram percorridos de forma lógica com a apresentação da abordagem utilizada, aspectos relevantes sobre os respondentes, os critérios estabelecidos para direcionar a avaliação, informações relevantes sobre o instrumento utilizado e os critérios estabelecidos para possibilitar se responder as questões avaliativas. Nesse último aspecto, a respeito da metodologia, destaca-se a forma original utilizada para estabelecer os critérios de julgamento das dimensões.

Finalmente, os resultados foram elaborados de forma detalhada e clara, divididos em blocos que contemplaram a caracterização dos respondentes e mais três blocos referentes à cada dimensão. As questões avaliativas foram adequadamente respondidas e as recomendações apresentadas são exequíveis e, por certo, serão úteis para *stakeholders* interessados na melhoria de aspectos relacionados ao objeto avaliado.

EXPERIÊNCIA DA AUTORA

Lorena Moreira Sigiliano Alfradique

sou formada em Farmácia pela UFRJ, atuei na área de 2013 até 2018, quando ingressei no serviço público na UNIRIO para atuar na área administrativa, mais especificamente, no Setor de Formação Permanente/PROGEPE, onde passei a ser a responsável pela administração dos processos relacionados ao Programa de Incentivo à Qualificação (PRIQ).

Tendo em vista a mudança na área de atuação profissional, surgiu a vontade de buscar novos conhecimentos para aplicar no meu trabalho. Partindo da minha prática cotidiana, pude observar que o PRIQ era muito utilizado pelos servidores, mas pouco explorado pela universidade apesar de ser uma fonte de dados estatísticos relevantes para seu crescimento. Desse modo, decidi ingressar no Mestrado Profissional em Avaliação da Faculdade Cesgranrio para me aprofundar nesse programa e retribuir à UNIRIO fornecendo informações capazes de potencializar a qualificação dos servidores e possibilitar enriquecimento do programa, além de apurar o nível de satisfação dos participantes.

Dentre as marcantes lembranças da minha trajetória no mestrado não poderia deixar de citar a mudança do formato das aulas presenciais para tele presenciais causada pela Pandemia da COVID-19, que teve início antes de concluirmos as disciplinas do curso. Toda a minha avaliação foi realizada em meio ao período de *lockdown*, desde as reuniões de orientação, aplicação das ferramentas da avaliação, análise, escrita e até mesmo a defesa da dissertação.

Todas essas etapas foram concluídas com o apoio indispensável da minha orientadora e dos professores colaboradores que durante o curso me incentivaram a pensar e a desenhar como seria realizada a avaliação do PRIQ, a cada aula eu pude amadurecer a ideia inicial e identificar os pontos críticos do programa que exigiram mais cuidado durante a avaliação.

Recentemente, uma aluna do curso do Mestrado Profissional em Avaliação entrou em contato comigo para dizer que a minha dissertação estava ajudando como apoio para desenvolver os trabalhos do curso, que havia “se encantado” (palavras dela) com a minha dissertação e que gostaria de continuar avaliando o PRIQ. Como avaliadora e servidora pública, essa mensagem me deixou extremamente feliz, pois percebi o real sucesso da minha primeira avaliação que objetivou a melhoria contínua do programa e recomendou a realização de novas avaliações. Serei sempre grata por ter participado da história do curso do Mestrado Profissional em Avaliação e por ter formado uma profissional mais bem capacitada a servir e a gerar valor para a sociedade.

REFERÊNCIAS

ALFRADIQUE, Lorena Moreira Sigiliano. *Avaliação do Programa de Incentivo à Qualificação dos Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro*. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) 108 f. Rio de Janeiro: FACESG, 2021. Disponível em: file:///C:/Users/Ovidio/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/320e6987-9753-4e37-9206-a3be95ca4fd9/25%20jan%202021_Disserta%C3%A7%C3%A3o_Lorena%20Moreira%20Sigiliano%20Alfradique_Valendo.pdf. Acesso em: 20 de out. 2023.

AMORIM, Marisa Fasura de. A importância do ensino à distância na educação profissional. *Revista Aprendizagem em EAD*, Taguatinga, DF, v. 1, p. 1-15, out. 2012. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/raead/article/viewFile/3218/2232>. Acesso em: 3 fev. 2020.

BARROS, Lyvia Camila Fernandes Madruga. *Qualificação profissional e comprometimento organizacional: um estudo em empresas hoteleiras*. Orientadora: Leillianne Michelle Trindade da Silva Barreto. 2018. 108 f. Dissertação (Mestrado em Turismo) - Programa de Pós-Graduação em Turismo, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/26320/1/Qualifica%C3%A7%C3%A3oprofissionalcomprometimento_Barros_2018.pdf. Acesso em: 3 fev. 2020.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. In: BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana (org.). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho*: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 22-40.

BORGES-ANDRADE, Jairo E. Avaliação integrada e somativa em TD&E. In: BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana (org.). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho*: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 343-358.

BRASIL. Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituídos pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 30 jun. 2006a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm. Acesso em: 17 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 30 jun. 2006b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm. Acesso em: 17 ago. 2019.

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 União*, Brasília, DF, 29 ago. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em: 3 fev. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 13 jan. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 17 ago. 2019.

BRASIL. Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 abr. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm. Acesso em: 17 ago. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. *Instrumento de avaliação institucional externa*. Brasília, DF: MEC, 2010. Disponível em: http://download.inep.gov.br/download/superior/institucional/2010/instrumento_avaliacao_institucional_externa_recredenciamento.pdf. Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria MEC nº 27, de 15 de janeiro de 2014. Institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 jan. 2014. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=26&data=16/01/2014>. Acesso em: 17 ago. 2019.

CARABAJAL, Yves de Carvalho. *Avaliação do ambiente virtual de aprendizagem do Instituto INFNET*. Orientadora: Lígia Silva Leite. 2019. 85 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) - Faculdade Cesgranrio, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: http://mestrado.cesgranrio.org.br/pdf/dissertacoes2019/16%20Dez%202019_Dissertacao%20Final%20Yves%20VALENDO_atual.pdf. Acesso em: 17 ago. 2020.

COLÉGIO PEDRO II. Portaria nº 4625, de 29 de agosto de 2014. Institui o Programa de Incentivo à Qualificação e Desenvolvimento – PIQD para os servidores efetivos estáveis do quadro técnico-administrativo em educação e docentes do Colégio Pedro II. [*Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro*], Rio de Janeiro, ago. 2014. Disponível em: http://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2014/set/Portaria_4652_PIQD.pdf. Acesso em: 3 jun. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (Brasil). Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 dez. 2012. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 19 out. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (Brasil). Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 abr. 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 19 out. 2020.

COSTA, Ana Claudia Athayde da. *Educação corporativa: um avanço na gestão integrada do desenvolvimento humano*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

DALMORO, Mateus. *Impacto da qualificação stricto sensu no trabalho de servidores públicos*. Orientador: Alejandro Germán Frank. 2019. 134 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Escola de Engenharia, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/193883#:~:text=Considerando%20a%20import%C3%A2ncia%20e%20a,%2C%20contextuais%2C%20de%20aprendizagem%2C%20de>. Acesso em: 17 ago. 2020.

DAVIDSON, E. Jane. *Evaluation methodology basics: the nuts and bolts of sound evaluation*. Thousands Oaks, CA: Sage Publications, 2005.

DURAND, Thomas. L'alchimie de la compétence. *Revue Française de Gestion*, Paris, v. 32, n. 160, p. 84-102, jan./fev. 2000. DOI: 10.3166/rfg.160.261-292. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/251010834_L'alchimie_de_la_competence. Acesso em: 17 ago. 2020.

ELLIOT, L. G. Meta-avaliação: das abordagens às possibilidades de aplicação. *Ensaio: aval.pol. públ. em educ.* Rio de Janeiro, v. 19, n. 73, p. 941-963, out./dez. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/djGLfPzM5PkV5JkL9BdcZ5k/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 de out. 2023.

FONSECA, Camila Mose Ferreira da. *Avaliação de mérito e impacto do empreendimento social Espaço Casa Viva da Rede CCAP*. Orientadora: Andréia Ferreira Oliveira. 2016. 64 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) – Faculdade Cesgranrio, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: http://mestrado.cesgranrio.org.br/pdf/dissertacoes2016/7%20de%20abril%20de%202016%20Dissertacao%20Camila%20Mose_Turma%202014.pdf. Acesso em: 17 ago. 2020.

FREITAS, Isa Aparecida de; BRANDÃO, Hugo Pena. Trilhas de aprendizagem como estratégia de TD&E. In: BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana (org.). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 97-113.

FREY, Klaus. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. *Planejamento e Políticas Públicas*, Brasília, DF, n. 21, p. 211-260, jun. 2000. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/viewFile/89/158>. Acesso em: 19 set. 2020.

GIMENES, N. A. S. Estudo meta-avaliativo do processo de auto avaliação em uma instituição de educação superior no Brasil. *Estudos em Avaliação Educacional*, São Paulo, v. 18, n. 37, maio/ago. 2007.

JUNG, Guenter; RODRIGUES, Maria Helena Siqueira; MEDEIROS, Josué Guilherme; ALMEIDA, Vanda Marques de. Planos de carreira: o significado do modelo em construção para o serviço público federal. *Revista do Serviço Público*, Brasília, DF, v. 117, n. 1, p. 5-28, jun./set. 1989. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v44i1.898>. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/898/671>. Acesso em: 17 ago. 2019.

MACHADO, Tania Russo; CHAISE, Rosa Maria; ELLIOT, Ligia Gomes. A meta-avaliação como instrumento de qualidade nas políticas públicas: programa segundo tempo.

Meta: Avaliação, Rio de Janeiro, v. 8, edição especial, p. 1-20, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.22347/2175-2753v8i0.1034>. Disponível em: <https://revistas.cesgranrio.org.br/index.php/metaavaliacao/article/view/1034>. Acesso em: 17 ago. 2020.

MORAIS, Janaina Jacolina. Princípio da eficiência na administração pública. [*Faculdade Eduvale Avaré*], [Avaré, SP], 2014. Disponível em: http://www.eduvaleavare.com.br/wp-content/uploads/2014/07/principio_eficiencia.pdf. Acesso em: 14 mar. 2019.

MOURÃO, Luciana. Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: reflexões a partir de um panorama quantitativo. *Rev. Adm. Contemp.*, Curitiba, v. 13, n. 1, p. 136-153, jan./mar. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552009000100009&script=sci_arttext. Acesso em: 3 fev. 2020.

MURTA, Irany da Silva. *Exposição energia e vida e prática pedagógica: uma avaliação de mérito e impacto*. Orientadora: Lucí Mary Araújo Hildebrand. 2011. 81 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) – Faculdade Cesgranrio, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <http://mestrado.cesgranrio.org.br/pdf/dissertacoes2010/20%20Dezembro%202011%20Dissertacao%20Irany%20Murta%20Turma%202010.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2020.

OLIVEIRA, Claudiene Moura de. A contabilidade pública e os desafios enfrentados pelos servidores públicos: uma análise no Município de Castro Alves. *Revista Formadores*, Cachoeira, BA, v. 8 n. 2, p. 6-24, jun. 2015. Disponível em: <http://www.seer-adventista.com.br/ojs3/index.php/formadores/article/view/625>. Acesso em: 3 fev. 2020.

PENNA FIRME, Thereza. Avaliação x pesquisa. In: SILVA, Angela Carrancho da (org.). *Avaliação e pesquisa: conceitos e reflexões*. Rio de Janeiro: Multifoco, 2010. p. 59-69.

RIBEIRO, Tatiana de Sousa; CARABAJAL, Yves de Carvalho; ORLANDO FILHO, Ovidio. Relatório de avaliação do projeto futebol: uma nova visão do jogo: meta-avaliação. In: ELLIOT, Ligia Gomes; ORLANDO FILHO, Ovidio (org.). *Meta avaliações de políticas públicas do governo: o que revelam os relatórios de avaliação*. São Paulo: Pimenta Cultural, 2019. p. 12-44.

ROCHA-VIDIGAL, Cláudia Bueno; VIDIGAL, Vinícius Gonçalves. Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância. *Acta Scientiarum: Human and Social Sciences*, Maringá, PR, v. 34, n. 1, p. 41-48, jan./jun. 2012. DOI: 10.4025/actascihumansoc.v34i1.14181. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/view/14181/pdf>. Acesso em: 3 fev. 2020.

RODRIGUES, Célio Fernando de Sousa; LIMA, Fernando José Carmello de; BARBOSA, Fabiano Timbó. Importância do uso adequado da estatística básica nas pesquisas clínicas. *Rev. Bras. Anestesiol.*, Campinas, SP, v. 67, n. 6, p. 619-625, nov./dez. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bjane.2017.01.011>. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/rba/v67n6/pt_0034-7094-rba-67-06-0619.pdf. Acesso em: 14 dez. 2020.

RUAS, Roberto Lima. Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações. *In: ANTONELLO, Claudia Simone; BOFF, Luiz Henrique; RUAS, Roberto Lima. Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

SAKS, Alan M.; BURKE, Lisa A. An investigation into the relationship between training evaluation and the transfer of training. *International Journal of Training and Development*, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 118-127, jun. 2012. DOI: 10.1111/j.1468-2419.2011.00397.x. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2050775. Acesso em: 14 dez. 2020.

SCRIVEN, Michael. *Avaliação: um guia de conceitos*. São Paulo: Paz e Terra, 2018.

SCRIVEN, M. *Evaluation thesaurus*. 4th. ed. Newbury Park, CA: Sage, 1991.

SCRIVEN, Michael. The logic of evaluation. *In: ONTARIO SOCIETY FOR THE STUDY ARGUMENTATION CONFERENCE*, 7, 2007, Windsor, Canadá. *Annals* [...]. Windsor, Canadá: University of Windsor, 2007. Disponível em: <https://scholar.uwindsor.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1390&context=ossaarchive>. Acesso em: 17 de ago. 2019.

SILVA, Christina Marília Teixeira da. Escalas de mensuração. *In: ELLIOT, Ligia Gomes (org.). Instrumento de avaliação e pesquisa: caminhos para construção e validação*. Rio de Janeiro: Wak, 2012.

SILVEIRA, João Serfim Tusi da; SILVA, Rodrigo Belmonte da; SMOLARECK, Rodrigo Dalosto; FERRARI, Alexandre do Amaral. Avaliação da ambiência interna da Uri Santiago através da escala de Likert modificada para fins de planejamento estratégico. *In: COLOQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTIÓN UNIVERSITARIA EM AMÉRICA DEL SUR*, 10, 2010. [Buenos Aires]. *Anais* [...]. [Buenos Aires]: INPEAU, 2010. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/96951>. Acesso em: 17 ago. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Resolução nº 3.883, de 8 de março de 2012. *Boletim Interno da UNIRIO*, Rio de Janeiro, n. 6, 2012. Disponível em: <http://www.Unirio.br/progepe/desenvolvimento-do-servidor/Resolucao.3.883PRIQ.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. *Plano de desenvolvimento institucional 2017-2021*. Rio de Janeiro: [Unirio], 2017. Disponível em: http://www.Unirio.br/proplan/copy_of_PLANODEDESENVOLVIMENTOINSTITUCIONAL20172021revisadaPsConselhosSuperiores.pdf. Acesso em: 17 de ago. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. *Estatuto da Unirio*: Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Unirio, 2018. Disponível em: http://www.unirio.br/proplan/estatuto_unirio_2018.pdf. Acesso em: 3 fev. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. *In: UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Setores da PROGEPE*. Rio de Janeiro: Unirio, 2020a. Disponível em: <http://www.unirio.br/progepe/setores-da-progepe>. Acesso em: 3 de fev. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. *In: UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Quantitativo de servidores participantes do PRIQ*. Rio de Janeiro: Unirio, 2020b.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. *Edital do programa de qualificação da UFF*. Niterói, RJ: UFF, 2019. Disponível em: http://www.uff.br/sites/default/files/informes/pquff_edital_2019_0_0.pdf. Acesso em: 3 jun. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Orientação Normativa nº 2, de 8 de maio de 2012. Apoio financeiro para cursos de pós-graduação externos à UFRJ. [*Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro*], [Rio de Janeiro], maio 2012. Disponível em: https://diac.pr4.ufrj.br/images/2_ORIENTA%C3%87%C3%83ONORMATIVA02.pdf. Acesso em: 3 jun. 2020.

VIEIRA, Roberto. *Impactos do sistema de seleção unificada na Universidade Federal do Rio de Janeiro*: um estudo avaliativo. Orientadora: Lúcia Regina Goulart Vilarinho. 2018. 124 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) - Faculdade Cesgranrio, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2018.

WORTHEN, Blaine R.; SANDERS, James R.; FITZPATRICK, Jody L. *Avaliação de programas: concepções e práticas*. São Paulo: Ed. Gente, 2004. 8

AUTORES

Lorena Moreira Sigiliano Alfradique

Mestre em Avaliação, Mestrado Profissional em Avaliação, Faculdade Cesgranrio (2021). Graduação em Farmácia, Universidade Federal do Rio de Janeiro (2013) e pós-graduação em Auditoria, Gestão da Qualidade e Vigilância Sanitária na Cadeia Industrial: Produção, Operações Logísticas e Vigilância Pós-Uso pelo Instituto Racine (São Paulo/SP - 2016). Tem experiência em pesquisa na área de Química, com ênfase em Síntese Orgânica. Direcionou a formação acadêmica para a área industrial. Atuou no mercado de trabalho em indústrias de alimentos (Gestão de Qualidade), drogarias (Farmacêutica Responsável Técnica), foi Analista de Qualidade Pleno em uma multinacional da rede de supermercados e atualmente é servidora pública na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - Unirio (Assistente em Administração) e suas áreas de interesse são gestão pública, avaliação, gestão de pessoas e educação.

E-mail: lorena_sigiliano@yahoo.com.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6935162541839477>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4796-6713>

Lígia Silva Leite

Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1974), mestrado em Educação pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1982), Doutorado Em Educação - Temple University (1990) e Pós-Doutorado em Tecnologia Educacional - Universidade de Pittsburgh (1994). Atualmente professora adjunto do Departamento de Estudos Aplicados ao Ensino, da Faculdade de Educação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e professora adjunta do Mestrado Profissional em Avaliação, Faculdade CESGRANRIO. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em Educação a Distância e Tecnologia Educacional, atuando principalmente nos seguintes temas: avaliação, educação a distância, tecnologia educacional, ensino-aprendizagem, formação de professores e construção de conhecimento. Possui também livros e artigos científicos publicados no Brasil e no exterior.

E-mail: ligialeite@terra.com.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7255232148754522>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1378-7933>

Ovidio Orlando Filho

PhD em Ciências da Educação pela Universidade do Minho, em Portugal; Mestre em Administração e Desenvolvimento Empresarial pela Universidade Estácio de Sá; Especializado em Análise de Sistemas e Processamento de Dados pelo Centro de Instrução Almirante Newton Braga - CIAMB; especializado em Organização e Métodos pelo Centro de Instrução Almirante Newton Braga - CIAMB; aperfeiçoamento em Eletrônica pelo Centro de Instrução Almirante Wandenkolk - CIAW; Graduado em Engenharia Op. Eletrônica pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - CEFET-RJ. É Oficial Superior de carreira do Quadro Técnico da Marinha de Guerra, atualmente Reformado, tendo exercido várias funções e ocupado cargos no Brasil e no exterior, se destacando o de Observador Militar das Nações Unidas (ONU) na Guerra Civil da República Popular de Angola. É Membro do Conselho Editorial e Parecerista ad hoc da Revista ENSAIO; Avaliação e Políticas Públicas em Educação da Fundação Cesgranrio e Diretor Adjunto, Membro do Conselho Editorial, Parecerista ad hoc e Analista de Escopo da Revistas da Revista "Meta: Avaliação" da Faculdade Cesgranrio. Possui experiência nas áreas de Avaliação Institucional de Gestão Escolar, tendo sido membro da Equipe Central do Subprojeto de avaliação Externa da Gestão Escolar do Programa Nova Escola do Estado do Rio de Janeiro. Atuou em projetos especiais das áreas educacionais e sociais. Foi Coordenador Administrativo do Projeto Inovadores de Cursos do Ministério da Educação. Exerceu as funções de coordenador de Logística de Aplicação em diversas avaliações nacionais como: do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes - ENADE; do Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM; do Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos - ENCCEJA, entre outros. Ocupa, atualmente, o cargo de Professor Adjunto do Mestrado Profissional em Avaliação da Faculdade Cesgranrio, sendo Docente nas disciplinas "Políticas Pública em Avaliação", "Meta-Avaliação" e "Avaliação do Desempenho Profissional". É docente, também do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Avaliação e do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, ministrando a disciplina "Avaliação de Desempenho".

E-mail: ovidiofilho@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3060612372199508>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6147-0506>

ÍNDICE REMISSIVO

A

ambiente de trabalho 47, 48, 70, 71, 82
aperfeiçoamento 15, 21, 23, 31, 33, 106
atividades docentes 15
Autoeficácia 39, 46, 51, 63, 64, 65, 84

B

bem-estar 15, 90

C

capacitação 15, 21, 23, 36, 37, 99
Colégio Pedro II 31, 32, 33, 100
competências 16, 22, 33, 34, 36, 37, 45, 47, 48, 54, 73, 74, 75, 76,
77, 84, 85, 87, 103
Competências Modernas 39, 47, 48, 51, 73, 75, 77, 84, 85
conhecimentos, habilidades e atitudes 36, 37, 39, 46, 65, 66, 67,
68, 69, 71, 72, 89, 93
Contribuição Comportamental 48, 51, 77, 79, 80, 85
cursos 23, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 37, 38, 40, 59, 60, 67, 69, 71,
72, 82, 88, 104

D

desenvolvimento profissional 15, 23, 38
Dimensão aprendizagem 73, 74, 76
Dimensão Contextual 65, 71, 85, 88
diversidade 12, 15

E

educação básica 16, 30
educação formal 22, 28, 31, 33
Elementos Atitudinais 47, 51, 52, 73, 74, 84, 85
especialização 15, 59, 60

G

governo 22, 35, 102
Graduação 23, 28, 30, 32, 33, 35, 37, 59, 60, 98, 100, 105

I

IFES 15, 22, 23, 37, 92
impacto 17, 18, 26, 37, 38, 40, 45, 52, 101, 102
incentivo PRIQ 28, 29, 60
Instituições Federais de Ensino Superior 15

L

lato sensu 23
legislação 21, 24, 31, 32, 52
Likert 49, 50, 103

P

participantes 12, 18, 29, 30, 38, 43, 44, 45, 50, 52, 53, 57, 87,
89, 93, 96, 104
políticas públicas 19, 22, 23, 101, 102
Pós-Graduação 23, 28, 30, 32, 33, 35, 37, 59, 60, 98, 100
prática profissional 17, 18, 87
PRIQ 17, 18, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 37, 41, 43, 44, 45,
50, 51, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 67, 69, 71, 72,
73, 74, 75, 77, 79, 82, 83, 87, 88, 89, 92, 96, 97, 104
Programa de Incentivo à Qualificação 17, 18, 23, 24, 32, 33, 87,
88, 89, 96, 98, 100
Pró-Reitoria 26, 27, 29, 104

Q

qualidade de vida 15, 31, 35
qualificação 17, 18, 21, 22, 23, 26, 28, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 39, 40,
45, 50, 60, 61, 74, 77, 78, 79, 80, 82, 85, 87, 88, 92,
93, 96, 98, 100, 102, 104
questionário on-line 57, 75, 77

R

recursos financeiros 28

S

serviços 17, 21, 22, 24, 36

servidores públicos 21, 22, 100, 102

servidores técnico-administrativos 16, 17, 23, 26, 29, 37, 41

sociedade 17, 21, 24, 26, 97

stakeholders 11, 90, 95

stricto sensu 23, 37, 38, 39, 40, 100

Suporte Material 39, 47, 51, 65, 71, 73, 84

Suporte Psicossocial 39, 46, 47, 51, 52, 65, 67, 69, 71, 84, 88

T

treinamento 23, 24, 26, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 43

U

UFF 31, 32, 104

UFRJ 31, 32, 33, 96, 104

Unirio 15, 16, 17, 18, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 37, 41, 43,
44, 45, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 57, 58, 62, 63, 72, 81,
82, 85, 87, 88, 89, 92, 93, 103, 104, 105

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro 16, 23, 98,
104, 105

universidades 15

ESTUDOS
AVALIATIVOS
MULTIDISCIPLINARES

ORGANIZADORAS

Ligia Gomes Elliot
Nilma Gonçalves Cavalcante

www.pimentacultural.com

○ Programa de Incentivo à Qualificação dos Servidores Técnico-Administrativos da Unirio

UM ESTUDO AVALIATIVO

FUNDAÇÃO
← cesgranrio

FACULDADE
← cesgranrio

pimenta
cultural