

# Gestão Universitária

## Estudos sobre a UnB

Volume 2

**Presidenta da República** Dilma Vana Rousseff  
**Ministro da Educação** Fernando Haddad



**Fundação Universidade de Brasília**  
**Conselho Diretor**

**Presidente** José Geraldo de Sousa Junior  
**Titulares** João Claudio Todorov  
Jacques Rocha Velloso

**Suplente** Reinhardt Adolfo Fuck



**Universidade de Brasília**

**Reitor** José Geraldo de Sousa Junior  
**Vice-Reitor** João Batista de Sousa  
**Decana de Ensino de Graduação** Márcia Abrahão Moura  
**Decano de Administração e Finanças** Pedro Murrieta Santos Neto  
**Decana de Pesquisa e Pós-Graduação** Denise Bomtempo Birche de Carvalho  
**Decano de Extensão** Oviromar Flores  
**Decano de Assuntos Comunitários** Eduardo Raupp de Vargas  
**Decana de Gestão de Pessoas** Gilca Ribeiro Starling Diniz  
**Decano de Planejamento e Orçamento** Paulo Eduardo Nunes de Moura Rocha  
**Diretor de Planejamento** Hélio Marcos Neiva  
**Diretor da FACE** Tomás de Aquino Guimarães  
**Secretária Executiva de Comunicação da SECOM** Ana Beatriz Magno



**Editora Universidade de Brasília**

**Diretora** Lúcia Helena Cavasin Zabotto Pulino  
**Conselho editorial** Angélica Madeira  
Deborah Silva Santos  
Denise Imbroisi  
José Carlos Córdova Coutinho  
Lúcia Helena Cavasin Zabotto Pulino - *Pres.*  
Roberto Armando Ramos de Aguiar  
Sely Maria de Souza Costa



Respeite o direito natural!

# Gestão Universitária

Estudos sobre a UnB

Volume 2

**César Augusto Tibúrcio Silva**

**Nair Aguiar-Miranda**

(Organizadores)



Universidade de Brasília

Editora Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade,  
Ciência da Informação e Documentação (FACE)

**2011**

---

	· <i>Equipe editorial</i>
Editoras de publicações	· Nathalie Letouzé Moreira, Regina Marques
Coordenação de produção gráfica	· Marcus Polo Rocha Duarte
Coordenação de revisão	· Ramiro Galas Pedrosa
Normalização	· Welma Pereira Batista
Revisão	· Mary Angotti e Olavo Mesquita de Carvalho
Emendas	· Liane Matsumoto e Rebeca Guedes Mesquita
Elaboração de resumos	· Rosana Aparecida Silva
Diagramação e projeto gráfico	· Mauro Pereira Bento
Supervisão gráfica	· Elmano Rodrigues Pinheiro e Luiz A. R. Ribeiro

· Copyright © 2011 by  
· Editora Universidade de Brasília

· Impresso no Brasil  
· Direitos exclusivos para esta edição:  
· Editora Universidade de Brasília  
· SCS, quadra 2, bloco C, nº 78, edifício OK,  
· 2º andar, CEP 70302-907, Brasília, DF  
· Telefone: (61) 3035-4200  
· Fax (61) 3035-4230  
· Site: [www.editora.unb.br](http://www.editora.unb.br)  
· E-mail: [contato@editora.unb.br](mailto:contato@editora.unb.br)

· Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação  
· poderá ser armazenada ou reproduzida por qualquer meio sem a  
· autorização por escrito da Editora.

---

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade de Brasília

---

G393u                      Gestão universitária : estudos sobre a UnB / César Augusto  
   Tibúrcio Silva e Nair Aguiar-Miranda, organizadores. \_  
   Brasília : Editora Universidade de Brasília, 2011.  
   2 v. ; 22 cm.

ISBN 978-85-230-1290-8 (v. 2)

1. Gestão. 2. Universidade. 3. Ensino superior. I. Silva, César  
Augusto Tibúrcio. II. Miranda, Nair Aguiar.

CDU 378.4

---

## Agradecimentos

Este livro apresenta resultados dos trabalhos de conclusão dos alunos do Curso de Especialização em Gestão Universitária da Universidade de Brasília. Sua publicação decorre do esforço conjunto de várias pessoas, cujo empenho e dedicação tornaram possível o surgimento da primeira obra coletiva de autoria de servidores técnicos administrativos da universidade.

A publicação do livro reflete a importância atribuída pela Reitoria e pela Editora UnB à divulgação de estudos sobre a universidade feitos por seus próprios técnicos, orientados por docentes da instituição. Esperamos que os trabalhos aqui contidos possam contribuir para o autoconhecimento e para o desenvolvimento da universidade.

Deixamos expressos nossos agradecimentos aos integrantes do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração, do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, do Departamento de Administração e da Faculdade de Direito, que ministraram as disciplinas e orientaram a elaboração das monografias.

Lembramos ainda o papel fundamental de Rosana Aparecida Silva na elaboração dos resumos das monografias e de Regina Marques na viabilização do lançamento deste volume.

Cabe destacar também a participação importante de Vera Lúcia Cavalcanti Correa de Oliveira como assistente editorial, acumulando

essa atividade com suas múltiplas tarefas como Secretária do Curso de Especialização.

Finalmente, os nossos agradecimentos à equipe de revisão e editoração da EDU pelo apoio no lançamento desta obra que retrata, em última instância, a preocupação de várias equipes de gestores da universidade na construção de um projeto de desenvolvimento institucional embasado no investimento na formação dos servidores e, portanto, na ampliação do capital intelectual da Universidade de Brasília.

Os organizadores

# Sumário

<b>Prefácio</b> .....	11
<i>João Batista de Sousa – Vice-Reitor da UnB</i>	
<b>Apresentação</b> .....	13
<i>Paulo Carlos du Pin Calmon – Coordenador do PPGA</i>	
<b>Introdução</b> .....	17
<i>César Augusto Tibúrcio Silva – Coordenador do Curso de Especialização em Gestão Universitária</i>	
<b>Parte I   Gestão de Pessoas</b> .....	25
Avaliação de impacto em profundidade: curso de desenvolvimento gerencial em uma Ifes.....	
27	
<i>Alice Falchetto</i>	
<i>Lindalva Lima Costa</i>	
A percepção dos docentes em relação ao prazer e sofrimento no trabalho: uma análise de uma universidade pública.....	
55	
<i>Francisco Neto da Silva Júnior</i>	
<i>Luiz Cláudio Gregório</i>	

Causa do sofrimento no trabalho de servidores de secretaria do Hospital Universitário de Brasília.....	81
<i>Magda Suely F. de Melo Souza</i>	
Percepção de servidores do quadro permanente e prestadores de serviços quanto ao sentido do trabalho realizado na Universidade de Brasília.....	109
<i>Gilvan Laurentino da Silva</i> <i>Maria Auxiliadora Frajorge</i>	
Percepção da segurança nos estacionamentos e sua relação na qualidade de vida no trabalho: um estudo em uma universidade federal pública.....	135
<i>Marcos Valério Gonçalves</i> <i>Vicente de Pádua Justo</i>	
Qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos da Faculdade de Ciências da Saúde da Universidade de Brasília.....	153
<i>Josué Lopes Corrêa Neto</i>	
Qualidade de vida no trabalho: a importância do relacionamento interpessoal na percepção dos colaboradores da Biblioteca Central da Universidade de Brasília.....	175
<i>Eudásio Moreira de Sousa</i> <i>Margareth Barbosa Gonçalves</i>	
Comprometimento no trabalho de funcionários do Serviço de Nutrição do Hospital Universitário de Brasília.....	197
<i>Clarissa Hoffman Irala</i> <i>Meg Schwarcz Hoffmann</i>	

Comprometimento no trabalho dos profissionais de enfermagem do Hospital Universitário de Brasília.....	223
<i>Glaudistonía Costa Soares-Silva</i> <i>Joelma Gomes Santana</i>	
Aposentadoria com qualidade de vida na Universidade de Brasília.....	249
<i>Elisabeth Ramos Barros</i>	
<b>Parte II   Sistemas de Gestão .....</b>	<b>275</b>
Viabilidade da aplicação do <i>Balanced Scorecard</i> em uma universidade pública: análise de uma unidade descentralizada da Universidade de Brasília.....	277
<i>Ariosto Nogueira Lustosa</i> <i>Elder Ayres Carmona</i>	
Estudo sobre a distribuição de atividades para subsidiar uma nova estrutura organizacional.....	307
<i>Maria Mônica da Silva</i>	
Gestão da construção de obras na Universidade de Brasília.....	333
<i>Luís Fernando de Paula Pinto</i>	
<b>Parte III   Gestão do Conhecimento e da Informação.....</b>	<b>353</b>
Formas inovadoras na disseminação do conhecimento em bibliotecas universitárias públicas e privadas do Distrito Federal.....	355
<i>Mary Sande Pinheiro</i>	
Tipologia, organização e preservação de arquivos digitais: o caso da Universidade de Brasília.....	385
<i>Túlio Ramos de Moraes</i>	

Comportamento dos docentes do Programa de Pós-Graduação  
em Administração (PPGA) da Universidade de Brasília  
e uso da informação.....405

*Janne Cury Nasser*

*Jefferson Higino Dantas*

**Parte IV | Gestão da Responsabilidade Social.....433**

A sindicância administrativa à luz da Lei nº 8.112/90:  
procedimento investigativo ou punitivo.....435

*Fábio Viana Fernandes da Silveira*

*Valdeci da Silva Reis*

Diversidade e inclusão de pessoas com necessidades especiais  
na Universidade de Brasília.....457

*Ana Cristina da Costa Carolino*

*Rosa Amariles Vilar de Azevedo*

# Parte I - Gestão de Pessoas





## Avaliação de impacto em profundidade: curso de desenvolvimento gerencial em uma Ifes

*Alice Falquetto*

*Lindalva Lima Costa*

### **Introdução**

Na atualidade, não basta ter só o conhecimento; é preciso combinar processos que estimulem o conhecimento, aprimorem habilidades e provoquem mudanças de atitudes. Identifica-se, assim, uma tríade que representa a base da formação de qualquer profissional, conforme relatam Tohá e Solari (1997).

A Universidade de Brasília (UnB) investe no desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes de seus servidores, na expectativa de aproximar e repensar as relações entre o trabalho e os processos de formação. Assim, a UnB incorpora técnicas de gestão e busca mais eficácia e eficiência conforme a proposta do Curso Especialização em Desenvolvimento Gerencial (EDG) (UnB, 2005). Implantado sob a responsabilidade da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE), e com suporte da Secretaria de Recursos Humanos (SRH) da UnB, esse curso teve início no segundo semestre de 2005.

O curso foi concebido com o objetivo de atender à demanda da UnB na questão da especialização do seu corpo de administradores e gerentes de modo a oferecer-lhes o acesso ao conhecimento teórico acumulado, aperfeiçoar o processo de desenvolvimento de competências específicas, ampliar as habilidades técnicas de gestão e desenvolver atitudes positivas, ao abordar os fenômenos e os processos administrativos e a promoção da renovação institucional.

Existe a preocupação de verificar o impacto desse curso sobre o trabalho desenvolvido pelos participantes e averiguar em que aspectos ele pode ser melhorado, na visão desses servidores. No curso em estudo, a avaliação do treinamento em amplitude foi realizada recentemente (DANTAS, 2006), mas faltou realizar a avaliação em profundidade do curso. A pergunta deste estudo é: qual o impacto sobre o desempenho e a avaliação em profundidade que os participantes do EDG fazem a respeito das disciplinas abordadas no curso?

Foi feita a análise do impacto em profundidade das disciplinas do curso de EDG sobre o desempenho dos servidores na UnB. Destacou-se a importância das ações de TD&E nas organizações e da avaliação do impacto de treinamento em profundidade sob o foco de autoavaliação. Além disso, observou-se a identificação da percepção dos servidores treinados com relação às disciplinas do curso EDG e o seu impacto sobre o desempenho de suas funções. Por fim, verificou-se como os servidores treinados percebem seu desempenho após o curso de EDG.

### **Treinamento para o trabalho**

Segundo Vargas (apud VARGAS; ABBAD, 2006) a origem de ações de expressão Treinamento e Desenvolvimento (T&D) remonta aos primórdios das civilizações, quando o homem das cavernas transferia para suas gerações os conhecimentos básicos que garantissem a sobrevivência e a permanência da espécie humana.

Borges-Andrade e Abbad (1996) citam que uma das características primordiais do conceito de treinamento é a noção de que ele assume um esforço despendido pelas instituições para propiciar oportunidades de aprendizagem aos seus integrantes.

Granjeiro (1999) enfatiza que o conteúdo do treinamento envolve quatro tipos de mudanças de comportamento: transmissão de informações, desenvolvimento de habilidades e conhecimentos relacionados de forma

direta com o desempenho do cargo atual ou futuro; desenvolvimento ou modificação de atitudes e desenvolvimento de conceitos.

Os principais objetivos do treinamento, na visão de Granjeiro (1999), são: preparar para execução imediata de um trabalho; proporcionar oportunidades para o desenvolvimento contínuo e a mudança de atitudes. O treinamento não é visto como despesa, mas como investimento.

Segundo Pantoja et al. (2005) o treinamento abrange três importantes dimensões: intencionalidade na melhoria do desempenho no trabalho; domínio desse processo por parte da organização e o englobamento de sua natureza processual.

### **Desenvolvimento e educação**

Para Borges-Andrade (2002) o conceito de desenvolvimento está relacionado a uma concepção mais abrangente, fundamentado na autogestão da aprendizagem, nos conhecimentos que o indivíduo registra na sua existência. O desenvolvimento está diretamente ligado à ideia de ações que ativam o livre crescimento individual, ainda que essas ações não estejam diretamente relacionadas ao desempenho no próprio local de trabalho.

De acordo com Silva e Moraes (2004) um programa de desenvolvimento gerencial pode ser interpretado como treinamento de potencialização e contribui para o desenvolvimento das características dos treinandos.

Conforme Sallorenzo (2000) a educação é definida como eventos de aprendizagem que capacitam os indivíduos para agirem em postos de trabalhos específicos num futuro imediato, conceito semelhante ao de desenvolvimento, para outros autores.

### **Processo de treinamento e avaliação de treinamento**

Na concepção de Odellius (1999), o diagnóstico de necessidades de treinamento deve ser um procedimento constante e o ciclo de treinamento compreende quatro fases: necessidade, programação, execução e avaliação.

No levantamento de necessidades de treinamento deve-se buscar a identificação e ocorrência de mudanças; as diferenças entre os requisitos do trabalho a ser realizado e a capacitação do trabalhador; bem como os problemas organizacionais. Leva-se em consideração também o levantamento de necessidades de treinamento que compreende: a avaliação de desempenho; a observação; a solicitação das chefias; as reuniões interdepartamentais; a comparação dos requisitos dos cargos com as habilidades atuais do ocupante; a modificação do trabalho; a entrevista de saída; a análise de cargos; os relatórios, etc.

Para Odelius (1999), o planejamento do treinamento deve ser considerado a partir do levantamento de necessidades em que se estabelece uma programação, com objetivos, forma de desenvolvimento, métodos, técnicas, recursos necessários, população-alvo, datas, etc.

O acompanhamento, conforme Souza (2001 p. 15), “é a segunda fase do processo de gestão e ocorre durante a execução das atividades planejadas e destina-se a assegurar que a execução corresponda ao planejado”. Ele permite detectar problemas e indicar correções.

De acordo com Souza (2001), a avaliação é uma consequência do acompanhamento e às vezes se confunde com ele, embora a experiência indique que nem sempre esses dois elementos andem juntos, mas eles formam o ciclo de controle de gestão.

Avaliar um treinamento corresponde ao ato de julgar se compensou ou não, com base em algum critério de valor, o esforço de se fazer esse evento (HAMBLIN, 1978). Avaliação tem por fim precípua comparar os resultados alcançados com o planejado.

Souza (2001) defende que na avaliação do treinamento é necessário definir padrões capazes de permitir uma contínua avaliação do processo em si e sistemático controle de seu funcionamento. Devem ser utilizados padrões de quantidade, qualidade, tempo e custo, que permitam avaliar e controlar pela comparação dos resultados e do desempenho.

Na concepção de Hamblin (1978), o treinamento pode ser avaliado não só pelos seus objetivos financeiros, mas pelos objetivos intermediários, pelo aperfeiçoamento das comunicações ou pelo aumento da felicidade das pessoas ou a diminuição da burocracia. A avaliação deve ser definida como um meio de aperfeiçoar o treinamento, e este, um meio para melhorar o desempenho geral (HAMBLIN, 1978).

### **Modelos e tipos de avaliação de treinamento**

A finalidade de modelo consiste em orientar o gestor, gerente ou treinador, a resolver em quais atividades ele se encontra e como deverá planejar o curso a ser implantado. Para Hamblin (1978) será desejável o treinamento em que: o treinando deseja, o curso é aceito pelos superiores, iguais e subordinados do treinando, e o que produz resultados organizacionais.

O Modelo Integrado de Avaliação do Impacto do Treinamento no Trabalho (IMPACT), concebido por Abbad (1999), é composto por sete componentes: percepção de suporte organizacional, características do treinamento, características da clientela, reação, aprendizagem, suporte à transferência e impacto de treinamento no trabalho.

Conforme Pilati (apud BORGES-ANDRADE, 2002), o modelo de avaliação de TD&E é classificado em dois tipos: a) genéricos – definem conjuntos de variáveis e podem influenciar a pesquisa e atuação profissional. Estes são também contemplados no Modelo de Avaliação Integrado e Somativo (MAIS), de Borges-Andrade e nos modelos de Kirkpatrick e de Hamblin; b) específicos – consolidados entre um conjunto de variáveis específicas e determinados resultados de TD&E no nível individual, corroborando o modelo de Abbad (1999).

A mudança provocada no nível de comportamento no cargo poderia ser observada pelo impacto do treinamento no trabalho. Segundo Hamblin (1978), esse construto é formado por duas facetas: a primeira, denominada de impacto em amplitude, corresponderia ao efeito provocado pelo treinamento em todas as competências exigidas para a

execução das tarefas no cargo de forma mais abrangente. A segunda, de impacto em profundidade, que seria relativo, estritamente, à aplicação daquelas competências adquiridas em treinamento. A avaliação em amplitude é também conhecida como avaliação em largura.

Para Sallorenzo (2000) o impacto do treinamento pode ser medido de três formas:

1. autoavaliação em amplitude ou largura (impacto de treinamento no desempenho). Esta avalia se o desempenho teve impacto em atividades não relacionadas com o ensinado. Caracteriza-se pela especificação do TD&E em dimensões mais gerais de comportamento;
2. autoavaliação em profundidade (transferência de treinamento) a qual avalia o impacto das atividades estritamente relacionadas aos conteúdos administrados, em que os itens são prescritos a partir dos objetivos específicos dos eventos. Os instrumentos de coleta de dados medem o uso dos conhecimentos e habilidades aprendidos ou atitudes desenvolvidas;
3. heteroavaliação em que os supervisores ou colegas dos treinados avaliam o impacto do treinamento sobre o desempenho destes.

### **Pesquisa realizada**

Foi realizada uma pesquisa quantitativa, qualitativa, descritiva e semiestruturada, e, quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica, documental e de campo.

A pesquisa de campo colheu os dados diretamente com os participantes da investigação: 34 servidores que concluíram o Curso EDG da UnB, da primeira turma.

A análise documental abrangeu a proposta do Curso, realizado no período de 1º/8/2005 a 31/7/2006, que foi enviada para aprovação

do Decanato de Pesquisa e Pós-Graduação, além dos planos de ensino e ementas das disciplinas distribuídos aos alunos.

Um questionário foi desenvolvido a partir da análise documental para avaliar a percepção dos participantes quanto ao impacto das diversas disciplinas em seu dia a dia. Foram levantados três aspectos abordando: frequência de uso, importância para a atuação cotidiana, e de que forma o conteúdo de cada uma das disciplinas contribuiu para o trabalho (Apêndice A). O instrumento foi aplicado no período de 15 a 31 de maio de 2007.

Os documentos foram submetidos à análise de conteúdo conforme Franco (2003), e os dados coletados com o questionário foram tabulados, sendo efetuada estatística descritiva (distribuição de frequência, média e desvio-padrão). Um questionário foi excluído da pesquisa, pois não apresentava variabilidade nas respostas.

Foram usadas as fórmulas abaixo para o cálculo da média e o desvio padrão:

$$\text{Média (x)} \quad x = \sum x_i / n$$

$$\text{Variância (S}^2\text{)} \quad S^2 = \sum (x_i - x)^2 / (n - 1)$$

$$\text{Desvio Padrão (S)} \quad S = \sqrt{2 \sum (x_i - x)^2 / (n - 1)}$$

$$\text{Desvio padrão para uma população: (S)} \quad S = \sqrt{2 \sum (x_i - x)^2 / (n)}$$

### **Dados dos entrevistados**

Do grupo de pesquisados, nove trabalham em atividade de apoio em unidade acadêmica, dezesseis em unidade administrativa, três na área de suporte à administração superior, três em áreas técnicas e três envolvendo tanto a área acadêmica quanto a área administrativa da instituição. Vinte pessoas são do sexo feminino e quatorze do masculino.

O tempo de trabalho variou de 3 a 38 anos, sendo que a maior porcentagem ficou entre aqueles que têm 20, 26 e 28 anos na instituição

(15,15% para cada um desses anos). Em seguida aqueles com 22 e 27 anos (9,09% para cada ano), depois com 6,06%, os que trabalham de 12 a 13 anos. Finalmente, com 3,03% os que têm 3, 9, 18, 24, 29, 31 e 38 anos de serviço prestado à UnB. Dois entrevistados não responderam à questão.

Quanto à idade dos pesquisados, dois não responderam e o restante foi assim distribuído: de 30 a 35 anos (2); de 36 a 40 (1), de 41 a 45 (7), de 46 a 50 (11), de 51 a 55 (9), de 56 a 60 (1) e de 61 a 65 (1). A faixa de idade dos pesquisados variou de 32 a 61 anos, sendo a idade média igual a 47,34 anos e desvio padrão de 6,64.

Em relação à quantidade de subordinados, verificou-se que sete pesquisados não têm subordinados, quinze têm de 1 a 10, seis têm entre 12 e 20 subordinados e quatro pesquisados com 25, 52, 150 e 181 subordinados, respectivamente.

### **A frequência utilizada dos conteúdos**

O conteúdo previsto na disciplina “Introdução à Gestão do Ensino Superior” e a frequência utilizada pelos pesquisados, foi assim verificada: o tema sobre “Conceitos e objetivos do serviço público” é sempre usado por 45,5% dos pesquisados (média de 3,15, com desvio padrão de 0,93). Esse conteúdo e os “Conceitos e objetivos do ensino superior público” foram os mais apontados, e mais de três quartos afirmaram que usam sempre ou quase sempre. Os conteúdos menos usados<sup>1</sup> foram: “Características das IES e das universidades brasileiras” (51,5%), “Políticas de funcionamento das IES” (45,5%) e “Evolução do sistema de ensino superior” (39,55%). Observa-se que o tópico “características das IES” foi apontado como o menos usado pelos pesquisados, que também afirmaram usar mais um conteúdo que se refere ao passado (Evolução...) do que o que se refere à “política de funcionamento...”, que aborda perspectivas. Seria interessante aprofundar uma pesquisa para

---

1 A classificação “menos usados” abrange as respostas: nunca usa, quase nunca e às vezes, ao passo que “mais usados” inclui quase sempre e sempre.

descobrir por que isso ocorre. “Características das IES e das universidades brasileiras” e “Políticas de funcionamento das IES” tiveram médias 2,55 e 2,76, respectivamente, com o mesmo desvio padrão, de 1,21.

O conteúdo de “Gestão de Pessoas” e a frequência de sua utilização foi assim descrita: apenas para a disciplina “Gestão de Pessoas” houve 3% de respostas afirmando que os conteúdos “Características que influenciam relações sindicais...” e “Conceitos de recrutamento...” não tinham sido abordados. É provável que esse pequeno percentual se deva a participante do curso que tenha faltado às aulas e não tenha lido os textos disponibilizados. Por isso, os dados foram desconsiderados. Os conteúdos mais usados foram “Conceitos de gestão...” (81,8%), “Aspectos que influenciam os resultados organizacionais...” (78,7%) e “Gestão do conhecimento...” (72,7%). Os menos utilizados foram “Características de remuneração e produtividade...” (63,6%), “Características que influenciam relações sindicais e trabalhistas...” (59,5%). Apesar de dois terços dos pesquisados (66,7%) afirmarem fazer uso do conceito “Características das instituições e sua responsabilidade social...”, verificase que (33,3%) não usam essa matéria. Seria útil analisar por que ocorre tal fato. O item “Segurança, medicina do trabalho e saúde ocupacional...” foi pouco usado por 57,5% dos pesquisados. É pertinente também a realização de futuros estudos para verificar a causa de tal situação. O conteúdo “Conceitos de recrutamento...” quase nunca é usado por 53,2% dos pesquisados. Seria interessante pesquisar as razões que levam profissionais responsáveis pela gestão de desempenho de uma equipe a não utilizarem esses conhecimentos. “Processo de gestão de desempenho” é sempre usado por 48,5% dos pesquisados.

O conteúdo previsto para a disciplina “Direito aplicado ao Ensino Superior” e a frequência de sua utilização obteve o seguinte índice: o conceito “Responsabilidade social...” é o mais usado: 72,7% dos pesquisados. A seguir, apresentam-se os conceitos: “Normas e legislação...”, com 69,7% e “Constituição...”, com 63,7%. Um quinto dos pesquisados afirmou que quase nunca, ou nunca, utiliza os

conhecimentos abordados em “Constituição jurídica...”, “Constituição de 1988” e “LDB”. O conteúdo “Responsabilidade social...”, da disciplina em questão, alcançou a maior média (3,13) e desvio padrão de 1,08. O menor desvio padrão (1,07) foi para “Normas e legislação vigentes...”, com média de 3,00.

O conteúdo a ser abordado na disciplina “Contabilidade Pública” e a frequência com que ele é utilizado pode ser assim observado: o item mais utilizado foi “Execução orçamentária: a) despesas...”, com 45,4%. “Características da contabilidade pública: a) breve histórico...” foi menos utilizado por 75,8% dos pesquisados, enquanto 24,2% sempre utilizam “Execução orçamentária: b) receitas...”. De acordo com o apurado, cerca de um terço dos pesquisados informou que quase nunca usam os conteúdos abordados nessa disciplina. Adicionalmente, 36,4% dos pesquisados informaram que nunca utilizaram o conteúdo relativo à “Normas internacionais...”. Tais fatos podem ter ocorrido porque os conteúdos estão relacionados às áreas de controle e finanças, em que apenas 6,04% atuam. “Execução orçamentária: a) despesas...” atingiu a maior média dos conceitos, com 2,24 e desvio padrão de 1,48; e o menor desvio padrão foi para “Normas internacionais...” com 1,33 e média 1,24.

O conteúdo previsto na disciplina “Planejamento, Administração e Gestão” e a frequência com que os pesquisados o utilizam foram assim dispostos: na disciplina “Planejamento, Administração...” os conteúdos “Funções da administração...” registram 69,7%, sempre usado, e “Conceitos responsabilidade social e ética nas organizações...” aparece com 66,7%, “Processo de tomada de decisão...” registra 57,6%, “Planejamento...” surge com 51,5%, no que se referem a conceitos sempre usados. Nestes conceitos, a maior média foi obtida no conceito “Responsabilidade social e...”, com 3,55 e desvio padrão de 0,74. Em relação ao “Conceito de organização formal...” e “Planejamento e administração estratégica...”, eles surgem com 3,0% como nunca usados e apresentam média de 2,82 e 3,06, respectivamente. O desvio padrão para esses conceitos apresenta-se com 1,06 e 1,13, respectivamente.

As respostas sobre o conteúdo da disciplina “Trabalho, Gestão e Subjetividade nas Organizações” e a frequência de seu uso foram assim distribuídas: “Qualidade e excelência no atendimento...” alcançou 87,9%, demonstrando ser um conceito bastante utilizado, porém, para 6,1% dos pesquisados ele é usado às vezes, e para outros 6,1%, quase nunca. Ao se considerar a importância do conceito para a imagem da organização e das áreas junto aos clientes, seria necessário identificar as razões pelas quais ele não foi incorporado ao cotidiano das áreas vinculadas aos pesquisados. O conceito “Comunicação nas organizações” também foi indicado como bastante utilizado, com 84,9%. Os conceitos “Modelos de gestão e o indivíduo”, “Gestão de qualidade total e sua relação com RH...” e “Os sentidos do trabalho” são menos utilizados de acordo com 30,3% dos pesquisados. Pelos dados apresentados, o conceito “Sofrimento humano no trabalho” (72,8%) quase sempre ou sempre é utilizado nas atividades diárias. Seria interessante investigar por que ocorre tal fato. Com exceção do conteúdo “O trabalho no setor público a partir do modelo pós-burocrático...”, em que quase metade dos pesquisados afirma ser um conceito utilizado quase sempre ou sempre, todos os outros conteúdos abordados na disciplina foram apontados como sendo quase sempre ou sempre utilizados por mais de 70% dos pesquisados. A maior média foi 3,33 no conceito “Qualidade e excelência no atendimento aos clientes”, com desvio padrão de 0,84, seguido dos conceitos “Cultura organizacional” e “Os sentidos do trabalho” com 3,12 e desvio padrão de 0,95 e 1,01, respectivamente. Pelos dados apresentados na disciplina “Trabalho, Gestão e Subjetividade...”, “O trabalho no setor público a partir do modelo pós-burocrático...” foram os conteúdos com maior desvio padrão 1,16, e com média de 2,45.

O conteúdo a ser abordado na disciplina “Gestão Financeira Aplicada” e a frequência com que os pesquisados utilizam esse conteúdo estão assim dispostos: na disciplina “Gestão Financeira Aplicada” o conceito de “Benefício da educação...” alcançou 33,3% e em “Conceitos e características de taxas de juros...”, 27,3%, na classificação sempre usa.

Para “Valor do dinheiro no tempo”, “O poder da economia e o risco de um país” e “Contabilidade de custo...” foram obtidos 18,2% “sempre usa”. O conceito “Benefício da educação...” obteve a maior média: 2,30 e desvio padrão de 1,49. Em relação à classificação nunca usam, “Conceitos e características de taxas de juros, risco e retorno, custo e liquidez...” e “O poder da economia e o...” alcançaram 24,2%. E em “Valor do dinheiro no tempo”, “Importância do conhecimento da matemática financeira”, bem como “Contabilidade de custo...” foram alcançados 15,2%. Ao se comparar esta disciplina e “Contabilidade Pública” com as demais, observa-se que houve um maior número de pesquisados respondendo que nunca utilizou os conteúdos (entre 12,1% e 36,4%). Isso talvez se deva à área de atuação dos pesquisados, como apontado anteriormente.

O conteúdo previsto na disciplina “Comportamento Organizacional” e a frequência com que os pesquisados utilizam foram assim apurados: os conceitos “b) Satisfação no trabalho” e “c) Motivação” são os mais usados (90%) e “Qualidade de vida e estresse: conceitos...” são usados por aproximadamente 82%. Seria pertinente verificar a relação entre esses usos, se positiva ou não. O conceito “Equipes de trabalho...” é um conteúdo sempre usado por 66,7% dos pesquisados. “Liderança: conceitos tipos e sua aplicabilidade...” é usado por mais de 84% dos pesquisados; “Comprometimento organizacional” aparece com 75% e todos os seus conteúdos são usados por mais de 72% dos pesquisados. A média de todos os conteúdos abordados na disciplina “Comportamento Organizacional” ficou acima de 3,06. “Conceitos, teorias... em a) comprometimento organizacional” atingiu o maior desvio padrão 1,05 e média 3,24.

Os conteúdos da disciplina “Direito Administrativo Aplicado” e a frequência com que são usados foram: o conceito “Poderes e deveres da administração pública” obteve índice de 63,6%, “Características das entidades políticas...” obteve 45,5%; “Direito administrativo: conceitos...” alcançou índice de 42,4%, “Características e princípios da administração...” obteve 36,4%, e “Poderes do Estado...” atingiu 33,3%. O conteúdo

“Poderes e deveres da administração pública” obteve a maior média (3,39) e desvio padrão de 0,98. Dos pesquisados, 15,2% informaram que nunca usam “Licitação: conceitos...”. Esse percentual aplica-se a “Contrato administrativo: conceitos e características”. Esses conteúdos apresentaram média de 2,45 e 2,56, e desvio padrão de 1,37 e 1,48 respectivamente.

O conteúdo previsto na disciplina “Métodos e Técnicas de Pesquisa na Organização” foi utilizado na seguinte frequência pelos pesquisados: os conteúdos mais usados ficaram entre 42,4% a 54,5%, e os que fazem pouco uso entre 45,4% a 57,7%. Somente o conteúdo “Elaboração da monografia” teve a maior margem, com 60,6% que utilizam menos, e 39,4% dos pesquisados usam mais este conceito. A maior média (2,48) ficou para o conceito “Normas para elaboração de um trabalho científico...” com desvio padrão de 1,50, ao passo que “Características da ciência do trabalho da pesquisa científica...” atingiu média de 2,42, com desvio padrão de 1,44 e “Pesquisa científica: a) pesquisa bibliográfica” atingiu média de 2,33 e desvio padrão de 1,49. Dos conceitos “Pesquisa científica: c) tipos de pesquisa...” e “Elaboração do projeto de pesquisa”, 54,6% dos pesquisados informou que faz pouco uso. Perguntados quanto à contribuição desta disciplina no dia a dia dos pesquisados, um quarto respondeu que estava relacionada diretamente com o projeto de monografia, mas não com as atividades diárias.

### **Importância dos conteúdos**

Quanto à “Introdução à Gestão do Ensino Superior”, 57,6% entendeu que a disciplina é importante, 33,3% manifestou como muito importante e somente 9,1% a classificou como um conhecimento de pouca importância. A disciplina cujo conteúdo foi considerado como muito importante por um maior percentual de pesquisados foi “Comportamento organizacional”, com 63,6%. Também foi nessa disciplina em que não houve pesquisados que a classificassem como nenhum ou pouco importante.

O conteúdo das disciplinas “Gestão de pessoas” e “Direito administrativo aplicado” apresentaram os mesmos índices. Dos pesquisados, 6,1% entenderam que é pouco importante, 54,5% que é importante, e para 39,4% é muito importante.

Pelos índices apresentados na disciplina “Direito aplicado ao ensino superior”, a maioria dos pesquisados (51,5%) considerou seu conteúdo importante, 33,3% muito importante e para 15,2% teve pouca importância na aplicabilidade diária.

As disciplinas em que o conteúdo foi classificado por 6,1% dos pesquisados como não tendo nenhuma importância foram “Contabilidade pública” e “Métodos e técnicas de pesquisa na organização”. Apesar deste índice, em “Contabilidade pública”, 39,4% dos pesquisados consideram o conteúdo desta disciplina importante e 21,2% como muito importante. Ressalta-se, porém, que alguns pesquisados informaram que esse conteúdo nunca foi utilizado. Talvez fosse melhor para a instituição promover um curso de extensão para os funcionários que atuam nesta área.

Em referência ao conteúdo da disciplina “Planejamento, administração e gestão”, os índices de importante e de muito importante igualaram-se: ambos com um percentual de 45,5%. Cerca de 9% considerou o conteúdo pouco importante.

Mais da metade dos pesquisados (51,5%) considera o conteúdo da disciplina “Trabalho, gestão e subjetividade nas organizações” muito importante; 39,4%, importante e 6,1%, de pouca importância para aplicabilidade em suas atividades diárias.

Em relação ao conteúdo da disciplina “Gestão financeira aplicada”, obteve-se o maior índice de pesquisados 36,4% que o julgou ser de pouca importância, apesar de 42,4% considerá-lo importante e 21,2% muito importante. Ressalta-se, porém, que vários pesquisados também informaram que esse conteúdo nunca foi utilizado.

As disciplinas consideradas como menos importantes em relação às demais são as que têm conteúdo bastante específico: Contabilidade pública, Gestão financeira aplicada e Métodos e técnicas de pesquisas nas organizações. Ainda assim os valores ficaram próximos de 2, que indica disciplinas consideradas importantes.

### **Contribuição das disciplinas no trabalho realizado**

Em relação à disciplina “Introdução à Gestão do Ensino Superior”, destacam-se os argumentos: adequar o Ensino Superior no Hospital Escola; conhecer a importância, as dificuldades e as tendências da evolução das IES; ter consciência dos objetivos, da missão e da política da instituição; melhorar o conhecimento para tomada de decisões; manter relacionamentos e buscar soluções para problemas sociais na IES e reconhecer e orientar a clientela usuária dos serviços oferecidos pela unidade.

Quanto à disciplina “Gestão de Pessoas” destacam-se os argumentos: influenciar os subordinados em relação ao comprometimento com o trabalho; lidar com os colaboradores de forma democrática, respeitável e equilibrada; obter conhecimentos para avaliar o desempenho da equipe e a necessidade de treinamento; ter noção do papel do gerente e percepção dos aspectos que podem influenciar resultados; repensar a questão da avaliação de desempenho; identificar as mudanças na organização de forma participativa. Apesar da maioria considerar essa disciplina valiosa, dois relataram: “Que ela não contribuiu em nada” e “Não tem aplicabilidade de 100% no setor”; o primeiro não tem subordinado e trabalha em área técnica; o segundo não respondeu às questões dos dados demográficos e funcionais.

Em relação à disciplina “Direito Aplicado ao Ensino Superior”, destacam-se os argumentos: ampliar a visão de competência e responsabilidade social das Ifes; aplicar princípios constitucionais e normas vigentes nos processos disciplinares; conhecer melhor a legalidade dos processos e aspectos jurídicos da UnB; contribuir para a melhoria na qualidade do desempenho das atividades. Dois pesquisados responderam

que essa disciplina não tem relação com atividades do setor e um alegou que teve pouca contribuição em suas atividades.

Na disciplina “Contabilidade Pública”, destacam-se os argumentos de 31 respondentes: elaborar planilhas financeiras, observando a Lei e Responsabilidade Fiscal; interpretar os registros de transações financeiras; entender a gestão de recursos financeiros captados pela instituição e ter noção do complexo mundo da contabilidade pública. Três responderam que a matéria foi importante para área em que atuam, um destacou “Pena que a turma não gostou”, dois definiram ser uma disciplina de difícil compreensão, cerca de quatorze pesquisados responderam que não tem aplicabilidade na atividade cotidiana.

Quanto à disciplina “Planejamento, Administração e Gestão”, destacam-se os argumentos: administrar e ampliar os conhecimentos das atividades diárias e gerenciais; contribuir para uma melhor organização do setor; estabelecer e definir planos, estratégias, metas e reavaliar projetos; confirmar a importância de planejar e administrar para ter um resultado satisfatório; melhorar a organização visando à eficiência e eficácia nas rotinas de trabalho; essencial importância na tomada de decisões visando atingir os meios propostos.

Em relação à disciplina “Trabalho, Gestão e Subjetividade nas Organizações”, foram apresentados 33 argumentos. Dentre estes, destacam-se: conhecer o próximo e suas angústias frente aos desafios e condições de trabalho; contribuir nos processos de mudança e aperfeiçoamento de paradigmas; entender melhor as relações de trabalho; evidenciar o potencial humano para melhor atender aos usuários; obter a excelência no atendimento e na comunicação do setor; repensar mudanças no setor como qualidade de vida; compreender as situações durante a gestão dos desafios da instituição; compartilhar com outras unidades no desenvolvimento de atividades comuns. Um respondente afirmou que não aplica os conteúdos dessa disciplina, outro disse que utiliza os conteúdos para subsidiá-lo em debates importantes, outro que utiliza e

propõe os temas que aprendeu na disciplina no seu setor e o resultado tem sido positivo.

Em relação à disciplina Gestão Financeira Aplicada, destacam-se os argumentos: apurar custos dos serviços; compreender a importância de gerir bem os recursos financeiros para alcançar objetivos e metas; evidenciar o valor do dinheiro no tempo, risco e retorno para melhor gerenciamento da área; avaliar comportamentos financeiros da instituição. Um pesquisado informou que a disciplina foi muito importante para a compreensão e realização do trabalho, três declararam que é bastante útil na vida privada, seis, que não utilizam nas atividades e seis disseram que tem pouca aplicabilidade.

Em relação à contribuição da disciplina “Comportamento Organizacional”, destacam-se as colocações: melhorar as reuniões na unidade; contribuir para melhorar contatos entre colaboradores quanto à motivação e comportamento com a instituição; facilitar o relacionamento interpessoal e motivacional; identificar a importância na valorização do comportamento humano; observar que o comprometimento ajuda no desempenho das atividades; otimizar as relações de trabalho; ajudar nas resistências dos funcionários quando estas envolvem mudança organizacional; gerenciar equipe, proporcionando qualidade e melhores condições de trabalho. Um pesquisado informou que há grande satisfação pessoal quando o trabalho é desempenhado com o grau de autonomia, identidade da tarefa e *feedback*, três relataram que fazem uso diário dos conceitos dessa disciplina.

Quanto à disciplina “Direito Administrativo Aplicado”, alguns argumentos merecem ser destacados: compreender as relações entre a instituição, as empresas e suas parcerias; entender melhor os procedimentos relacionados aos processos; gerir contratos e licitações com qualidade e transparência e em observância aos preceitos legais que regem o Estado e a administração; adquirir conhecimentos para analisar convênios e contratos; compreender direitos e deveres de cidadão e servidor público.

Somente um pesquisado respondeu que essa disciplina é pouco aplicada, três pessoas relataram que é essencial para quem gerencia e ajuda no desenvolvimento das atividades, outro pesquisado relatou que é a base de ações do servidor público.

Em relação à disciplina “Métodos e Técnicas de Pesquisas nas Organizações” foram apresentados argumentos, dentre os quais: aplicar no desenvolvimento de projetos, relatórios e pesquisa; efetuar pesquisa de temas relacionados a custos; contribuir como modelo para se trabalhar dados gerenciais; ajudar nas tarefas administrativas. Sete pesquisados afirmaram que a disciplina foi importante para elaboração da monografia; quatro informaram que foi de pouco uso; três concluíram que é uma matéria essencial e importante na vida profissional; um expressou que a disciplina é o livro de bolso para as outras disciplinas e para o dia a dia, e um respondeu que não se aplica no seu dia a dia.

### **Outras colocações**

Perguntados se gostariam de compartilhar alguma outra informação, eis algumas colocações:

“... curso excelente”; “As disciplinas são usadas no trabalho”; “As disciplinas foram importantes para tentativa de melhorias com meus subordinados”; “A instituição está de parabéns pela iniciativa”; “Fazer chegar à administração os resultados desta pesquisa”; “Foi importantíssimo e muito tem ajudado na melhoria do desempenho profissional”; “Foi importante para o crescimento pessoal e profissional”; “Todos deveriam ter acesso para melhor compreensão das dificuldades e conhecer a instituição em que trabalha...”

### **Considerações Finais**

Ao avaliar o impacto em profundidade do Curso de EDG ministrado à 1ª turma, no que respeita à aplicabilidade dos conteúdos ministrados na unidade de trabalho dos egressos, procurou-se fornecer

subsídios ao aprimoramento do Curso, incentivando para estudos futuros voltados aos temas de aprendizagem nas organizações, no intuito de avaliar a profundidade de capacitação e qualificação de seus servidores.

Com base nos dados desta pesquisa, percebe-se que o treinamento foi considerado positivo pelos pesquisados, uma vez que muitos informaram usar de modo frequente os conteúdos abordados. Observou-se também que a frequência de uso dos conteúdos do curso pelos egressos é situacional, ocorrendo à medida que surgem oportunidades de sua aplicação e das características das atividades da sua unidade de lotação. Percebeu-se, pelos dados apresentados, que houve significativa transferência de aprendizagem nos conteúdos abordados. É possível que os treinados tenham relatado um maior impacto das disciplinas do curso como forma de valorizar as habilidades adquiridas frente à organização.

Presume-se que os resultados desta pesquisa sejam capazes de permitir mais integração entre pesquisa e prática, além de sugerirem novas investigações sobre o tema objeto deste estudo. Ou seja, no sentido de encontrar evidências de que o treinamento com metas relevantes para os objetivos estratégicos da organização têm mais impacto em profundidade no trabalho que possa traduzir-se em estratégia institucional e contribuir para o aperfeiçoamento da gestão na Universidade de Brasília.

Em função dos resultados apresentados na pesquisa, recomenda-se continuar o investimento em desenvolvimento gerencial, como forma de criar uma cultura organizacional permanente e contínua de qualificação que contribua para o aumento de competências individuais dos servidores. Para estudos futuros, sugere-se a realização de avaliação em profundidade e de amplitude junto a pares e gerentes dos egressos do curso.

## **Referências**

ABBAD, G. S.; FREITAS, I. A.; PILATI, R. Contexto de trabalho, desempenho competente e necessidades em TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. E.;

ABBAD, G.; MOURÃO, L. (Orgs.). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho*: fundamentos para gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 231-254.

ABBAD, G. S. *Um modelo integrado de avaliação de impacto do treinamento no trabalho – IMPACT*. 1999. 262 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S. Treinamento e desenvolvimento: reflexões sobre suas pesquisas. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 112-125, abr./jun. 1996.

BORGES-ANDRADE, J. E. Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento. *Estudos de Psicologia*, Brasília, n. 7, p. 31-43, 2002. Número especial.

DANTAS, P. V. S. *O impacto do curso de desenvolvimento gerencial da UnB no trabalho dos participantes*. Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação, Universidade de Brasília, Out. 2006. Estágio supervisionado em administração.

FRANCO, M. L. P. B. *Análise de conteúdo*. Brasília: Plano, 2003.

GRANJEIRO, J. W. *Administração de recursos humanos*. Brasília: Vestcon, 1999.

HAMBLIN, A. C. *Avaliação e controle do treinamento*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1978.

ODELIUS, C. C. Administração de pessoas no limiar do século XXI: uma análise retrospectiva e algumas recomendações a respeito da atuação em recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento. SEMINÁRIO NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS. 1999. *Anais...* Brasília, DF, Cebrad, 1999.

PANTOJA, M. J. et al. Valores, suporte psicossocial e impacto do treinamento no trabalho. *Estudos de Psicologia*, Brasília, v. 10, n.2, p. 255-265, set. 2005.

SALLORENZO, L. H. *Avaliação de impacto de treinamento no trabalho: analisando e comparando modelos de predição*. 2000. 69 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2000.

SILVA, A. A. R.; MORAES, L. F. R. Avaliação de resultados de treinamento no setor público: um estudo de caso no BDMG. In: ENCONTRO DA

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2004. Curitiba. [*Trabalhos apresentados*]. Curitiba, PR: AnPad, 2004.

SOUZA, E. C. L de. *Gestão de organizações de aprendizagem*. Brasília,DF: Sesi; UnB; Unesco, 2001. (Módulo Integrado, V). Disciplina Ministrada.

TOHÁ, C.; SOLARI, R. A modernização do estado e a gerência pública. *Revista do Serviço Público*, Brasília, ENAP, ano 48, n. 3, set./dez. 1997.

UNIVERSADE DE BRASÍLIA. Secretaria de Recursos Humanos. *Projeto de criação do curso de especialização em desenvolvimento gerencial*. Brasília: UnB, 2005.

## APÊNDICE A

Universidade de Brasília  
Nome do participante do treinamento  
Unidade de lotação

Questionário de Avaliação de Impacto em Profundidade do Curso EDG, reação, suporte à transferência de aprendizagem e objetivos alcançados.

### Instruções

Este questionário é parte de uma pesquisa que está sendo realizada junto à 1ª turma do Curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial oferecido aos gestores da Universidade de Brasília e busca avaliar a percepção dos participantes quanto ao impacto das várias disciplinas em seu dia a dia.

Para cada uma das disciplinas ministradas no curso são levantados três aspectos: frequência de uso, importância para a atuação cotidiana e como o conteúdo tem contribuído para o seu trabalho.

Leia com atenção o conteúdo das afirmativas e assinale, utilizando as escalas apresentadas (de frequência ou importância de uso) o item que melhor represente a sua realidade e, para a terceira questão, registre sua opinião a respeito da contribuição da disciplina no seu trabalho.

As informações fornecidas por você serão tratadas de forma agrupada e em conjunto com outros dados obtidos junto aos demais participantes do curso oferecido por esta organização, de modo a assegurar a confidencialidade das respostas individuais. É indispensável que todos os itens sejam respondidos.

### **Obs.: Solicitou-se aos pesquisados, para os itens de 1 a 10, o seguinte:**

1. Assinale a frequência com que você utiliza, no trabalho, cada um dos conteúdos ministrados, ou assinale na coluna correspondente caso ele não tenha sido abordado: 0 (nunca); 1 (quase nunca); 2 (às vezes); 3 (quase sempre); 4 (sempre); e 5 (não foi abordado)
2. Assinale o grau de importância do conteúdo abordado nessa disciplina, para uma melhor compreensão de sua realidade cotidiana: 0 (nenhum); 1 (pouco); 2 (importante) e 3 (Muito importante).

3. Escreva em poucas palavras como o conteúdo da disciplina tem contribuído para o seu trabalho.
1. Com referência ao conteúdo abordado na disciplina **“Introdução à Gestão do Ensino Superior”** – 30 horas

ITENS		0	1	2	3	4	5
1	Conceitos e objetivos do serviço público						
2	Conceitos e objetivos do ensino superior público						
3	Evolução do sistema de ensino superior						
4	Características das IES e das universidades brasileiras (criação, concepção, missão, objetivos, política, finalidades)						
5	Políticas de funcionamento das IES: (desafios e perspectivas)						
6	IES na atualidade: (relevância, qualidade e internacionalização)						

2. Com referência ao conteúdo abordado na disciplina **“Gestão de Pessoas”** – 45 horas

ITENS		0	1	2	3	4	5
1	Conceitos de gestão de pessoas, teorias e abordagens						
2	Aspectos que influenciam os resultados organizacionais						
3	Características que influenciam relações sindicais e trabalhistas						
4	Características e análise de descrição de cargos, ergonomia e competências						
5	Conceitos de recrutamento, seleção e suas características						
6	Processo de gestão de desempenho						
7	Gestão do conhecimento e desenvolvimento humano						
8	Conceitos de TD&E						
9	Características de remuneração e produtividade						
10	Segurança, medicina do trabalho e saúde ocupacional						
11	Características das instituições e sua responsabilidade social						

3. Com referência ao conteúdo abordado na disciplina “**Direito Aplicado ao Ensino Superior**” – 30 horas

ITENS	0	1	2	3	4	5
1	Constituição jurídica das universidades					
2	Normas e legislação vigente nas IES					
3	Constituição de 1988					
4	Lei de Diretrizes e Bases					
5	Responsabilidade social da universidade					
6	Visão multidisciplinar das IES					

4. Com referência ao conteúdo abordado na disciplina “**Contabilidade Pública**” – 45 horas

ITENS	0	1	2	3	4	5
1	Aspectos introdutórios da teoria da contabilidade (objetivos, ativo, passivo, receita, despesa, patrimônio, regime de caixa x regime de competência)					
2	Processo orçamentário (elaboração da proposta, discussão, votação e aprovação da lei orçamentária, execução, controle e sua avaliação)					
3	Execução orçamentária:					
	a) despesas (programação de desembolso, licitação, empenho, liquidação, pagamento, dívida ativa, restos a pagar)					
4	b) receitas (lançamento, arrecadação e recolhimento)					
	Características da contabilidade pública:					
	a) breve histórico, plano de contas e tabela de eventos					
4	b) sistemas: (financeiro, patrimonial, orçamentário, de compensação, <i>lançamentos</i> , demonstrações contábeis)					
	c) elaboração e análise, procedimentos e demonstrações previstas na Lei de Responsabilidade Fiscal					
5	Normas internacionais de contabilidade no setor público					

5. Com referência ao conteúdo abordado na disciplina “**Planejamento, Administração e Gestão**” – 45 horas

ITENS		0	1	2	3	4	5
1	Fundamentos e evolução das teorias da administração						
2	Funções da administração (planejar, organizar, dirigir e controlar)						
3	Responsabilidade social e ética nas organizações						
4	Conceitos de organização formal e informal						
5	Processo de tomada de decisão (tipos, processo e condição para tomada de decisão, ferramenta e decisão grupal).						
6	Planejamento (conceito, objetivos, níveis, vantagens e limitações)						
7	Estratégia (conceito, empresa x organização empresarial)						
8	Planejamento e administração estratégica (visão, missão, valores e objetivos)						

6. Com referência ao conteúdo da disciplina “**Trabalho, gestão e subjetividade nas Organizações**” – 45 horas

ITENS		0	1	2	3	4	5
1	O trabalho no setor público a partir do modelo pós-burocrático						
2	Modelos de gestão e o indivíduo						
3	Gestão de qualidade total e sua relação com RH						
4	Comunicação nas organizações						
5	Qualidade e excelência no atendimento aos clientes						
6	Cultura organizacional						
7	Relações de poder e subjetividade dos indivíduos nas organizações						
8	Sofrimento humano no trabalho						
9	Os sentidos do trabalho						

7. Com referência ao conteúdo abordado na disciplina “**Gestão Financeira Aplicada**” – 30 horas

ITENS	0	1	2	3	4	5
1	Princípios fundamentais de finanças					
2	Valor do dinheiro no tempo					
3	Conceitos e características de taxas de juros, risco e retorno, custos e liquidez					
4	Benefício da educação: custo do aluno e custo do setor público					
5	Características de finanças comportamentais					
6	Importância do conhecimento da matemática financeira					
7	O poder da economia e o risco de um país					
8	Contabilidade de custo: conceitos, alocação, regime de caixa e competência					
9	Características da economia da informação					

8. Com referência ao conteúdo abordado na disciplina “**Comportamento Organizacional**” – 30 horas

ITENS	0	1	2	3	4	5
1	Conceitos, teorias, abordagens e sua aplicação em:					
	a) comprometimento organizacional					
	b) satisfação no trabalho					
	c) motivação					
2	Liderança: conceitos, tipos e sua aplicabilidade					
3	Equipes de trabalho: conceitos, formação e desenvolvimento e sua aplicação					
4	Mudança organizacional: conceitos, tipos e sua aplicação					
5	Qualidade de vida e estresse: conceitos e condições de trabalho					

9. Com referência ao conteúdo abordado na disciplina “**Direito Administrativo Aplicado**” – 30 horas

ITENS	0	1	2	3	4	5
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						

10. Com referência ao conteúdo da disciplina “**Métodos e Técnicas de Pesquisa em Organizações**” – 30 horas

ITENS	0	1	2	3	4	5
1						
2						
3						
4						
5						
6						

Para que possamos analisar as respostas dadas e a relação com o seu trabalho, pedimos, a seguir, algumas informações funcionais.

- Há quanto tempo você trabalha na UnB? \_\_\_\_\_
- Você tem subordinados? ( ) Não ( ) Sim Quantos: \_\_\_\_\_
- O trabalho que realiza se caracteriza por ser:
  - 0 – ( ) atividade de apoio em unidade acadêmica da UnB
  - 1 – ( ) atividade de apoio em unidade administrativa da UnB
  - 3 – ( ) outros. Quais?
- Há quanto tempo trabalha nessa área? \_\_\_\_\_
- Qual a sua idade? \_\_\_\_\_

Caso tenha mais alguma informação que gostaria de compartilhar conosco, por favor, escreva a seguir:

Obrigada por sua colaboração.