

A QUALIFICAÇÃO *STRICTO SENSU* COMO ESTRATÉGIA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS TAES NA UFPA

Hadriane de Nazaré Pinheiro Pombo¹.

¹Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém, Pará. <http://lattes.cnpq.br/7391701371194753>

PALAVRAS-CHAVE: Desenvolvimento profissional. TAEs. Qualificação *stricto sensu*

DOI: 10.47094/JONASC-TAEs.2026/RE/14

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento profissional tem assumido papel central nas discussões sobre gestão de pessoas, em razão de sua relação direta com as trajetórias de carreira, o desempenho no trabalho e a empregabilidade. Monteiro e Mourão (2017) destacam que o desenvolvimento profissional tem sido objeto de estudos em diferentes categorias profissionais e nas áreas da administração e da psicologia, em função da importância da aprendizagem contínua tanto para o desenvolvimento dos indivíduos quanto para o sucesso organizacional.

Nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), os Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) desempenham funções essenciais ao funcionamento das universidades, demandando constante atualização de conhecimentos e desenvolvimento de competências técnicas, gerenciais e interpessoais. Machado (2024) ressalta que estudos sobre gestão de pessoas no serviço público federal apontam que o desenvolvimento profissional e a capacitação contínua constituem estratégias fundamentais para o fortalecimento das instituições públicas, uma vez que contribuem para a melhoria do desempenho organizacional e para a valorização do capital humano. Nesse contexto, a qualificação *stricto sensu*, por meio de programas de mestrado e doutorado, destaca-se como estratégia de desenvolvimento profissional, ao favorecer a ampliação de conhecimentos, habilidades e atitudes (Mourão, 2021). Sob essa perspectiva, a formação *stricto sensu* ultrapassa a dimensão da progressão funcional, constituindo-se como um instrumento de fortalecimento da autonomia intelectual, da capacidade crítica e da participação dos servidores nos processos organizacionais.

Na Universidade Federal do Pará (UFPA), a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP) desenvolve políticas de qualificação voltadas à formação continuada dos servidores. Diante desse cenário, o presente estudo busca responder à seguinte questão: quais são os limites e as possibilidades da qualificação *stricto sensu* como estratégia de desenvolvimento profissional dos Técnicos-Administrativos em Educação da UFPA? A discussão mostra-se relevante por contribuir para o debate sobre

valorização profissional, formação continuada e desenvolvimento institucional no âmbito das universidades públicas.

OBJETIVO

Analisar os limites e as possibilidades da qualificação *stricto sensu* como estratégia de desenvolvimento profissional dos Técnicos-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Pará.

METODOLOGIA

O presente trabalho caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de natureza básica, com objetivos exploratórios e descritivos, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental. Foram analisadas produções científicas sobre desenvolvimento profissional, carreira, aprendizagem no trabalho e qualificação profissional, bem como documentos institucionais da Universidade Federal do Pará, dados secundários disponibilizados pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP), normativas relacionadas ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) e documentos referentes às políticas institucionais de qualificação. A análise fundamentou-se, principalmente, nas contribuições de Machado (2024), Mourão (2021), Monteiro e Mourão (2017), Oliveira (2017) e Chiavenato (2014). Os dados institucionais referem-se ao período mais recente disponível nos canais oficiais da UFPA, com destaque para informações de 2021, e foram analisados de forma interpretativa, considerando as relações entre formação continuada, desenvolvimento profissional, valorização da carreira e desenvolvimento institucional.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise da literatura e dos documentos institucionais evidenciou que a qualificação *stricto sensu* constitui uma importante estratégia de desenvolvimento profissional dos Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) da Universidade Federal do Pará, produzindo impactos tanto para os servidores quanto para a instituição. Entre as principais possibilidades identificadas, destacam-se a ampliação de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs), o fortalecimento das competências profissionais, da autonomia intelectual e da capacidade de atuação crítica nos processos acadêmicos e administrativos, corroborando a perspectiva de Chiavenato (2014) sobre as organizações dependerem cada vez mais do capital humano para alcançar resultados sustentáveis, sendo fundamental investir na qualificação contínua dos trabalhadores.

No âmbito dessa discussão, as políticas institucionais de qualificação desenvolvidas pela UFPA reforçam essa perspectiva. Programas como o Programa de Apoio à Qualificação

de Servidores Docentes e Técnico-Administrativos (PADT) e o Programa de Auxílio à Qualificação (PROQUALI) demonstram o reconhecimento institucional da formação continuada como estratégia de valorização dos servidores e fortalecimento da universidade pública. Tal entendimento converge com a análise de Ferreira *et al.* (2012 apud Machado, 2024, p. 15), segundo a qual “investimentos em recursos humanos, como programas de capacitação contínua, são essenciais para garantir que os servidores tenham as habilidades necessárias para responder aos desafios emergentes”.

Além disso, dados institucionais publicados no site da UFPA indicam que, em 2021, dos 647 servidores matriculados em programas de mestrado, doutorado ou pós-doutorado, 355 eram TAEs, representando 55% do total de servidores em formação na organização. Com base nos dados institucionais, observa-se que os TAEs representam mais da metade dos servidores em formação na UFPA, o que evidencia a expressiva participação dessa categoria em processos de qualificação acadêmica e desenvolvimento profissional.

Os resultados também indicam que a formação *stricto sensu* pode contribuir para o fortalecimento da identidade profissional dos TAEs, uma vez que os processos formativos favorecem a articulação entre experiências profissionais, desenvolvimento de competências e reconhecimento institucional, conforme discutem Oliveira (2017) e Mourão (2021). Além disso, a qualificação pode ampliar oportunidades de valorização da carreira e favorecer maior participação dos servidores nos processos institucionais.

Entretanto, a análise revelou limites relacionados à conciliação entre trabalho e estudo, à carga excessiva de trabalho, às dificuldades para obter afastamento, às exigências burocráticas institucionais e à falta de mecanismos permanentes de valorização profissional. Tais desafios corroboram as discussões de Machado (2024), ao demonstrar que o desenvolvimento profissional depende não apenas da iniciativa individual dos servidores, mas também de condições organizacionais favoráveis. Observou-se ainda que, embora existam políticas de qualificação, persistem desafios quanto ao aproveitamento e à valorização dos conhecimentos produzidos pelos servidores após a conclusão dos cursos. Dessa forma, a efetividade da qualificação *stricto sensu* depende da ampliação de estratégias institucionais que favoreçam o acesso à formação, bem como o reconhecimento e a aplicação dos conhecimentos adquiridos no contexto organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualificação *stricto sensu* constitui uma importante estratégia de desenvolvimento profissional dos Técnicos-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Pará, podendo contribuir para o aprimoramento de competências, fortalecimento da atuação institucional e valorização da carreira. O estudo evidenciou que a formação em nível de mestrado e doutorado contribui para a ampliação de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores, favorecendo o desenvolvimento profissional e a participação institucional. Por outro lado, também foram identificados limites relacionados à sobrecarga laboral,

às dificuldades de conciliação entre trabalho e estudo, às restrições institucionais para qualificação e ao reconhecimento dos conhecimentos produzidos, os quais demonstram que o desenvolvimento profissional depende tanto da iniciativa individual quanto de políticas institucionais permanentes de incentivo e valorização da formação continuada.

Portanto, embora apresente limites e desafios que demandam atenção institucional, a qualificação *stricto sensu* representa um importante instrumento de fortalecimento institucional e valorização dos TAEs, sendo fundamental ampliar ações que favoreçam o acesso, a permanência e o aproveitamento dos conhecimentos produzidos pelos servidores qualificados. Nesse sentido, são necessárias futuras pesquisas que investiguem empiricamente as percepções dos próprios TAEs sobre os impactos da formação *stricto sensu* em suas trajetórias profissionais e na atuação institucional.

PRINCIPAIS REFERÊNCIAS

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**. Brasília: Presidência da República, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

MACHADO, Elenira Firmo. **Estratégias e desafios na gestão de pessoas no serviço público federal: uma revisão bibliográfica**. Semana Acadêmica, Fortaleza, v. 12, n. 248, p. 2-32, 2024. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/elenira_firmo_machado_2024_normalizado.pdf. Acesso em: 29 maio 2026. DOI: <https://doi.org/10.35265/2236-6717-248-13012>.

MONTEIRO, A. C. F.; MOURÃO, Luciana. **Desenvolvimento profissional: a produção científica nacional e estrangeira**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Brasília, v. 17, n. 1, p. 39-45, 2017.

MOURÃO, Luciana. **Desenvolvimento profissional e de carreira**. In: OLIVEIRA-SILVA, Lígia Carolina; CAMPOS, Elziane Bouzada Dias (org.). Psicologia da carreira: fundamentos e perspectivas da Psicologia Organizacional e do Trabalho. São Paulo: Vetor, 2021. p. 149-171.

OLIVEIRA, Patricia Whebber Souza de. **Construção de identidades profissionais: da formação profissional à vivência da inserção no mercado de trabalho**. Revista Labor, [S. l.], v. 1, n. 6, p. 115–133, 2017. DOI: [10.29148/labor.v1i6.9306](https://doi.org/10.29148/labor.v1i6.9306). Disponível em: <https://periodicos.ufc.br/labor/article/view/9306>. Acesso em: 28 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal. **Graduação e pós-graduação**. Belém: UFPA, 2026. Disponível em: <https://progep.ufpa.br/progep/graduacao-e-pos-graduacao.html>. Acesso em: 28 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal. **Programa de Auxílio à Qualificação (PROQUALI)**. Belém: UFPA, 2026. Disponível em: <https://www.progep.ufpa.br/progep/proquali.html>. Acesso em: 28 maio 2026.