

**Capacitação e qualificação na Universidade Federal de Mato Grosso: Projeto Café e Gestão Pública****ANDRE BAPTISTA LEITE**UFMT - Universidade Federal de Mato Grosso  
andre.baptista.leite@gmail.com**ANGELA MARIA TEIXEIRA DE ALMEIDA**UNAERP - Universidade de Ribeirão Preto  
angela.mta@gmail.com**RITA ELIANA MAZARO**UFMT  
ritamaza@uol.com.br**KELLY PELLIZARI**Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais  
kyp1\_pl@hotmail.com



## **CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO: PROJETO CAFÉ & GESTÃO PÚBLICA**

### **Resumo**

O objetivo deste relato t3cnico 3 descrever uma a3o de interven3o criada para a profissionaliza3o do servidor p3blico com vistas 3 necessidade de capacita3o e desenvolvimento de compet3ncias t3cnicas e comportamentais como percep3o de novas tend3ncias de organiza3o do trabalho, estrutura organizacional e aprendizagem corporativa no 3mbito da Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil. A metodologia utilizada na execu3o do projeto Caf3 & Gest3o P3blica foi elaborado com base na experi3ncia profissional e pr3tica do aluno-pesquisador, da intera3o da ger3ncia das unidades de Coordena3o de Desenvolvimento Humano e da Ger3ncia de Capacita3o e Qualifica3o da orienta3o, consultoria e participa3o dos docentes do departamento de Administra3o e de Psicologia da universidade por meio de reuni3es de planejamento per3dicas. Os resultados finais ainda n3o foram conclu3dos, haja vista que o projeto est3 em fase de execu3o, mas j3 se mostra pioneiro no sentido de possibilitar as discuss3es sobre a gest3o p3blica no ambiente universit3rio.

**Palavras-chave:** Capacita3o e desenvolvimento humano. Gest3o P3blica. UFMT.

### **Abstract**

The objective of this technical report is to describe an intervention action created for the professionalization of public servants with a view to the need for training and development of technical and behavioral skills as a perception of new tendencies of work organization, organizational structure and corporate learning within the scope of the University Federal of Mato Grosso - UFMT, Brazil. The methodology used in the implementation of the "Caf3 e Gest3o P3blica", it project was elaborated based on the professional and practical experience of the student-researcher, the interaction of the management of the units of Coordination of Human Development and the Management of Training and Qualification of the orientation, consulting and participation of the professors of the department of Administration and of Psychology of the university by Through periodic planning meetings. The final results have not yet been completed, since the project is in the execution phase, but it is already pioneering in order to enable discussions on public management in the university environment.

**Key-words:** Training and Human Development. Public administration. UFMT.



## 1 Introdução

O objetivo deste relato técnico é descrever uma ação de intervenção criada para a profissionalização do servidor público com vistas à necessidade de capacitação e desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais como percepção de novas tendências de organização do trabalho, estrutura organizacional e aprendizagem corporativa no âmbito da Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT, Brasil. A Gerência de Capacitação e Qualificação - GCQ da UFMT, está ligada em sua estrutura organizacional à Coordenação de Desenvolvimento Humano - CDH e a Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP.

A GCQ é responsável pelo desenvolvimento e melhoria do desempenho profissional dos servidores da UFMT, contribuindo para o desenvolvimento da força de trabalho, como profissional e cidadã e também com atribuições para: capacitar a força de trabalho para o desenvolvimento de ações na gestão pública de forma articulada com a função social da UFMT; conceder progressão por capacitação, progressão por mérito e incentivo à qualificação aos servidores técnicos administrativos em educação; conceder licença capacitação aos servidores; promover as ações de qualidade de vida em parceria com outras unidades administrativas da universidade; intermediar, em conjunto com os órgãos envolvidos, o estágio dos alunos dos cursos técnicos e superiores do Instituto Federal de Educação de Mato Grosso - IFMT e dos alunos de graduação da UFMT e integrar a força de trabalho no serviço público, respeitando as especificidades da Instituição.

As transformações e desafios que ocorrem nos processos de trabalho, como as novas informações que provocam constantes mudanças, têm exigido educação permanente e continuada do corpo técnico-administrativo e docente. Sendo assim, o local de trabalho tornou-se um novo ambiente de aprendizagem, o qual favorece uma troca de experiências que propicia uma melhoria da qualidade na prestação de serviço para toda comunidade. Essa educação é entendida como um conjunto de ações estrategicamente planejadas, com cursos de capacitação, de qualificação e eventos os quais visam desenvolver conhecimentos, habilidades e competências que se encontrem alinhadas com os objetivos estratégicos traçados no Plano de Desenvolvimento Institucional da UFMT.

Para responder ao objetivo proposto, este relato de experiência está estruturado em cinco seções, e evidencia o projeto de intervenção realizado pela área de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Humano no âmbito público da UFMT denominado Café & Gestão Pública, o referencial teórico, a metodologia, os primeiros resultados e considerações finais, haja vista que o projeto está em aplicação e finda em novembro de 2017.

## 2. Referencial Teórico

Diante das profundas e rápidas transformações, que trouxeram maior complexidade nas relações de trabalho, percebeu-se que, para o sucesso das organizações, não basta que os colaboradores detenham conhecimento e habilidades para desenvolver suas atribuições com eficiência. Mostra-se a cada dia mais necessário um colaborador eficaz e que aceite assumir riscos e responsabilidades, contribuindo para o alcance das metas e resultados da organização, seja ela privada ou pública (Oliveira & Medeiros, 2011).

No caso das organizações públicas, “o que se percebe é uma grande dificuldade em se adotar novas técnicas de gestão, que resulta numa defasagem do setor público em relação à evolução do mercado e às mudanças de paradigmas na gestão de seus recursos humanos” (Amorim *et al*, 2004, p.3)”. Nem sempre a decisão de contribuir para uma melhor condição do trabalhador está ao alcance dos gestores de pessoas, por mais aguerridos que sejam. Por vezes, assim como nas organizações privadas, as dificuldades estão presentes “além de suas



fronteiras, dependendo do Governo Federal, em seu emaranhado de leis, decretos, portarias e normas (Amorim *et al*, 2004, p.3)''.

A gestao de pessoas quando alinhada a gestao estrategica organizacional, requer dos gestores de pessoas a capacidade de desenvolver competencias em seu quadro funcional.

As competencias adquiridas pelas pessoas em quaisquer areas de atuacao estao sujeitas a perda da validade em menos tempo. A abundancia de informacoes, a producao cientifica e tecnologica intensa em todas as areas de conhecimento humano e a possibilidade de ampla disseminacao desses conhecimentos, por meio de redes globais de comunicacao, sao pressoes a aprendizagem continua que [...] podem ou nao contribuir com individuos prontos para aprenderem nos mencionados eventos e para transferirem o que aprenderam para o trabalho (para suprir lacunas de desempenho no trabalho e preparar pessoas para novas funcoes'' (Borges-Andrade et al. 2013, pp.466-470).

Dentro da concepcao defendida pelo autor acima, as competencias desenvolvidas nao sao mais estaveis, demandando uma atualizacao constante, com vistas a observar o contexto em que esses profissionais estao inseridos.

O treinamento, Desenvolvimento e educacao – TD&E ''sao acoes organizacionais que utilizam a tecnologia instrucional na promocao do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) para suprir lacunas de desempenho no trabalho e preparar pessoas para novas funcoes'' (Borges-Andrade et al. 2013, p.468). Essas acoes propoe uma nova maneira de aprimorar as competencias dos colaboradores, de modo que eles aperfeicoem suas atividades praticas e se promova conhecimento organizacional.

O TD&E e compreendido como um sistema composto por elementos ou subsistemas que mantem entre si e com o ambiente externo um relacionamento estreito de interdependencia [...]. Os elementos que compoem esse sistema sao: avaliacao de necessidades, Planejamento e sua execucao e avaliacao (Borges-Andrade et al, 2013, p.466).

Pode-se perceber que no TD&E, a educacao e um elemento fundamental, por ser compreendida com ''os processos pelos quais as pessoas adquirem compreensao do mundo, bem como capacidade para lidar com seus problemas'' (Pontual, 1978 apud Borges-Andrade et al. 2013, p. 468). Assim, a educacao, atrelada aos processos de treinamento e desenvolvimento, estao intimamente relacionadas, e sao requeridas quando se identificam lacunas nos processos de aprendizagem e desenvolvimento. O sistema de TD&E e composto por tres elementos:

- 1) A avaliacao de necessidades tem o intuito de aproximar as acoes do sistema de TD&E dos objetivos organizacionais. Cabe a esse elemento fundamentar a compreensao das discrepancias entre os desempenhos reais, manifestados pelos individuos, e os esperados pelas organizacoes. Reconhecer essa discrepancia sistematicamente aumenta a probabilidade de sucesso das acoes desse sistema [...].
- 2) O planejamento e sua execucao significa que acao de TD&E e planejada e executada a partir da definicao dos objetivos e conteudos, da sequencia do ensino e da escolha dos meios e das estrategias instrucionais mais adequados para alcançar os objetivos estipulados [...].
- 3) A avaliacao fornece informacoes ao sistema sobre lacunas na aprendizagem dos individuos e no desempenho dos instrutores; identifica falhas no planejamento de procedimentos instrucionais; indica se as acoes de TD&E foram



positivas para os indivíduos e organizações em termos de aplicabilidade e utilidade e informa o quanto os CHAs aprendidos ou desenvolvidos são aplicados no trabalho ou na vida profissional dos indivíduos e quais aspectos facilitam ou dificultam o processo (Borges-Andrade et al, 2013, pp.470-471).

Esses três elementos compõem o TD&E, e são necessários para o processo de capacitação e qualificação dos colaboradores, de tal forma, que os indivíduos possam transferir seu o conhecimento adquirido para o trabalho, o que nem sempre pode ocorrer.

### 3. Metodologia

O planejamento e a execução do projeto Café & Gestão Pública foi elaborado com base na experiência profissional e prática do aluno-pesquisador, da interação da gerência das unidades de CDH, da GCQ, da orientação, consultoria e participação dos docentes da Faculdade de Administração e do Departamento de Psicologia da UFMT por meio de reuniões de planejamento periódicas. Tais ações coadunaram-se com a participação de outros profissionais convidados para comporem os encontros do projeto Café & Gestão Pública e com a legitimação da Magnífica Reitora. A participação ativa deste grupo de servidores e seus convidados foram necessários para se atingir o “*star-up*” da profissionalização do servidor público.

Ao se observar a metodologia para construção de relatos de experiência descritas por Biancolino et al (2011), utilizou-se do protocolo denominado CIMO (contexto, intervenção, mecanismos adotados e *Obtained Results*). Este protocolo tem por objetivo apresentar relatos técnicos, em que se formalizam os contextos, seguidos de diagnóstico de situação problema, ações de intervenção e análise e resultados obtidos ou ainda esperados.

## 4 Resultados Obtidos e Análise

### 4.1 Caracterização e Diagnóstico da Situação-problema

A Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT é uma instituição de ensino superior pública federal brasileira, criada em 1970 e vinculada ao Ministério da Educação (Brasil). Sua sede encontra-se em Cuiabá, possuindo campi em mais cinco cidades: Barra do Garças, Pontal do Araguaia, Rondonópolis, Sinop e Várzea Grande. É a mais abrangente instituição de ensino superior no Estado, com presença marcante em todas as regiões de Mato Grosso, um território superior a 900 mil quilômetros quadrados. Além dos Campus, a UFMT está presente em 24 polos de educação a distância, tem uma base de pesquisa no Pantanal e fazendas experimentais em Santo Antônio do Leverger (30 Km de Cuiabá) e em Sinop, dois hospitais veterinários e o Hospital Universitário Júlio Müller, 100% Sistema Único de Saúde - SUS.

A UFMT é composta por 29 institutos e faculdades, já formou aproximadamente 56 mil profissionais e tem, hoje, mais de 34 mil alunos em seus 106 cursos de graduação e nos 61 de pós-graduação (mestrado e doutorado). Na pesquisa registrou 442 projetos em 2016 e é responsável pela maior produção científica de Mato Grosso, integrando redes nacionais e internacionais de investigação. No apoio à pesquisa, ao ensino e à extensão, a UFMT possui laboratórios de áreas específicas e de uso coletivo, como o herbário e o biotério; conta com zoológico, ginásio de esportes, parque aquático, museus, teatro, orquestra, coral e com o maior sistema de bibliotecas do Estado, somando mais de 400 mil volumes. Para incentivar o interesse pela ciência, pela docência e pelas ações junto à comunidade, a UFMT ofereceu, em 2016, 1.066 bolsas de graduação, de iniciação científica e de extensão e, para assegurar a





permanência do aluno na Universidade até a conclusão do curso de graduação, ofereceu 4.279 bolsas de assistência estudantil em 2015. Mantém restaurantes universitários nos quatro Câmpus, oferecendo café da manhã, almoço e jantar, servindo aproximadamente 4.500 refeições por dia. Para atender as atividades de ensino, pesquisa e extensão, a UFMT conta com 1.904 docentes e 1.576 técnicos administrativos (UFMT, 2017).

Frente aos desafios e visando contribuir para a consolidação das metas institucionais, na UFMT, por meio da GCQ e seus servidores iniciou as devidas modificações para trabalhar as competências nos cursos de capacitação do Programa Anual de Capacitação dos Servidores da UFMT, conhecido como PACDH (Decreto 5.707/2006).

Deste modo, a GCQ realizou o levantamento de necessidade de capacitação em duas etapas, sendo elas: a) o relatório da demanda de capacitação obtido por meio da avaliação de desempenho dos servidores técnicos-administrativos; b) o levantamento de Necessidade de Capacitação - LNC junto aos gestores acadêmicos e administrativos.

Para construção do PACDH foram encaminhados aos setores administrativos e acadêmicos (Pró- reitorias, Secretarias, Institutos e Faculdades), 50 (cinquenta) processos contendo o levantamento de necessidade de capacitação 2017 – LNC. Após o mapeamento das informações disponibilizadas em todas as instancias da universidade foram elencados as demandas e de capacitação.

Atualmente, a UFMT esta desenvolvendo um processo de Gestão por Competências em âmbito institucional. Neste sentido, o LNC tem incentivado o diálogo entre os gestores e sua equipe técnica, visando contribuir para a consolidação das metas institucionais, a fim de iniciar as devidas modificações para o andamento dos trabalhos da gestão por competências nos cursos de capacitação a serem oferecidos no PACDH da universidade, portanto, existe uma discussão para a elaboração das atividades a serem ofertadas, e que elas sejam construídas de maneira plural junto à comunidade.

Neste sentido, a UFMT inova ao trazer à comunidade universitária uma catalogação de ações de capacitação sugeridas pelos servidores, gestores, docentes e unidades organizacionais por programa de capacitação, priorizando as principais ações que serão levadas em consideração para a execução dos projetos de capacitação, conforme as demandas institucionais.

## **4.2 Intervenções: O Projeto Café e Gestão Pública**

Na tentativa de valorar a capacitação e qualificação dos servidores da UFMT, com o intuito de sua efetiva participação foi proposto o Projeto de Extensão Café & Gestão Pública. Este projeto se propõe a fomentar a reflexão sobre temas emergentes e fundamentais para a profissionalização do servidor público e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento no âmbito da universidade pública contemporânea. Identificou-se a necessidade de se proporcionar encontros que oportunizem aos servidores da UFMT a discussão e a reflexão de assuntos que dialogassem com a Gestão Pública, fomentando uma cultura de debate que possibilite transformar os conhecimentos e experiências dos servidores em novas práticas para a instituição.

O projeto denominado Café & Gestão Pública abrange as áreas de Gestão Pública, Gestão de Pessoas, Qualidade de Vida fora e dentro do trabalho, e envolve as Pró-Reitorias e Direções de Institutos e Faculdades anfitriãs, no sentido de suscitar debates sobre as necessidades levantadas no LNC por meio de encontros nas unidades anfitriãs: Departamento de Administração e o Departamento de Psicologia. Os palestrantes são servidores ou convidados indicados por eles de dentro ou de fora do Estado de Mato Grosso que possam auxiliar nas discussões dos temas propostos. Com programação mensal, o ciclo de debates do Projeto Café e Gestão Pública tem um caráter itinerante, o que permitirá a socialização entre



**VI SINGEP**

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade  
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317-8302

**V ELBE**

Encontro Luso-Brasileiro de Estratégia  
Iberoamerican Meeting on Strategic Management

todas as unidades da Instituição por meio dos seus inscritos. As unidades anfitriãs envolvidas irão oferecer um momento de interação entre os participantes, que pode ocorrer na descontração do café.

Os encontros da primeira edição já estão definidos, foram pré-agendados de acordo com disponibilidade da agenda e local e/ou do departamento anfitrião. Para alcançar os objetivos do Projeto Café e Gestão Pública pretende-se desenvolver atividades tais como: palestras, apresentação de pesquisas relacionadas aos temas, fóruns de discussão presenciais e virtuais, minicursos, cine debates (exibição de filmes com convidados para estimular a discussão), biblioteca virtual etc. Há também a possibilidade de no final do projeto, formaliza-se publicações acadêmicas oriundas das discussões ocorridas.

Público alvo	Servidores, estagiários, terceirizados e alunos.
Modalidade	Presencial
Quantidade de vagas por etapa	150 vagas
Horário	13h às 18h
Início e término	de agosto à novembro de 2017
Carga horária	20 horas divididas em 04 encontros de 05 horas cada
Local	A ser definido pela unidade anfitriã envolvida

Figura 1. Resumo da caracterização do projeto Café e Gestão Pública

Fonte: elaborado pelos autores

Como forma de estratégias instrucional, a primeira etapa do Projeto Café e Gestão Pública aconteceu no dia 08 de agosto de 2017 e contou com a presença da Reitora, de pró-reitores da universidade, gestores da instituição, além da comunidade em geral, conforme figura 2.



Figura 2. Folder/Convite do Primeiro Encontro do Projeto Café e Gestão Pública

Fonte: elaborado pelos autores

As próximas etapas acontecerão nos dias 14 de setembro, com a temática: Liderança no Setor Público, no dia 23 de outubro, a discussão será sobre Competências no Setor Público



e a 3ltima etapa deste ano ser3 realizada no dia 22 de novembro, com a tem3tica Relat3o de Trabalho na iniciativa p3blica.

O projeto ser3 avaliado e monitorado em todas as etapas, durante sua execu3o pelos facilitadores e equipe respons3vel, considerando suas metas e objetivos. Ser3 realizada tamb3m, uma avalia3o de impacto nas unidades envolvidas. A avalia3o ser3 feita atrav3s de formul3rio criado no *Google Forms* disponibilizado aos participantes ap3s a realiza3o do evento. Cabe destacar, que o formato pensado pelo GCQ est3 em constru3o por se tratar de sua primeira edi3o, como destacado acima.

Os temas propostos para as outras etapas da primeira edi3o foram: lideran3a na gest3o, gest3o por compet3ncias no setor p3blico e relat3es de trabalho neste meio; temas estes considerados como emergentes e fundamentais para a profissionaliza3o do servidor p3blico.

Ao final dos encontros promovidos pelo projeto Caf3 e Gest3o P3blica espera-se que os participantes possam transferir o aprendizado para seu trabalho, em seu contexto di3rio, ou seja, o princ3pio das compet3ncias em a3o.

## 5. Considera3es Finais

Ao final deste relato, entende-se que o Projeto Caf3 e Gest3o p3blica configura-se como uma possibilidade de interven3o criada para a profissionaliza3o do servidor p3blico, como forma de entender as demandas por capacita3o e desenvolvimento de compet3ncias t3cnicas e comportamentais, al3m disso, contribuir com a percep3o de novas tend3ncias de organiza3o do trabalho, estrutura organizacional e aprendizagem corporativa no 3mbito da Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT, Brasil.

O projeto Caf3 & Gest3o P3blica vem ao encontro da institui3o universidade que tem por miss3o interna e externa: ser promotora do conhecimento. Mesmo diante das tens3es existentes entre a administra3o e a academia, a 3rea de gest3o de pessoas, mostra-se estrat3gica em tempos de ubiquidade.

O projeto em quest3o se mostra pioneiro no sentido de se discutir a gest3o de recursos humanos como um elemento de inova3o, flexibilidade, criatividade, mudan3a e renova3o garantindo a competitividade no contexto inst3vel (Amorim *et al*, 2004). Por se tratar de uma a3o em desenvolvimento, os resultados do projeto ainda n3o s3o pass3veis de mensura3o, mas podem ser ampliados na medida em que ele seja consolidado na institui3o, al3m de servir como modelo a ser implantado em outros contextos p3blicos.

## Refer3ncias

Amorim, T. N.G. F.; Silva, L. A.; Amorim, A. N. G. F. (2004). A Dif3cil Miss3o de Gerir Pessoas em Organiza3es P3blicas: Imposs3vel?. *SEGET*.

Borges-Andrade, J. E; Zerbini, T., Abbad, G. S., Mour3o., L. (2013). Treinamento, Desenvolvimento e Educa3o: Um modelo para sua gest3o. In: *O trabalho e as Organiza3es: atua3es a partir da psicologia*. (Orgs) Borges, L. O, Mour3o, L. Porto Alegre: Artmed

Oliveira, J. A.; Medeiros, M. P. M. (2011). Gest3o de pessoas no setor p3blico. Florian3polis: Departamento de Ci3ncias da Administra3o / UFSC, CAPES : UAB.





**VI SINGEP**

Simposio Internacional de Gest3o de Projetos, Inova3o e Sustentabilidade  
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317-8302

**V ELBE**

Encontro Luso-Brasileiro de Estrat3gia  
Iberoamerican Meeting on Strategic Management

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DE MATO GROSSO – UFMT (2017).  
Disponível em: < <http://www.ufmt.br/ufmt/site/secao/index/Cuiaba/1> >