

**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 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, Brasil. A metodologia utilizada na 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 Coordenação de Desenvolvimento Humano e da Gerência de Capacitação e Qualificação da orientação, consultoria e participação dos docentes do departamento de Administração e de Psicologia da universidade por meio de reuniões de planejamento periódicas. Os resultados finais ainda não foram concluídos, haja vista que o projeto está em fase de execução, mas já se mostra pioneiro no sentido de possibilitar as discussões sobre a gestão pública no ambiente universitário.

Palavras-chave: Capacitação e desenvolvimento humano. Gestão Pública. 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 “Café e Gestão Pública”, 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 gestão de pessoas quando alinhada a gestão estratégica organizacional, requer dos gestores de pessoas a capacidade de desenvolver competências em seu quadro funcional.

As competências adquiridas pelas pessoas em quaisquer áreas de atuação estão sujeitas à perda da validade em menos tempo. A abundância de informações, a produção científica e tecnológica intensa em todas as áreas de conhecimento humano e a possibilidade de ampla disseminação desses conhecimentos, por meio de redes globais de comunicação, são pressões à aprendizagem contínua que [...] podem ou não contribuir com indivíduos 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 funções” (Borges-Andrade et al. 2013, pp.466-470).

Dentro da concepção defendida pelo autor acima, as competências desenvolvidas não são mais estáveis, demandando uma atualização constante, com vistas a observar o contexto em que esses profissionais estão inseridos.

O treinamento, Desenvolvimento e educação – TD&E “são ações organizacionais que utilizam a tecnologia instrucional na promoção do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) para suprir lacunas de desempenho no trabalho e preparar pessoas para novas funções” (Borges-Andrade et al. 2013, p.468). Essas ações propõe uma nova maneira de aprimorar as competências dos colaboradores, de modo que eles aperfeiçoem suas atividades práticas e se promova conhecimento organizacional.

O TD&E é compreendido como um sistema composto por elementos ou subsistemas que mantém entre si e com o ambiente externo um relacionamento estreito de interdependência [...]. Os elementos que compõem esse sistema são: avaliação de necessidades, Planejamento e sua execução e avaliação (Borges-Andrade et al, 2013, p.466).

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

- 1) A avaliação de necessidades tem o intuito de aproximar as ações do sistema de TD&E dos objetivos organizacionais. Cabe a esse elemento fundamentar a compreensão das discrepâncias entre os desempenhos reais, manifestados pelos indivíduos, e os esperados pelas organizações. Reconhecer essa discrepância sistematicamente aumenta a probabilidade de sucesso das ações desse sistema [...].
- 2) O planejamento e sua execução significa que ação de TD&E é planejada e executada a partir da definição dos objetivos e conteúdos, da sequência do ensino e da escolha dos meios e das estratégias instrucionais mais adequados para alcançar os objetivos estipulados [...].
- 3) A avaliação fornece informações ao sistema sobre lacunas na aprendizagem dos indivíduos e no desempenho dos instrutores; identifica falhas no planejamento de procedimentos instrucionais; indica se as ações 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 última etapa deste ano será realizada no dia 22 de novembro, com a temática Relação de Trabalho na iniciativa pública.

O projeto será avaliado e monitorado em todas as etapas, durante sua execução pelos facilitadores e equipe responsável, considerando suas metas e objetivos. Será realizada também, uma avaliação de impacto nas unidades envolvidas. A avaliação será feita através de formulário criado no *Google Forms* disponibilizado aos participantes após a realização do evento. Cabe destacar, que o formato pensado pelo GCQ está em construção por se tratar de sua primeira edição, como destacado acima.

Os temas propostos para as outras etapas da primeira edição foram: liderança na gestão, gestão por competências no setor público e relações de trabalho neste meio; temas estes considerados como emergentes e fundamentais para a profissionalização do servidor público.

Ao final dos encontros promovidos pelo projeto Café e Gestão Pública espera-se que os participantes possam transferir o aprendizado para seu trabalho, em seu contexto diário, ou seja, o princípio das competências em ação.

5. Considerações Finais

Ao final deste relato, entende-se que o Projeto Café e Gestão pública configura-se como uma possibilidade de intervenção criada para a profissionalização do servidor público, como forma de entender as demandas por capacitação e desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, além disso, contribuir com a percepção de novas tendências de organização do trabalho, estrutura organizacional e aprendizagem corporativa no âmbito da Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT, Brasil.

O projeto Café & Gestão Pública vem ao encontro da instituição universidade que tem por missão interna e externa: ser promotora do conhecimento. Mesmo diante das tensões existentes entre a administração e a academia, a área de gestão de pessoas, mostra-se estratégica em tempos de ubiquidade.

O projeto em questão se mostra pioneiro no sentido de se discutir a gestão de recursos humanos como um elemento de inovação, flexibilidade, criatividade, mudança e renovação garantindo a competitividade no contexto instável (Amorim *et al*, 2004). Por se tratar de uma ação em desenvolvimento, os resultados do projeto ainda não são passíveis de mensuração, mas podem ser ampliados na medida em que ele seja consolidado na instituição, além de servir como modelo a ser implantado em outros contextos públicos.

Referências

Amorin, T. N.G. F.; Silva, L. A.; Amorim, A. N. G. F. (2004). A Difícil Missão de Gerir Pessoas em Organizações Públicas: Impossível?. *SEGET*.

Borges-Andrade, J. E; Zerbini, T., Abbad, G. S., Mourão., L. (2013). Treinamento, Desenvolvimento e Educação: Um modelo para sua gestão. In: *O trabalho e as Organizações: atuações a partir da psicologia*. (Orgs) Borges, L. O, Mourão, L. Porto Alegre: Artmed

Oliveira, J. A.; Medeiros, M. P. M. (2011). Gestão de pessoas no setor público. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC, CAPES : UAB.



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

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