

**PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO  
E DESENVOLVIMENTO**

*Coletânea de trabalhos publicados e  
premiados no II Seminário de Gestão  
Pública da UFRA e na 1ª edição do  
Prêmio Novos Ventos de Gestão Pública*

# **GESTÃO PÚBLICA II**

**Relatos, pesquisas,  
experiências e visão  
de trabalho.**

**PROGEP - UFRA**



**Victor Daniel de Oliveira e Silva**  
**Organizador**

**Gestão Pública II:**  
**relatos, pesquisas,**  
**experiências e visão de**  
**trabalho**

**Edufra**  
**Belém do Pará**  
**2019**

© 2019 Universidade Federal Rural da Amazônia.

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

José Mendonça Bezerra Filho

**MINISTRO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA**

Marcel do Nascimento Botelho

**Reitor**

Janae Gonçalves

**Vice-Reitora**

**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Saulo Wanzeler

**Pró-Reitor**

Victor Oliveira

**Pró-Reitor Adjunto**

**DIVISÃO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

Mário Sérgio Santos Ribeiro

**Gerente**

Luana Costa Viana

**Pedagoga**

Élson Ribamar da Rocha

**Técnico em Tecnologia da Informação**

Ellen Sousa Gomes

**Assistente em Administração**

Ana Cristina Gomes Santos

Eliza Sena Silva

Gerson Diego Pamplona Albuquerque

Ruth Helena Cristo Almeida

**Equipe de Revisão**

Heloisa dos Santos Brasil

**Gerente da Edufra**

Victor Oliveira

**Organização**

Victor Oliveira

**Capa**

Marcelo Pamplona Baccino

**Editoração**

Elisenda Maria de Nazaré Feio Libonati

Emilce Nascimento Pacheco

Heloisa dos Santos Brasil

Jayne Nascimento Silva

Luana Costa Viana

Maurício Dias

Merabe Carvalho Ferreira

Michele Serrão Lima Gomes

Victor Daniel de Oliveira e Silva

**Revisão**



**ENDEREÇO**

Av. Tancredo Neves, 2501  
CEP: 66077-530 - Terra Firme  
e-mail: editora@ufra.edu.br

---

Gestão Pública: um olhar dos servidores / Victor Daniel de Oliveira e Silva, organizador. Belém:  
Edufra, 2019.

172 p.: il.

**ISBN:** 978-85-7295-146-3

1. Gestão Pública. 2. Educação Superior. 3. Universidade Federal Rural da Amazônia  
I. Título.

**CDD – 351**

---

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b>	<b>09</b>
<b>SESSÃO I - Seminário de Gestão Pública</b>	<b>10</b>
<b>OS CAMINHOS DA MERENDA ESCOLAR: análise da logística na cadeia de suprimentos do município de Tomé-Açu.</b>	<b>11</b>
<i>Autores: Adrielle Leticia Sales Gloria; Rose Mara Barbosa Braz; Rafaella Lameira Almeida; Yana Moura de Sousa Fadul</i>	
<b>ANÁLISE DO PROCESSO DE PROGRESSÃO FUNCIONAL PELO PROFISSIONAL DE SECRETARIADO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL UNIVERSITÁRIA</b>	<b>18</b>
<i>Autores: Raul Vitor Oliveira Paes; Lígia Terezinha Lopes Simonian</i>	
<b>ANÁLISE QVT NA GESTÃO DE UMA EMPRESA PRODUTORA DE DENDÊ EM TOMÉ-AÇU/PA</b>	<b>24</b>
<i>Autores: Josué Carvalho; Ticiane Santos; Andreia Dorighetto</i>	
<b>FATORES MOTIVACIONAIS NO SERVIÇO PÚBLICO:</b>	<b>31</b>
um estudo no Departamento Administrativo da Secretaria de Educação do município de Tomé-açu/PA	
<i>Autores: Edivando Souza Clarindo; Beatriz da Silva Soares Santos; Ana Paula de Andrade Sardinha; Rodrigo Fraga Garvão</i>	
<b>GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO:</b>	<b>37</b>
uma análise do Plano de Desenvolvimento - PDU (2017 - 2020) da Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal da UFPA.	
<i>Autores: Vivianne Miranda Maciel da Silva; Arleson Eduardo Monte Palma Lopes</i>	
<b>PRÁTICAS DE GESTÃO AMBIENTAL PÚBLICA REALIZADAS NO MUNICÍPIO DE TOMÉ-AÇU/PA</b>	<b>45</b>
<i>Autores: Adriana do Nascimento Moraes; Camila Trindade Costa; Vanessa Silva Fernandes; Ana Paula de Andrade Sardinha</i>	

<b>POR QUE AINDA SOMOS TÃO POUCAS?</b> Representatividade das mulheres nos cargos de direção nas universidades federais do Norte	50
<i>Autora: Ruth Helena Cristo Almeida</i>	
<b>CADEIA PRODUTIVA DO AÇAÍ E DO CACAU</b>	56
<i>Autor: Marivaldo Palheta</i>	
<b>PERSPECTIVAS DE GOVERNANÇA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ:</b> um estudo de caso a partir dos princípios do referencial básico de governança do Tribunal de Contas da União.	60
<i>Autores: Melina Medeiros dos Reis Ferreira; Priscila Eny Souza Oliveira; Raul Vitor Oliveira Paes</i>	
<b>PANORAMA DA ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DE SECRETARIADO EXECUTIVO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ</b>	66
<i>Autores: Raul Vitor Oliveira Paes; Mariana Antunes Oliveira; Jorge Fernando Negrão de Lemos; Mônica de Souza Figueired</i>	
<b>INCLUSÃO DE ALUNOS COM SÍNDROME DE DOWN EM TURMAS REGULARES DO ENSINO FUNDAMENTAL</b>	73
<i>Autora: Irisneia Brito Silva, Denise dos Santos Aires, Ivete Brito e Brito</i>	
<b>QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:</b> um estudo sobre a percepção dos servidores tecnicos administrativos de uma instituição de ensino superior segundo modelo de Walton	80
<i>Autora: Ângela Aline Gonçalves Coelho; Ana Paula de Andrade Sardinha; Wilnália Souza Garcia; Ailton Souza Corecha</i>	

<b>SESSÃO II – Prêmio Novos Ventos</b>	<b>87</b>
<b>BIBLIOBREAK</b>	<b>88</b>
<i>Merabe Carvalho Ferreira da Gama</i>	
<b>FEIRAS INSTITUCIONAIS DA AGRICULTURA FAMILIAR E DA REFORMA AGRÁRIA</b>	<b>96</b>
<i>Leandro Frederico Ferraz Meyer; Wilza da Silveira Pinto</i>	
<b>ELABORAÇÃO DO LAUDO AMBIENTAL DA UFRA - LAA</b>	<b>101</b>
<i>Anderson dos Santos Vieira</i>	
<b>ORGANIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO: elaboração de Procedimentos Operacionais Padrão e site da PROGEP</b>	<b>107</b>
<i>Thiago Neves Miranda</i>	
<b>PADRONIZAÇÃO DE PROCEDIMENTOS, COMUNICAÇÃO E TRANSPARÊNCIA COMO FORMA DE GESTÃO DE QUALIDADE: o caso do Programa de Educação Tutorial (PET) da UFRA</b>	<b>110</b>
<i>Nayara Mastub Souza</i>	
<b>APLICATIVO MINHA BIBLIOTECA</b>	<b>113</b>
<i>Thiago Fernandes</i>	
<b>TRANSPARÊNCIA PÚBLICA: produção científica e organização do trabalho</b>	<b>117</b>
<i>Waldjânio de Oliveira Melo</i>	
<b>CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES: uma proposta de socialização e construção de conhecimentos</b>	<b>119</b>
<i>Luma Barbalho Pontes</i>	
<b>BETA CONSULTORIA JÚNIOR</b>	<b>121</b>
<i>João Paulo Borges de Loureiro</i>	
<b>NÚCLEO DE EDUCAÇÃO E DIVERSIDADE NA AMAZÔNIA - NEDAM</b>	<b>125</b>
<i>Tatiana do Socorro Corrêa Pacheco</i>	

<b>CLÍNICA TECNOLÓGICA PET AGRONOMIA</b>	<b>128</b>
<i>Rafael Gomes Viana</i>	
<b>GESTÃO E GOVERNANÇA DOS COMMOM POOL RESOURCE</b>	<b>133</b>
<i>Ynis Cristine</i>	
<b>GEAYM – Gestão de Stress e Ansiedade com Yoga e Meditação</b>	<b>136</b>
<i>Drausio Honorio Morais; Cláudia Nunes Camilo</i>	
<b>ARBORIZAÇÃO DA UFRA: Campus Capitão Poço</b>	<b>140</b>
<i>Ana Paula Donicht Fernandes; Cassio Rafael Costa dos Santos</i>	
<b>YOGA PARA FACILITAR PRÁTICAS LABORAIS</b>	<b>143</b>
<i>Marcelo Pamplona Baccino</i>	
<b>PROGRAMA ENTRELAÇO: Intervenções Assistidas por Animais para Pessoas em Condição de Deficiência</b>	<b>150</b>
<i>Fernanda Martins Hatano; Hilda Rosa Moraes Freitas Rosário</i>	
<b>Sistema de Gestão de Transporte e Gestão de Biblioteca</b>	<b>156</b>
<i>Anderson Francisco de Souza Almeida</i>	
<b>COMITÊ DE TRABALHO DAS ESCOLAS DE GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ – COTEGEP</b>	<b>157</b>
<i>Vera Ruth de Carvalho Fidalgo</i>	
<b>GESTÃO DE PESSOAS NA ESCOLA DE GOVERNANÇA PÚBLICA DO ESTADO DO PARÁ</b>	<b>162</b>
<i>Vera Ruth de Carvalho Fidalgo</i>	
<b>SESSÃO III – Lista dos Premiados</b>	<b>172</b>

## Apresentação

Este livro, na forma de coletânea, se constituiu em um processo mais amplo de reflexão sobre a gestão pública dentro da Universidade. Aqui, partimos para uma importante reflexão, a partir do processo de sistematizar experiências, relatos de experiência, e pesquisas, sobre a Universidade Pública e sua relação com as pessoas e as ciências.

Em especial, o capítulo 1, a partir da coletânea dos trabalhos apresentados no II Seminário de Gestão Pública, diferencia-se dos trabalhos submetidos para a primeira edição. As experiências destacadas para este livro reforçam a identidade e missão da UFRA, como os resultados dos trabalhos “**OS CAMINHOS DA MERENDA ESCOLAR: análise da logística na cadeia de suprimentos do município de Tomé-Açu**” e “**ANÁLISE QVT NA GESTÃO DE UMA EMPRESA PRODUTORA DE DENDÊ EM TOMÉ-AÇU/PA**”, e que também agregam valor a gestores e equipes de trabalho quando promovem a discussão de temas relacionados ao dia-a-dia do trabalho, tais como: **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO** e **GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO**.

Nesse sentido, servidores e pesquisadores cumprem a função de embasar inúmeras discussões que vêm sendo travadas pelas Instituições Públicas sobre qualidade de vida, inclusão, garantia de direitos, melhoria de procedimentos, dentre outros.

O capítulo II, enquanto coletânea das experiências de trabalho indicada para premiação, é um momento riquíssimo de se perceber a quantidade e a qualidade de ações planejadas, organizadas e realizadas por servidores públicos. Em tempos que algumas práticas do serviço público não são bem vistas, reforça-se aqui que alguns dos relatos foram concebidos em meio a falta de recursos financeiros e estruturais, mas que não impediram os proponentes de seguir em frente.

Mais do que isso, o reconhecimento dos beneficiários e usuários faz com que reforcemos a necessidade de fortalecer ações que agregam inúmeros valores a vida laboral dos servidores públicos e a própria Universidade Pública.

*Victor Oliveira*

*Pró-reitor Adjunto de Gestão de Pessoas da UFRA*

*Administrador*

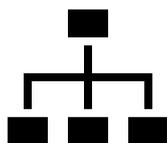
*Mestre em Administração (UDELMAR-CHILE)*

*Mestre em Ensino (PPGCIMES-UFPA)*

# Sessão I:

Seminário de Gestão Pública





## OS CAMINHOS DA MERENDA ESCOLAR: análise da logística na cadeia de suprimentos do município de Tomé-Açu

Adrielle Leticia Sales Glória

Rose Mara Barbosa Barbosa Braz

Rafaella Lameira Almeida

Yana Moura de Sousa Fadul

**Resumo:** O objetivo deste estudo é analisar o funcionamento e a eficiência do sistema de distribuição, e gestão da alimentação escolar no departamento de compras e em duas escolas públicas do ensino fundamental menor do município de Tomé-Açu, no Estado do Pará. Metodologicamente este estudo constitui-se de um estudo de caso, realizado em função da obtenção de dados, que posteriormente estarão sendo utilizados para a comparação com os coletados em revistas e periódicos qualificados também relacionadas ao assunto. A partir do estudo realizado e das necessidades encontradas, propõe-se possíveis mudanças organizacionais, como a criação de um setor específico para a gestão dos alimentos nas escolas; a implantação de registros para monitoração da utilização dos materiais; e a disponibilização de maior oferta de veículos para o processo da distribuição da merenda escolar. Tais propostas contribuirão para obtenção de maior eficiência e qualidade no processo logístico dos materiais da merenda escolar.

**Palavras-chave:** Gestão pública. Mecanismo de controle e monitoramento. Alimentação escolar. Controle de estoque.

### 1 INTRODUÇÃO

A alimentação escolar é de suma importância para o processo cognitivo de aprendizagem. Portanto, o governo investe em programas como o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), com o objetivo de melhorar a alimentação das crianças e contribuir para um melhor índice de aprendizagem (FNDE, 2017).

No entanto, para que haja uma eficiente execução desse programa, são necessários diversos processos que garantam o alcance dos objetivos do programa de alimentação escolar. Uma das principais ferramentas é a logística, que garante o contínuo abastecimento da merenda escolar às escolas públicas,

levando em consideração sua função de planejar e coordenar as ações necessárias para o abastecimento dos materiais, no tempo e quantidades adequadas (LIMA FILHO E ALVES, 2017).

O objetivo deste estudo é analisar o funcionamento e a eficácia do sistema de distribuição e gestão da alimentação escolar em duas escolas públicas e no departamento de compras do município de Tomé-Açu, no Estado do Pará. Através de levantamento de dados, buscou-se identificar quais etapas do processo poderiam ser aprimoradas, com base nas teorias existentes a respeito.

A metodologia do artigo é constituída por um estudo de caso, a obtenção dos dados se deu por meio de entrevistas semiestruturadas, a fim de colher informações mais precisas acerca da rotina logística das escolas e do departamento de compras.

## **2 METODOLOGIA**

O artigo constitui-se metodologicamente de um estudo de caso em duas escolas e no departamento de compras da rede municipal, com o objetivo de obter informações sobre o funcionamento da logística do caminho das merendas escolares. A pesquisa caracteriza-se como de natureza exploratória, que segundo Severino (2007) busca levantar informações sobre o campo de trabalho escolhido, bem como de natureza explicativa, que de acordo com Andrade (2010) tem o objetivo de analisar as informações para o aprofundamento da pesquisa. Trate-se também de uma pesquisa-ação, que além de buscar compreender a situação, visa intervir através de sugestões que levem ao aprimoramento dos processos (SEVERINO, 2007).

Para o levantamento de dados, a ferramenta utilizada na pesquisa foi a entrevista semiestruturada, que, segundo Andrade (2010), baseia-se em uma conversa informal alimentada por perguntas abertas pré-estabelecidas por roteiro de entrevista, com inclusão de perguntas quando necessário, a fim de colher informações mais precisas acerca do cotidiano desta logística. Conta também com uma base bibliográfica para sua composição, fundamentos em dados coletados de revistas e periódicos qualificados relacionados ao assunto, na base do Centro de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES

e órgãos oficiais do governo, como por exemplo o Fundo Nacional de Desenvolvimento Escolar (FNDE), (MARCONI; LAKATOS, 2017).

### **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

O estudo foi realizado em duas escolas públicas de ensino fundamental menor e no departamento de compras da Prefeitura Municipal de Tomé-Açu. A escola 1 conta com 247 alunos e 24 funcionários, nos períodos matutino e vespertino, exercendo suas atividades desde março de 1987. A escola 2 teve sua fundação em março 1983, contando com 240 alunos e com 21 funcionários, e opera nos turnos matutino e vespertino.

No âmbito da pesquisa realizada, através da análise do funcionamento do sistema de distribuição e gestão da alimentação escolar e da correlação com as teorias expostas no artigo, especificamente sobre o modelo dos 9 princípios básicos de Santos (2015), foi constatado que ambas as escolas possuem características bem similares no controle do estoque, de modo que todos os materiais da merenda escolar são devidamente armazenados de acordo com as quantidades adequadas para um período de tempo determinado, o qual condiz com a data do reabastecimento.

Pôde-se analisar, no caso, que não houve, por parte dos gestores das escolas, a definição de uma pessoa responsável pelo processo de aquisição do material da merenda escolar, mas que tal função fica sob a responsabilidade da própria direção da escola, assim como também a de receber, armazenar, conservar os produtos e as demais atribuições envolvidas no processo. Para o recebimento do material entregue pelos fornecedores, cada gestor escolar recebe do setor de compras um relatório com todos os suprimentos que deverão ser entregues. Caso determinado alimento venha danificado, vencido ou não atender aos critérios estabelecidos no pedido, em até 24h os responsáveis pelo fornecimento providenciam a troca do material.

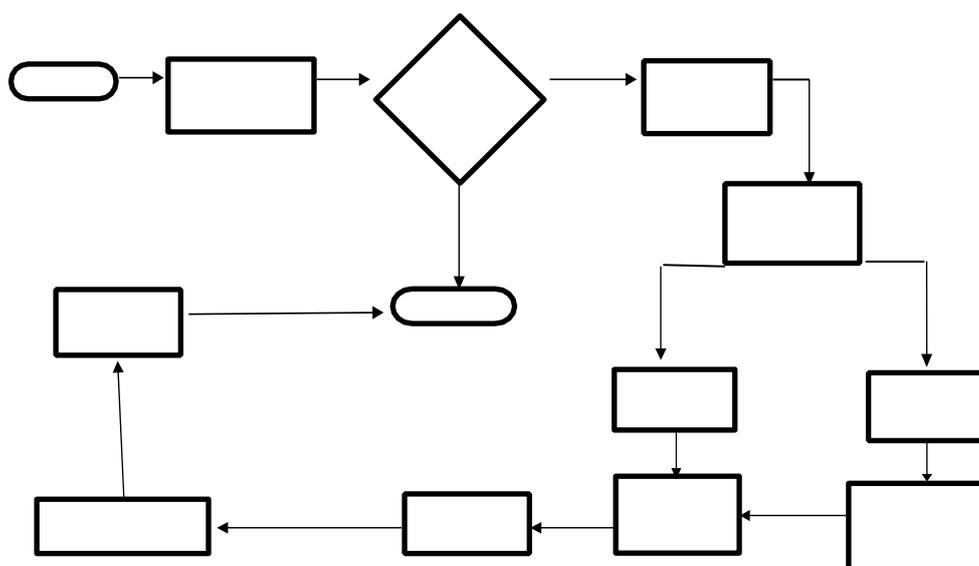
Outro fator observado na pesquisa, é que o controle do estoque não ocorre da maneira mais adequada, pois não há, por parte das escolas, uma avaliação ou registro detalhado quanto à quantidade, qualidade, movimentação, saldos ou déficit desse material, assim também como o setor de compras do município não exige dessas escolas tais registro. É percebido na fala dos

gestores das escolas que há uma preocupação em relação a uma armazenagem devidamente correta, para o fornecimento de uma merenda de qualidade, sem que ela esteja com indícios de deterioração. O coordenador responsável pela distribuição da merenda escolar relata que:

- Existem muitas dificuldades na entrega da alimentação escolar, principalmente no inverno, causando maiores custos e exigindo mais tempo para a entrega, quando as vezes o pessoal da distribuição chega à meia-noite em suas casas e precisam acordar cedo novamente para continuar os processos de entrega. (Trecho de entrevista cedida pelo coordenador do departamento de compras, em: 30/05/2018).

Em relação ao processo de distribuição, imprescindível na execução da logística, notou-se uma insuficiência na oferta de transportes responsáveis pela distribuição da alimentação escolar, pois somente um veículo realiza a entrega dos materiais para todo o município. Essa circunstância, somada às péssimas condições das vias de acesso às escolas dos interiores e a enorme dispersão geográfica do município, trazem ao processo de distribuição maiores dificuldades, como a pontualidade das entregas. De acordo com os dados coletados na entrevista, segue na figura 1, como ocorre o funcionamento dos processos da merenda escolar.

Figura 1 – Fluxograma dos caminhos da merenda escolar



Fonte: Acervo das autoras (2018)

#### 4 CONCLUSÕES

Levando em consideração a importância da logística no processo de distribuição da alimentação das crianças no âmbito escolar, buscou-se neste estudo analisar o funcionamento do sistema de distribuição e gestão da alimentação escolar em duas escolas públicas e no departamento de compras do município de Tomé-Açu, e através da pesquisa identificar quais etapas do processo poderiam ser aprimoradas, com base nas teorias existentes.

Mediante as informações obtidas nas entrevistas, foram evidenciados alguns problemas, como a inexistência, em ambas as escolas, de um setor específico para receber, armazenar, conservar e demais atribuições envolvidas no processo que se refere à merenda escolar. Tais funções ficam sob a responsabilidade da própria direção da escola. Para a obtenção de melhor controle sobre tais processos, propõe-se a criação de um setor específico, com pessoas devidamente capacitadas, aptas para realizar um controle mais eficiente dos materiais.

Constatou-se na pesquisa a necessidade de maior investimento na oferta de meios ou programas que monitorem a correta utilização da merenda escolar, pois não havia por parte das escolas uma avaliação ou registro detalhado quanto à quantidade, qualidade, movimentação, saldos ou déficits do material, assim

também como o setor de compras não exigia dessas escolas tais registros. O investimento em meios e programas de monitoramento, como a implementação de registros, visam à garantia de um alto nível de coordenação e controle no manuseio dos materiais da merenda escolar, compreendendo desde o recebimento até a etapa de utilização desses materiais.

Na pesquisa realizada, outro fator importante a ressaltar foi a insuficiência logística no oferecimento de transportes para a distribuição da merenda escolar no município, de modo que as péssimas condições das vias de acesso às escolas dos interiores e a enorme dispersão geográfica do município trazem ao processo de distribuição maiores dificuldades. Visto isso, surge a necessidade da disponibilização de maior oferta de veículos para a realização deste processo, objetivando acelerar o fluxo dos materiais até às escolas do município, garantindo que a alimentação escolar chegue ao seu destino com os devidos padrões de qualidade e no momento exato.

Pelos dados colhidos, foi possível atingir o objetivo desta pesquisa, de modo que as propostas abordadas neste estudo se reflitam no alcance de melhorias em todo o ciclo da gestão logística da distribuição e gestão da merenda escolar, garantindo o contínuo abastecimento dos materiais necessários para o atendimento das necessidades dos alunos e o acesso à alimentação de qualidade.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

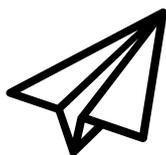
LIMA FILHO, G. D. de; ALVES, G. B. Avaliação da aplicação da logística como instrumento na gestão da saúde pública no município de Sumé-PB. **Revista Científica Semana Acadêmica**: Fortaleza, 2015. Disponível em: <<https://semanaacademica.org.br/artigo/avaliacao-da-aplicacao-da-logistica-como-instrumento-na-gestao-de-saude-publica-no-municipio>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO. **Sobre PNAE**. Disponível em: <<http://www.fnnde.gov.br/programas/pnae?view=default>> Acesso em: 16 de jun. 2018.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2017.

SANTOS, C. S. **Introdução à Gestão Pública**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.



# ANÁLISE DO PROCESSO DE PROGRESSÃO FUNCIONAL PELO PROFISSIONAL DE SECRETARIADO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL UNIVERSITÁRIA

Raul Vitor Oliveira Paes

Lígia Terezinha Lopes Simonian

**Resumo:** Neste artigo, tem-se como objetivo geral para a pesquisa o de investigar etapas que compõem o processo de progressão funcional docente, pela visão do profissional de secretariado. Desdobrou-se o mesmo nos seguintes objetivos específicos: a) Mapear o processo de progressão funcional docente, pela visão do profissional de secretariado e b) Propor melhoria para o processo em análise. A abordagem teórica consistiu nos tópicos de gestão de processos e mapeamento de processos, com enfoque para as IFE e atuação do profissional de secretariado na gestão de processos. A pesquisa teve teor exploratório e descritivo, com técnicas de coleta de entrevista estruturada, além das técnicas combinadas de análise de conteúdo e triangulação de dados; e fora realizada na UFPA. Os resultados apontam para a compreensão possível do assunto via mapeamento de processos de maneira setorizada.

**Palavras-chave:** Processos. Progressão. Secretariado. Universidade.

## 1 INTRODUÇÃO

A gestão pública brasileira tem passado por diversas transformações em suas estruturas e processos, com o propósito de auxiliar na otimização da prestação de serviços públicos com mais qualidade e efetividade. Dentre as organizações públicas que merecem destaque em relação às transformações, as universidades públicas federais são objetos de alguns estudos (FRANCISCO et al., 2012; GARCIA; FARIAS FILHO; GARCIA HERREROS, 2013). Isso ocorre devido à valorização político-financeira que elas têm recebido nos últimos anos, bem como pelas pressões normativas para adoção de tecnologias de gestão e planejamento.

Instrumentos como o Plano de Carreira auxiliam a compreender a necessidade de ajuste das competências e relacionar com os cargos existentes e, assim, podem auxiliar na descrição de processos. No Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação (PCCTAE), tem-se o cargo

de secretário executivo, que tem um papel efetivo de assessoria, gestão interna e consultoria junto aos centros decisórios e de liderança (LEAL; DALMAU, 2014). Essa questão exige atenção, transparência e organização em seus processos e métodos.

A gestão pública brasileira é marcada por uma série de complexidades, que perpassam por todos os desafios e oportunidades referentes às práticas e problemas de gestão. Assim, a gestão universitária acompanha e possui tais problemáticas, e muito se discute sobre tecnologias e ferramentas que possam acompanhar as demandas para entrega de produtos e serviços aos usuários. Então, essa se transforma na razão principal do presente estudo.

Assim, questiona-se: quais as etapas que compõem o processo de progressão funcional docente, pela visão do profissional de secretariado? Para se chegar à resposta foram definidos o seguinte objetivo geral: investigar etapas que compõem o processo de progressão funcional docente, pela visão do profissional de secretariado, desdobrado nos seguintes objetivos específicos: a) Mapear o processo de progressão funcional docente, pela visão do profissional de secretariado e b) Propor melhoria para o processo em análise.

## **2 METODOLOGIA**

Como a pesquisa ocorreu em um contexto específico, a natureza é aplicada. Para Roesch (1999), a pesquisa aplicada tem o intento de produção de soluções potenciais para aplicação em problemas humanos. Como se depreende de Yin (2015), a abordagem foi qualitativa, também sendo classificada com um estudo de caso.

No tocante aos objetivos, a pesquisa é descritiva, pois descreve as características de determinada população e fenômeno, sendo a população composta por servidores investidos na função de secretário executivo e interação com o mapeamento de processos, e exploratória.

Quanto aos procedimentos de coleta de dados, foi aplicada entrevista estruturada (questionário) acerca do processo de progressão funcional a uma secretária executiva de cargo e responsável pelo setor da Secretaria Executiva de um Núcleo do Campus Universitário de Belém, em setembro de 2017, com atualização de dados em março de 2018. A profissional possui formação superior

em Secretariado Executivo, de acordo com a resposta no questionário. Também, foram consultadas as resoluções acerca do assunto nas páginas eletrônicas oficiais da Universidade.

As técnicas de análise de dados foram a análise de conteúdo e a triangulação. Na análise de conteúdo, foram definidas as seguintes categorias de análise: **Mapeamento do Processo e Melhoria do Processo**.

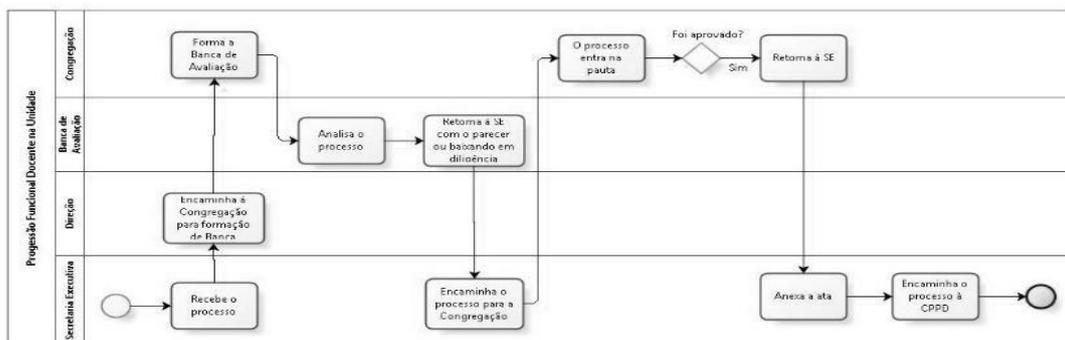
No mapeamento do processo, a abordagem usada foi de baixo para cima (*bottom-up*) (MÜCKENBERGER et al., 2013). Após o tratamento por meio da descrição, as atividades foram agrupadas e transformadas em mapas de processo com o software freeware *Bizagi Process Modeler*®.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O processo de progressão funcional docente mapeado foi com base em dados do questionário aplicado. Foi possível perceber as relações diversas que compõem o processo após a tabulação dos dados e a representação dos mesmos por meio de mapas de processo com a metodologia *TO BE* (SGANDERLA, 2012). Também, fez-se a divisão do processo de progressão funcional em dois momentos.

O primeiro momento aponta para o processo ocorrer internamente no Núcleo. As etapas principais são a recebimento da demanda pela Secretaria, encaminhamento à Congregação para formação de banca, análise de processo pela banca, retorno à Congregação para aprovação ou não do parecer da banca, anexação da ata à documentação e encaminhamento do processo à Comissão Permanente de Pessoal Docente, para supervisão. A Figura 1 representa a descrição do processo de progressão funcional docente ocorrente no Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (NAEA):

Figura 1 – Processo Progressão Funcional Docente no NAEA

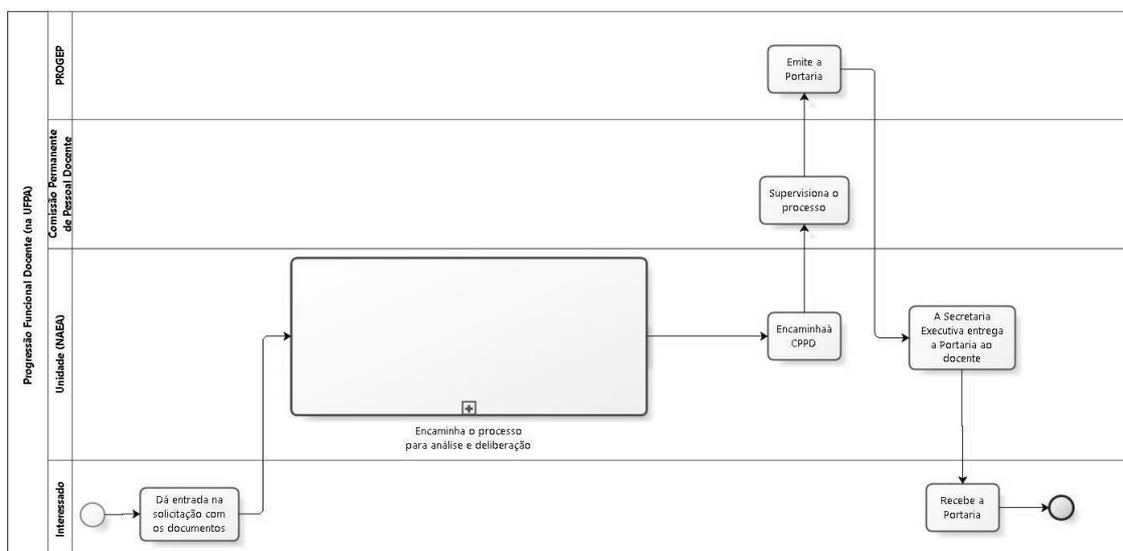


Fonte: Acervo dos autores.

É possível perceber o detalhamento das ações e os responsáveis necessários em cada parte do processo na descrição pela Secretaria. Rodrigues et al. (2016) ponderam que um entendimento bom da área em que o profissional de secretariado atua é essencial para que o mesmo tenha uma visão por processos no setor e na organização. Além do mais, também é possível inferir que a abordagem da descrição por processos com enfoque em setores permite uma compreensão maior do processo. Assim, é melhor representá-lo.

No segundo momento do processo, tem-se a representação do processo quando ele está fora do Núcleo, já perpassando pelos trâmites superiores, como os órgãos de Comissão Permanente de Pessoal Docente e Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP). A Figura 2 representa o mapa do processo pela Universidade:

Figura 2 – Processo Progressão Funcional Docente na UFPA



Fonte: Acervo dos autores.

Neste ponto, importa ressaltar que o primeiro diagrama do processo no contexto da Unidade reflete uma aderência melhor transformando-se em um subprocesso de um processo mais abrangente pela Universidade. Esse subprocesso está localizado na raia “Unidade (NAEA)”. A etapa foi identificada como “Encaminha o processo para análise e deliberação”, com o objetivo de organização melhor do processo e visualização clara dos demais responsáveis pelo mesmo, na Universidade.

#### 4 CONCLUSÕES

De modo sintetizado, os resultados apontam para a possibilidade da compreensão da dinâmica organizacional do assunto via mapeamento de processos, a partir das descrições apontadas pela profissional de secretariado. E por ter-se em vista que, tanto a atuação secretarial quanto a visão por processos, necessitam de visão sistêmica para reflexões no campo profissional, quanto para o atingimento de objetivos organizacionais e de carreira<sup>1</sup>.

#### REFERÊNCIAS

FRANCISCO, T. H. A.; NAKAYAMA, M. K.; RAMOS, A. M; OLIVEIRA, P. C. A contribuição do PDI nas atividades de planejamento e gestão das instituições de educação superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, Florianópolis, p. 81-107, dez. 2012. ISSN 1983-4535. Disponível em: <https://goo.gl/zo2FAM>. Acesso em: 18 fev. 2017. doi: <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2012v5n3p81>.

GARCIA, R. G.; FARIAS FILHO, M. C.; GARCIA HERREROS, M. M. A. A institucionalização do planejamento na gestão universitária. **Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL**, Florianópolis, p. 252-268, set. 2013. ISSN 1983-4535. Disponível em: <https://goo.gl/SrxFPw>. Acesso em: 04 nov. 2017.

---

<sup>1</sup> Os autores agradecem ao Núcleo de Altos Estudos Amazônicos e à Escola de Música da Universidade Federal do Pará pela disponibilização de tempo para a pesquisa e a produção deste trabalho, bem como à entrevistada que aceitou fazer parte da pesquisa.

LEAL, F. G.; DALMAU, M. B. L. Análise das competências secretariais requeridas pela Universidade Federal de Santa Catarina em comparação ao perfil profissiográfico do secretário executivo. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S.l.], v. 5, n. 3, p. 143-174, dez. 2014. ISSN 2178-9010. Disponível em: <https://goo.gl/aio5UH>. Acesso em: 11 out. 2015.

MÜCKENBERGER, E. et al. Gestão de processos aplicada à realização de convênios internacionais bilaterais em uma instituição de ensino superior pública brasileira. **Produção**, São Paulo, v. 23, n. 3, p. 637-651, set. 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/phjav1>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

RODRIGUES, L. M. A.; FOLONI, S.; LEAL, F. G.; MARTINS, C. B. A atuação do profissional de secretariado executivo na gestão de processos. **Diálogos Interdisciplinares**, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 65-80, mai. 2016. ISSN 2317-3793. Disponível em: <https://goo.gl/J1n7oL>. Acesso em: 10 fev. 2017.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SGANDERLA, K. **Um BPMN para cada propósito de modelagem de processos**. 2012. Disponível em: <<http://blog.iprocess.com.br/2012/04/>>. Acesso em: 5 nov. 2017.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos [recurso eletrônico]. (Tradução: Christian Mateus Herrera). 5. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.



# ANÁLISE QVT NA GESTÃO DE UMA EMPRESA PRODUTORA DE DENDÊ EM TOMÉ-AÇU/PA

Josué Carvalho

Ticiane Santos

Andreia Dorighetto

**Resumo:** O que mais chama atenção e interesse por parte das pessoas para se trabalhar em uma determinada empresa é a qualidade de vida no trabalho. Tendo em vista essas informações, este artigo tem como objetivo apresentar o perfil de gestão de uma empresa produtora de Dendê em Tomé-Açu/PA. Trata-se de uma abordagem quali-quantitativa, de caráter descritivo e de campo, através da aplicação de um questionário, em escala *Likert* (1932) de cinco pontos, aplicada na área administrativa da empresa. Os resultados indicam que grande parte dos gestores é do sexo feminino, estão na faixa de 31 a 40 anos, possuem pós-graduação completa e estão satisfeitos com a autonomia, a exposição de ideias, treinamento, entre outras. No entanto, um índice elevado de colaboradores declarou que suas atividades são estressantes e muitos se mantiveram neutros em questões como remuneração e valorização dos mesmos na visão da empresa.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Gestão de pessoas. Bioenergia.

## 1 INTRODUÇÃO

Qualidade de vida é um tema muito abordado atualmente, principalmente no que se refere ao ambiente de trabalho, não basta apenas ter um bom cargo, ou uma boa remuneração, o trabalhador necessita de algo mais. E é aí que encontramos o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (MALINI *et al.* 2010).

A época atual é marcada pela hipercompetitividade, onde a qualidade não é mais um diferencial no mercado, e sim um requisito mínimo para se manter competitivo em meio a tanta concorrência, um dos métodos para garantir a qualidade é investir em capital humano dando mais ênfase na QVT. É de fácil entendimento que uma pessoa feliz produz muito mais e com melhor qualidade, e que pessoas com altos empenhos procuram as organizações que melhor as oferecem tais oportunidades.

Portanto, este trabalho foi estruturado através de uma pesquisa utilizando questionário com cinco pontos (discordo, discordo totalmente, neutro, concordo e concordo totalmente) e foi aplicado no setor administrativo de uma organização rural do setor de plantio de dendê no município de Tomé-Açu/PA. Assim sendo, o objetivo desse artigo consiste em analisar o perfil de gestão dessa organização em relação a qualidade de vida no trabalho.

## **2 METODOLOGIA**

A presente pesquisa foi realizada dentro da área administrativa da empresa, sendo a mesma dividida nos seguintes setores: Agrícola; Administrativo; Saúde, Meio ambiente e segurança (SMS); Sistemas e equipamentos (Biosalc.); Sistema de Informação Geográfica (SIG); Nutrição de plantas e Agricultura familiar. Dentro de todos os setores se chegou a um total de 102 funcionários, dos quais 21 fazem parte do corpo administrativo, sendo assim nossa amostra se configurou em 17 questionários devolvidos respondidos corretamente, sendo que cada questionário contém 6 questões de caráter social e 18 com o objetivo de mapear o perfil de gestão baseadas escala de *Likert* (1932), (discordo totalmente, discordo, neutro, concordo, concordo totalmente).

A tabulação de dados foi realizada na data de 10 de junho de 2014 e para que os dados fossem tabulados, utilizou-se o software Microsoft Excel versão 2010.

## **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Em 2009, instalou-se em Tomé-Açu para a produção de biodiesel. O polo de Tomé-Açu, conta atualmente com 102 colaboradores, dos quais 17 fazem parte da gestão administrativa,

Quanto ao gênero a gestão da empresa é composta em sua maior parte por gestores do sexo feminino (53%).

Quanto à faixa etária, a pesquisa revelou que a grande maioria tem idade entre 31 a 40 anos (70,59%), formado assim por uma gestão considerada madura, de outro lado a menor frequência (5,88%) se concentrou em duas faixas: de 18 a 25 e 41 a 45

Quanto ao nível de escolaridade, observou-se que boa parte dos gestores possui a pós-graduação completa (41,18%), de outra maneira a menor frequência entre os dados se encontra em gestores com pós-graduação incompleta (5,88%).

Observou-se que a maior parte dos gestores entrevistados está na empresa de 1 a 2 anos (64,70%) O resultado total obtido foi de 94,12% devido uma pessoa não ter respondido a devida questão.

Com relação à naturalidade, constatou-se que 8 pessoas (47,5%) dos gestores são originalmente de outro município do Pará sendo: 3 pessoas da capital do estado Belém, 1 de São Domingos do Capim, 1 de Bragança, 1 de Castanhal e 2 pessoas responderam apenas que são de outro município do Pará, porém não especificaram de qual. Em contraste o número de pessoas que representa os gestores naturais de Tomé-Açu é 5 (29,41%). Complementando os dados notou-se que a população de outros municípios de outros estados da UF (23,52%) são assim classificados como: 1 de Florestal-MG, 1 de Viçosa-MG, outras 2 pessoas especificaram apenas os respectivos estados Minas Gerais e Piauí.

De acordo com as questões de caráter de gestão: observou-se que grande parte dos colaboradores (58,82%) concorda que a empresa oferece autonomia, de outro modo a frequência de discordo totalmente foi a menor (5,88%), mostrando assim a ou grau de satisfação dos gestores diante da autonomia a eles oferecida pela empresa.

Quanto à oportunidade de expor ideias verificou-se que a grande maioria (70,58%) concordou com tal fato, ficando apenas uma pequena parcela discordante de tal afirmação (17,64%).

Sobre o tema normas trabalhistas é possível notar que boa parte dos gestores concorda (58,82%) que a empresa cumpre no que diz respeito às mesmas, houve uma pequena discordância (11,76%), mas pode se notar um médio grau de neutralidade (23,52%).

Quanto a notar a preocupação da empresa com relação à segurança e qualidade de vida de seus funcionários, notou-se que uma parte bem significativa concordou (58,82%) com tal afirmação, ou concordou totalmente (23,52%), ficando a discordância com o menor valor (17,64%). Na visão dos gestores pode-

se notar a preocupação da empresa em relação à segurança e qualidade de vida.

Os dados sobre respeito à privacidade demonstram que a maior parcela dos gestores concorda (64,70%) que na referida empresa existe respeito aos seus direitos privativos, por outro lado a discordância e a neutralidade permaneceram com valores semelhantes (17,65%).

Com relação a considerar a remuneração justa e adequada observou-se que os gestores que concordaram formularam uma parcela semelhante aos que se mantiveram neutros diante dessa afirmação (35,29%), e o número dos gestores que discordaram (23,52%) representou um valor considerado mediano em comparação aos demais. Pode-se concluir que a maior parcela discordou ou se mantiveram neutras diante da questão.

Quanto à atividade de acordo com a formação pode-se notar que a maioria (70,58%) concordou com tal afirmação, ficando assim uma pequena parcela em discordância (5,88%).

Com relação à atividade exercida ser insalubre obtiveram-se resultados bem distribuídos com a discordância (35,29%) na frente por poucos pontos percentuais. *Spector* (2006) revela que muitos empregos exigem a repetição física de movimentos de várias partes do corpo, e essas mesmas repetições físicas podem ocasionar lesões por questão do esforço repetitivo.

Referente ao nível de estresse entre os funcionários da empresa pode-se constatar que a maior frequência (41,17%) dos entrevistados concordou que sua atividade pode ser considerada estressante, somado ainda a um médio nível de neutralidade (29,41%), os gestores que discordaram apresentam um nível mediano de acordo com o gráfico (23,52%). Podendo considerar assim um alto nível de estresse entre os gestores da referida empresa.

Percebe-se que grande parte dos colaboradores (64,71%) concorda no que diz respeito com a sua carga horária, mantendo esse valor bem acima dos demais, de outro lado àqueles que discordam obtiveram pequenos valores frequências (5,88%).

Sobre a carga horária afetar a vida pessoal notou-se que os resultados se mantiveram bem equilibrados, sendo que a discordância (35,29%) se manteve na frente por poucos pontos percentuais.

O respeito mútuo entre colegas de trabalho é um dos quesitos mínimos para que o ambiente de trabalho possa ser considerado agradável, e conseqüentemente mais produtivo. No que diz respeito a empresa desse verificou-se que a maior (76,47%) parte dos gestores concordou no que se refere ao respeito mútuo, sendo que se for realizada a amplitude entre os valores pode-se chegar a uma diferença de 70,59%.

Essa questão não se utilizou do modelo de Likert (1932), mas também traz consigo informações importantes sobre a gestão da referida empresa. Todos os gestores consideraram seu ambiente de trabalho limpo e organizado.

Outra questão que não foi proposta no modelo de Likert (1932). A maioria (88,24%) dos entrevistados afirmou que há treinamento na empresa.

De acordo com os dados coletados, pode-se dizer que segundo grande parte dos gestores (58,84%) o treinamento pode ser considerado gradativo, de outro modo poucos se mantiveram neutro diante dessa questão. É importante ressaltar que nem todos responderam essa questão, pois 11,76% dos gestores afirmaram não haver treinamento na empresa. Sendo assim se obteve 88,24% de frequência total.

A oportunidade de crescimento na empresa sem dúvida é mais um grande diferencial motivador para estimular o ânimo do colaborador, e em relação a essa oportunidade pode-se extrair os seguintes dados da empresa de análise desse artigo: Grande parte dos gestores (58,84%) concordam no que diz respeito a oportunidade de crescimento na empresa, de outro lado a menor frequência pertenceu aqueles que discordaram ou concordaram totalmente com tal fato (5,88%). Apesar de a maioria considerar a oportunidade de crescimento, o que chama a atenção é que boa parte da amostra se manteve neutra ou discordou de tal fato.

A valorização do funcionário não se transmite em um único valor, mas a soma de todos os cuidados, benefícios e responsabilidades que a empresa cumpre em prol do bem estar de seus colaboradores, sendo assim, obtiveram-se os seguintes graus representativos da empresa de estudo: a maior frequência dentre as opções se manteve entre os que concordaram (41,18%), mas o número de gestores neutro também chama a atenção (35,29%), mostrando assim que o primeiro ficou a frente poucos pontos percentuais do segundo.

## 4 CONCLUSÕES

A partir da realização da presente pesquisa, foi possível identificar quanto ao perfil gestão dos funcionários, que grande parte deles são pessoas maduras na faixa etária de 31 a 40 anos, possuem a pós-graduação completa e estão na empresa de 1 a 2 anos.

No que diz respeito à percepção do funcionário em relação à qualidade de vida, ressalta-se que de acordo com os resultados obtidos há muitos pontos positivos em relação à empresa, tais como: o fato da empresa permitir que o funcionário apresente suas ideias para assim contribuir com a mesma; Foi verificado que os funcionários estão de pleno acordo em relação as suas atividades corresponderem as seus respectivos cargos. Pode-se concluir da mesma forma que a carga horária é adequada para a realização do trabalho; Existe respeito mútuo entre os colaboradores; A empresa oferece oportunidade de crescimento; A atividade dos gestores tem em sua grande maioria total acordo com sua formação; A empresa dá autonomia para que os mesmos realizem suas atividades da forma que julgarem mais adequadas e os fornece privacidade para as cumpri-las.

Porém em nível de estresse foi constatado que boa parte dos gestores da referida empresa, consideram que suas atividades são estressantes, podendo assim ocasionar alguns problemas de saúde. Visando melhorar esse item sugere-se que a empresa desenvolva atividades de ginástica laboral para que desse modo, possa aliviar o estresse e também prevenir lesões causadas pelo esforço repetitivo.

## REFERÊNCIAS

GIULIANI, Mariana Posser, et al. Qualidade De Vida No Trabalho: O Caso De Uma Cooperativa Agrícola Do Rio Grande Do Sul. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, Rio de Janeiro - Rj, v. X, n. 01, p. 01-14, out. 2018. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/local.html>>. Acesso em: 09 abr. 2014.

LIKERT, Rensis. A Technique for the Measurement of Attitudes. **Archives in Psychology**, v. 22, n. 140, *New York University*, R. S. WOODIYORTE, Eorron p. 1-55, 1932.

MALINI, Elise et al. Qualidade de vida no trabalho em uma produtora de rações para animais: a análise das percepções dos colaboradores de diferentes níveis hierárquicos. In: Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, 34. Rio De Janeiro. **Anais...** Rio De Janeiro, Anpad, 2010. Cd-Rom.

SPECTOR, Paul. E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.



## **FATORES MOTIVACIONAIS NO SERVIÇO PÚBLICO:** um estudo no Departamento Administrativo da Secretaria de Educação do município de Tomé-açu/PA

Edivando Souza Clarindo<sup>2</sup>

Beatriz da Silva Soares Santos<sup>3</sup>

Ana Paula de Andrade Sardinha<sup>4</sup>

Rodrigo Fraga Garvão<sup>5</sup>

**Resumo:** As empresas buscam profissionais cada vez mais capacitados que contribuam de forma eficiente para o alcance dos objetivos organizacionais, e a motivação é de suma importância nesse processo, pois reflete diretamente no desempenho dos colaboradores. Esse estudo teve como objetivo analisar os fatores que influenciam na motivação e satisfação dos servidores públicos municipais que trabalham no departamento administrativo da Secretaria de Educação do Município de Tomé-Açu/PA. A pesquisa abordou as principais teorias da motivação. Entender esse fenômeno é muito importante para qualquer organização, pois é a partir deste entendimento que as organizações passam a elaborar suas políticas motivacionais com vistas a maior satisfação e produtividade de seus colaboradores ou servidores. Trata-se de um estudo de pesquisa de campo e bibliográfica, de natureza descritiva e exploratória, que se deu a partir da aplicação de questionário semiestruturado contendo perguntas fechadas e uma aberta. Participaram 41 servidores públicos municipais, sendo 61% do gênero feminino e 39% do gênero masculino, 76% disseram estar realizados com o trabalho que realizam, 15% se sentem muito realizados, 7% pouco realizados e 2% não se sentem realizados. Verificou-se, que os principais fatores causadores da insatisfação dos servidores não estão relacionados ao clima no ambiente de trabalho, mas que muitos servidores sentem necessidades de maior valorização e reconhecimento profissional. A pesquisa auxiliou no levantamento de demandas organizacionais uma vez que possibilitou a identificação dos fatores que influenciam na motivação e na desmotivação dos servidores em estudo.

**Palavras-Chave:** Motivação. Satisfação. Produtividade. Servidores

---

<sup>2</sup> Graduado em Administração. UFRA. [divando\\_jsd@hotmail.com](mailto:divando_jsd@hotmail.com)

<sup>3</sup> Graduada em Administração. UFRA. [beatrizsoares08@hotmail.com](mailto:beatrizsoares08@hotmail.com)

<sup>4</sup> Doutora em Psicologia pela UFPA. Docente da UFRA. [ana.sardinha@ufra.edu.br](mailto:ana.sardinha@ufra.edu.br)

<sup>5</sup> Mestre em Desenvolvimento e meio ambiente pela UNAMA. Docente da UFRA. E-mail: [rodrigo.garvao@ufra.edu.br](mailto:rodrigo.garvao@ufra.edu.br)

## 1 INTRODUÇÃO

A alta competitividade trouxe às organizações o grande desafio de estarem sempre revendo suas políticas organizacionais e estruturando seu planejamento estratégico de forma a estarem sempre preparadas para possíveis medidas emergenciais. Dessa forma as empresas sejam da esfera pública ou privada devem estar aptas a desenvolver estratégias que venham estimular o seu desempenho quanto aos produtos e serviços prestados.

Bohlander, Snell e Sherman (2005), afirmam que a motivação é um fator que exige uma atenção especial por parte dos gestores, tendo em vista o impacto que exerce sobre a produtividade, e, sobretudo, sobre o bem-estar de seus funcionários.

Para Brunelli (2008), os servidores públicos são muito mais que funcionários, são o elo entre o governo e a população de modo geral, ou seja, são os agentes que transmitem à população a representatividade do governo, através da prestação dos serviços. Para o mesmo autor, o alcance de metas, diretrizes e objetivos se tornam mais possível de serem alcançados quando os servidores estão motivados e satisfeitos.

Berle (2014) ressalta que problemas relacionados ao ambiente de trabalho como absenteísmo e rotatividade de pessoal, são problemas frequentes em órgãos do setor público, tendo em vista que a insatisfação e a desmotivação afetam diretamente no rendimento dos servidores e conseqüentemente na qualidade da prestação dos serviços prestados, ocasionando assim uma visão negativa do órgão público.

Logo, a aplicação de pesquisas relacionadas à motivação de servidores públicos se torna de suma importância, haja vista que os resultados dessas pesquisas servem de parâmetro para tomada de decisão por parte dos gestores públicos.

Considerando o exposto, esta pesquisa objetivou analisar fatores que influenciam na motivação e satisfação dos servidores públicos municipais do departamento administrativo da Secretaria de Educação do Município de Tomé-Açu no estado do Pará.

## **2 METODOLOGIA**

A pesquisa em questão se configura como descritiva e exploratória e de caráter quantitativo. Trata-se de um estudo de caso que foi realizado no setor administrativo da secretaria de educação de Tomé-Açu, Pará.

A população estudada foram os servidores do setor administrativo da secretaria de educação do município de Tomé-Açu, PA. Participaram da pesquisa 41 funcionários do setor, o que corresponde a 73,21% do total da população pesquisada.

Para a coleta dos dados foi utilizado um questionário semiestruturado contendo 27 perguntas, sendo 26 fechadas e uma aberta, a partir do qual buscou-se identificar os fatores motivacionais investigados na pesquisa.

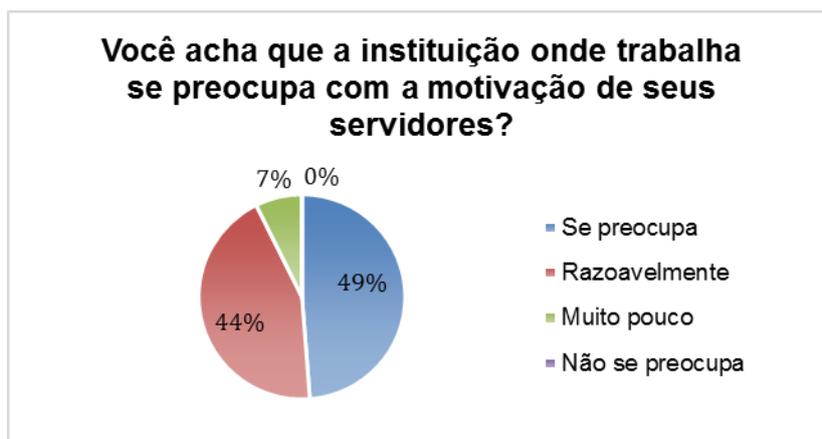
Os dados foram analisados e tabulados por meio do *software Microsoft Excel 2013* e apresentados em sua maioria de forma descritiva e em forma de figura.

## **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Dos servidores entrevistados 61% são do gênero feminino e 39% do masculino, sendo 88% contratados pela prefeitura e somente 12% são concursados, todavia, o número de servidores concursados pode aumentar em razão dos aprovados no concurso de número 02, de janeiro de 2016 onde passaram 287 pessoas.

A figura 1 mostra a percepção dos servidores quanto a preocupação da SEMED com relação a motivação dos mesmos.

Figura 1 - Percepção dos servidores quando a preocupação da SEMED em relação a motivação de seus servidores, SEMED Tomé-Açu, 2018.



Fonte: Acervo dos autores.

Observa-se que 49% dos entrevistados consideram que a SEMED está preocupada com a motivação dos servidores, mostrando-se um bom lugar para se trabalhar, no entanto, 44% afirmam que a preocupação da SEMED com a motivação dos servidores é razoável, o que permite a inferência de que os servidores não percebem que a organização está preocupada com esta questão. Sobre esse entendimento, Chiavenato (2016) afirma que as pessoas constituem o principal ativo da organização, e que por isso, as organizações precisam estar preocupadas em relação a motivação de seus servidores.

Quanto ao servidor se sentir reconhecido pelo trabalho que executa na SEMED 59% se sente reconhecido, 27% se sente pouco reconhecido, 12% muito reconhecido e somente 2% não se sentem nada reconhecidos, este dado está relacionado com o fato do reconhecimento no trabalho pelos superiores ser um fator que de acordo com a teoria dos dois fatores de Herzberg influencia na motivação do colaborador (GIL, 2009), no entanto, apesar da maioria dos servidores sentirem-se reconhecidos pelo trabalho que executam, é necessário levar em consideração os que não se sentem reconhecidos, cabendo aos gestores criarem condições favoráveis que tenham impacto positivo na equipe de trabalho, fazendo com que a mesma se sinta e se mantenha motivada. Esse dado se difere do encontrado por Berle (2014), cujo nível de satisfação é de 50% e de Brunelli (2008), no qual apenas 46% dos servidores estudados sentem-se reconhecidos. Embora haja uma diferença nos resultados obtidos com as respectivas pesquisas, observa-se que nenhuma pesquisa obteve um resultado com 100% dos servidores satisfeitos quanto ao reconhecimento, portanto

entende-se que em todas as empresas os servidores não estão totalmente motivados pelo impacto do reconhecimento quanto ao trabalho que realiza, daí a importância do reconhecimento por parte dos gestores públicos.

Em relação à percepção dos servidores quanto ao crescimento profissional e plano de carreira da SEMED, 10% dos servidores afirmam que não é oferecida possibilidade de carreira, no entanto, 90% dos entrevistados disseram que há possibilidade de crescimento de carreira na SEMED, o que pode estar refletindo diretamente no nível de satisfação dos servidores, no qual 71% afirmam estar satisfeitos quanto a essa possibilidade de crescimento de carreira e 20% dizem estar muito satisfeitos quanto a isso. Esse elevado grau de satisfação pode estar refletindo em uma produtividade satisfatória, corroborando com o que diz Gil (2009) que pessoas motivadas proporcionam resultados satisfatórios para a organização.

Perguntou-se também sobre sugestões recomendadas para que os servidores sintam-se mais motivados em trabalhar na SEMED. Dentre as respostas estavam: a) integração da equipe com 20%, b) formação continuada e cursos de capacitação que corresponde a 15%, c) as instalações físicas com 12%, d) ser ouvido 10%, e) sentir-se valorizado 10%, f) igualdade no ambiente de trabalho 7%, g) reconhecimento também 7%, h) um salário melhor 7%, i) bem como suporte para visitas técnicas obteve 7%, j) segurança no emprego 5%, k) melhoria na infraestrutura quanto aos equipamentos de trabalho também obteve 5% e l) autonomia com 2%. Em contrapartida, 27% dos servidores não responderam à pergunta.

#### **4 CONCLUSÕES**

A presente pesquisa possibilitou verificar que os servidores do Departamento Administrativo da Secretaria Municipal de Educação de Tomé-Açu, (SEMED), parecem estar satisfeitos quanto ao seu trabalho, o que sugere um ambiente que oferece um clima favorável à satisfação e motivação das pessoas. No entanto, sabe-se que existem alguns fatores que afetam de forma negativa a satisfação e conseqüentemente a motivação dos servidores.

É importante considerar que é um grande desafio atender a todas as necessidades das pessoas, tendo em vista que essas necessidades são

diferentes a cada pessoa. Diante disso, entende-se que as organizações precisam estar atentas as necessidades que as organizações sejam capazes de satisfazer, ou contribuir para que sejam satisfeitas.

Satisfazer as necessidades de funcionários do setor público para que eles trabalhem sempre motivados, é uma questão que precisa ser analisada pelos gestores públicos com muito mais profundidade e sensibilidade por conta da maior complexidade que envolve a máquina pública.

As organizações de forma geral tanto do setor privado quanto da esfera pública precisam dedicar maior atenção ao bem-estar de seus funcionários, e entender que pessoas motivadas e satisfeitas no trabalho geram resultados mais satisfatórios. Logo, pesquisas como essas contribuem no levantamento de demandas uma vez que auxiliam na identificação dos fatores que influenciam na motivação e na desmotivação dos servidores em estudo.

## REFERÊNCIAS

BERLE, A. E. **Fatores influenciadores na satisfação e motivação dos servidores públicos: Estudo de caso no departamento de tributação e fiscalização da prefeitura municipal de Tenente Portela/RS**. 2014. 68f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração). Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2014.

BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de recursos humanos**. Tradução de Maria Lucia G. Leite Rosa. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BRUNELLI, M. G. MELLO. **Motivação no serviço público**. 2008. 90f. Trabalho de Conclusão de Pós-graduação (MBA em Gestão Pública). Faculdade Instituto Brasileiro de gestão de negócios, Porto Alegre, 2008.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos**. 8.ed. São Paulo: Manole, 2016.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2009.



# **GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO:** uma análise do Plano de Desenvolvimento - PDU (2017 - 2020) da Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal da UFPA

Vivianne Miranda Maciel da Silva  
Arleson Eduardo Monte Palma Lopes

**Resumo:** O trabalho tem como objetivo geral demonstrar a Gestão Estratégica de Pessoas, a partir do Plano de Desenvolvimento - PDU (2017 - 2020) da Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (Progep) da Universidade Federal do Pará - UFPA. Desdobrado nos seguintes objetivos específicos: a) verificar o alinhamento da Gestão Estratégica de Pessoas com os objetivos estratégicos da UFPA; b) analisar as ações estratégicas de média e alta complexidade da Gestão Estratégica de Pessoas; e c) analisar as ações estratégicas de baixa complexidade da Gestão Estratégica de Pessoas. Quanto à metodologia, tem característica qualitativa de natureza descritiva por meio de uma pesquisa documental, utilizando análise de conteúdo para analisar as informações. Quanto ao resultado, ficou evidenciado o alinhamento da gestão estratégica de pessoas com os objetivos da UFPA. Em relação às ações estratégicas de alta, média e baixa complexidade, constatou-se a adoção da gestão por competência.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas. Gestão por Competência. Ações Estratégicas de Gestão de Pessoas.

## **1 INTRODUÇÃO**

Atualmente, a sociedade tem exigido do poder público uma efetividade em seus processos administrativos que reflita, não apenas uma relação econômico-financeira, mas sim que apresentem resultados alcançados e necessidades atendidas em sua totalidade. É comum nas instituições públicas, áreas de gestão de pessoas voltadas à proposição e fiscalização da execução de leis e regulamentos, folhas de pagamento, aposentadorias e licenças; numa atividade verticalizada, respondendo às atividades propostas pela chefia. Nesse sentido, o trabalho traz a seguinte questão de pesquisa: quais as estratégias de Gestão Estratégica de Pessoas adotadas pela Universidade Federal do Pará a

partir Plano de Desenvolvimento - PDU (2017 - 2020) da Pró-reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (Progep)?

Ante ao exposto, Moura e Souza (2016) corroboram que a terminologia de Gestão Estratégica de Pessoas emergiu no final da década de 1980, nos meios acadêmicos, para posteriormente disseminar-se nos anúncios das grandes corporações e literatura especializadas na área. Bergue (2007, p. 18) afirma que:

Uma definição possível para gestão de pessoas no setor público é: esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se insere.

A gestão estratégica de pessoas pode ser estruturada a partir dos seguintes construtos: a) alinhamento da função RH com os objetivos organizacionais; b) os servidores públicos como peça fundamental na organização; c) a gestão de pessoas como responsabilidade dos líderes; d) a adoção de métricas sistêmicas e contextualizadas ao ambiente da organização; e) o reconhecimento do capital intelectual existente na empresa (BERGUE, 2007).

Diante do exposto, o trabalho tem como objetivo geral demonstrar a Gestão Estratégica de Pessoas a partir do Plano de Desenvolvimento - PDU (2017 - 2020) da Pró-reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (Progep) da Universidade Federal do Pará - UFPA. Desdobrado nos seguintes objetivos específicos: a) verificar o alinhamento da Gestão Estratégica de Pessoas com os objetivos estratégicos da UFPA; b) analisar as ações estratégicas de média e alta complexidade da Gestão Estratégica de Pessoa; e c) analisar as ações estratégias de baixa complexidade da Gestão Estratégica de Pessoas.

## **2 METODOLOGIA**

A pesquisa quanto à natureza, é caracterizada como descritiva, pois tem como objetivo descrever de forma sistemática as características de um determinado grupo ou fenomenologia (VERGARA, 2009). O método empregado foi à pesquisa documental (LAKATOS; MARCONI, 2003) a partir do Plano de

Desenvolvimento (PDU) - 2017-2020 - da Pró-reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP) da Universidade Federal do Pará - UFPA. A Escolha de analisar o PDU da Progep da UFPA surgiu da necessidade de verificar como se dá a Gestão Estratégica de Pessoas da UFPA.

Em relação à forma de abordagem, optou-se pela pesquisa qualitativa, que para Godoy (1995) consiste em compreender o fenômeno pesquisado e o contexto no qual está inserido de modo sistêmico e integrado. Quanto o método de análise do PDU, utilizou-se a análise de conteúdo. Segundo Bardin (2011), a técnica de análise de conteúdo tem como escopo a análise das comunicações, com o intuito de obter mecanismo sistemáticos e objetivos do conteúdo das mensagens e indicadores capazes de fazer inferências para geração de conhecimento.

### **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

#### **3.1 ALINHAMENTO DE GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA UFPA**

O mapa estratégico da Universidade Federal do Pará está dividido em 2 perspectivas: Gestão social e Gestão acadêmica-administrativa, sendo esta subdividida em gestão de pessoas, gestão de infraestrutura e TI e gestão orçamentaria-financeira. A partir disso, observa-se uma concatenação estratégica entre si, agregando objetivos estratégicos que refletem os desafios enfrentados na busca pelo cumprimento da missão da instituição bem como de se alcançar a visão da mesma, conforme figura 1.

Figura 1 – Mapa estratégico da Universidade Federal do Pará



Fonte: UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARA (2017)

A gestão social define a formação dos profissionais aptos ao exercício da função, valorizando os processos formativos, considerando a diversidade existente em cada procedimento, de modo a facilitar a proposição de alternativas tecnológicas, científicas e socioambientais, as quais possibilitem a sustentabilidade do desenvolvimento. Por conseguinte, a gestão acadêmica-administrativa define os objetivos necessários para a produção de conhecimento na Amazônia, utilizando-se do fomento de ações integradas entre os campi; elevação na qualidade dos cursos de graduação e pós-graduação; ampliação e consolidação das relações internacionais; favorecimento da governança dos processos internos, entre outros.

O papel estratégico a ser desempenhado pela gestão de pessoas passa a ser o de repensar as atividades próprias da área de RH em termos estratégicos, ou seja, de forma a integrar os objetivos de longo prazo, as variáveis relevantes do ambiente e as necessidades decorrentes em termo de pessoas (LACOMBE; TONELLI, 2001, p.159).

### 3.2 AÇÕES ESTRATÉGICAS DE MÉDIA E ALTA COMPLEXIDADE DA GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOA

É possível verificar um sistema de gestão estratégica que permite analisar com clareza o encadeamento existente entre o desenvolvimento de pessoas, sobretudo na construção de competências técnicas e gerenciais, e os processos internos que propiciam o atendimento das necessidades dos envolvidos no

sistema, contribuindo para o alcance da visão e consolidação da missão da Universidade Federal do Pará, conforme quadro 1.

Quadro 1- Ações estratégicas de média e alta complexidade

<b>Alinhamento Estratégico</b>	<b>Ações estratégicas de média e alta complexidade</b>
Valorizar servidores com foco em resultados	1-Fortalecer parcerias na oferta de vagas de graduação para servidores técnico- administrativos.
	2-Ampliar a oferta de eventos de aprendizagem (capacitação) para os <i>campi</i> dos interiores.
	3-Implantar a comissão interna de saúde do servidor público – CISSP, com representação em todas as unidades.
	4-Expansão das ações de promoção à saúde biopsicossocial do servidor.
Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	5-Expansão das ações de vigilância à saúde do servidor.
	6-Aumentar a oferta de vagas de mestrado e doutorado para Técnico-Administrativos por meio de parcerias.
	7-Promover eventos de cursos para capacitação na área de gestão.
	8-Realizar o mapeamento de processos das subunidades da PROGEP.
	9-Implantar a matriz de alocação de cargos, definindo critérios para que uma unidade seja considerada ajustada.
	10-Capacitar docentes da UFPA para atuar em bancas examinadoras nos processos de seleção

Fonte: UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARA (2017)

Observa-se nas ações estratégicas, a adoção da gestão por competência instituída na administração pública por meio do Decreto 5.707 (BRASIL, 2006), como forma de complementação da gestão estratégica de recursos humanos, uma vez que as políticas e ações de RH estão cada vez mais relacionadas à identificação das competências humanas para o desenvolvimento das mesmas, sendo necessárias no alcance dos objetivos. Assim sendo, os parâmetros e instrumentos de gestão estão direcionados para o propósito estratégico da organização (DUTRA, 2008).

### 3.3 AÇÕES ESTRATÉGIAS DE BAIXA COMPLEXIDADE DA GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Quanto às ações estratégicas de baixa complexidade, o quadro 2 elenca as ações adotadas pela UFPA na área de Gestão de Pessoas.

Quadro 2- Ações estratégicas de baixa complexidade

<b>Alinhamento Estratégico</b>	<b>Ações estratégicas de baixa complexidade</b>
Valorizar servidores com foco em resultados	1 – Atuar em parceria com a PROEG no suporte ao Programa de Formação Continuada para Docentes.
	2 – Estabelecer parceria com a Prefeitura para realizar a adequação da infraestrutura do CAPACIT, observando especialmente o aspecto referente à acessibilidade.
	3 – Estabelecer parceria com a PROPESP para definição de ações nas agências de fomento para obter bolsas de qualificação para docentes e técnicos em cursos de mestrado e doutorado.
	4 – Elaborar e submeter para aprovação minuta de resolução sobre a concessão de auxílio para servidores em pós-graduação.
	5 – Analisar a regulamentação existente correspondente à valorização dos servidores técnico- -administrativos, identificando os pontos a serem alterados ou incluídos.
	6 – Propor formação de comissão para estudo de viabilidade da construção de um restaurante e área de convivência para os servidores.
	7 – Elaborar um edital para seleção de facilitadores internos para capacitação.
	8 – Constituir grupo de estudo para debater a criação da Escola de Gestão, assim como verificar se há necessidade de ser criada.
	9 – Elaborar plano de aplicação financeira com recursos da capacitação por meio da publicação de edital apoiando a participação de servidores técnicos - administrativos em programas/eventos de capacitação externos.
Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	10 – Acompanhar a conclusão dos trabalhos da “Comissão das 30h” nomeada para analisar a situação e fornecer informações sobre o processo.
	11 – Participar da discussão da comissão a respeito das alterações na Resolução de Concurso para Docentes.

Fonte: UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARA (2017).

A efetividade e o êxito de uma instituição está diretamente ligada ao sistema de gestão de estratégias e capacidades, fortalecendo seus resultados através do desempenho de pessoas. Ao serem ouvidos, os servidores passam a assumir o protagonismo necessário para que, por meio de seu desenvolvimento intelectual, alimentado por capacitações que o valorizem de modo sistêmico, possa atuar em busca do alcance das metas estabelecidas, fortalecendo a missão da instituição. Para Maslow (2000, p.1) “a relação com o trabalho para algumas pessoas é vital; alguns indivíduos chegam a assimilar o trabalho como sua identidade”.

#### **4 CONCLUSÕES**

Indubitavelmente é notório que, independente do tipo de organização, o êxito dar-se-á pela habilidade inerente às pessoas, tais como planejar, executar,

controlar e organizar. Tratar essas pessoas de modo sistêmico, onde suas demandas sociais sejam levadas em consideração no desenvolvimento de suas habilidades, bem como no desempenho de suas funções, é a razão do estudo de estratégias de gestão de pessoas.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BERGUE, S. T. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 2. ed. rev. e atual. Rio Grande do Sul: Educs, 2007.

BRASIL. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. **República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, fev. 2006.

DUTRA, J. S. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, A.S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v.35, n.3, p. 20 – 29, Mai./Jun. 1995.

LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos. **RAC**, v. 5, n. 2, p. 157 – 174, maio/ago. 2001.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MASLOW, A. H. **Maslow no gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

MOURA, A. L. N. D.; SOUZA, B. C. D. Gestão estratégica de pessoas na administração indireta do setor público federal: na prática, ainda um discurso. **Rev. Serv. Público**, Brasília, v.67, n. 4, p. 575-602, out./dez. 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARA - UFPA. **Plano de desenvolvimento (PDU) da PROGEP (2017-2020)**. Belém, 2017.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.



## PRÁTICAS DE GESTÃO AMBIENTAL PÚBLICA REALIZADAS NO MUNICÍPIO DE TOMÉ-AÇU/PA

Adriana do Nascimento Moraes

Camila Trindade Costa

Vanessa Silva Fernandes

Ana Paula de Andrade Sardinha

**Resumo:** Considerando a crescente discursão sobre as questões ambientais, torna-se cada vez mais importante a busca por mecanismos que possibilitem o desenvolvimento de forma sustentável. Desse modo, a Educação Ambiental é uma forma de conscientizar a sociedade sobre a melhor utilização dos recursos naturais, e a gestão ambiental pública tem um papel fundamental nesse processo, pois é por meio dela que há o desenvolvimento de ações voltadas para a preservação e cuidado com o meio ambiente. Para a elaboração deste artigo fez-se uma revisão na literatura sobre a educação ambiental e gestão ambiental pública realizada através de pesquisa bibliográfica, além de uma pesquisa de campo, de cunho qualitativo, com o objetivo de descrever ações voltadas para uma educação ambiental desenvolvida pela Secretaria Municipal de Meio Ambiente (SEMMA) e Secretaria Municipal de Educação (SEMED) no município de Tomé Açú. Os dados foram coletados a partir de entrevistas semiestruturadas realizadas nas secretárias em estudo. Os resultados mostram que apesar da grande importância da Educação Ambiental, ela não está sendo trabalhada de forma efetiva no município, visto que são poucas as ações voltadas para a temática. Sendo assim, faz-se necessário uma maior aplicabilidade da educação ambiental junto as escolas e comunidade e uma gestão ambiental pública mais efetiva.

**Palavras-chave:** Educação ambiental. Meio ambiente. SEMMA. SEMED.

### 1 INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea, desenvolver reflexões sobre práticas sociais em relação a deterioração permanente do meio ambiente e ecossistemas é fundamental e requer uma necessária articulação em produções sobre Educação Ambiental (EA), que segundo Jacobi (2003) tem o papel de conscientizar a sociedade quanto à utilização dos recursos naturais renováveis e não renováveis. Estando ligada, conforme Dias (2004), à tomada de decisões e a ética que conduz para uma melhor qualidade de vida.

Deve-se compreender a relevância dos efeitos positivos de ações voltadas para a manutenção, preservação e sustento dos recursos naturais do planeta. E quando tais ações são realizadas pelo poder público fala-se em gestão ambiental pública, que de acordo com Nascimento (2012), envolve a gestão realizada por órgãos públicos no que diz respeito à proteção e preservação do meio ambiente, cabendo aos mesmos tomar medidas adequadas e sensatas que sirvam de exemplo e estímulo à participação dos órgãos governamentais e da sociedade como um todo. Barbieri (2011) também ressalta que o governo deve ser exemplo e que é de responsabilidade do Estado maior desenvolver políticas eficientes que busquem soluções para minimizar problemas ambientais, levando conhecimento ao meio escolar e social implicando com isso novos hábitos e comportamento de futuras gerações.

O objetivo do artigo foi de fazer um levantamento sobre as práticas de gestão pública voltadas para a educação ambiental no município de Tomé-Açu (PA), desenvolvidas pela Secretaria Municipal de Educação e Desporto (SEMED) e Secretaria Municipal de Meio Ambiente (SEMMA).

## **2 METODOLOGIA**

O artigo é centrado em uma abordagem qualitativa e tem como base uma pesquisa bibliográfica e de campo que possibilitou o levantamento de dados e a relação destes com a teoria. Foram feitas entrevistas semiestruturadas afim de identificar como a SEMED e SEMMA trabalham a temática da educação ambiental. Tais entrevistas foram agendadas previamente e realizadas com o secretário e com o diretor do departamento de educação ambiental da SEMMA e com a assessora de educação ambiental da SEMED. Os dados foram analisados e descritos em forma de texto e tabela.

## **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A educação ambiental, sendo considerada como um meio pelo qual as pessoas podem adquirir habilidades criativas, conhecimento sobre o meio ambiente e desenvolver as modificações na sua atuação frente a natureza promovendo a sustentabilidade, é considerada importantíssima e por isso deve

ser implementada na educação regular, estando assegurada pela Lei nº 9.795/99 (BRASIL, 1999).

A tabela 1 apresenta como as secretarias em estudo trabalham a temática da educação ambiental no município de Tomé-Açu/PA.

Tabela 1 – Comparativo de trabalho da temática da Educação Ambiental desenvolvidas pela SEMED E SEMMA no município de Tomé-Açu/PA, 2018.

<b>Educação Ambiental desenvolvidas pela SEMED E SEMMA no município de Tomé-Açu/PA</b>	
<b>SEMED</b>	<b>SEMMA</b>
Palestras, vídeos educativos desenvolvidos pelos professores e alunos nas escolas.	Trabalha com projetos nas escolas e na comunidade.
<b>Possuem departamentos próprios para trabalhar a temática?</b>	
Não conta com um departamento específico par esse fim, ela trabalha a EA ligada a diretoria de ensino.	Possui departamento específico para trabalhar a educação ambiental.
<b>Quantos projetos estão sendo desenvolvidos atualmente?</b>	
Tem atualmente 9 escolas trabalhando com alguma temática voltada para o EA, de um total de 97 escolas.	Desenvolve, apenas 1 projeto dentro de uma instituição escolar, e 1 voltado para uma comunidade no Ramal Vila Socorro.
<b>Ambas relataram dificuldades para realização de projetos voltados para o meio ambiente por falta de recurso específico.</b>	

Fonte: Acervo dos autores.

Analisando a tabela 1 é possível verificar uma disparidade entre a lei nº 9.795/99, que pontua que a EA tem que ser implementada no currículo escolar, e o que está sendo desenvolvido pelas secretarias no município de Tomé-Açu/PA. Essas disparidades têm relação com os recursos necessários para a aplicação dessa temática bem como para custear projetos na área, uma vez que a lei apenas menciona que o gestor precisa incluir no planejamento do município recursos para os planos, programas e projetos, no entanto, não há uma fiscalização efetiva afim de monitorar se os recursos estão sendo alocados para este fim. Mesmo com pouco recurso, compreende-se que faltam ações por parte dos gestores municipais, uma vez que o município, estando mais próximo dos problemas locais, é onde primeiro sente-se os impactos ambientais, assim como onde deve-se apresentar as melhores ferramentas para a construção de

propostas de gestão que beneficiem os interesses econômicos, sociais e ambientais locais.

As dificuldades que as secretarias enfrentam são algumas das pontuadas por Sartori et al (2014) que identifica o incentivo à educação como um desafio da sustentabilidade, visto que é por meio da Educação Ambiental que podemos construir uma sociedade sustentável.

Com relação ao trabalho em conjunto entre as secretarias, é notável que essa parceria precisa ser mais explorada, uma vez que ambas têm apenas um projeto desenvolvido juntas, e essa unificação seria uma ação inovadora por parte do município, uma vez que contemplaria uma maior conscientização da sociedade e um trabalho conjunto de toda equipe do governo municipal.

Logo desenvolver um trabalho pautado no maior comprometimento da gestão ambiental municipal e na sensibilização dos servidores, bem como buscar novos procedimentos, estabelecer novas parcerias, além de disseminar informações ambientais no município seriam medidas necessárias para a redução de impactos socioambientais negativos gerados pela carência de atividades voltadas para a educação ambiental na gestão pública do município de Tomé-Açu.

#### **4 CONCLUSÕES**

Apesar da municipalização da questão ambiental ser apontada como um passo evolutivo importante na gestão ambiental, os dados obtidos do município em estudo não demonstram um percurso consolidado de gestão ambiental, uma vez que desenvolver ações que reduzam os impactos ambientais das atividades econômicas de uma localidade envolve o desenvolvimento de estratégias relacionadas ao meio ambiente, acopladas aos objetivos e estratégias das organizações, sejam elas públicas ou privadas.

Este estudo mostrou as ações voltadas para a EA desenvolvidas pela SEMED e SEMMA no município de Tomé-Açu/PA, e apesar das ações desenvolvidas por estas secretarias, as mesmas ainda são insuficientes para a redução da degradação dos recursos naturais e no cuidado com o meio ambiente no município.

Dessa forma, faz-se necessário uma maior mobilização e conscientização sobre a importância dessas ações, uma vez que o governo deve ser exemplo, e precisa desenvolver políticas eficientes neste sentido, adentrando nas escolas, envolvendo a comunidade de maneira geral.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 9.795, de 27 de abr. de 1999. Política Nacional de educação Ambiental. **Diário Oficial da União**. Brasília-DF, abr. 1999. Seção 1.

BARBIERI, J.C. **Gestão ambiental empresarial**: conceitos, modelos e instrumentos. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 328 p.

DIAS, G. **Educação ambiental**: princípios e práticas. 9. ed. São Paulo: Gaia, 2004. 541 p.

JACOBI, P. Educação ambiental, cidadania e sustentabilidade. **Caderno de pesquisa**, São Paulo, n. 118, p.189 – 205. Mar 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/n118/16834.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2018.

NASCIMENTO, L. F. **Gestão ambiental e sustentabilidade**. Brasília: Departamento de Ciências da Administração-UFSC / CAPES-UAB, 2012. 148p. il.

SARTORI, S.; LATRÔNICO, F.; CAMPOS L.M.S. Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável: uma taxonomia no campo da literatura. **Ambiente & Sociedade**. São Paulo, v. 27, n. 1, p. 1-22, jan./ Acervo do autor mar. 2014.



## **POR QUE AINDA SOMOS TÃO POUCAS?** Representatividade das mulheres nos cargos de direção nas universidades federais do Norte

Ruth Helena Cristo Almeida

**Resumo:** Este trabalho tem como objetivo apresentar informações sobre ocupações de cargos de direção nas Universidades públicas federais da região Norte do país, na perspectiva de Gênero. Para realização dessa pesquisa, do tipo quantitativa e exploratória, fez-se uso de dados secundários, obtidos a partir de site oficial do Ministério do Planejamento, ano 2018. Os dados coletados demonstram que os cargos de direção nas instituições ainda são (58,7%) ocupados, na sua maioria, por homens. E, isso implica, conseqüentemente, nas gratificações nos cargos de Direção. Quanto maior a gratificação, maior a presença masculina. Os dados nos remetem a discussão das relações das mulheres com o mercado de trabalho e com os cargos de gestão que tem passado por inúmeras transformações, sendo ressignificado esse “lugar de poder”, antes de domínio, quase exclusivo, dos homens. Porém, ainda existem estereótipos, dentro das próprias instituições de ensino superior que deveriam refletir sobre os mesmos, mas que acabam reforçando e reproduzindo tais relações.

**Palavras-chave:** Gênero. Liderança. Relações de poder.

### **1 INTRODUÇÃO**

De modo geral as mulheres vêm, cada vez mais, ocupando cargos de gestão. Segundo dados do Ministério do Planejamento, ano 2018, 1.108 servidores ocupam cargos de direção em Universidades e instituições federais de ensino na região Norte. Destes, 40,1% são mulheres e 59,9% são servidores homens. Porém, quanto maior é o poder de decisão dos cargos, menor é a participação feminina.

A entrada das mulheres na chamada esfera pública se dá de forma tardia. Isso porque o mundo do privado, o cuidado com a família, sempre foi o lugar que socialmente lhe cabia. Desde então as mulheres passaram a ocupar cargos e funções antes só ocupadas por homens. Porém, Delgado, Cappelin e Soares (2002) afirmam que ainda existem desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho e que isso já ganhou visibilidade internacional.

Segundo Souza, Siqueira, Binotto (2011, p.24) entende-se que:

(...) estudar o fenômeno sobre as mulheres exercendo o cargo de eletivos em diferentes esferas públicas se apresenta como algo desafiador e necessário para a compreensão do próprio papel social que a mulher desempenha na atualidade, já que ainda é possível verificar traços de uma sociedade onde as mulheres lutam para conquistar seus espaços, suas posições e reconhecimento tanto na esfera pública como privada.

Neste sentido, o objetivo principal deste trabalho é apresentar informações sobre ocupações de cargos de direção nas Universidades públicas federais da região Norte do país, na perspectiva de gênero como forma de compreender as relações de poder intrínsecas no serviço público.

## 2 METODOLOGIA

O trabalho realizado é de pesquisa quantitativa do tipo exploratória com o uso de dados secundários, obtidos a partir de documentos oficiais obtidos a partir de site oficial do Ministério do Planejamento, ano 2018. Os dados coletados foram compilados em planilha do *Microsoft Excel* versão 2010 e representados por meio de tabelas e gráficos dos quais serviram de base para análise e interpretações.

## 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em relação à administração de universidades públicas federais, tem-se na região norte 10 instituições cujos gestores máximos são homens, porém em 6 destas as mulheres são vice-reitoras (Quadro 1).

Quadro 1: Mulheres ocupantes de cargos de gestão

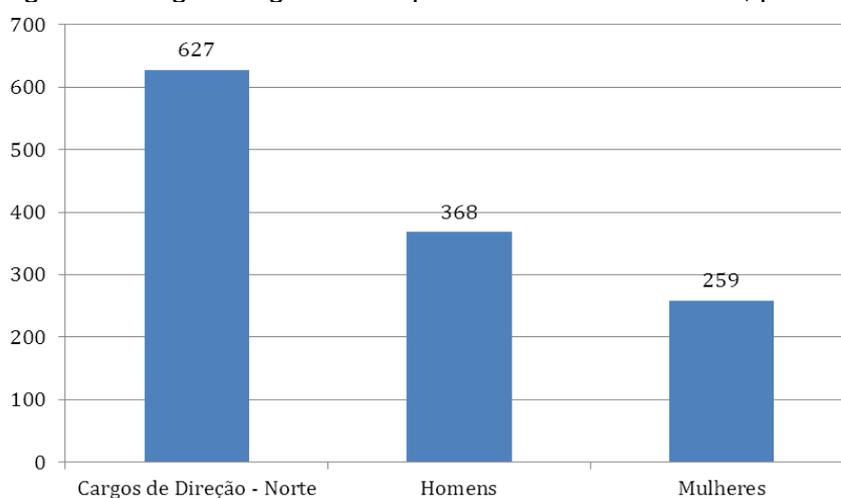
N.	INSTITUIÇÃO	REITOR (A)	VICE-REITOR (A)
1	UNIFAP - Universidade Federal do Amapá	Julio Sá	Simone Leal
2	UFRA - Universidade Federal Rural da Amazônia	Marcel Botelho	Janae Gonçalves
3	UNIFESSPA – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará	Maurílio Monteiro	Idelma Santiago da Silva
4	UFOPA - Universidade Federal do Oeste do Pará	Hugo Alex Diniz	Aldenize Ruela Xavier

5	UFAC - Universidade Federal do Acre	Minoru Kinpara	Guida Aquino
6	UFT - Universidade Federal de Tocantins	<b>Luís E. Bovolato</b>	<b>Ana Lúcia de Medeiros</b>
7	UFPA - Universidade Federal do Pará	Emmanuel Tourinho	Gilmar Pereira da Silva
8	UNIR - Universidade Federal de Rondônia	Ari Miguel Ott	Marcelo Vergotti
9	UFAM - Universidade Federal do Amazonas	Sylvio Mário Ferreira	Jacob Moysés Cohen
10	UFRR - Universidade Federal de Roraima	Jefferson do Nascimento	Américo de Lyra Júnior

Fonte: Acervo do autor

Embora o acesso ao serviço público respeite os princípios da legalidade, impessoalidade e racionalidade burocrática Weberiana, o acesso das mulheres a cargos de gestão de alto escalão ainda precede de obstáculos (FONTENELE MOURÃO, 2006). Na região norte os cargos de direção nas universidades federais (foram excluídos os institutos federais) totalizam 627, sendo que os homens ocupam 58,7% e as mulheres 41,3% (Figura 1).

Figura 1: Cargos de gestão ocupados nas Universidades, por sexo

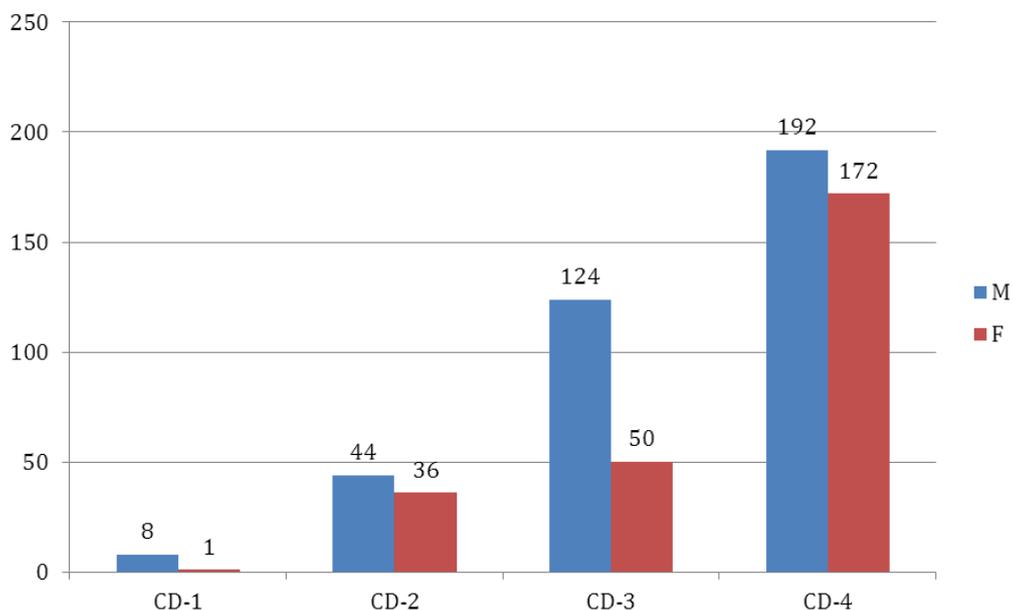


Fonte: Ministério do Planejamento, 2018.

Os dados do ministério do planejamento apontam que, em agosto de 2018, as mulheres ocupavam 27,4% das funções com CD 4 (3.686,84, opção 60%), 7,9% função com CD 3 (5.076,97, opção 60%), 5,7% CD2 (6.467,10, opção 60%) e 0,15% com função CD1 (7.736,33, opção 60%). Claramente identifica-se uma disparidade em relação a distribuição dos altos cargos entre

homens e mulheres, onde quanto maior o poder de decisão e, conseqüentemente, os maiores CD, menos mulheres (Figura 2).

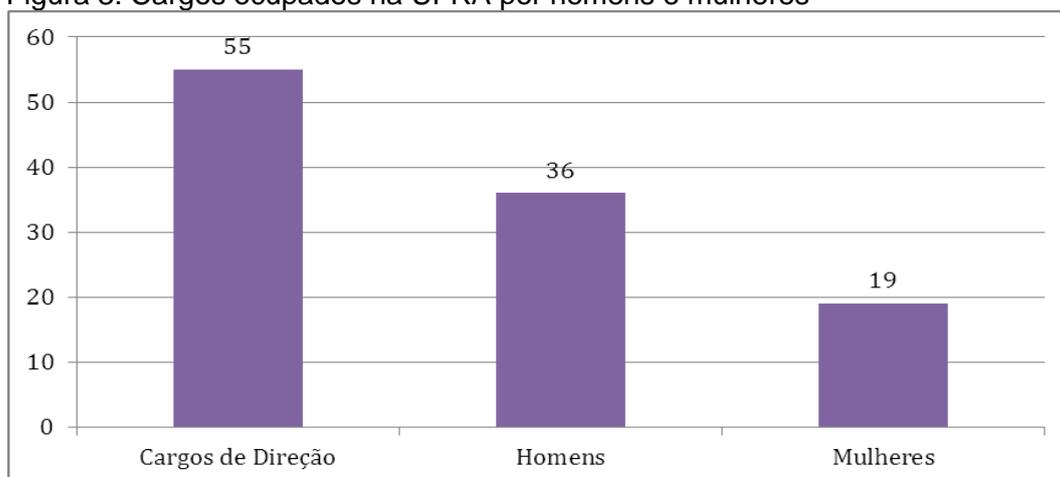
Figura 2: Contribuição em função dos Cargos de Direção (CD)



Fonte: Ministério do Planejamento, 2018.

Quando se observa, pontualmente o caso da Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA), esse quadro não se difere muito. Dos 55 Cargos de Direção na Instituição, 65,4% são ocupados por servidores homens e 34,6% por servidoras do sexo feminino, o que não representa nem a metade dos cargos na instituição (Figura 3).

Figura 3: Cargos ocupados na UFRA por homens e mulheres



Fonte: Ministério do Planejamento, 2018.

A escolaridade das servidoras que ocupam esses cargos é alta. 70% possuem doutorado, seguido de 15% que possuem mestrado, 10% possuem especialização e 5% graduação. Ou seja, a escolaridade das mulheres na UFRA que ocupam cargo de Gestão é elevada.

#### **4 CONCLUSÕES**

De uma forma geral, podem-se afirmar a existência de avanços no campo da gestão e a participação maior das mulheres. No entanto, aspectos que fomentam as desigualdades de gênero dentro das instituições e que dificultam o acesso das mulheres a cargos de alto escalão ainda são perceptíveis. E, conseqüente os maiores CDs são direcionados aos cargos ocupados por homens. Isso tem reflexo em vários aspectos, inclusive a não representatividades das mulheres do cargo máximo das instituições que é a reitoria.

Enfim, falar de representatividade requer um maior aprofundamento nas pesquisas, agora de cunho mais qualitativo, para entendermos as relações de poder que perpassam nas universidades.

#### **REFERÊNCIAS**

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e as suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 4, n. 31, p. 17-33, out./dez. 1991.

BRITO, L. M. P.; FRANÇA, D. S. A. de; BARRETO, M. Mulheres gestoras: qual o perfil de competência profissional para conciliação vida pessoal e trabalho?. **Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 13, n. 1, p. 43-61, jan./abr. 2012.

BRUSCHINI, C. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Estudos Feministas*. Rio de Janeiro. v. 2, n. 3. p. 179-199, 1994.

BRUSCHINI, C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 13, p. 1-33, set./dez. 2007.

DELGADO, D.; CAPPELLIN, P.; SOARES, V. (Org.). **Mulher e trabalho experiências de ação afirmativa**. São Paulo: Boitempo, 2002.

FONTENELE-MOURÃO, T. M. **Mulheres no topo de carreira**: Flexibilidade e persistência. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

SOUZA, P. F. de; SIQUEIRA, E. S.; BINOTTO, E. **Liderança Feminina na Gestão Pública**: um estudo de caso da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Disponível em: <<http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2011TNSTP14189318429.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2018.



## CADEIA PRODUTIVA DO AÇAÍ E DO CACAU

Marivaldo Palheta

**Resumo:** O presente trabalho, apresenta a tributação na cadeia produtiva do açaí e do cacau, cujas as informações nele contida, são extraídas do **RICMS** – Regulamento do **ICMS** e do **CTN** (Código Tributário Nacional), para um melhor entendimento, contemplam os aspectos tributários na forma de Diferimento, Isenção, Crédito Presumido, Redução da Base de Cálculo.

**Palavras-chave:** RICMS. CTN. Benefícios Fiscais. ICMS

### 1 INTRODUÇÃO

Apresento de uma forma didática, visando facilitar o entendimento das pessoas interessadas, a tributação na cadeia produtiva de dois produtos ora importantes para a economia paraense, sendo eles, o Açaí e o Cacau. Produtos estes, pelas informações qualificadas e publicadas pelas instituições afins, **IBGE, CEPLAC, SEDAP** e que ora, do ponto de vista econômico, remuneram toda a cadeia produtiva, não só gerando renda, divisas para o Estado, ocupações com a mão de obra familiar e mantendo as famílias no meio rural produtivo.

### 2 DESENVOLVIMENTO

As ações de cunho fiscal e tributário, estão fundamentadas no **RICMS** – Regulamento do **ICMS**. Onde contempla artigos, parágrafos e anexos. A legislação estadual dá suporte a cobrança ou não do **ICMS**, o principal tributo do Estado, em diferentes operações, no caso, operações internas, interestaduais e de exportação, relacionados aos produtos produzidos e/ou comercializados no contexto da agropecuária estadual. Por outro lado, apresenta também, dentro de um dos instrumentos de política tributária, embasada também no preceito legal do **CTN** (Código Tributário Nacional), os benefícios fiscais inerentes na prática, as consideradas como Renúncia Fiscal e não perda de receita.

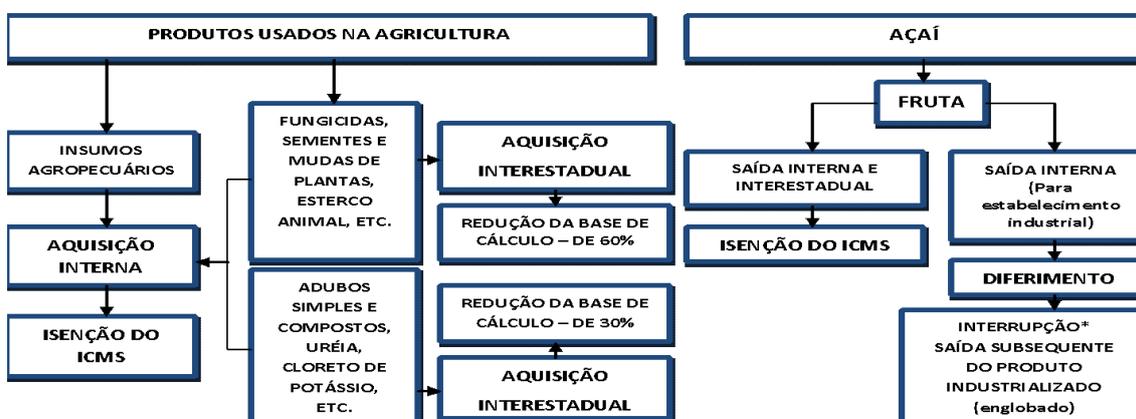
### 3 METODOLOGIA

O **RICMS** ora contempla aproximadamente inúmeros artigos, parágrafos e anexos. Para um melhor entendimento e celeridade nas informações consultadas ou a serem prestadas ao consumidor/contribuinte interessado na questão, na unidade **DAIF** (Diretoria de Arrecadação e Informações Fazendárias) , juntamente com a Diretoria de Tributação – **DTR**, formatamos didaticamente a tributação de alguns produtos do setor agropecuário, dentre eles, os dois produtos que estão em voga, o Açaí e o Cacau, cuja a cadeia de tributação mostra os diferentes benefícios fiscais até então, direcionados e homologados pela **SEFA** a estes dois produtos importantes no contexto produtivo, econômico e social do Estado do Pará.

### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

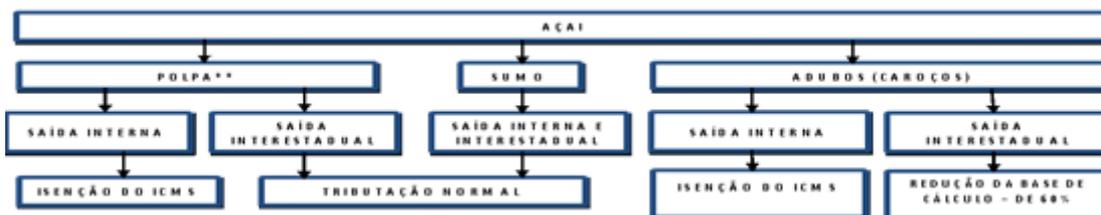
Do ponto de vista institucional, esta formação apresentada em muito tem propiciado interesses no conhecimento das mesmas, como o **IBGE**, **CEPLAC**, **SEDAP** e **Instituições Acadêmicas**. A configuração da matriz contemplativa contendo o contexto da tributação para o Açaí e o Cacau, estão contidas nas matrizes abaixo.

Figura 1 – Matriz



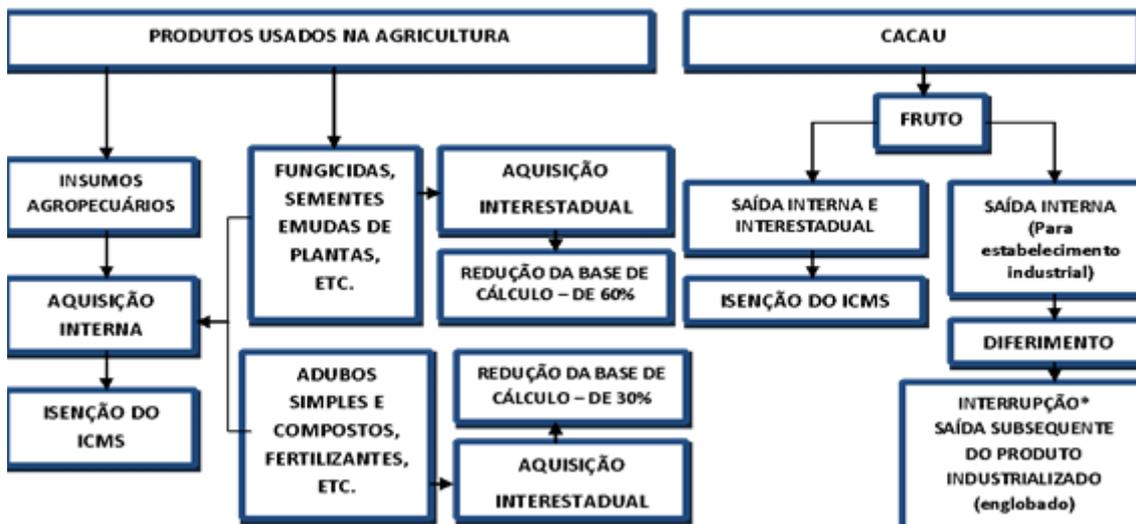
Fonte: Acervo do autor.

Figura 2 – Matriz



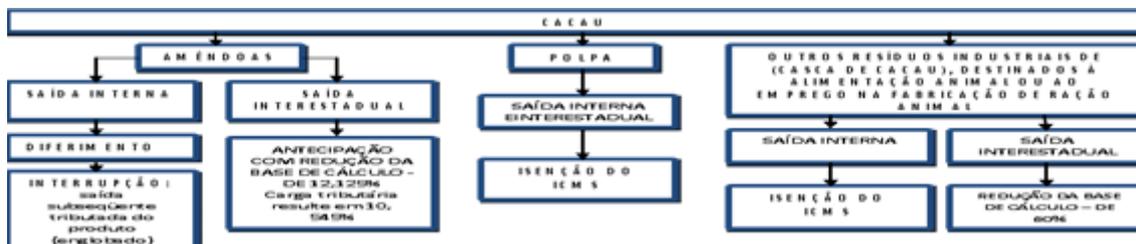
Fonte: Acervo do autor.

Figura 3 - Matriz



Fonte: Acervo do autor.

Figura 4 - Matriz



Fonte: Acervo do autor.

## 5 CONCLUSÕES

A matriz a ser apresentada e contendo o formato de todo o processo da tributação para os produtos Açaí e o Cacau em muito contribuirá não só no despertar ao conhecimento desta proposição pelos interessados, como também, propiciar a qualificação de informações manuseadas e publicadas por instituições que lidam, na assistência técnica ou pesquisam estes produtos regionais<sup>6</sup>.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código Tributário Nacional**: Benefícios Fiscais. Jair Lot Vieira. Brasília: Edipro, 2017.

PARÁ. **Regulamento ICMS**: tributação: Cadeia Produtiva do Açaí e Cacau. Belém: Sefa-PA, 2018.

---

<sup>6</sup> Para que este produto pudesse ser formatado e coadunado com os objetivos do Seminário desta UFRA, agradeço a contribuição de colegas da **DAIF** e da **DTR**, unidades de trabalho importantes no contexto da **SEFA**.



## **PERSPECTIVAS DE GOVERNANÇA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ: um estudo de caso a partir dos princípios do referencial básico de governança do Tribunal de Contas da União**

Melina Medeiros dos Reis Ferreira

Priscila Eny Souza Oliveira

Raul Vitor Oliveira Paes

**Resumo:** As instituições públicas demandam por processos que produzam resultados com maior eficiência e efetividade. Desse modo, a utilização das práticas de governança organiza e otimiza processos gerenciais e estratégicos nas organizações, aumentando seu desempenho. O presente trabalho busca identificar as perspectivas de governança na Universidade Federal do Pará (UFPA) mediante a institucionalização de políticas adequadas à universidade como instituição federal de ensino (IFES). Para tanto, os objetivos específicos são: (1) destacar a política de governança existente no âmbito da UFPA; (2) dispor sobre a necessidade de estabelecimento de uma política de governança institucionalizada na UFPA. Partindo de uma metodologia descritiva de caráter teórico, com utilização de métodos de análise documental alicerçada numa revisão bibliográfica, o artigo objetiva identificar os princípios de governança dispostos pelo Tribunal de Contas da União (TCU), adequando-os ao contexto da UFPA a partir da verificação da adequada institucionalização de políticas no contexto da instituição de ensino. A governança nas IFES surge assim como processo de análise sistemática de princípios e interesses na tomada de decisões para benefício do interesse público. Para tanto, verificou-se que a política de governança na UFPA encontra-se em processo de desenvolvimento e que necessita de mais inserção e aplicação efetiva em seus ambientes organizacionais.

**Palavras-chave:** Governança. Princípios. Instituições Federais. Universidade Federal do Pará.

### **1 INTRODUÇÃO**

É imperioso afirmar que as organizações do século XXI necessitam de sistemática própria para tomada de decisões, reflexo da atuação e do interesse dos entes envolvidos. Trata-se, assim, do complexo sistema de governança que, a partir da vinculação em rede dos atores, contribui para o desenvolvimento da organização e para a consecução de resultados que sejam efetivos aos usuários e à sociedade em geral.

Para fins desta pesquisa, ao se falar em governança, é necessário, em primeira via, identificar os princípios *sine qua non* a governança organizacional

não seria passível de consolidação. Com isso, o objetivo principal do trabalho é o de identificar os princípios de governança dispostos pelo Tribunal de Contas da União, adequando-os ao contexto da Universidade Federal do Pará (UFPA), a partir da institucionalização de políticas adequadas à universidade como instituição de ensino.

O universo da pesquisa é a Universidade Federal do Pará, autarquia federal criada pela lei 3.191 de 2 de julho de 1957, sancionada pelo presidente Juscelino Kubitschek de Oliveira, sendo atualmente composta por mais de 50 mil pessoas dentre professores, alunos e servidores.

Tendo em vista o universo acima disposto, seria adequado dispor acerca de uma política de institucionalização de governança específica consideradas as particularidades e os entes envolvidos no processo de governança da UFPA. Assim, questiona-se essencialmente: É possível identificar uma política de governança pela Universidade Federal do Pará, considerando o período 2011/2015?

A importância do tema e da ideia de pesquisa advém da recente inserção das práticas de governança no contexto das instituições públicas, em geral. Assim, a justificativa decorre da necessidade de elaboração de maiores estudos a respeito da governança nas IFES, afinal atualmente poucos são os estudos empíricos adaptativos das práticas às instituições federais de ensino superior.

A raridade empírica, no entanto, não retirou a viabilidade de execução do presente, tendo em vista o acesso dos autores à instituição, justo por serem servidores nela atuantes. Então, a abordagem feita importa à Universidade Federal do Pará, assim como a todas as instituições de ensino que passam pelo processo de institucionalização e consolidação do processo de governança como mecanismo eficaz à tomada de decisão, ao aumento da transparência e ao cumprimento da legislação pátria.

Outrossim, ressalte-se a necessidade da diferenciação do papel do ensino superior na sociedade brasileira, que busca qualidade nos serviços prestados, o que aumenta a competitividade e o desempenho das instituições, bem como depende de uma boa governança e de uma gestão efetiva e adequada. (ALAM; ELSHAFIE; JARJOURA, 2009; SCARDUA e SPERS, 2007).

No contexto da UFPA, o processo de governança, ainda não institucionalizado, tem sido tomado por alguns setores da instituição, mas de

forma pouco efetiva. Assim e como objetivo geral, pretende-se identificar as perspectivas de governança na UFPA por meio da institucionalização de políticas apropriadas à universidade. Para tanto, os objetivos específicos são: (1) destacar a política de governança existente no âmbito da UFPA; (2) dispor sobre a necessidade de estabelecimento de uma política de governança institucionalizada na UFPA.

## **2 METODOLOGIA**

No que tange à natureza do objeto, a presente pesquisa é de caráter exploratório descritivo, por buscar conhecimento aprofundado para desenvolvimento da pesquisa, partindo-se da análise do conteúdo disposto. Considera-se ainda a pesquisa como descritiva pois analisa-se o conceito de governança a partir da perspectiva do Tribunal de Contas da União, conforme disposição presente no Referencial para Avaliação de Governança em Políticas Públicas e no Referencial Básico de Governança.

No que tange aos procedimentos técnicos utilizados, trata-se de pesquisa documental ancorada numa revisão bibliográfica visando o levantamento dos conceitos de governança e seus princípios. Assim, sendo o case referente a um estudo de único objeto (GIL, 2009), no presente a UFPA, busca-se compreender o processo de governança nesta instituição como IFES.

## **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Em seu Referencial para Avaliação de Governança em Políticas Públicas, o TCU cita o relatório “*Governance and Development*” do Banco Mundial, que aprimora o conceito de governança como “a maneira pela qual o poder é exercido na administração dos recursos econômicos e sociais do país, com vistas ao desenvolvimento”. Com isso, surgem três aspectos distintos de governança: (1) a forma de regime político; (2) o processo pelo qual a autoridade é exercida na gestão dos recursos econômicos e sociais de um país, em prol do desenvolvimento; e (3) a capacidade dos governos de conceber, formular e implementar políticas e exercer suas funções (BANCO MUNDIAL, 1992). Assim, conforme sugerido pelo Banco Mundial, são sete os princípios da boa

governança: legitimidade, equidade, responsabilidade, eficiência, probidade, transparência e a *accountability* (BRASIL, 2014).

Correlacionando a doutrina de Thimbers com os princípios do Tribunal de Contas da União, tem-se inicialmente que as práticas de governança, em geral, estabelecem um conjunto de mecanismos capazes de fazer com que o processo de tomada de decisão propicie uma otimização de desempenho a longo prazo (CARDOZO, et al., 2011; THIMMERS, 2000). No entanto, no contexto das IFES, a governança torna-se cada vez mais complexa na medida em que os interesses sobrestam os envolvidos e passam a atingir a sociedade em geral, pois a organização governamental detém caráter público e utiliza-se do interesse público como indicador de desempenho.

Assim, entende-se que governança nas IFES é o processo de análise sistemática de princípios e interesses na tomada de decisões para benefício do interesse público direcionado à educação como direito social. Desta forma, ao se falar de governança governamental é indispensável a correlação com o interesse público. Somente a partir deste pode-se mensurar o desempenho e a qualidade das decisões tomadas.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (2011-2015) da UFPA, construído com objetivo de avançar na qualidade das ações de ensino, pesquisa e extensão, contribui para atender as demandas socioambientais da região e o seu desenvolvimento ao cumprir com sua nova Missão: “Produzir, socializar e transformar o conhecimento na Amazônia para a formação de cidadãos capazes de promover a construção de uma sociedade sustentável” (UNIVERSIDADE, 2011, p.6). Cita, ainda, a governança em alguns momentos, demonstrando que o conceito vem assumindo importância na instituição. Segundo o referido documento, acredita-se que uma das principais tendências no Brasil é a de uma “governança centrada em múltiplos atores e agendas e apelo estético e midiático por uma vida longa” No que se refere especificamente à Amazônia, a tendência é de “aumento da capacidade de governança, para além das instituições estatais”.

Partindo desses pressupostos, e ainda no que se refere ao PDI, tem-se que “um dos grandes desafios da UFPA, no século XXI, é avançar em uma arquitetura de governança institucional democrática e cosmopolita, num estilo de inserção proativa, alinhada com transformações e tendências do mundo

contemporâneo”. No que se refere especificamente à Tecnologia da Informação (TI), um dos grandes desafios para o período de 2011 a 2015 foi aprimorar a governança de TI, atendendo normas governamentais de segurança, contratação e gestão de contratos.

#### **4 CONCLUSÕES**

Nota-se que na UFPA, apesar do aparecimento do termo governança em algumas citações dentro do PDI, e da existência, em alguns setores, de uma estrutura que facilite a aplicação dos princípios e das práticas de governança, a instituição carece de um modelo de governança estabelecido e fortalecido. Para tanto, precisa discutir amplamente o tema, de modo a elencar os principais princípios e diretrizes necessários para uma boa governança e estabelecer os mecanismos fundamentais para cumpri-los.

Assim, urge uma discussão profunda e necessária acerca do modelo de governança para a Universidade em que agregue os princípios, diretrizes e práticas governativas para melhor controle social e responsabilização pública e verificar se houve atualizações mais efetivas sobre governança no PDI atual (2016/2025).

Por fim, constata-se que a governança nas IFES é um processo de análise sistemática de princípios e interesses na tomada de decisões para benefício do interesse público. Dessa forma, ao se falar de governança governamental é indispensável a correlação com o interesse público. Somente a partir deste pode-se mensurar o desempenho e a qualidade das decisões tomadas.

#### **REFERÊNCIAS**

ALAM, Pervaiz; ELSHAFIE, Essam; JARJOURA, David. The Effect of Ownership Structure on Performance of Hospitals. **Academy of Accounting and Financial Studies Journal**, v.12, n. 3, p. 37-51, 2009.

BANCO MUNDIAL. **Governance and Development**. 1992.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da administração pública** / Tribunal de Contas da União. Versão 2 - Brasília: TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2014.

CARDOSO, Antonio S. et al. Ouvidoria Pública e Governança Democrática. **Boletim de Análise Político-Institucional**. n.1. Brasília: Ipea, 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SCARDUA, R.A. C. SPERS, E.E. A importância da governança corporativa para instituições de ensino superior. **5º Congresso de Pós-Graduação da UNIMEP**, 2007.

THIMMERS, Hans. **Government Governance**: corporate governance in the public sector, why and how? The Netherlands Ministry of Finance. 9th Free Public Sector Conference, nov. 2000. Disponível em <<http://www.minfin.nl>>. Acessado em: 26 junho. 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. Departamento de Planejamento. **Plano de Desenvolvimento da Universidade Federal do Pará: 2011–2015**. Universidade Federal do Pará. Belém: EDUFPA, 2011. 230p.



# PANORAMA DA ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DE SECRETARIADO EXECUTIVO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

Raul Vitor Oliveira Paes

Mariana Antunes Oliveira

Jorge Fernando Negrão de Lemos

Mônica de Souza Figueiredo

**Resumo:** As Instituições Federais de Ensino (IFE) caracterizam-se pela singularidade na execução de tarefas no âmbito do ensino, pesquisa, extensão e prestação de serviços à sociedade, com objetivos de produção de conhecimento e formação de profissionais que contribuam para o desenvolvimento social. Assim, o profissional de secretariado executivo está inserido nas áreas de assessoria e gestão dessas organizações. O estudo tem como objetivo geral traçar um panorama dos profissionais que estão no cargo de Secretário Executivo na Universidade Federal do Pará (UFPA), que se desmembra nos objetivos específicos de: fazer o levantamento quantitativo dos profissionais e de sua distribuição na IFE; e identificar se este quantitativo é suficiente para atender às necessidades institucionais. O referencial teórico discorre acerca da gestão universitária pública e da atuação do profissional de secretariado executivo nesse contexto. A metodologia se baseou em levantamento de abordagem quantitativa, com breves análises por meio da estatística descritiva. Os resultados estão em andamento, porém é possível perceber que os profissionais estão de modo expressivo nas IFE e que são personagens singulares para o desenvolvimento institucional.

**Palavras-Chave:** Secretariado Executivo. Gestão Universitária. Atuação.

## 1 INTRODUÇÃO

A gestão pública brasileira tem passado por mutações diversas em suas estruturas e processos. Dentre as organizações públicas que merecem destaque em relação às transformações, as universidades públicas federais são notórias (PAIVA et al., 2014). Desse modo, acompanhando as mudanças na gestão universitária pública, o campo de secretariado executivo também foi abarcado com a criação do cargo em 2005, através da Lei Nº 11.091/2005, e posteriormente, com o lançamento de concursos nas IFE a partir de 2006 até 2017 (SOUZA, 2017), justificando assim, o presente estudo. Assim, questiona-

se: qual o panorama da atuação do profissional de Secretariado Executivo na Universidade Federal do Pará (UFPA)? Para se chegar à resposta foi definido o seguinte objetivo geral: traçar um panorama dos profissionais que estão no cargo de Secretário Executivo na Universidade Federal do Pará (UFPA). Com isto e como objetivos, pretende-se especificamente fazer o levantamento quantitativo dos profissionais e de sua distribuição na IFE e identificar se este quantitativo é suficiente para atender às necessidades institucionais.

Paiva et al. (2014) analisam que as IFE contribuem progressivamente para o desempenho econômico-financeiro de um país. Isso faz com que as organizações tenham uma obrigação maior de atender as expectativas da sociedade, buscando necessariamente mais eficiência na administração dos seus recursos e na prestação dos serviços oferecidos, levando as Universidades a adotarem práticas gerenciais que atinjam seus objetivos institucionais (NUERNBERG et al., 2016).

Com a instituição do Plano de Cargos e Carreiras dos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), por meio da Lei nº 11.091/2005, o cargo de secretário executivo consta na classificação dos cargos (LEAL; FIATES, 2013). A descrição dos cargos encontra-se anexa ao Ofício Nº 15/2005/CGGP/SAA/SE/MEC, expedido pelo Ministério da Educação, em que consta o cargo de secretário executivo, na qual são transpostas as seguintes atribuições: Assessorar direções, Atender pessoas, Gerenciar informações, Elaborar documentos, Controlar correspondência, Organizar eventos e viagens, Supervisionar equipes de trabalho, Arquivar documentos, contribuindo para o crescimento profissional e institucional das IFE (OLIVEIRA, 2017), em conformidade com o papel do secretário executivo contemporâneo.

## **2 METODOLOGIA**

Para os efeitos deste trabalho, a pesquisa é aplicada. Para Roesch (1999), a pesquisa aplicada tem o intento de produção de soluções potenciais para aplicação em problemas humanos. A abordagem será predominantemente quantitativa, tendo em vista que os dados numéricos serão as fontes para interpretação de informações.

No tocante aos objetivos, a pesquisa é composta por duas classificações. A primeira delas descritiva, pois descreve as características de determinada população e fenômeno. A outra é de um caráter exploratório. Quanto aos procedimentos de coleta de dados, consistiu em levantamento junto aos representantes da Administração Superior das IFE e, para análise, uso da estatística descritiva. A coleta ocorreu no mês de setembro de 2018.

### **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

O Estado do Pará possui cinco Instituições Federais de Ensino, sendo uma delas a Universidade Federal do Pará (UFPA), as quais possuem o cargo de secretário executivo, de acordo com o PCCTAE. A coleta de dados realizada, até o momento, identificou que na UFPA, há a ocupação de 57 cargos de secretário executivo.

O presente levantamento foi realizado a partir do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) utilizado pela UFPA desde 2013, por meio do qual se identificou que a maior parte dos secretários executivos está lotado na capital (Belém), correspondendo a 88% destes servidores. Notadamente não há secretários executivos de cargo lotados nos campi de Bragança, Breves, Capanema, Soure e Tucuruí.

Dentre aqueles lotados em Belém, encontram-se 44% lotados em Institutos, 20% em Pró-Reitorias, 12% em Núcleos, 8% em Órgãos Suplementares, 8% em Órgãos de Assessoramento (secretarias e comissões vinculadas à Reitoria), 6% nas Escolas e 2% nos Hospitais Universitários.

Verifica-se que dos 15 Institutos, incluindo aqueles do Interior do Estado, 10 têm secretários executivos lotados; que dos oito Núcleos, dois não possuem secretário executivo; e que apenas três dos 10 Órgãos Suplementares têm secretários executivos.

Quanto aos Hospitais, somente um possui secretário executivo lotado, contudo, desde 2015 a gerência de Hospitais Universitários passou a ser de responsabilidade da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), que tem a possibilidade de selecionar seus funcionários a partir de concurso próprio (HOSPITAL, 2017). Questiona-se de que forma seria possível gerenciar

apropriadamente a lotação de servidores efetivos permanentes nestas unidades de saúde, podendo ser desdobrado em estudos posteriores.

Paralelamente, todas as Pró-Reitorias e Escolas têm pelo menos um secretário executivo lotado, ainda que não se possa afirmar que a totalidade dos indivíduos está em exercício na Secretaria Executiva dessas unidades ou exercendo a função de Secretário Executivo. Apresenta-se os quantitativos de secretários executivos lotados por unidade no Quadro 1.

Quadro 1 – Distribuição dos Secretários Executivo por Unidades da UFPA

<b>UNIDADE</b>	<b>QUANTIDADE</b>
CAMPUS UNIVERSITARIO DE ABAETETUBA	01
CAMPUS UNIVERSITARIO DE ALTAMIRA	01
CAMPUS UNIVERSITARIO DE ANANINDEUA	02
CAMPUS UNIVERSITARIO DE CASTANHAL	01
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE SALINÓPOLIS	01
CAMPUS UNIVERSITARIO DO TOCANTINS – CAMETA	01
ARQUIVO CENTRAL	01
CENTRO DE PROCESSOS SELETIVOS	02
CENTRO DE REGISTRO E INDICADORES ACADEMICOS	01
ESCOLA DE APLICACAO	01
ESCOLA DE MUSICA	01
ESCOLA DE TEATRO E DANÇA	01
HOSPITAL UNIVERSITARIO JOAO DE BARROS BARRETO	01
INSTITUTO DE CIENCIAS BIOLOGICAS	03
INSTITUTO DE CIENCIAS DA ARTE	02
INSTITUTO DE CIENCIAS DA EDUCACAO	02
INSTITUTO DE CIENCIAS DA SAUDE	02
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIAIS APLICADAS	01
INSTITUTO DE EDUCACAO MATEMATICA E CIENTIFICA	01
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIENCIAS HUMANAS	04
INSTITUTO DE GEOCIENCIAS	02
INSTITUTO DE LETRAS E COMUNICACAO	02
INSTITUTO DE TECNOLOGIA	03
NUCLEO DE ALTOS ESTUDOS AMAZONICOS	01

NUCLEO DE DESENVOLVIMENTO AMAZÔNICO EM ENGENHARIA	01
NUCLEO DE MEIO AMBIENTE	02
NÚCLEO DE PESQUISAS EM ONCOLOGIA	01
NUCLEO DE TEORIA E PESQUISA DO COMPORTAMENTO	01
PRO-REITORIA DE ADMINISTRACAO	01
PRO-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTAO DE PESSOAL	03
PRO-REITORIA DE ENSINO DE GRADUACAO	01
PRO-REITORIA DE EXTENSAO	01
PRO-REITORIA DE PESQUISA E POS GRADUACAO	02
PRO-REITORIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	01
PRO-REITORIA DE RELACOES INTERNACIONAIS	01
ÓRGÃOS DE ASSESSORAMENTO DA REITORIA	04
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>

Fonte: Sistema de Gestão de Recursos Humanos da UFPA (2018).

Estima-se desta maneira que, ainda que houvesse a lotação de, pelo menos, um secretário executivo por unidade, sem considerar as subunidades que compõem a Reitoria e os Conselhos Superiores, o quantitativo seria insuficiente para atender a todas as unidades.

#### 4 CONCLUSÕES

A presente pesquisa está em andamento, o que inviabiliza a conclusão das considerações sobre o panorama. Mas, já é possível apontar que os profissionais de secretariado executivo possuem relevância considerável no desenvolvimento das IFE. Observa-se que 84% desses profissionais buscaram qualificar-se além da graduação (com tendência de aumento para nível de mestrado), o que significa maior qualidade no trabalho desenvolvido na instituição. O quantitativo, considerando o número geral de unidades acadêmico-administrativas, ainda é inferior ao almejado (33% das unidades não tem secretário executivo lotado). A partir disso, outras questões podem ser colocadas para futuros estudos como: a) As funções que exercem nas Unidades Acadêmicas e Administrativas das IFE; b) Estudo pormenorizado da atuação

secretarial em cada IFE; c) A relevância do Secretário Executivo no local de trabalho.

## REFERÊNCIAS

LEAL, F. G.; FIATES, G. G. S. Competências dos Secretários-Executivos de uma Universidade Pública Federal: Uma Análise a partir da Perspectiva dos Gestores. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S.l.], v. 4, n. 3, p. 30-57, dez. 2013. ISSN 2178-9010. Disponível em: <<https://goo.gl/eSo1YB>>. Acesso em: 5 nov. 2017.

HOSPITAL UNIVERSITÁRIO JOÃO DE BARROS BARRETO. **Complexo Hospitalar da UFPA inicia acolhimento dos concursados da Ebserh**. Disponível em: <http://barrosbarreto.ufpa.br/index.php/slides/37-artigos-sem-imagem/471-complexo-hospitalar-da-ufpa-inicia-acolhimento-dos-concursados-da-ebserh>. Acesso em: 26 set. 2018.

NUERNBERG, E. G.; ENSSLIN, S. R.; CARDOSO, T. L.; VALMORBIDA, S. M. I. Gestão Universitária: Identificação e Análise dos Indicadores Utilizados na Literatura. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 14, n. 3, p. 29-52, 2016.

PAIVA, R. C. V. D.; BARBOSA, F. V.; GONÇALVES, R. G.; COSTA, D. D. M. Educação Superior Privada: Um Estudo do Desempenho Financeiro em nove Instituições de Ensino Superior. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 14, n. 1, p. 66-97, jan./abr., 2014.

OLIVEIRA, P. E. S. **Suporte à aprendizagem informal no trabalho**: um levantamento com os secretários executivos da Universidade Federal do Pará. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública). Belém, 2017, 113 f. Universidade Federal do Pará, Belém, PA, 2017.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SISTEMA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA UFPA. **Página Inicial**. Disponível em: <https://sigrh.ufpa.br/sigrh/login.jsf>. Acesso em: 24 set. 2018.

SOUZA, S. **O quadro de pessoal do cargo de secretário executivo na Universidade Federal de Santa Catarina**. Dissertação (Mestrado em Administração Universitária). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2017.



## INCLUSÃO DE ALUNOS COM SÍNDROME DE DOWN EM TURMAS REGULARES DO ENSINO FUNDAMENTAL

Irisneia Brito Silva

**Resumo:** Este trabalho investiga o processo de inclusão de crianças com Síndrome de Down e tem como Objetivo geral: Analisar o processo de inclusão escolar de crianças com Síndrome de Down nas turmas regulares do Ensino Fundamental e como Objetivos específicos: Identificar práticas pedagógicas utilizadas no processo de inclusão de alunos com Síndrome de Down nas turmas regulares do ensino fundamental; Conhecer as dificuldades encontradas no processo de inclusão de alunos com Síndrome de Down em turmas regulares do ensino fundamental; Refletir sobre a participação da família nesse processo de inclusão. Traz como fios condutores teórico-metodológicos e analíticos VYGOTSKY (1991), MANTOAN (2003) e BASSANI (2012). Concentra-se na abordagem qualitativa, a partir dos relatos obtidos por meio de questionário semiestruturado aplicado aos professores de uma escola da rede básica de ensino. Como resultado, foi possível perceber que as práticas pedagógicas utilizadas no processo ensino aprendizagem de alunos com Síndrome de Down ainda constituem terreno frágil e inseguro por falta de políticas públicas que viabilizem, entre outras ações, a qualificação do profissional docente. As dificuldades encontradas no processo ensino-aprendizagem de alunos com Síndrome de Down nas turmas regulares do ensino fundamental variam desde a falta de estrutura física adequada, incluindo recursos materiais até a falta de recursos humanos para dar suporte tanto pedagógico quanto social e médico ao processo de escolarização deste público. Registrou-se ainda a falta de apoio e acompanhamento por parte da própria família. Este estudo evidenciou que o processo de inclusão da criança com Síndrome de Down nas turmas regulares necessita de mudanças estruturais urgentes, a fim de atender inclusive direitos legais já previstos.

**Palavras-chave:** Educação Básica. Acessibilidade. Ensino-aprendizagem.

### 1 INTRODUÇÃO

Este texto reflete acerca do processo de inclusão de alunos com síndrome de down em turmas regulares do ensino fundamental no que concerne às suas dificuldades e potencialidades práticas nos processos de produção do conhecimento no ambiente escolar. Parte do enfoque interacionista do desenvolvimento criado por Vygotsky (1991). A atenção do texto está voltada para os aspectos das práticas pedagógicas e suas correlações com a aprendizagem.

Examinar o processo de inclusão de alunos com síndrome de down através de suas implicações no cotidiano escolar é um meio de problematizar o processo ensino-aprendizagem do indivíduo com necessidades educacionais especiais. Este exercício de interrogação parte da suposição de que o processo de inclusão de alunos com síndrome de down está atravessado por ações políticas e pedagógicas nem sempre adequadas.

Esta pesquisa tem como Objetivo geral: Analisar o processo de inclusão escolar de crianças com Síndrome de Down nas turmas regulares do Ensino Fundamental e como Objetivos específicos: Identificar práticas pedagógicas utilizadas no processo de inclusão de alunos com Síndrome de Down nas turmas regulares do ensino fundamental; Conhecer as dificuldades encontradas no processo de inclusão de alunos com Síndrome de Down em turmas regulares do ensino fundamental; Refletir sobre a participação da família nesse processo de inclusão.

## **2 METODOLOGIA**

Esta é uma pesquisa qualitativa, porque busca compreender a realidade através da hierarquização das ações de descrever, da compreensão /explicação, e da precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno.

Como critério de seleção do *locus*, da pesquisa utilizamos: 1 - O pertencimento exclusivo à rede pública de ensino, pois esta característica corresponde à maioria das escolas brasileiras, isso nos leva a crer que estaríamos mais próximas de realidade também da maioria; 2 - O tipo de clientela atendida pela instituição, considerando a faixa etária de idade infantil por acreditarmos que seriam mais frequentes as ocorrências de alunos com a referida síndrome matriculados; 3 -. O porte da escola, ou seja, o número de alunos que ela atende, pois isso nos daria chances de obter em quantidade um maior número possível de ocorrências.

O instrumento utilizado na pesquisa foi o questionário semi-estruturado, com linguagem simples e direta visando clareza nas perguntas. As perguntas foram respondidas por escrito pelos docentes, sem a presença do pesquisador.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

#### 3.1 O PROCESSO ENSINO APRENDIZAGEM

Pessoas com Síndrome de Down têm necessidades educacionais específicas, as quais não devem ser consideradas como impeditivas para o seu desenvolvimento. Tais necessidades estão relacionadas a estimulação constante de capacidades para atingir atividades mais complexas de modo sensível e coerente com as suas condições.

Os estímulos auxiliares são altamente diversificados: eles incluem os instrumentos da cultura na qual a criança nasce, a linguagem das pessoas que se relacionam com a criança e os instrumentos produzidos pela criança, incluindo o uso do próprio corpo. (VYGOTSKY, 1991, p. 81).

Na sala de aula, o desenvolvimento da escrita é especialmente afetado, sobretudo práticas pedagógicas orientadas, com apoio de profissionais da saúde podem diminuir as barreiras e potencializar as habilidades. É importante ressaltar também que pessoas com necessidades educacionais especiais não se adaptam a algumas práticas de sala de aula, aulas expositivas para a turma inteira, aprender ouvindo, e trabalho de reforço baseado em exercício em modificação. Portanto, é necessário que práticas educacionais adequadas sejam viabilizadas no espaço escolar a fim de assegurar eficiência no processo de inclusão.

#### 3.2 – PRÁTICAS DE INCLUSÃO DO ALUNO DOWN

Sobre suas respectivas formações os docentes participantes desta pesquisa prestaram as seguintes informações:

**Professora P1** - Licenciada em Filosofia, Licenciada em Geografia, Bacharel em Ensino Religioso, Estudos Adicionais em Educação Especial, Pós-graduada em Psicopedagogia, Libras e Gestão Escolar.

**Professor P2** - Licenciado em Computação.

**Professora P3** - Licenciada em Letras Língua Portuguesa e Artes.

**Professora P4** - Licenciada em Pedagogia e Especialista em Educação Especial.

Diante das respostas apresentadas podemos observar que metade da amostra não possui especialização ou cursos adicionais na área da educação especial colocando em xeque o entendimento teórico-prático dos docentes em relação ao processo ensino-aprendizagem dos alunos com necessidades educacionais especiais nas turmas regulares, tendo em vista a fragilidade curricular dos cursos de graduação a respeito da educação inclusiva tanto na quantidade de disciplinas que contemplam a temática quanto na resumida carga horária disponibilizada nas disciplinas existentes.

Vejam os a seguir quais estratégias metodológicas os professores participantes da pesquisa têm utilizado no processo ensino-aprendizagem dos alunos com Síndrome de Down:

**Professora P1** – *Uso vários recursos didáticos para o aprendizado individualizado, como: jogos da memória, alfabeto móvel, contação de histórias, bloco lógico e utilizamos o computador como outras atividades.*

**Professor P2** – *Com auxílio do AEE quando surgem os casos a serem analisados, definimos as estratégias a partir do nível, se é leve, moderado ou severo.*

**Professora P3** – *Recursos audiovisual, teatrais, pintura e colagem, atividade escritas, quando possível conforme o grau do aluno e suas dificuldades.*

**Professora P4** – *Inicialmente abordagem familiar na concepção social e cultural na perspectiva do melhor desenvolvimento educacional e civil da criança.*

Metade dos professores pontuam de maneira assertiva as estratégias metodológicas utilizadas conforme a condição do indivíduo com necessidades educacionais especiais, enquanto a outra metade não apresenta especificidade nas respostas, especificidades tão necessárias as práticas de sala de aula especialmente quando se trata de alunos com síndrome de down. “As crianças com Síndrome de Down necessitam de procedimentos mais específicos e individualizados, que trabalhem os processos cognitivos: percepção, atenção, memória e organização de itinerários mentais (BASSANI, 2012, p. 14).

Sobre a existência de dificuldades encontradas no processo de ensino aprendizagem dos alunos com Síndrome de Down os professores participantes destacaram os seguintes aspectos:

**Professora P1** - *Dificuldades na leitura e escrita, socialização, linguagem e principalmente por chegarem a escola com idade já avançada [...] e os mesmos ã tem acompanhamento com especialistas como: fonoaudiólogo e outros especialistas.*

**Professor P2** – *As maiores são estruturais da escola.*

**Professora P3** – *Os recursos são muito básicos, precisaríamos de uma cuidadora não só para este caso, mas para cadeirantes, não ouvintes (interpretes).*

**Professora P4** – *A primeira é a família que desconhece que a criança tem capacidade para aprender e desenvolver-se. Segundo o despreparo dos docentes. Terceiro despreparo das intuições para poder receber esse público.*

A partir destes relatos é possível observar que as maiores dificuldades no processo ensino aprendizagem dos alunos com Síndrome de Down não estão nas deficiências dos alunos e sim nas deficiências do sistema de ensino, que deixa a desejar no cumprimento de seu papel. “Não se trata de uma aceitação passiva do desempenho escolar, e sim de agirmos com realismo e coerência e admitirmos que as escolas existem para formar as novas gerações, e não apenas alguns de seus futuros membros, os mais capacitados e privilegiados” (MANTOAN, 2003, p. 36).

Vejamos agora como os professores entrevistados se posicionaram ao serem questionados sobre demonstrações de aceitação, positividade e apoio da família no processo ensino-aprendizagem dos alunos com Síndrome de Down.

**Professora P1** – *Não. Geralmente a família deixa na escola e não acompanha o desenvolvimento de seus filhos que sabemos que é muito lento.*

**Professor P2** – *Sim. Acompanhando os filhos na escola.*

**Professora P3** – *Sim. Temos um caso de uma aluna com Síndrome de Down leve, sua mãe acompanha seu desenvolvimento, participa de reuniões e atividades da mesma.*

**Professora P4 – Não.** Geralmente trata-se de pessoas leigas no assunto e envergonha-se da deficiência da criança.

Diante do exposto podemos constatar que ainda há necessidade de informar, orientar e dialogar com os pais e a comunidade sobre os potenciais de aprendizagem das crianças com necessidades educacionais especiais.

Vale ressaltar que o apoio da família no processo de ensino-aprendizagem do aluno com Síndrome de Down é indispensável, tendo em vista o lento desenvolvimento de sua aprendizagem, fato este que muitas vezes é erroneamente encarado como impossibilidade de aprender. “O processo educacional de uma criança é uma atividade muito complexa, que exigirá adaptações de ordem curricular, requerendo um cuidadoso acompanhamento dos educadores e pais (BASSANI, 2012, p. 15).

#### **4 CONCLUSÕES**

As práticas pedagógicas utilizadas no processo ensino aprendizagem de alunos com Síndrome de Down nas turmas regulares do ensino fundamental ainda constituem terreno frágil e inseguro por falta de políticas públicas que viabilizem entre outras ações a qualificação do profissional docente.

As dificuldades encontradas no processo ensino-aprendizagem de alunos com Síndrome de Down nas turmas regulares do ensino fundamental variam desde a falta de estrutura física adequada, incluindo recursos materiais até a falta de recursos humanos para dar suporte tanto pedagógico quanto social e médico ao processo de escolarização deste público. Registrou-se ainda a falta de apoio e acompanhamento da própria família.

A partir dos estudos aqui realizados é possível afirmar que o processo de inclusão da criança com Síndrome de Down nas turmas regulares do ensino fundamental necessita de mudanças urgentes nos aspectos macros que configuram os sistemas de ensino.

## REFERÊNCIAS

BASSANI, Cecília da Silva. **A síndrome de Down e as dificuldades de aprendizagem.** Artigo apresentado a Anhanguera Educacional. S/L: S/E, 2012.

MANTOAN. Maria Teresa Eglér. **Inclusão escolar: o que é? por quê? como fazer?.** São Paulo: Moderna, 2003.

VYGOTSKY, Lev Semenovich. **A formação social da mente.** 4. ed. Michael Cole (Org.). São Paulo: S/E, 1991.



## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:** um estudo sobre a percepção dos servidores técnicos administrativos de uma instituição de ensino superior segundo modelo de Walton

Ângela Aline Gonçalves Coelho

Ana Paula de Andrade Sardinha

Wilnália Souza Garcia

Ailton Souza Corecha

**Resumo:** Dos grandes desafios da administração contemporânea seja em empresa pública ou privada, a qualidade de vida no trabalho é um deles. Tem por finalidade minimizar problemas sociais e físicos que possam soar de forma negativa na percepção do colaborador, a fim de torná-lo mais motivado e produtivo. Este estudo objetivou diagnosticar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos técnicos administrativos de uma Instituição de Ensino Superior, segundo Modelo de Walton. Esta pesquisa classifica-se como quantitativa quanto a abordagem, e exploratória descritiva quanto aos seus objetivos. Para a coleta de dados utilizou-se um questionário semiestruturado baseado nas categorias propostas por Walton. Para análise de dados utilizou-se *Software* com SPSS e o *Excel* 2013. Os resultados mostram um elevado grau de descontentamento dos servidores frente às respostas obtidas na pesquisa, o que serve de alerta a gestão no que se refere a realizar ações que possam proporcionar maior satisfação dos mesmos, o que refletirá em uma melhor qualidade de vida no trabalho e conseqüentemente em melhores resultados para a Instituição.

**Palavras-Chave:** Gestão. Resultados. Satisfação.

### **1 INTRODUÇÃO**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um dos grandes desafios para administração contemporânea, pois ela afeta diretamente o bem-estar dos indivíduos e conseqüentemente o resultado de seus desempenhos na organização, o que independe dela ser pública ou privada.

Garcia (2010) chama a atenção para a implementação de programas relacionados a qualidade de vida no trabalho, pois além de trazer satisfação e bem-estar ao servidor público, contribui para gerar serviços de qualidade para toda sociedade. No entanto, segundo Amorim (2010), é importante considerar que o gestor público apresenta um grau maior de dificuldade em desenvolver

seu processo de gestão e decisão, tendo em vista às amarras legais aos quais encontra-se preso como, por exemplo, os limites estabelecidos no orçamento, licitações e a própria carreira do servidor.

Atualmente, na gestão pública tem sido adotado um modelo de gestão gerencial, com o objetivo de garantir uma estrutura organizacional mais eficiente e flexível para os serviços públicos (COSTA, 2017), de maneira que se obriga a pensar no bem-estar dos servidores públicos na satisfação dos usuários, na prestação de serviço com eficiência, adotando práticas de gestão voltadas para a promoção de QVT (LIMA, 2014), o que inclui as Instituições de Ensino Superior (IES).

Segundo o modelo de Walton a QVT é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social, envolvendo o atendimento das necessidades e aspirações do indivíduo pela reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho aliado à formação de equipes de trabalho com um poder de autonomia e melhoria do ambiente organizacional. Foram estabelecidas oito categorias conceituais que estão associadas ao nível de satisfação ou não do trabalho: (1) Compensação justa e adequada; (2) Condições de trabalho; (3) Uso e desenvolvimento de capacidades; (4) Oportunidade de crescimento e segurança; (5) Integração social na organização; (6) Constitucionalismo; (7) Trabalho e espaço total de vida e (8) Relevância social da vida no trabalho (SANTOS, 2013).

Diante disso, o presente estudo teve por objetivo diagnosticar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos técnicos administrativos de uma Instituição de Ensino Superior, segundo o Modelo de Walton.

## **2 METODOLOGIA**

Esta pesquisa trata-se de um estudo exploratório e descritivo por ser tratar de uma pesquisa aplicada em um universo amostral, onde o conhecimento sobre o objeto deste trabalho se encontra oculto. E se define por descritiva, por descrever a percepção e a classificação dos servidores técnicos administrativos de uma IES. Quanto a sua abordagem classifica-se como quantitativa. O estudo foi realizado com os servidores técnicos administrativos de uma Instituição de Ensino Superior, com um total de 13 servidores efetivados, onde somente 11

responderam ao questionário. Utilizou-se para a coleta de dados um questionário estruturado (31 perguntas abertas e fechadas) com base no modelo de Walton. Para a realização da pesquisa, inicialmente fez-se um levantamento bibliográfico sobre o tema, em seguida a elaboração do questionário da pesquisa e posteriormente sua aplicação através do contato direto com os representantes de cada setor na instituição, após o aceite os questionários foram entregues aos participantes e posteriormente recolhidos. Os dados foram analisados de maneira descritiva estatística, fazendo-se o uso do *software* estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Fez-se também uso do *software Excel 2013*, a partir do qual foi possível descrever os dados através da análise final.

### **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Participaram da pesquisa 11 servidores técnicos administrativos de uma Instituição de Ensino Superior, o que corresponde a 84,61% do universo amostral da pesquisa, com variação de idade de 25 a 55 anos, sendo 20% dos respondentes com idade entre 25 a 27 anos, 20% com idade de 28 a 30 anos, 60% com idade entre 31 a 55 anos. Destes 27,3% do sexo masculino e 72,7% do sexo feminino. Para a descrição dos dados quanto aos tópicos relacionados ao modelo de QVT de Walton, utilizou-se a escala de *Likert* de quatro pontos a fim de identificar a percepção dos Servidores. Atribuiu-se valores de 1 a 4 a considerar cada nível de percepção: 1 – ruim; 2- razoável; 3-bom e 4-ótimo.

Em relação aos resultados referente a categoria compensação justa e adequada, destaca-se a variável que analisa a percepção dos servidores em relação aos benefícios recebidos por eles recebidos, cuja média foi de 1,67 com desvio padrão de 0,5, classificando-se como razoável. Resultado semelhante ao descrito no estudo de Lima (2014) também realizado em uma IFES, onde no geral da amostra relatou insatisfação.

Quanto a categoria condição de trabalho e segurança, em relação a variável condições de segurança e prevenção, o índice da média geral foi de 2,44, e desvio padrão de 0,726, o qual classifica-se como razoável. A análise dessa categoria remete a conceitos obtidos através de resultados de estudos realizados de alguns autores (SANTOS, 2013; BERNARDO, 2014), que também

realizaram estudos com técnicos-administrativos de uma IES, e afirmam que o termo QVT é muito subjetivo, pois o que pode ser bom para mim, pode não ser bom para o outro.

Na categoria oportunidade de uso e desenvolvimento destaca-se a questão quanto ao *feedback* dos seus superiores sobre as suas atividades desempenhadas, cuja a média geral foi de 2,1 e desvio padrão de 0,876 o que de acordo com escala se classifica como razoável. Entende-se que o *feedback* é importante por tratar-se de maneira de cuidado e apreço por parte do gestor para o colaborador indicando preocupação na qualidade das atividades desempenhadas. Segundo Robbins (2010) as pessoas preferem trabalhos que lhes ofereçam oportunidades de utilizar suas habilidades e capacidades, que ofereçam uma variedade de tarefas, liberdade e *feedback* sobre o próprio desempenho. Quanto a percepção dos servidores em relação a integração social da instituição. No que tange o quesito sentir-se valorizado nesta instituição o índice geral aponta uma média no valor de 2,27 e desvio padrão de 0,905, classificando-se como razoável. Segundo Robbins (2010) elogiar o bom desempenho do servidor e ouvir suas opiniões são fatores com relação direta ao grau de motivação por ele apresentado.

Quanto ao constitucionalismo na instituição, a variável relacionada e como se considera as normas e regras na instituição, a média geral foi de 2,2, que a classifica de acordo com a escala de *likert* como razoável. Esse descontentamento pode estar relacionado aos cortes de gastos promovidos pelo governo, o que acarretou em uma greve envolvendo os técnicos administrativos das Instituições de Ensino Superior (TAES) Públicas do Brasil, ocorrida no mês de novembro de 2017. Segundo Batista (2017), o eixo das greves pode se dar por: defesa da carreira do TAES, negociação salarial já! Nenhum direito a menos, Contra PSL 116/17- demissão por avaliação negativa (fim da estabilidade), contra o aumento da contribuição previdenciária, não a reforma previdenciária, entre outras. Esses fatores possivelmente podem justificar para o descontentamento dos servidores, em relação a essa categoria.

E por fim, em relação a variável que considera o orgulho em compor o corpo técnico de servidores da instituição o índice médio geral ficou em 3 e desvio padrão de 0,816 o que se caracteriza como bom. Já em relação à imagem da instituição diante a sociedade o valor da média 2,90 e desvio padrão de 0,316

caracterizado também como bom. Um estudo com resultados semelhante foi realizado por Bernardo (2014) em uma IES, em que 72% de seus colaboradores possuíam uma boa percepção em relação a imagem da Instituição. Esse resultado demonstra que apesar do nível elevado insatisfação dos servidores na maioria das categorias avaliadas ter um cargo público ainda é algo almejado.

#### 4 CONCLUSÕES

No mundo do trabalho, devido as diversas transformações que ocorreram, o fator humano passou a ser visto com mais atenção, o que antes era um custo, hoje passou a ser visto, como forma de investir na produtividade e, como consequência dessa valorização, a QVT passou a assumir papel de preocupação e importância para as organizações. Os dados deste estudo mostram um elevado grau de insatisfação da população estudada. De maneira que fica o alerta quanto a necessidade do desenvolvimento de ações que possam promover melhorias no nível de satisfação dos servidores quanto a QVT. Acredita-se, que estudos como este possam servir como ferramenta importante para análises mais aprofundadas sobre o tema e que os resultados possam ser utilizados para promover ações planejadas de gestão de pessoas nessas organizações.

#### REFERÊNCIAS

AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p.35-48, 2010. Disponível em: < <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357>> Acesso em: 27 dez. 2017.

BATISTA, Vera. **Correios Braziliense**: blog do servidor. Disponível em: < <http://blogs.correioabraziliense.com.br/servidor/greve-dos-trabalhadores-tecnico-administrativos-em-educacao-das-universidades-federais>>. Acesso em: 28 Jan. 2018.

BERNARDO, Karine Marques et al. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores administrativos de uma instituição federal de ensino superior**. 2014. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) – Universidade Federal de Goiás, Goiás, 2014. Disponível em: < [http://ppggo.sistemasph.com.br/images/documentos/dissertacoes/012/KARINE\\_MARQUES\\_BERNARDO.pdf](http://ppggo.sistemasph.com.br/images/documentos/dissertacoes/012/KARINE_MARQUES_BERNARDO.pdf)> Acesso em: 20 jan. 2018.

COSTA, V.C.M. **Qualidade de Vida no Trabalho de Funcionários Técnico-Administrativos Terceirizados e não Terceirizados de uma Universidade Pública**. 2017.137 f. Dissertação (Mestrado Interdisciplinar em Educação, Ambiente e Sociedade) – Centro Universitários das Faculdades Associadas de Ensino, São João da Boa Vista, 2017.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010. Disponível em:< <https://www.metodista.br/revistas/revistas-s/index.php/REGS/article/view/1861>> Acesso em: 17 jan. 2018

LIMA, Alynne Virginya de Queiroz et al. **Qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais: a percepção dos técnicos-administrativos de uma instituição federal de ensino superior**.2014. Trabalho de Pós-graduação em Administração. Universidade Federal de Santa Maria. Disponível em: < <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/4710>> Acesso em: 21 Março 2018.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: Teoria e prática no contexto brasileiro**. Tradução Rita de Cássia Gomes.14. ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2010.

SANTOS, Djenifer Francis Amaral dos. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva**.2013.Graduação (Trabalho de Conclusão de Curso em Administração), Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul, Rio

Grande do Sul, 2013. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/1426>> Acesso em: 04 Jan. 2018.

# Sessão II:

## Prêmio Novos Ventos





## **BIBLIOBREAK**

Merabe Carvalho Ferreira Gama<sup>7</sup>

merabe.carvalho@ufra.edu.br

### **1 APRESENTAÇÃO**

A proposta é denominada Bibliobreak e é realizada na Biblioteca da UFRA Campus Belém, pela Divisão de Referência e empréstimo da Biblioteca. Surgiu com o objetivo de solucionar um problema que a Biblioteca já enfrentava a diversos anos e que com o tempo só se agravava. Mesmo com várias tentativas de solucioná-lo, nenhuma ainda havia dado algum resultado. Ocorre que como a UFRA possui alguns cursos em regime integral, mas não possui um espaço de convivência, ao saírem do Restaurante universitário, após o almoço, muitos alunos vem à biblioteca, buscando um local para passar o intervalo do almoço, enquanto aguardam o início da próxima aula. Com isso, aumenta o fluxo na biblioteca, gerando dois problemas principais: i) aumento da emissão de sons no espaço da biblioteca, pois muitos alunos se reuniam no salão de estudos apenas para conversar e esperar o tempo passar até a próxima aula, o que provocava dificuldades de concentração de quem precisava usar o espaço para estudar; ii) muitos alunos deitavam-se no chão dos corredores da biblioteca ou nos espaços entre as estantes de periódicos. Essa atitude dificultava a circulação das pessoas pela biblioteca e o acesso às estantes de periódicos.

Tentou-se várias formas para resolver esse problema, como conversar com os usuários, pedindo que não deitassem no chão ou que falassem mais baixo; tentou-se anexar diversas placas na biblioteca, orientando nesse sentido, mas o problema ainda persistia e só se agravava, pois os alunos realmente precisavam de um local. Vale frisar que um problema desses é considerado

---

<sup>7</sup> Colaboradores:

Letícia Lima de Sousa

Edvaldo Wellington da Cunha Monteiro

grave para bibliotecas, pois fere duas das suas principais finalidades: oferecer um espaço para estudo e permitir acesso à informação.

Então o Bibliobreak surgiu como mais uma proposta de solucionar o problema, mas ele veio como uma alternativa totalmente diferente de tudo que já se havia pensado para esse caso. O Bibliobreak permite que tanto os usuários que querem utilizar a biblioteca para estudar, quanto os que querem a utilizar apenas para aguardar o intervalo entre as aulas, possa fazer isso sem que nenhum dos públicos se sintam prejudicados. Como? A Divisão de Referência e empréstimo enxergou dentro da própria biblioteca uma solução para isso: o Bibliobreak, ou o intervalo na biblioteca, que consiste em: diariamente, no horário de 13h às 14h, a biblioteca abre as portas de seu auditório para receber os usuários com uma programação especial para seu momento de intervalo, por meio da exibição de vídeos, palestras e dinâmicas que visam proporcionar informações de maneira rápida e descontraída sobre o universo acadêmico e o cotidiano dos alunos. O Bibliobreak trabalha apenas com os recursos existentes e não exigiu nenhum outro recurso a mais da UFRA.

Seu principal recurso é a criatividade e o trabalho das pessoas envolvidas. Os vídeos exibidos em sua maioria são selecionados do Youtube, utilizando critérios biblioteconômicos para a seleção de material de informação. As palestras ocorrem em parceria com grupos e setores da UFRA. As dinâmicas são produzidas em parcerias com os alunos e os próprios bibliotecários. Essa iniciativa traz mais qualidade aos serviços da biblioteca e a aproxima da comunidade, que passa a ver na biblioteca um espaço acolhedor, lhes proporcionando conforto para que tenham um espaço para descansar e, ao mesmo tempo possam obter informações que são importantes para sua vida acadêmica e cultural. Além disso ainda contribui para a redução do barulho na biblioteca e para a livre circulação nos corredores da biblioteca, garantindo assim que os usuários que precisam acessar as estantes ou circular pelo local possam fazer isso de forma facilitada.

Embora o Bibliobreak tenha nascido para resolver um problema específico (o do barulho excessivo e o da obstrução dos corredores), ele foi além e acabou se tornando um espaço de informação, formação, conscientização e de aproximação da biblioteca com a sua comunidade, superando as expectativas iniciais, conforme explicaremos na seção sobre os “impactos” da proposta.

Vale ressaltar que o Bibliobreak possui total aderência com a qualidade na Gestão Pública, pois a qualidade está relacionada a: “melhoria de produtos/serviços com vistas a garantir a completa satisfação das necessidades dos clientes relacionadas ao que está sendo oferecido, ou ainda, a superação de suas expectativas”<sup>8</sup>.

Assim o Bibliobreak possui aderência com a qualidade primeiro porque ele visa tornar o espaço da biblioteca do Campus Belém da UFRA mais humano e acolhedor, melhorando o atendimento dos usuários da biblioteca. Ademais, amplia os serviços que a mesma oferece. Em outras palavras, a biblioteca, a partir do Bibliobreak ampliou seu papel porque não oferta informação apenas por empréstimo de livros ou treinamentos, mas de um modo atrativo aos alunos, como por exemplo: os vídeos, além de atender outra necessidade de seus usuários, que nesse caso era o desejo de um local confortável para passar seu intervalo. O Bibliobreak também otimiza recursos, pois trabalha com recursos já existentes e em sua maioria intangíveis, como a criatividade dos bibliotecários. A proposta passou a ser executada sem exigir nenhum outro recurso da UFRA. O Bibliobreak é também transparente: as programações são disponibilizadas nas redes sociais e página da internet da biblioteca, além de ser anexados cartazes pela instituição, em locais como: Restaurante universitário, Bagé, Biblioteca, paradas do Bagé, etc. Por fim, também trabalha com a cidadania, dado os temas que aborda e que visam tornar os participantes cidadãos mais conscientes, por meio da informação.

A proposta possui uma abrangência social porque a biblioteca, por ser pública e universitária é um espaço aberto à comunidade. Sendo assim, qualquer cidadão tem acesso à biblioteca e pode participar das atividades do Bibliobreak. Inclusive essa é uma das principais características do Bibliobreak: ser um espaço aberto e acolhedor, sem preconceito ou distinção de pessoas.

Além disso, essa proposta tem potencial para contribuir com a sociedade, pois a programação do Bibliobreak colabora na formação dos estudantes, por meio dos temas que aborda, como: empatia e solidariedade, cidadania, educação financeira, combate ao racismo, LGBTFOBIA dentre outros. Este

---

<sup>8</sup> Disponível em:

[<https://www.infoescola.com/administracao/\\_principios-da-gestao-da-qualidade/>](https://www.infoescola.com/administracao/_principios-da-gestao-da-qualidade/)

último inclusive foi tratado no dia do orgulho LGBT (28/06), em parceria com o Levante popular da Juventude na UFRA.

## **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

Divisão de Referência e empréstimo e setor de periódicos.

## **3 METODOLOGIA**

A proposta aconteceu pelas seguintes fases:

- 1 - Redação da proposta;
- 2 - Apreciação pela equipe de bibliotecários;
- 3 - Preparação da programação do primeiro mês;
- 4 - Apresentação do projeto à comunidade acadêmica, por meio das redes sociais, Assessoria de Comunicação e cartazes.
- 5 - Execução do projeto, que é composta pelas seguintes etapas:

Atividades mensais:

- a) Elaboração da pauta com os temas que serão abordados, a partir dos projetos políticos pedagógicos dos cursos, sugestões dos usuários e bibliotecários;
- b) Organização da programação;
- c) Pesquisa e seleção do material que será exibido;
- d) Aplicação de formulário de avaliação aos usuários. e) Consulta aos usuários sobre sugestão de temas.

Atividades diárias:

- a) Elaboração das artes para divulgação da programação
- b) Divulgação da programação
- c) Recepção dos usuários para a realização da programação.

## **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

- a) O Bibliobreak trouxe mais qualidade ao atendimento do usuário na biblioteca, permitindo um atendimento mais acolhedor tanto aos estudantes que procuram a biblioteca apenas como um espaço para passar o intervalo de aulas, quanto aqueles que precisam utilizar a biblioteca para sua finalidade: estudar.

- b) Redução do barulho no salão de estudos em 23,3 %, após a primeira medição. Utilizou-se o aplicativo de celular “Decibelímetro” para monitorar o nível de emissão de decibéis e percebeu-se que a média de emissão de decibéis por minuto, no horário de 13h às 14h está decaindo conforme mais usuários conhecem o Bibliobreak e participam.
- c) Redução da obstrução de corredores da biblioteca e espaços entre as estantes de periódicos. Raramente observa-se algum estudante deitado no chão. Quando isso ocorre lhes é oferecido o Bibliobreak e muitos aprovam a ideia, conforme pode ser observado nos depoimentos em vídeo.
- d) O Bibliobreak acabou se tornando um projeto de formação na Biblioteca, onde são discutidos vários temas, como: racismo, educação financeira, educação ambiental, cidadania, além de temas acadêmicos, como por exemplo o Bibliobreak especial TCC, onde o espaço foi aproveitado para informar aos alunos sobre normalização, plágio, fichamentos, etc.
- e) Oferece um espaço de descanso no momento do intervalo dos usuários.
- f) Por meio da aplicação de questionários aos usuários constatou-se que 88,1 % dos entrevistados avaliam o projeto como excelente.
- g) 88,2 % dos usuários entrevistados consideram que o Bibliobreak UFRA contribui para a sua vida acadêmica.
- h) 94,1% os usuários entrevistados consideram que o Bibliobreak UFRA contribui para a sua vida cultural.
- i) Permite contribuir para o desempenho do papel social da biblioteca, com qualidade e poucos recursos.
- j) Trouxe aproximação entre a Biblioteca e seus usuários.
- k) Abertura de um espaço na biblioteca para a realização de palestras de diversos grupos. Os próprios alunos propõem as palestras, como por exemplo o Levante Popular da Juventude, Liga Acadêmica de Patologia Veterinária, GERFAM, dentre outros.
- l) Aceito para ser apresentado no evento 36 painel de Biblioteconomia, no subtema: Práticas de inovação e criatividade em unidades de informação.

## **5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

O Bibliobreak possui um alto potencial de difusão, tanto interno quanto externamente. Internamente porque todos os dias compartilha diferentes tipos de informação em sua programação diária. Externamente, porque pode ser replicado tanto em bibliotecas, em outras organizações que visam disseminar a informação, ou até mesmo em outras organizações não educacionais, sendo por exemplo um atrativo para o intervalo de servidores, colaboradores, etc.

O Bibliobreak possui esse alto poder de difusão porque:

- i) sua essência é levar informação e/ou descontração no momento de intervalo;
- ii) não demanda recursos financeiros da instituição
- iii) para que a ideia ocorra são utilizados recursos que são comuns nas instituições: data show, internet, computador e um espaço para a realização da programação.
- iv) depende essencialmente do trabalho e da criatividade de quem o desenvolve para formular uma programação de interesse cultural e acadêmico para os usuários.
- v) no caso das bibliotecas, a maioria já possui um auditório onde possam oferecer esse tipo de serviço e nos casos das que não possuam esse espaço no prédio da biblioteca, pode ser utilizado uma sala ou outro local na organização, pois o essencial aqui é o serviço que será executado, então não necessariamente precisa ocorrer apenas dentro da biblioteca.
- vi) Nesse sentido, o bibliobreak pode ser replicado em qualquer tipo de organização, mesmo as que não são educacionais, pois sua principal função é oferecer uma programação no momento de intervalo, seja de alunos ou servidores.

## **6 CARÁTER INOVADOR**

A criatividade é a força motriz do Bibliobreak por diversas razões:

- a) Todos os dias é necessário criar uma programação que atraia o público, então é preciso ser criativo para dinamizar a programação oferecida aos alunos, seja por meio de vídeos, palestras, etc.;
- b) Enxergou uma oportunidade no problema em que a biblioteca vivenciava. Várias ações “tradicionais”, como chamar a atenção dos estudantes, ou afixar placas pela biblioteca, pedindo mais silêncio ou desobstrução dos espaços, já

havia sido executadas buscando resolver o problema, mas não obtiveram êxito, pois os usuários precisavam de um espaço para aguardar o intervalo entre as aulas. Algumas pessoas de fora da biblioteca, ao observarem a situação afirmavam: “isso só vai acabar quando a UFRA tiver um espaço de convivência!” Então a proposta é criativa, pois conseguiu enxergar dentro da própria biblioteca e ainda sem exigir novos recursos, como atender a esse anseio dos usuários, que futuramente poderão ter um espaço de convivência na UFRA mas o Bibliobreak continuará existindo como mais uma alternativa aos alunos, visto também que seu diferencial é a disseminação da informação.

c) O projeto é inovador tanto na UFRA, quanto na Biblioteconomia. Na UFRA, a biblioteca do Campus Belém é a única que desenvolve esse serviço. Na Biblioteconomia, o comum é as bibliotecas exibirem vídeos ou documentários, esporadicamente, mas nunca diariamente.

d) É inovador também o momento em que ocorre: o intervalo. Em outras palavras: aproveitar o momento de intervalo para oferecer informação é inovador na Biblioteconomia.

e) Recentemente, o Bibliobreak foi selecionado para ser apresentado no evento 36º Painel de Biblioteconomia em Santa Catarina, no sub-tema: “práticas de inovação e criatividade em unidades de informação”. A apresentação recebeu o título: Bibliobreak UFRA: uma prática inovadora e criativa para a formação de cidadãos na biblioteca universitária.

## **7 PARCERIAS**

Não houve parceria com empresas, mas dentro da UFRA houve parcerias com diversos grupos e setores:

a) PROEX: Empréstimo de filmes para exibição no bibliobreak. Processo SIPAC UFRA: 23084.013551/2018-93.

b) Levante popular da Juventude, por meio do Marcos Martins, para a realização do Dia do Orgulho LGBT.

c) PROAES para a realização da programação do Dia do Estudante.

d) ASCOM com impressão de materiais para o Bibliobreak, como cartazes de divulgação, marcadores de páginas e bloquinhos de papel.

e) GERFAM / UFRA.

f) Liga de Patologia veterinária / UFRA

g) PROGEP UFRA, para a realização do Bibliobreak no Encontro de qualidade de vida.



## FEIRAS INSTITUCIONAIS DA AGRICULTURA FAMILIAR E DA REFORMA AGRÁRIA

Leandro Frederico Ferraz Meyer

Wilza da Silveira Pinto

### 1 APRESENTAÇÃO

A Feira da Agricultura Familiar da UFRA é um espaço de venda direta da produção de base ecológica, promoção da segurança alimentar e da ética do comércio justo. A Feira é resultado de ações de planejamento e gestão participativa da mudança da realidade local, empreendidas no âmbito do Programa UFRA na Reforma Agrária junto a famílias de agricultores residentes no Assentamento Abril Vermelho (Fazenda Paricatuba), em Santa Barbada do Pará. Além da oferta do espaço físico e da infraestrutura básica, o envolvimento da UFRA inclui a concertação interinstitucional para a formação de redes de cooperação e fomento à produção, fortalecimento da organização social e produtiva e uma série de capacitações técnicas e gerenciais visando o aumento produtividade e a garantia da qualidade orgânica dos produtos. Pelo lado da demanda, a Feira da UFRA facilita o acesso dos servidores aos produtos de base ecológica, ao mesmo tempo em promove a atenção do público para as questões ambientais, de segurança alimentar e sua relação com produção orgânica e agroecológica. No encontro da oferta e da demanda, no ato da comercialização, a Feira da UFRA busca fortalecer os valores da solidariedade e do comércio justo por meio da troca de utilidades que atendem às necessidades distintas, de ambos os lados do “balcão”, em relação do tipo *ganha-ganha*.

**Figura 1:** Faixa de divulgação do evento.



**Fonte:** Acervo dos autores (2018).

**Figura 2:** Feira acontecendo na sede do Sindifres-UFRA.



**Fonte:** Acervo dos autores (2018).

**Figura 3:** Alguns dos produtos oferecidos na feira.



**Fonte:** Acervo dos autores (2018).

## **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

Instituto Socioambiental e dos Recursos Hídricos – ISARH (lotação do coordenador do Programa Ufra da Reforma Agrária).

Instituto de Ciências Agrárias – ICA (lotação da coordenadora do Projeto Feira da Agricultura Familiar).

Divisão de cadastro de projetos da Pró-reitoria de Extensão – Proex (cadastro e acompanhamento do projeto).

Divisão de eventos da Pró-reitoria de Extensão – Proex (apoio logístico).

Prefeitura do campus (apoio logístico).

### **3 METODOLOGIA**

A Feira da UFRA emergiu como resultado de atividades de extensão universitária realizadas pelo Programa UFRA na Reforma Agrária, junto aos agricultores do Assentamento Abril Vermelho (Santa Barbara do Pará). As ações do Programa estão destinadas a promover mudanças da situação local, em direção à “visão de futuro”, tais como percebidas e definidas pelos participantes. O processo de mudança e construção coletiva da visão de futuro foi guiado pelo método GESPAR (Gestão Participativa) e envolve um conjunto de etapas de planejamento, monitoramento, avaliação e controle de resultados alcançados. A Feira da Agricultura Familiar foi proposta, nesse contexto, como estratégia de comercialização da produção local, paralela ao esforço de construção das condições de acesso e participação em mercados institucionais de compra do governo (Programa de Aquisição de Alimentos da Agricultura Familiar – PAA e Programa Nacional de Alimentação Escolar – PNAE). No que tange aos métodos de produção, a proposta se se guia pela diretriz da “transição agroecológica”, definida no segundo Plano Nacional de Reforma Agrária (PNRA) para a produção agropecuária nos assentamentos de reforma agrária. A transição para a produção orgânica e agroecológica requer um planejamento cuidadoso e detalhado, com elevada exigência de conhecimentos técnicos. A UFRA apoia o esforço de transição para a produção de base ecológica por meio de uma série de capacitações técnicas e gerenciais específicas. Finalmente, a venda direta (produtor-consumidor) de produtos orgânicos, sem certificação, requer a participação em Organizações de Controle Social (OCSs) reconhecidas e acompanhadas pelo Ministério da Agricultura, da Pecuária e do Abastecimento (MAPA). Por meio desta proposta, UFRA apoiou a constituição de duas OCSs vinculadas aos participantes das Feira e elegeu representantes institucionais na Comissão Estadual de Produção Orgânica (CPOrg), do MAPA.

#### **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

Pelo lado da oferta, a proposta tem como impacto primário o fortalecimento da renda dos agricultores participantes e fortalecer a cooperação para a realização de um projeto comum. Pelo lado da demanda, as feiras facilitam o acesso dos consumidores aos alimentos da agricultura de base ecológica. O ambiente criado pelas feiras também fortalece o controle social da qualidade orgânica dos produtos e a educação dos consumidores em assuntos de segurança alimentar. As Feiras têm funcionado ainda como ambiente de integração de ações de ensino, pesquisa e extensão universitária, com foco das demandas da sociedade. Os agricultores participantes da Feira são “alvos” frequentes de pesquisas acadêmicas de iniciativa de diversos docentes da UFRA.

#### **5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

A proposta da Feira da Agricultura Familiar tem elevado potencial de replicação. Isso já é indicado pelo aumento do número e da frequência de feiras semelhantes em outras instituições e nos espaços públicos da cidade. Por nossa iniciativa, a Feira da UFRA já foi replicada em duas instituições (Museu Emilio Goeldi – Parque Zoobotânico e Campus de Pesquisa e no Ideflor-bio). O grupo de produtores organizados nesta proposta também foi convidado a participar de diversas outras feiras ocasionais, tais como a feira da SEMAS (na semana do meio ambiente) e do Sebrae.

#### **6 CARÁTER INOVADOR**

A Feira da Agricultura Familiar, na UFRA, emergiu como proposta criativa para incentivar a cooperação entre os participantes e superar obstáculos percebidos nas ações de extensão realizadas junto aos agricultores do assentamento da reforma agrária “Abril Vermelho” (Fazenda Paricatuba). A participação na Feira tornou necessária a cooperação dos participantes para resolver problemas concretos, tal como a divisão do frete para transporte dos produtos, e para a inclusão dos produtores nos sistemas participativos de

controle social e garantia da qualidade orgânica da produção. Por outro lado, os organizadores da Feira incentivam o espírito empreendedor dos participantes, orientando e estimulando o desenvolvimento de estratégias competitivas leais, fundamentadas na criação de valor para os consumidores/clientes. O modo como a participação nas Feira integra e harmoniza ações aparentemente antagônicas, como competir e cooperar, parece ser o principal aspecto inovador da proposta, seja sob a ótica prática como acadêmica (tema da ação coletiva).



## ELABORAÇÃO DO LAUDO AMBIENTAL DA UFRA - LAA

Anderson dos Santos Vieira<sup>9</sup>  
viesantos@yahoo.com.br

### 1 APRESENTAÇÃO

O LAUDO DE AVALIAÇÃO AMBIENTAL - LAA, foi emitido a partir das avaliações *in loco* (visitas técnicas) dos ambientes de trabalho da UFRA, incluindo espaços administrativos, laboratórios; atividades de campo, entre outros. Foram mais 480 ambientes periciados no campus sede e nos 05 (cinco) *Campi* do interior. Além destes, as unidades descentralizadas como as Fazendas Escola de Castanhal, Igarapé-Açu e a Estação Experimental de Cuiarana em Salinópolis, também foram avaliados.

O Serviço de Engenharia e Segurança do Trabalho da UFRA, composto por dois Engenheiros de Segurança do Trabalho, um Técnico de Segurança do Trabalho e uma estagiária de segurança do trabalho, foi o responsável pela emissão do Laudo.

Cabe ressaltar que o laudo pericial vigente da maioria dos ambientes laborais da UFRA, era de 2006. É fato que a UFRA cresceu bastante nesse período, isso fez com que os ambientes de trabalho e algumas atividades dos servidores, sofressem mudanças significativas. Daí a importância da elaboração de novos laudos, contemplando essa nova realidade da Universidade.

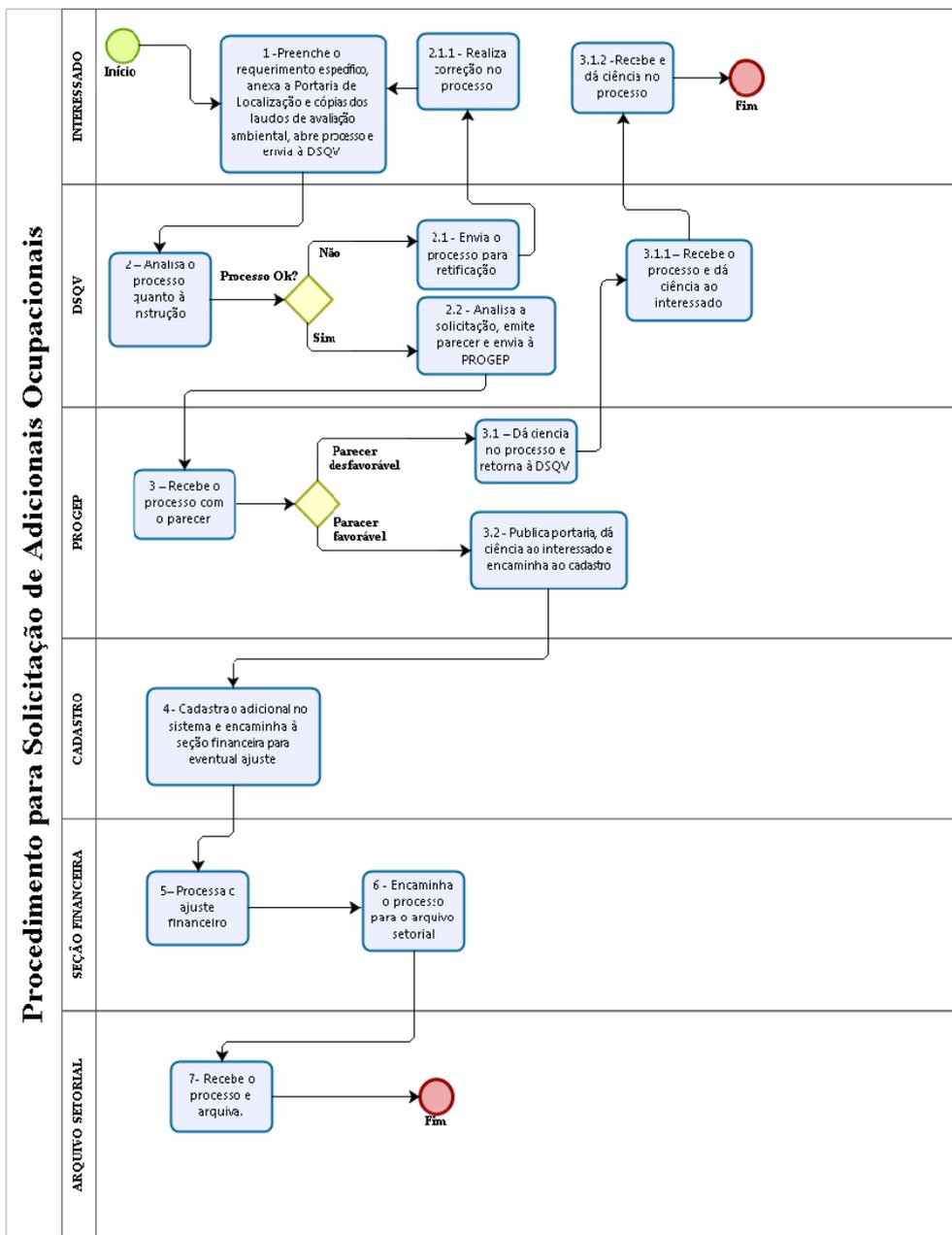
O LAA, traz algumas mudanças no que se refere a concessão dos adicionais ocupacionais e gratificação por trabalhos com raios-x, tendo em vista atualização da legislação sobre o tema, indicando não somente quais atividades caracterizam atividade insalubre/periculosa, mas uma série de medidas corretivas/preventivas a serem implantadas em cada setor.

---

<sup>9</sup> Colaboradores:  
Cleber Luiz Coelho da Silva  
Elson Pacheco de Souza  
Mayara de Lima Nepomuceno

Além do laudo como produto, a equipe técnica da DSQV elaborou os Procedimentos Operacionais Padrões (POP's) através de documentos de referências e instruções a serem seguidas no momento da solicitação dos adicionais ocupacionais por parte dos servidores e melhor entendimento do fluxo do processo.

**Figura 1:** Organograma com os procedimentos.



Fonte: Acervo do autor (2018).

## 2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS

Divisão de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV) subordinado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

## 3 METODOLOGIA

O Laudo de Avaliação Ambiental baseou-se na *avaliação qualitativa e quantitativa dos agentes biológicos e físicos* respectivamente, como também *avaliação qualitativa referente a agentes químicos* presentes nos diversos ambientes laborais da UFRA. Através de visitas “*in loco*”, inspeções audiovisuais, entrevistas e descrição das atividades relacionadas em cada local de trabalho foram extraídas as informações para caracterização e justificativa de concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com raio-x.

A avaliação quantitativa dos agentes foi realizada através de equipamentos de medição e a metodologia adotada para a realização das avaliações seguiu o recomendado pela Norma Regulamentadora nº 15 e Normas de Higiene Ocupacional (NHO) da FUNDACENTRO (Fundação Jorge Duplat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho). Quando necessário ou recomendado, foram utilizadas também as normas pertinentes da ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas ou de entidades internacionais reconhecidas, como NIOSH - National Institute for Occupational Safety and Health (EUA) e ACGIH - American Conference of Governmental Industrial Hygienists (EUA).

No caso de agentes físicos (ruído intermitente e calor) realizou-se a avaliação através de equipamentos de medição instantânea e certificando-se sobre o tempo de exposição, informado pelos servidores, e das medidas de controle adotadas. No caso de agentes químicos, certificou-se da quantidade de produtos químicos utilizados na atividade, do tempo de exposição, das condições e forma de exposição e das medidas de controle adotadas. No caso de agentes biológicos (microorganismos), foi analisado a fonte dos agentes, em relação a legislação, que prevê insalubridade somente para os agentes definidos

nas fontes e condições da NR 15, anexo 14 e da Orientação Normativa SEGRT/MPDG nº 04 de 14 de fevereiro de 2017.

Para a Periculosidade, foram avaliadas as atividades, o tempo de exposição, os agentes, as quantidades e as áreas de risco definidas na legislação. Verificou-se as condições estabelecidas pelo anexo 01 (Atividades e Operações Perigosas com Explosivos), anexo 02 (Atividades e Operações Perigosas com Inflamáveis), anexo 03 (Atividades e Operações Perigosas com Exposição a Roubos ou Outras Espécies de Violência Física nas Atividades Profissionais de Segurança Pessoal ou Patrimonial) e anexo 04 (Atividades e Operações Perigosas com Energia elétrica), contidos na Norma Regulamentado nº 16 – NR 16.

Como as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos servidores e à natureza do trabalho a ser executado, foi quantificada a Temperatura, Umidade relativa do ar e Luminosidade das unidades periciadas a fim de verificar se as condições de trabalho seguem o que determina o item 17.5 da NR 17.

#### **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

Após o laudo de avaliação ambiental, pretende-se realizar uma atualização cadastral, que consiste em um novo pedido e uma nova análise pela Equipe técnica de Segurança do Trabalho, identificando quais servidores fazem jus aos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas. Além disso, com implantação das medidas corretivas e preventivas, aliadas com as ações de vigilância e promoção à saúde, assistência à saúde do servidor e perícia em saúde espera-se melhorias na saúde e qualidade de vida de nossos servidores, conforme determina Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público Federal – PASS.

#### **5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

Sabemos que a cultura de Segurança do Trabalho é pouca difundida nas empresas privadas, e no serviço público não é diferente. O baixo conhecimento

sobre riscos ambientais, ausência de equipamentos de proteção individual, necessidade de treinamentos, melhorias nas condições de trabalho são fatores que contribuem para gerar acidentes de trabalho e/ou doenças ocupacionais em um ambiente laboral. Nesse sentido, nosso Laudo de Avaliação Ambiental, visa não somente caracterizar se o servidor faz jus ao adicional ocupacional, mas identificar e esclarecer aos servidores as propostas mitigadoras para a melhoria da saúde e qualidade de vida dos servidores. Com esse laudo, os técnicos e professores de cada unidade organizacional do Campus SEDE e dos *campi* têm informações que irão contribuir para a sua autoproteção e proteção dos nossos discentes e outros usuários, no que tange à Segurança do Trabalho.

Nossa proposta pretende replicar, em nossos setores, a CULTURA DE SEGURANÇA DO TRABALHO, e assim identificar servidores interessados em participar da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP), que visa valorizar e estimular a participação dos trabalhadores, como protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho, com a perspectiva de serem agentes transformadores da realidade; propor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial na melhoria das condições de trabalho, na prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho e propor atividades que desenvolvam atitudes de corresponsabilidade no gerenciamento de saúde e de segurança, dessa forma contribuindo para a melhoria das relações e do processo de trabalho.

## **6 CARÁTER INOVADOR**

A UFRA, não possui em seu quadro funcional, servidores com o cargo de Engenheiro de Segurança do Trabalho e Técnico em Segurança do Trabalho e terceirizava a elaboração dos laudos de avaliação ambiental ou solicitação colaboração de Instituições Parceiras, como a Delegacia Regional do Trabalho. Visitar mais de 480 ambientes, realizando as visitas técnicas e avaliações qualitativas e quantitativas, iria requer um trabalho técnico minucioso e oneroso aos cofres públicos, tomando uma grande parte do orçamento da UFRA, de acordo com a experiência da equipe técnica da DSQV. Com a estruturação da equipe de Segurança do Trabalho da UFRA, tomamos a decisão de adquirir equipamentos, participar de capacitações e realizar todo o trabalho de

elaboração do laudo de avaliação ambiental, apesar da legislação permitir a terceirização dos serviços. Nossa intenção era REDUZIR os custos da Universidade Federal Rural da Amazônia, diante da crise econômica que afeta as Instituições Federais de Ensino Público do Brasil.

## **7 PARCERIAS**

O trabalho foi executado totalmente pela equipe técnica da DSQV/PROGEP/UFRA.



## **ORGANIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO:** elaboração de Procedimentos Operacionais Padrão e site da PROGEP

Thiago Neves Miranda  
thiago.miranda.adm@gmail.com

### **1 APRESENTAÇÃO**

A presente proposta se dá pela necessidade de identificar, mapear e padronizar os procedimentos oferecidos pela Progep à comunidade Universitária da UFRA, aplicando-se metodologias e práticas administrativas que priorizem a efetividade dos serviços, além de torná-las acessíveis a todos os servidores envolvidos.

Para tal, é imprescindível a reestruturação do site da PROGEP, com o objetivo torná-lo didático, funcional e visualmente convidativo aos usuários.

### **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

PROGEP

### **3 METODOLOGIA**

Na questão do site da PROGEP, verificou-se que o mesmo se encontrava desatualizado, com as informações incorretas e desorganizado.

Portanto, primeiramente realizou-se um levantamento de informações referentes a Pró-Reitoria, seu funcionamento e principais serviços oferecidos a comunidade universitária da UFRA.

Após, foram realizadas duas reuniões, para discussão de ideias de organização das informações dentro do site e demonstração do layout e identidade visual proposta. Com isso, colocou-se o site em manutenção por 3 dias, para a inserção do novo conteúdo, padronização das informações e aplicação das mudanças.

Para os Procedimentos Operacionais Padrão, primeiramente verificou-se que a PROGEP não possuía um manual que identificasse os serviços e procedimentos oferecidos pelo setor. Portanto, em primeiro momento, verificou-se todos os serviços oferecidos e os setores envolvidos nos mesmos. Com isso, a segunda etapa foi a realização do mapeamento dos processos, utilizando a ferramenta BIZAGI; e a padronização dos formulários disponibilizados aos servidores, para a solicitação de serviços.

Assim foram identificadas possíveis redundâncias e retrabalhos realizados que eram aplicados, ocasionando em idas e vindas do processo e resultando em demora no atendimento. Após a devida revisão, foram aplicadas as alterações necessárias.

Deste modo tais informações foram inseridas no site da PROGEP, de forma didática e direta, onde tanto o usuário e o servidor da Pró-Reitoria possam identificar como solicitar os serviços e o caminho percorrido até que os mesmos sejam atendidos.

#### **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

Os impactos gerados foram:

- A criação de um veículo de informações atualizado, que possibilite divulgar os principais serviços oferecidos pela PROGEP, com transparência e de forma acessível.
- O conhecimento, mapeamento e padronização dos processos oriundos do setor possibilita não só ao colaborador pertencente à unidade mas, principalmente, ao servidor solicitante conhecer os procedimentos, a documentação necessária e o caminho de sua solicitação dentro da PROGEP, de forma rápida e intuitiva.

#### **5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

A presente proposta pode ser replicada e difundida por toda a universidade, com o objetivo de padronizar e tornar os serviços oferecidos mais claros e efetivos.

## **6 CARÁTER INOVADOR**

A proposta busca melhorar não só a organização como um todo, mas também utilizar as tecnologias da informação como importantes ferramentas das unidades administrativas e do usuário, que solicita os serviços.



# **PADRONIZAÇÃO DE PROCEDIMENTOS, COMUNICAÇÃO E TRANSPARÊNCIA COMO FORMA DE GESTÃO DE QUALIDADE: o caso do Programa de Educação Tutorial (PET) da UFRA**

Nayara Mastub Souza  
nayara.mastub@gmail.com

## **1 APRESENTAÇÃO**

A Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) da Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA) é responsável por gerenciar o Programa de Educação Tutorial (PET) da Universidade. O PET/UFRA existe desde 1995, atualmente conta com 6 professores tutores e 82 discentes divididos em 6 grupos, sendo 5 grupos no Campus Belém e 1 no Campus Paragominas. De acordo com a legislação vigente, o PET conta com o apoio administrativo de um interlocutor para representá-los institucionalmente junto à SESu/MEC, que dentre suas competências estão acompanhar as atividades dos grupos; garantir o funcionamento das atividades analisando, adequando e encaminhando solicitações dos mesmos para os setores competentes; gerenciar a homologação de bolsas para os discentes e tutores; gerenciar e acompanhar a homologação e utilização do custeio semestral; analisar os planejamentos, relatórios e prestações de contas anuais dos grupos; acompanhar os processos de seleção de tutores e discentes do programa e mais outras práticas administrativas.

Esta gama de competências, a importância da manutenção do programa e, por vezes, a escassez de recursos materiais e humanos para efetivar essas ações, levou a PROEN a aplicar a Gestão de Qualidade em seus processos e procedimentos de trabalho, por meio de padronização, melhoria da comunicação com os atores envolvidos, tornando essa gestão mais participativa assegurando a transparência de suas ações.

Verificamos a necessidade de padronizar os procedimentos e melhorar o fluxo de processos, sempre garantindo o respeito as legislações vigentes, além

disso aplicamos uma gestão mais colaborativa, através de uma comunicação eficiente utilizando os meios tecnológicos e sustentáveis já existentes, assim diminuindo os custos, a burocratização excessiva e aplicando a proposta de simplificar a Administração Pública Federal.

A interlocução é feita de maneira interativa, acompanhando as atividades dos grupos *in loco*, participando de eventos deliberativos referentes ao programa, divulgando e fortalecendo os trabalhos dos nossos grupos PET perante outras Universidades e garantindo o diálogo com discentes e docentes do programa para extinção de decisões unilaterais e criação de uma gestão participativa, incluindo todos os grupos de interesse: discentes petianos, tutores e a comunidade acadêmica em geral.

A comunicação mais próxima entre a interlocução, os grupos PET e a PROEN foi determinante para a melhoria perceptível na qualidade da gestão do PET/UFRA.

## **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

Pró-Reitoria de Ensino.

## **3 METODOLOGIA**

Adoção de procedimentos padrões para elaboração de documentos, controle de documentos e registro de documentos, com adoção de práticas sustentáveis como a emissão de certificados digitais, elaboração de documentos digitais e arquivos digitais.

Padronização no fluxo de processos para garantir maior eficiência no entendimento e atendimento de demandas.

Manutenção de comunicação ativa por meio de e-mail, aplicativos de mensagens e utilização do sistema de protocolo on-line já existente na Universidade.

Aplicação de uma gestão participativa com elaboração de regulamentos, normativas e padronizações para melhorias em conjunto com discentes e tutores, para que o apontamento das necessidades seja feito por parte da comunidade.

Garantir a transparência das informações e procedimentos com publicações no *site* da Universidade, que está em constante aprimoramento.

#### **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

Com a aplicação de padronização no fluxo de processos e uso de documentos digitais, diminuimos os gastos com papel, impressão e também reduzimos a utilização de espaço físico para o armazenamento desses documentos.

A padronização de procedimentos garante maior eficiência no trabalho de gerenciamento do programa, assim, repercutindo na otimização de resultados.

A utilização de meios de comunicação eletrônicos diminuiu a burocracia e o uso desnecessário de papel, sempre respeitando as exigências da legislação.

A garantia da participação de professores e discentes nas discussões de tomadas de decisões, assegura a construção de práticas democráticas e celeridade no andamento das atividades do programa.

#### **5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

A proposta pode ser replicável de acordo com a avaliação dos gargalos nos processos e procedimentos de cada órgão/setor, análise da necessidade de melhorias e aplicação da gestão de qualidade.

#### **6 CARÁTER INOVADOR**

A aplicação da Gestão de Qualidade no serviço público é um grande diferencial, tendo em vista que a maior parte dos instrumentos de gestão estão, em sua maioria, voltados para o setor privado. Então tivemos que adaptar a metodologia, adequar as legislações vigentes e criar ferramentas de gerenciamento adaptáveis a nossa realidade. A criação de metodologias foi e é um grande desafio, principalmente com a garantia de que elas sejam aplicáveis por demais colaboradores, replicáveis em outros órgãos/setores e passíveis de aprimoramento.



## **APLICATIVO MINHA BIBLIOTECA**

Thiago Fernandes<sup>10</sup>  
thiago.ufra.pa@gmail.com

### **1 APRESENTAÇÃO**

A prática de gestão implementada está diretamente ligada a gestão de acesso a informações, referente ao acesso dos acervos literários e bibliográficos do Curso de Engenharia de Produção, da Biblioteca setorial do campus da UFRA- Parauapebas-PA. A coordenação do curso adaptou um aplicativo virtual para apenas Android, conhecido como "Minha Biblioteca", visando disponibilizar aos discentes e docentes do Curso de Engenharia de Produção os acervos disponíveis e atualizados na biblioteca. Com o aplicativo instalado será possível verificar (online) os títulos, autores e capa dos livros, facilitando o acesso a informações como a disponibilidade em prateleira, resumo do livro e sua possibilidade de empréstimo. O aplicativo é livre para download no Play Store. Em resumo, a proposta se deu em função dos trabalhos ao processo de reconhecimento do curso, que no ano de 2018, passará pela avaliação institucional do MEC. Desta forma, práticas de gestão que utiliza tecnologias de fácil acesso visando transparência de informações é um dos elementos requerido e pontuados e que também agregam valor a gestão e comunicação interpessoal entre discentes e docentes.

### **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

Coordenação do Curso de Engenharia de Produção e Biblioteca Setorial da UFRA, campus de Parauapebas-PA.

---

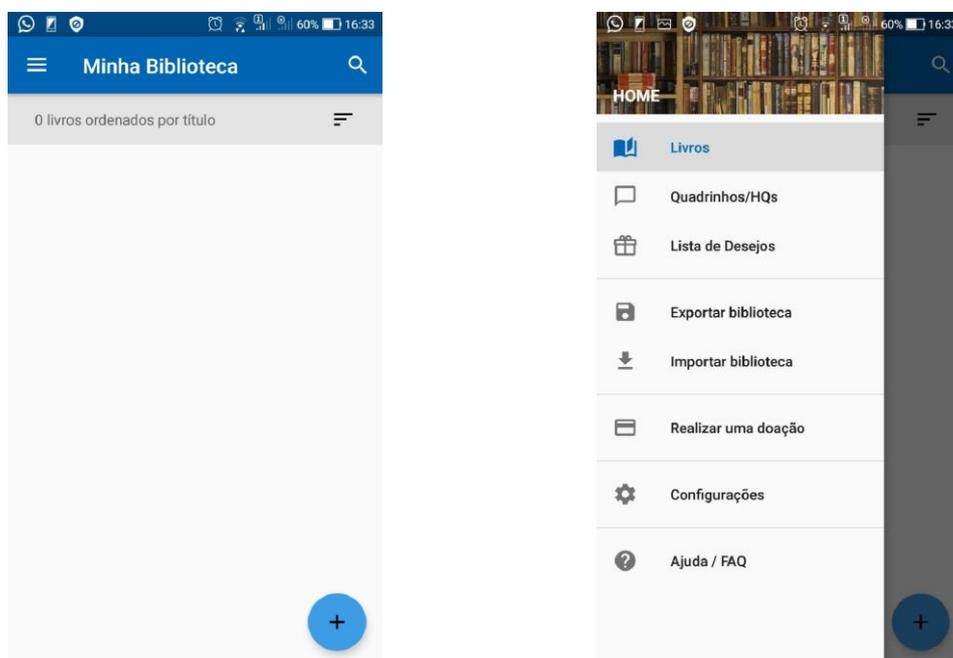
<sup>10</sup> Colaborador:  
Álvaro Ledo Ferreira

### 3 METODOLOGIA

Uso do aplicativo "Minha Biblioteca" adaptado para proporcionar um banco de dados relativos dos acervos bibliográficos do curso, correlacionando-os com os citados no PPC.

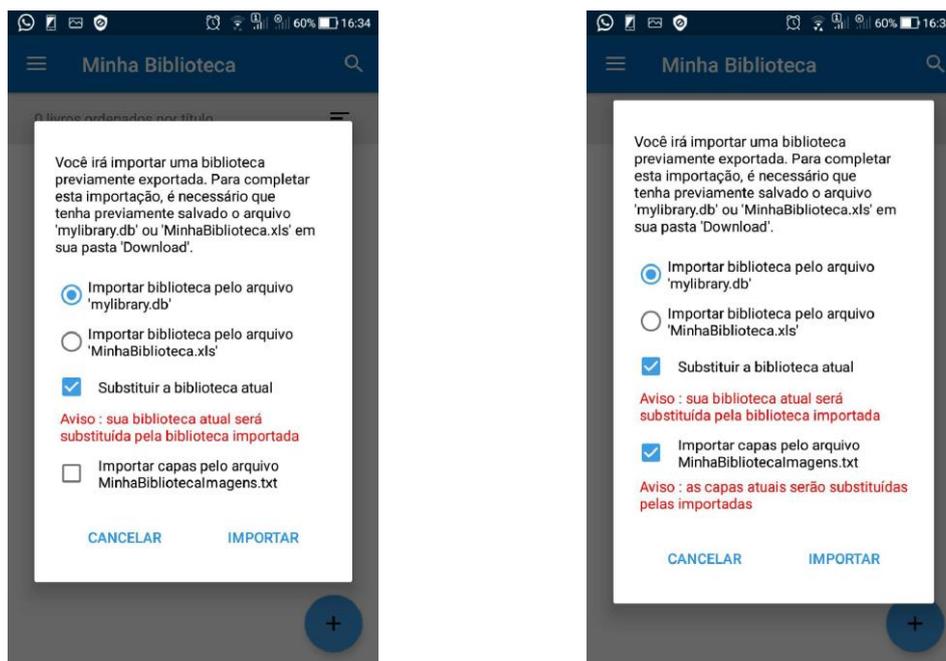
Segue imagens do aplicativo com o passo-a-passo: tela inicial do aplicativo; clique no menu sanduíche; clique em importar biblioteca; marque a opção "importar capas pelo arquivo minhabibliotecaimagens.txt"; aperte o botão "importar" e aguarde o carregamento.

Figura 1. Aplicativo



Fonte: Minha Biblioteca

Figura 2 - Aplicativo



Fonte: Minha Biblioteca

#### 4 IMPACTO DA PROPOSTA

Com o aplicativo, foi possível disseminar e transparecer os livros que estão disponíveis na biblioteca setorial. O aplicativo mostra em sistema off se o livro citado pelos docentes ou descrito no PCC está disponível na biblioteca. O discente tem acesso a essa informação e pode se programar para emprestá-lo. Desta forma, o aplicativo teve boa aceitação e seu tutorial está disponível no site do curso [<https://www.epufra.com/aplicativo-da-biblioteca>] em que todos podem ter acesso e utiliza-los. Essa ação na gestão foi justamente para melhorar o acesso as informações e contribuir com a organização da estrutura do PCC do curso, visando atualização de suas referências e concordância dessa literatura na biblioteca.

#### 5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO

O potencial de replicação é visível e qualquer um que tenha o interesse pode ter acesso ao aplicativo, desde que seu aparelho eletrônico seja gerenciado pelo sistema Android (pré-requisito). A ideia é simples e fácil de replicação pela comunidade acadêmica da UFRA.

## **6 CARÁTER INOVADOR**

Utilizar um aplicativo simples e básico para contribuir com a gestão de informações e atualização das referências bibliográficas do curso. É recomendado o uso dos livros da biblioteca para complemento dos conteúdos em sala de aula. Assim, docentes poderão sugerir as referências contidas no PCC e outras, e os discentes poderão verificar sua disponibilidade. O criativo é justamente transparecer as informações que certamente são de direitos de ambos e pela gestão.



## **TRANSPARÊNCIA PÚBLICA: produção científica e organização do trabalho**

Waldjânio de Oliveira Melo  
waldjanio.melo@ufra.edu.br

### **1 APRESENTAÇÃO**

O informativo Zootecnia em Foco visa melhorar a publicação técnica e científica do campus assim como estimular o aluno a escrever e ler trabalhos nessas áreas, além de divulgar as atividades da Ufra Paragominas para comunidade externa e interna. Já o site do campus, criei mecanismos para contribuir com a transparência do campus, para isso, colocamos no padrão do governo federal e passamos a publicar trabalhos de conclusão de curso, atas de colegiado, normas dos cursos, dentre outras coisas para garantir a transparência.

### **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

UFRA Paragominas.

### **3 METODOLOGIA**

O informativo Zootecnia em Foco é um periódico bimestral onde recebe publicações da área animal de alunos e pesquisadores de todo país, onde foi selecionado no edital de patrocínio do BASA em 2016. Já o site do campus, passei a publicar todos documentos que contribuem para transparência no campus.

#### **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

Melhorou a divulgação das atividades do campus, estimulou os alunos e pesquisadores a publicarem no período melhorando o aprendizado e o curriculum. Já o site do campus contribuiu para melhorar a transparência das atividades do campus e divulgar a instituição.

#### **5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

O informativo pode ser replicado para os outros campi, basta ter um corpo editorial.

#### **6 CARÁTER INOVADOR**

Foi o primeiro informativo técnico da Ufra do interior e acredito da Ufra geral também. O site do campus foi o primeiro do interior a adotar o padrão do governo federal e publicar informações como TCC.

#### **7 PARCERIAS**

Em 2016 aprovamos o projeto do informativo no edital de seleção de patrocínio do Banco da Amazônia-BASA. Também foi publicado em outros sites pelo país.



## **CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES:** uma proposta de socialização e construção de conhecimentos

Luma Barbalho Pontes  
luma.pontes@gmail.com

### **1 APRESENTAÇÃO**

A proposta é promover cada vez mais cursos de capacitação para os servidores da UFRA que apresentem um viés da construção coletiva do conhecimento, respeitando e valorizando os saberes e especialidades de cada servidor, considerando o facilitador como orientador e condutor das atividades, mediante a utilização de metodologias de ensino ativas, tais como: aula invertida, mapa conceitual, aprendizagem em pares e aprendizagem baseada em projetos.

Na metodologia “Aula Invertida” a facilitadora encaminha os materiais (texto, vídeo, etc.) da aula previamente aos alunos para fazer uma ambientação com o conteúdo e durante a aula presencial se realiza a discussão do tema enviado. “Mapa Conceitual” consiste em fazer um nivelamento do que os alunos conhecem acerca do tema que será trabalhado na aula, assim valorizando a visão de cada um e partindo de um ponto comum para o desenvolvimento do curso. A metodologia de “Aprendizagem em pares” os alunos são estimulados a fazer tarefas em pequenos grupos a fim de que um possa aprender com o outro, absorvendo diferentes perspectivas do assunto. E por último “Aprendizagem baseada em projetos” trabalha na perspectiva de os alunos construírem um projeto a partir dos conhecimentos aprendidos no curso, assim buscando colocar em práticas os conhecimentos teóricos trabalhados ao longo da capacitação.

### **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

PROGEP/DCAD

### **3 METODOLOGIA**

As ações de capacitação foram promovidas pela Divisão de Capacitação e Desenvolvimento (DCAD) e fui convidada a ministrar alguns cursos e incentivada a utilizar metodologias ativas junto aos servidores participantes. Todos os cursos foram ministrados presencialmente, os alunos originários da UFRA e também do IFPA.

### **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

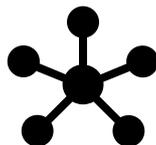
O impacto pode ser percebido nos servidores capacitados nestas ações, estes se sentem mais valorizados e encontram maior facilidade em absorver os conhecimentos que se deseja, podendo tornar-se multiplicadores daquele conhecimento.

### **5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

Acredito que o modelo de curso pode ser replicado nas diversas ações de capacitação promovidas dentro da Universidade, pois a mesma não acarreta custos adicionais para a administração.

### **6 CARÁTER INOVADOR**

A proposta apresenta uma postura alinhada aos novos modelos de gestão de pessoas, que busca valorizar os servidores, destacando os potenciais que cada um apresenta, promovendo uma capacitação mais afetiva dos atores envolvidos.



## **BETA CONSULTORIA JÚNIOR**

João Paulo Borges de Loureiro<sup>11</sup>

joaopaulo\_loureiro@hotmail.com

### **1 APRESENTAÇÃO**

A proposta chama-se a Montagem de uma Empresa Júnior como instrumento de integração da universidade com a sociedade civil e fonte de recursos para universidades públicas.

A proposta visa expor a experiência exitosa da montagem e funcionamento da Beta Consultoria Júnior, empresa júnior formada por alunos dos cursos de Administração e Engenharia de Produção da UFRA Parauapebas. A empresa foi criada com base em instrumentos da administração pública que no caso são a lei 13.267/2016 que regulamenta a abertura e funcionamento das Empresas Juniores no Brasil e no regimento geral da UFRA no que diz respeito a execução de atividades de ensino e extensão.

### **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

Coordenação do Curso de Administração da UFRA Parauapebas.

### **3 METODOLOGIA**

Usou-se vários métodos para se realizar a implantação da Empresa Júnior, sendo que os métodos usados foram tantos de aspectos gerenciais como legais.

O primeiro método foi o uso de uma pesquisa de mercado com uma amostra de empresas locais para identificar o potencial de mercado para a

---

<sup>11</sup> Colaboradora:  
Silvana Pinheiro Tavares

comercialização dos serviços de consultoria de uma empresa júnior. Após atestar que o mercado de Parauapebas demandava serviços de consultorias empresariais de baixo custo, usou-se os ritos e normas legais descritas no código civil brasileiro e lei 13.267/2016 para elaboração de ata e estatuto de constituição da empresa júnior, no formato de associação sem fins lucrativos.

#### **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

Os impactos gerados pela implantação da empresa Júnior, foram positivos em diversos pontos, tanto do ponto de vista acadêmico, quanto do ponto de vista de retorno a sociedade local com serviços de consultorias empresariais de baixo custo e retorno estrutural a Universidade por meio de doações de materiais.

No que diz respeito ao ensino e extensão universitária, a iniciativa obteve excelentes resultados haja vista que conseguiu mobilizar 15 alunos dos cursos de Administração e Engenharia de produção da UFRA Parauapebas que receberam treinamentos e puderam executar na prática conhecimentos transmitidos em sala de aula, potencializando assim uma boa interface de ensino e aprendizagem, além de proporcionar o desenvolvimento do perfil de liderança e empreendedor nos discentes e aumentar seu grau de pertencimento quanto ao patrimônio existente na universidade.

Do ponto de vista de retorno social ao município, a empresa Júnior Beta Consultoria, significou uma opção aos micro e pequenos empreendedores do município de terem acesso a serviços de consultoria de baixo custo e até mesmo gratuitos o que pode significar uma mudança de paradigma na cidade, pois segundo dados da pesquisa de mercado que originou a montagem da empresa, mostrou que quase 70% dos micro e pequenos empreendedores nunca tiveram acesso a consultoria e treinamentos empresarias. Com isso a empresa júnior desponta como uma alternativa para aumentar a competitividade dos pequenos negócios da cidade.

Por fim do ponto de vista de impacto estrutural no campus da universidade onde a empresa Júnior funciona, tem-se benefícios tangíveis pois como a mesma não possui fins lucrativos uma das destinações para o capital gerado pelas prestações de serviços é justamente a doação de materiais a universidade.

Desde o Início de suas atividades em janeiro de 2018, a Beta Consultoria Jr. já movimentou em torno de R\$ 8.000,00, valor este que tornou possível a doação de todas as placas de sinalização de acessibilidade do campus além da manutenção de todo piso tátil para pessoas com deficiência visual (ver imagens), adequando os prédios do Campus de Parauapebas as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) que regulamentam as práticas de acessibilidade em instalações prediais.

**Figura 1:** Ações da empresa júnior; piso.



**Fonte:** Acervo do autor (2018).

**Figura 2:** Ações da empresa júnior; sinalização.



**Fonte:** Acervo do autor (2018).

## 5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO

A proposta tem elevado grau no que diz respeito ao potencial de replicação e difusão da proposta, haja vista que a mesma gerou um POP (Procedimento Operacional Padrão), que consta em anexo, para que outros cursos da UFRA Parauapebas e até mesmo de outros campi e outras universidades públicas possam adotar os modelos de processo de formalização

e documentação e assim iniciar a prestação de serviços para que as unidades públicas de ensino possam ter maior envolvimento com a sociedade por meio da prestação de serviços e assim também consigam recursos por meio de doações da própria empresa júnior para manutenção e criação de novas instalações.

## **6 CARÁTER INOVADOR**

O caráter inovador da proposta vem justamente da mesma promover a interação entre sociedade e universidade por meio da prestação de serviços de baixo custo; De atender a uma legislação recente (Ano de 2016); Pelo fato da mesma ser um instrumento que propicia a prestação de serviços para iniciativa privada e também a entes da administração pública por meio da concorrência em processos licitatórios tendo parte desses valores revertidos para própria universidade por meio de doações e por fim pelo fato de no estado do Pará a cultura de montagem de empresas juniores ainda ser muito incipiente sendo um dos estados brasileiros com menor número deste tipo de iniciativa.



## **NÚCLEO DE EDUCAÇÃO E DIVERSIDADE NA AMAZÔNIA - NEDAM**

Tatiana do Socorro Corrêa Pacheco<sup>12</sup>

tatianacpacheco@gmail.com

### **1 APRESENTAÇÃO**

A proposta de criação do Núcleo de educação e diversidade na Amazônia/NEDAM, possui a finalidade realizar ações de ensino, pesquisa e extensão, para contribuir com a construção de uma ambiência no interior da UFRA, e em todos os seus campi por meio do fomento de estudos e práticas voltadas para o respeito e valorização da diversidade a partir da construção de uma política de respeito às diferenças, em prol de um espaço e de uma sociedade mais democrática, justa e plural.

Atuará de forma transversal no ensino, na pesquisa e na extensão, auxiliando e desenvolvendo ações voltadas para a fortalecimento e promoção dos valores democráticos de cidadania e dignidade da pessoa humana conforme previsto pela constituição federal. Sua implantação reflete os esforços institucionais em realizar procedimentos que visem a ampliação de políticas e mecanismos de inclusão e que promovam a diminuição das desigualdades e discriminações existentes em nossa instituição e na sociedade. Terá também, o papel de agregar práticas que se encontram isoladas e dispersas na instituição e compor um quadro de ações e estudos mais orgânico e que sirva de referencial para a comunidade acadêmica.

A universidade por meio de políticas de inclusão social pode introduzir novos modos de participação cultural, pode problematizar e refletir sobre a

---

<sup>12</sup> Colaboradores

Ana Lídia C. do Nascimento

Marcelo Spitzner

Flávia L. G. Marçal P. de Araújo

Ruth Helena C. Almeida

Silvana Rossy de Brito

organização social, sobre diversidade e direitos humanos, pode vislumbrar novos modos de inserção e participação coletiva. E é com esse intuito que o Núcleo da diversidade se coloca como um espaço de possibilidades reflexivas e que contribua como nos lembra Santos (2005), para a compreensão e construção de uma universidade diversa e plural que prepara os seus alunos para trabalharem num país diverso e plural.

## **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

Reitoria por meio da Assessoria de inclusão Social e um grupo de professores que estudam temáticas da diversidade humana.

## **3 METODOLOGIA**

- 1- Apresentação da proposta de criação do Núcleo para a reitoria e aprovação para a elaboração da proposta;
- 2- Construção da minuta da proposta;
- 3- Formação de uma comissão para enriquecimento e ampliação da proposta;
- 4- Apresentação da proposta à procuradoria para emissão de parecer;
- 5- Disponibilização da proposta para consulta pública para contribuição de toda comunidade Ufraniana;
- 6- Apreciação e inserção dos resultados da consulta pública na proposta;
- 7- Submissão do projeto para aprovação no CONSUN (para o mês de novembro).

## **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

As ações que serão desenvolvidas pelo NEDAM, contribuirão para a redução e eliminação de todas as formas de violência, racismo, homofobia, preconceito de gênero, da intolerância, do desrespeito, da discriminação e de todas as formas de preconceito em nossa instituição e conseqüentemente em nossa sociedade contra os diferentes grupos sociais.

## **5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

A intenção é incentivar e apoiar a criação de Grupos de trabalho nos campi da UFRA das temáticas foco do Núcleo visando a constituição de uma política local para o respeito a diversidade.

## **6 CARÁTER INOVADOR**

Poderá introduzir novos modos de participação cultural, pode problematizar e refletir sobre a organização social, sobre diversidade e direitos humanos, pode vislumbrar novos modos de inserção e participação coletiva. A proposta também possibilitará ampliar o debate, as reflexões e as políticas institucionais para alunos negros, indígenas, quilombolas, PCD's, e, também, pensar projetos e programas voltados para grupos LGBT, mulheres, crianças, trabalhadores rurais, para a prática do respeito e a mudança de posturas discriminatórias a todos os grupos que foram excluídos de seus direitos sociais.

Não basta questionarmos o discurso e a prática homogeneizadora e promover por meio das políticas afirmativas o acesso. Devemos pensar formas de construir outros significados, contra o preconceito, contra o estigma, o estereótipo, contra o olhar que inferioriza, que discrimina, que exclui. Devemos ampliar o debate e as discussões internas sobre cultura, raça, etnia, diversidade, diferença, multiculturalismo, interculturalismo, dialogar com os movimentos sociais e ressaltar sempre a responsabilidade social da Universidade.



## **CLÍNICA TECNOLÓGICA PET AGRONOMIA**

Rafael Gomes Viana

rafaelgomesviana@yahoo.com.br

### **1 APRESENTAÇÃO**

A Clínica Tecnológica PET Agronomia, é um projeto de extensão idealizado e desenvolvido no Programa de Educação Tutorial em Agronomia da Universidade Federal Rural da Amazônia. A ideia foi elaborada no plano de trabalho do atual tutor Rafael Gomes Viana, o qual verificou que um dos gargalos no processo de ensino-aprendizagem e a inserção dos profissionais do curso de Agronomia, estão em descompasso com o mercado profissional. A Clínica Tecnológica funcionará utilizando a metodologia do aprendizado baseado no problema, propiciando ambientes de conectividade e vivência entre o estudante, produtores, empresas e a comunidade externa a UFRA, transversalizando os saberes de pesquisa, ensino e extensão. O intuito é trazer diversos benefícios a baixo custo e de maneira eficiente a todas as pessoas envolvidas dentro e fora da Universidade. O grande foco é proporcionar aos estudantes dos cursos de Agronomia, Zootecnia, Medicina Veterinária, Engenharia Florestal, Engenharia Cartográfica, Engenharia Florestal e Engenharia Ambiental, um ambiente de aprendizado em consultoria aplicando os conhecimentos na resolução de problemas reais vindos da comunidade e dando soluções que sejam aplicáveis a realidade e as especificidades do requerente ao atendimento. O atendimento é totalmente gratuito e já no primeiro semestre de atividades movimentou atendimentos em associações de produtores, empresas da área agrícola, palestras, dias-de-campo, visitas em escolas e produção de vídeos, livros, plantas baixas e mapas de apoio aos atendimentos solicitados. Já também foi manchete em uma revista e nos meios de comunicação da UFRA. Espera-se que o número de atendimentos seja aumentado e que a ideia se replique nos demais campi da UFRA.

**Figura 1:** Programa de Educação Tutorial.



Fonte: Acervo do autor (2018).

**Figura 2:** Clínica Tecnológica PET Agronomia..



Fonte: Acervo do autor (2018).

## 2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS

Grupo PET Agronomia, Pró-Reitoria de Ensino e Pró-Reitoria de extensão.

## 3 METODOLOGIA

O projeto de criação da Clínica Tecnológica PET Agronomia, foi realizada com o uso da metodologia do aprendizado baseado no problema. Primeiramente foi realizado a descrição da proposta em formato de projeto de extensão com transversalização em ensino e pesquisa. O projeto foi devidamente cadastrado na pró-reitoria de extensão em maio de 2018 e está em fase de atendimentos experimentais para melhor configuração. Foi construído Um link virtual de atendimento na página do grupo PET Agronomia e uma sala de atendimento ao

paciente (pessoa que recebe o atendimento) localizada na sala do grupo PET Agronomia. O atendimento tem a participação de três atores: o paciente ou cliente (o detentor do problema), o consultor ou tutor (responsável por atender o cliente e tutorar a resolução do problema) e o treinando (grupo de discentes selecionados para solucionar o problema). De posse do problema serão realizados cinco etapas: cadastro do problema, classificação do problema, atendimento, estudo e análise e solução do problema. Nessas etapas os discentes terão que dar soluções de acordo com a realidade econômica e social do paciente, além de coletar e analisar todas as evidências que possam dar diagnósticos as hipóteses de comprovação do problema. A consulta é totalmente gratuita, no entanto será simulado aos discentes quanto seriam os custos e cálculos de margem de lucro para assim darmos a real situação do custo de atendimento do profissional.

**Figura 3:** Atendimento no campo e análise em andamento.



**Fonte:** Acervo do autor (2018).

**Figura 4:** Pesquisa em campo na cultura da mandioca.



**Fonte:** Acervo do autor (2018).

#### **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

O principal impacto é proporcionar aos nossos discentes oportunidades de aprender a consultar (consultoria), sendo esse fato um grande vazio no currículo dos cursos na UFRA e em diversas Universidades. Teremos a possibilidade de ser vanguardistas nesse quesito nas ciências agrárias.

Outro destaque é abrir as portas da Universidade a população, inserindo o nome UFRA no meio social colocando sua imagem como referência em atender as demandas da população.

Aumentar a rede de colaboração com os setores produtivos e empresas e assim servir como um meio de inserção profissional de nossos egressos.

#### **5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

A clínica e a metodologia podem ser replicadas nos Campi da UFRA no interior, promovendo uma maior rede de colaboração e uma maior inserção das atividades da Universidade na população.

#### **6 CARÁTER INOVADOR**

A proposta demonstra um efeito inovador nos cursos de Agronomia, Zootecnia, Engenharia Florestal e Engenharia Cartográfica, por promover de maneira simples e de baixo custo o atendimento a população e aproxima os discentes a analisar e solucionar problemas reais. O caráter criativo é aplicar a metodologia do aprendizado baseado no problema transversalizando o saber de pesquisa, ensino e extensão dos cursos envolvidos e proporcionar aos estudantes a possibilidade de aprender a serem consultores.

#### **7 PARCERIAS**

A empresa Magnojet, sediada em São Paulo, participou em uma atividade conjunta em um dia-de-campo e doou materiais sobre tecnologia de aplicação de defensivos agrícolas.

A empresa AVANT Agroquímica sediada em Uberaba-MG, doou material para o uso de experimentos científicos e dias-de-campo para uso na Clínica Tecnológica.



# GESTÃO E GOVERNANÇA DOS COMMON POOL RESOURCES

Ynis Cristine<sup>13</sup>

yniscristine@gmail.com

## 1 APRESENTAÇÃO

Essa prática visa a integração de pesquisa, ensino e extensão de Docentes da UFRA - Campus Tomé-Açu e Discentes. É fruto de visitas técnicas realizadas.

Centra-se na gestão e governança dos Common pool resources (CPR) (OSTROM, 1990), base comum de recursos, a partir de unidades empíricas de análise (as comunidades quilombolas Forte do Castelo e São Pedro, ambas no Município de Tomé-Açu). Justifica-se por focar na propriedade comunal, identificando as instituições legítimas culturalmente que conduzem à autogestão da base comum de recursos, ao desenvolvimento local e práticas de gestão social para enfrentamento da pobreza a nível local, bem como a reprodução social. As comunidades quilombolas utilizam a base comum de recursos para gerar receita por meio do cultivo do açaí e sustentar os meios de subsistência de sua família e da própria comunidade e/ou para subsistência dos grupos familiares. Para a análise do vínculo entre as práticas de gestão social, o desenvolvimento local, o enfrentamento da pobreza e a conservação dos recursos naturais, foi necessário compreender com precisão a estrutura de autogovernança, a autogestão enquanto construção social e o processo que perpassa pelo uso do açaí (extração / colheita) para a geração e distribuição renda na sequência "recursos-atividades-atores-receitas". Ao operar atividades econômicas, cada ator (quilombola) pode operar separadamente e capturar toda a receita; ou diferentes atores podem combinar suas habilidades e recursos e entrar em parcerias. No âmbito das comunidades quilombolas, as regras, condições biofísicas/materiais, atributos da comunidade e arranjos institucionais

---

<sup>13</sup> Colaboradora:  
Ticiane Lima dos Santos

afetam e são afetadas pela estrutura de autogovernança e das representações sociais que são materializadas no imaginário, na memória social e na identidade étnica. A certificação da comunidade quilombola pressupõe um processo de autoorganização e lutas desses grupos sociais étnicos para titulação do território a fim de mantê-los pois ali construíram suas vidas, de acordo com suas percepções de mundo. Essas lutas estão permeadas de conflitos enquanto processo de negociação entre os sujeitos, que disputam a legitimidade de suas identidades extrapolando dessa forma a questão fundiária pela posse do território, assim esses grupos sociais étnicos se articulam para garantirem sua sobrevivência e reprodução social. Identificou-se que as estruturas de autogovernança possibilitam a criação de instituições próprias, legítimas culturalmente e distintas, que por meio da autogestão, utilizam práticas de gestão social para o enfrentamento da pobreza.

## **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

Campus da UFRA Tomé-Açu.

## **3 METODOLOGIA**

Pesquisa de Campo, Estudo de Caso, Entrevistas Semi-Estruturadas.

## **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

As visitas técnicas proporcionaram aos docentes e discentes a oportunidade de o aprofundamento teórico e empírico e, principalmente o contato com o conhecimento tradicional repassado geracionalmente de forma oral nessas comunidades. Os discentes tiveram a oportunidade de iniciação científica por meio da pesquisa de campo, observação e aplicação de roteiros de entrevista.

Em um segundo momento foi realizado o processamento e tratamento dos dados, onde os docentes e discentes também participaram dessa etapa. Essas visitas forneceram subsídios para o desenvolvimento científico por meio de um TCC, uma tese de doutorado e artigos científicos publicados em eventos. Para

os quilombolas, houve o contato com o conhecimento técnico e científico, sobretudo o relacionado às Ciências Contábeis, que foram trocados durante o processo de aplicação dos roteiros de entrevistas semi-estruturados.

## **5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

Utilizou-se o Casing (RAGIN, 1992) e o Interface de 'R' pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires (IRAMUTEQ). Dessa forma, há a possibilidade de replicação e difusão da proposta.

## **6 CARÁTER INOVADOR**

O caráter inovador é a identificação de instituições legítimas culturalmente, práticas de gestão social para o enfrentamento da pobreza por grupos étnicos, estruturas de compartilhamento de poder - autogovernança e processos de autogestão. Esses elementos demonstram a complexidade da realidade amazônica, bem como a importância das comunidades que historicamente ocupam os territórios.

Adicionalmente, os discentes e docentes da UFRA, consolidam aspectos importantes constantes no PDI da UFRA e PCC do curso de Ciências Contábeis do Campus de Tomé-Açu, dentre os quais pode-se citar:

- A atuação nos princípios éticos e na busca da justiça social;
- A obtenção de formação tecnicamente competente, mas com visão humanística e solidária, na defesa dos princípios democráticos e da ética, com enfoque social da profissão, em meio à problemática global e regional;
- Egressos com compromisso com a ética e com princípios democráticos, responsabilidade social e ambiental e cidadania, espírito investigativo, crítico e empreendedor e a capacidade de aprendizagem autônoma e continuada.



## GESTÃO DE STRESS E ANSIEDADE COM YOGA E MEDITAÇÃO - GEAYM

Drausio Honorio Morais<sup>14</sup>

Cláudia Nunes Camilo

### 1 APRESENTAÇÃO

Quaisquer situações, boa ou ruim, que levem a uma quebra da homeostase do ser humano e pede uma adaptação, gera “*stress*” e “*ansiedade*”, mas que só será prejudicial se houver uma predisposição do indivíduo para tanto. Agir com inteligência emocional e social, hoje, parece algo muito distante do indivíduo. O mundo moderno, exige um ritmo frenético e atividades constantes. Nessa urgência de resultados, a pessoa não se percebe como um ser integral, e se vê como uma peça que deve obedecer a instruções e a comandos da máquina. Ao mesmo tempo, ouve-se tanto falar em qualidade de vida e práticas preventivas para a saúde. Até que ponto isso está sendo trabalhado com atenção e consciência? A Organização Mundial da Saúde define a saúde como um “estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de doença ou enfermidade”. Também estima que 80% da população mundial apresente ou irá apresentar dorsalgia ao longo da vida - e na maioria das vezes a causa é psicológica; Assim como a maioria das doenças são de origem psicossomática. A ausência de atenção com o que é essencial, ausência de inteligência emocional e social, só comprometem ainda mais a saúde geral do indivíduo, interferindo diretamente em todo o seu rendimento, como pessoa, profissional e parte da sociedade. Ferramentas que facilitam a autoconsciência corporal, inteligência emocional e social, tem a capacidade de reduzir a aceleração mental, facilitam o autoconhecimento e ensinam a pessoa a e ter um

---

<sup>14</sup> Colaboradores:

Gracilene Pereira da Silva  
Itaci Silva Camelo  
Gleiciane Cardoso Costa  
Adriel dos Santos Holanda

domínio harmônico sobre si. Aceito em todo mundo, o método do Yoga gera resultados positivos por onde passa. A prática de posturas corporais (*ásanas*), movimentos respiratórios, e organização mental tem a capacidade de induzir a pessoa a um estado de atenção sobre seus pensamentos, emoções e comportamentos que geram desequilíbrios em várias áreas da sua vida. Quando alinhamos o método do Yoga e Meditação com métodos neurocientíficos como a Neurocibernética, alcançamos outros níveis de impacto. De formar rápida e pratica, colhemos resultados como melhora da autoestima, autogestão emocional, expansão da inteligência social, empoderamento, determinação, tranquilidade, concentração e objetividade. O objetivo desse projeto é proporcionar aos servidores e discentes da Universidade Federal Rural da Amazônia o aprendizado de duas metodologias bem abrangentes, o Yoga e a Neurocibernética para aprender a fazer auto-observação, a autogestão emocional, e autocontrole mental no dia a dia. Aprimorando seu potencial nos estudos, no ambiente de trabalho, em seu meio familiar e social.

## **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

Psicossocial.

## **3 METODOLOGIA**

O início do projeto ocorreu com a vinda ao Campus da UFRA Parauapebas, do facilitador Davi Luis Bragagnolo, formado em Neurocibernética, Yoga e Meditação, da Empresa NAYAN – Empreendedorismo Social, parceiro da instituição, que treinou os membros da equipe composta inicialmente por um docente, dois técnicos administrativos e quatro discentes. Estes tiveram a missão de aprender os conceitos e técnicas iniciantes dos métodos para aplicação prática e serem capazes de multiplicá-los. A capacitação ocorreu durante quatro dias, com carga horária total de dezesseis horas. Após a capacitação da equipe, um edital para discentes e servidores foi aberto para os interessados, os inscritos se submeteram inscrição que foi feita pela psicóloga da instituição em forma de anamnese para que haja acompanhamento dos resultados obtidos com a atividade. As aulas gratuitas foram facilitadas em três

dias na semana com três diferentes horários para permitir a participação de todos os inscritos no edital. Houve também a possibilidade de docentes utilizarem o programa para indicar alunos que estejam com dificuldades com o desempenho acadêmico. A cada trinta dias a equipe do projeto se reuni para checar os benefícios obtidos por cada participante da aula. É necessário que cada participante tenha um mínimo de 75% de presença mensal ou é excluído do projeto. O material necessário durante as aulas é fornecido pela própria equipe, um aparelho de som e uma caixa de som. Para os participantes das aulas houve a necessidade de levarem um tapete próprio para a prática, que possui custo médio de trinta e nove reais.

#### **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

Ajudamos dezenas de pessoas a terem acesso ao desenvolvimento humano integral, melhorarem sua qualidade de vida e expandirem sua inteligência emocional e social para redução de stress e ansiedade.

#### **5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

O potencial de replicação em longa escala e nível de aceitação é 100%, devido escassez de propostas como essa no meio universitário e caráter inovador. A intenção é que o projeto seja mais difundido entre os discentes, depois difundir-se para outros Campus da UFRA e outras universidades até o ponto de ser difundido para a comunidade externa das instituições.

#### **6 CARÁTER INOVADOR**

A metodologia da Neurocibernética (união de Neurociência e Cibernética) é uma inovação na gestão de pessoas, processos e empreendimentos. Quando aliada a outras metodologias como o Yoga e Meditação tem a capacidade de potencializar os resultados. Com essa proposta suprimos uma carência enorme que é a gestão de ativos imateriais e capital intelectual ativo institucional, que são as pessoas envolvidas em todos os níveis dentro da instituição.

## **7 PARCERIAS**

NAYAN – Empreendedorismo Social – Araçoiaba da Serra – SP;

Paula Caroline Vaz de Borba (consultoria Yoga) – Instituto União de desenvolvimento Integral – São Paulo – SP;

César Cezar (Mentoria) – RHJOY – Campinas –SP.



## **ARBORIZAÇÃO DA UFRA: *Campus Capitão Poço***

Ana Paula Donicht Fernandes<sup>15</sup>

Cassio Rafael Costa dos Santos

### **1 APRESENTAÇÃO**

O projeto de arborização do Campus Capitão Poço surgiu como demanda dos alunos de engenharia florestal. Os locais de arborização foram prioritariamente a nova estrada de acesso ao campus a fim de melhorar a segurança na entrada dos discentes, locais estratégicos no entorno dos prédios para proporcionar melhor conforto aos frequentadores e a implantação de um arboreto como área de lazer e estudos e projetos de educação ambiental. As mudas foram obtidas através de doações advindas da Secretaria de Meio Ambiente de Irituia, Secretaria Municipal de Agricultura de Capitão Poço e UFRA campus Belém. Periodicamente, os membros do projeto acompanham o desenvolvimento das mudas por meio de medições e observações.

### **2 METODOLOGIA**

A primeira fase do projeto foi a delimitação das áreas de plantio junto à gerência administrativa do campus. A arborização da nova estrada da UFRA iniciou no mês de janeiro de 2018, com o plantio de 65 indivíduos de ipê. A cada mês são executadas ações de medição e acompanhamento do desenvolvimento das mudas, coroamento para eliminação da matocompetição e escala de irrigação das mudas restantes. A segunda fase do projeto foi a implantação do arboreto, espaço composto por diversas espécies arbóreas nativas, representantes da Amazônia. Nesta área serão criados espaços de trilhas e estudos interdisciplinares nas áreas de ciências e matemática. Com o

---

<sup>15</sup> Colaboradores:

Caciara Gonzatto Maciel

Joze Melisa Nunes de Freitas

crescimento do projeto, já está em fase de execução a construção de um viveiro para o plantio de mudas, a fim de enriquecer a arborização do campus e futuramente doar mudas para a sociedade civil interessada na arborização.

**Figura 1:** Implantação do arboreto.



**Fonte:** Acervo dos autores (2018).

**Figura 2:** Manutenção da área.



**Fonte:** Acervo dos autores (2018)

### **3 IMPACTO DA PROPOSTA**

O maior impacto que o projeto gerou foi o interesse e a conscientização dos discentes e servidores da UFRA acerca da importância da arborização do campus. É notável a atenção e o cuidado que o projeto está despertando no campus.

### **4 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

A proposta de arborização do campus Capitão Poço pode ser replicada por todos os campi da UFRA, uma vez que foi uma iniciativa dos discentes, com apoio da gerência e parceria com as secretarias. O projeto está em pleno crescimento e hoje com mais de 25 discentes voluntários e 6 discentes em treinamento.

Quanto à difusão, como parte do planejamento do projeto, estaremos recebendo visitas de escolas para realizarmos práticas de educação ambiental e conscientização, ao mostrar aos alunos o trabalho desenvolvido nas vias arborizadas e no arboreto. Também vemos a doação de mudas para arborização por parte da comunidade externa (citada acima) como uma ferramenta de difusão de nosso trabalho.

### **5 CARÁTER INOVADOR**

Arborização urbana não é um tema criativo, do ponto de vista teórico. Mas a criação de um túnel verde, composto por ipês de diversas cores em uma área de pastagem, melhorando a segurança, o microclima e a beleza da universidade, com certeza é um projeto inovador.



## YOGA PARA FACILITAR PRÁTICAS LABORAIS

Marcelo Pamplona Baccino<sup>16</sup>  
elesbaccino@yahoo.com.br

### 1 APRESENTAÇÃO

O texto trata sobre um programa piloto que utiliza-se da yoga para ensinar técnicas que facilitem práticas cotidianas dos participantes no intuito de alcançar maior produtividade laboral, acadêmica e pessoal. Foi feito de forma experimental na Pró-reitora de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico (PROPED) da Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA). As técnicas abrangidas são as de respiração; meditação e concentração; relaxamento; flexionamento; e técnicas para ganho de tônus muscular.

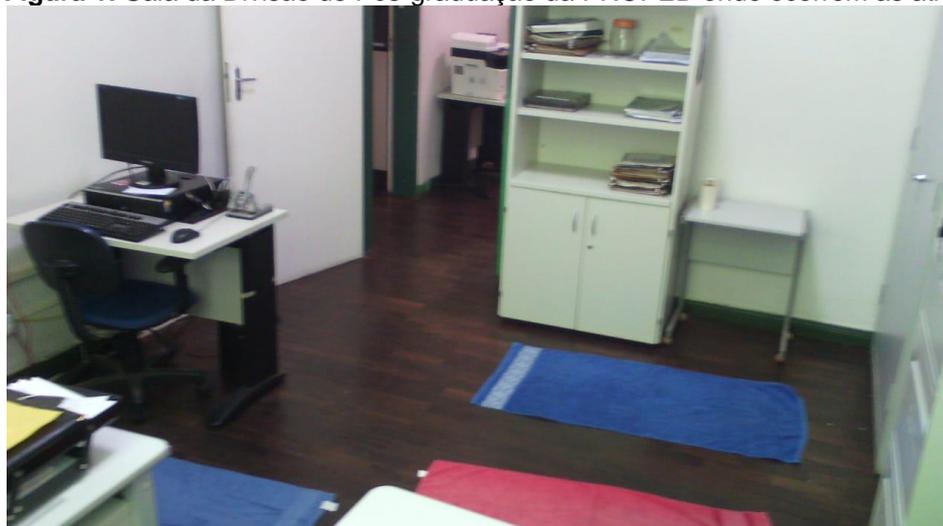
Tudo começou de forma individual com uma prática solitária de yoga após almoço, o que gerou curiosidade nos demais servidores da unidade; no dia seguinte já éramos dois. Hoje somos sete e o espaço está pequeno<sup>17</sup>. Com o surgimento da demanda as atividades foram direcionadas para as necessidades expressas no cotidiano do serviço público prestado por todos os participantes. Tudo ocorreu de forma voluntária e sem qualquer custo para os participantes e para administração pública.

---

<sup>16</sup> Assistente em Administração, lotado na PROPED-UFRA; Mestre em Artes; Especialista em Educação Patrimonial e Patrimônio Cultural; Professor de História; Professor de Educação Física; Professor de Capoeira; Professor de Yoga.

<sup>17</sup> Somos cinco técnicos, uma professora e um estagiário.

**Figura 1:** Sala da Divisão de Pós-graduação da PROPED onde ocorrem as atividades.



**Fonte:** Acervo do autor (2018)

## **2 METODOLOGIA**

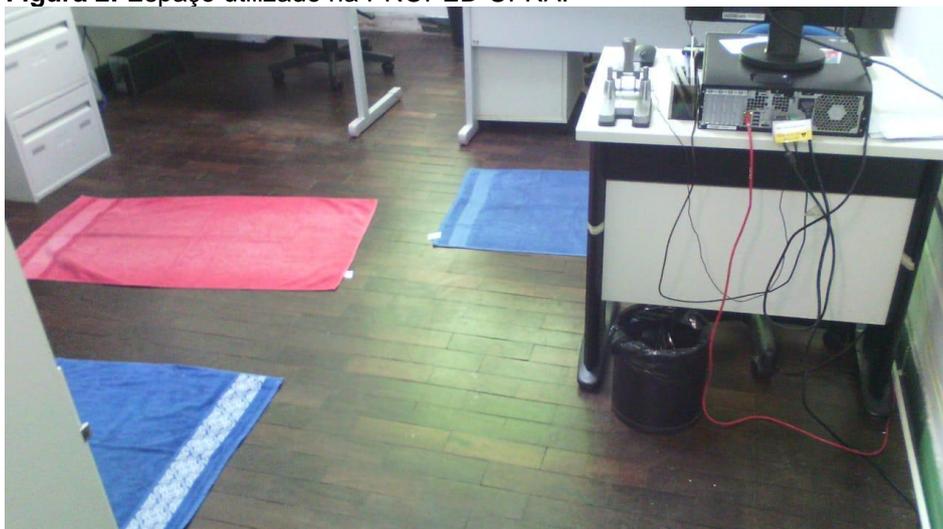
Yoga é uma prática holística composta por posturas corporais, controle da respiração, equilíbrio sensorial, concentração e meditação, atitudes éticas, além de diversas técnicas de limpeza orgânica. Sua prática é capaz de produzir efeitos revigorantes, propiciando ao praticante uma condição de serenidade, autoconfiança, equilíbrio físicos e emocionais, clareza mental e resistência à fadiga, substituindo ansiedades, cansaço físico e mental, fobias e conflitos (DALEPRANE, 1999<sup>18</sup>).

As aulas foram compostas pelas técnicas básicas da Yoga, respeitaram-se as capacidades individuais. Elas tiveram exercícios psicofísicos; de consciência e ampliação da capacidade respiratória; práticas de visualização, concentração e relaxamento. Os participantes passam a conhecer a parte técnica e filosófica da yoga aprimorando-se a cada sessão com o interesse de tornarem-se capazes de aplicar, no seu dia-a-dia, as técnicas sem a presença de um instrutor.

---

<sup>18</sup> DALEPRANE, Marina Lima. **Efeitos da Intervenção Hatha loga nos níveis de ansiedade e estresse de mulheres mastecomizadas.** Dissertação. (Mestrado em Saúde Coletiva). Vitória: UFES, 1999.

**Figura 2:** Espaço utilizado na PROPED-UFRA.



**Fonte:** Acervo do autor (2018).

O intuito é ampliar a prática e oferecer aos demais integrantes da comunidade acadêmica, para isso propõem-se um curso com os seguintes tópicos baseados nas aulas que já ocorrem na PROPED:

- O que é Yoga? (história, símbolos e significados)
- O Hatha Yoga e o Bhakti Yoga.
- Posturas, respiração e meditação.

O Público será de 10 até 30 participantes servidores, professores e discentes.

O presente curso de Yoga foi elaborado tendo como base as tradicionais obras de yoga como “Os Yogasutras” de Patañjali<sup>19</sup> (1999). Serão 20 aulas. Cada sessão de yoga terá duração de aproximadamente 45 minutos, composta por cinco fases:

- Alongamento e aquecimento;
- Pranayamas (exercícios respiratórios);
- Asanas (execução de quinze a vinte posturas corporais diferentes);
- Relaxamento;
- Meditação;
- Pequena roda de conversa.

Os recursos didáticos necessários são uma sala climatizada; equipamento de som; toalha, tapete macio ou colchonete (cada aluno irá providenciar e responsabilizar-se pelo seu).

---

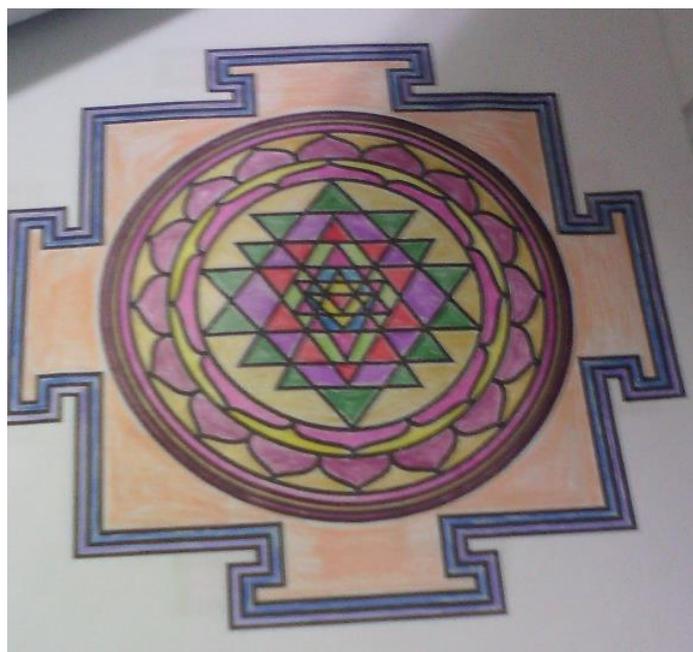
<sup>19</sup> Patañjali. **Os Yogasutras**. Traduzidos do sânscrito e comentados por Carlos Eduardo G. Barbosa. São Paulo: Instituto Narayana, 1999.

**Figura 3:** Mandala desenhada, uma ferramenta que auxilia na meditação.



**Fonte:** Acervo do autor (2018).

**Figura 4:** Yantra em papel, um suporte para praticar meditação por meio da visualização



**Autor e Fonte:** Acervo do autor (2018)

## 2.1 AVALIAÇÃO

A avaliação utilizada nos participantes será a Contínua. Durante toda aula o aluno é avaliado. Observar-se-á os avanços para conseguiu aplicar as técnicas corretamente e se tem condições de replicar a técnica sem auxílio do instrutor. Na última aula de cada semana do curso uma folha em branco será entregue a

cada praticante. Nesse papel qualquer crítica, elogio e/ou sugestão poderá ser feita. O aluno colocará identificação apenas se desejar.

### **3 IMPACTO DA PROPOSTA**

Qualquer um pode fazer yoga e com isso colher as suas recompensas. Não é necessário ser capaz de dar um nó no corpo ou passar um ano em silenciosa contemplação para usufruir de todos os benefícios da prática (STILES, 2014<sup>20</sup>). Nessa conjuntura os participantes do projeto piloto apresentaram os seguintes resultados observados:

- Maior flexibilidade (muitos tinham acentuado encurtamento na região posterior dos membros inferiores);
- Melhora de tônus muscular;
- Melhor postura ao sentar e parar de pé;
- Mais socialização entre as divisões administrativas da PROPED.

Começamos com apenas três minutos de meditação e atualmente todos conseguem ficar concentrados em meditação por treze minutos. A meta é chegar a trinta minutos.

### **4 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

Vê-se que as qualidades físicas e mentais adquiridas e aperfeiçoadas por meio da prática da yoga são diretamente aplicáveis ao bem-estar do servidor e melhoria da qualidade do serviço público prestado por ele. Aos que praticam yoga as consequências benéficas sobre a soma são profundas tanto no psíquico como no físico, melhorando os que praticam (HERMÓGENES, 1988<sup>21</sup>).

A possibilidade de benéfica propagação da presente prática que acontece na PROPED é muito grande, percebe-se uma “corrente do bem” que de uma pessoa passou para várias e de uma unidade poderá passar para as demais, nesse cenário cito três itens característicos que ocorrem:

---

<sup>20</sup> STILES, Tara. **A cura pela yoga: rotinas simples para superar mais de 50 problemas de saúde e viver sem dor**. Tradução de Jacqueline Damásio Valpassos. São Paulo: Pensamento, 2014.

<sup>21</sup> HERMÓGENES, J. **Auto-perfeição com Hatha Yoga**. 27. ed., Rio de Janeiro: Record, 1988.

- 1- Custos materiais quase inexistentes por ser uma prática que necessita apenas de uma toalha para cada participante, uma sala (ou outro local similar) e um celular tocando mantras ou músicas específicas para meditação e relaxamento.
- 2 - A dependência de um instrutor é temporária, pois em pouco tempo (aproximadamente 20 sessões) o participante adquire as técnicas básicas voltadas para sua realidade laboral e praticará de forma independente.
- 3 - A prática de yoga pode ser solitária ou coletiva, introspectiva ou expansiva, característica que se encaixa em qualquer ambiente e personalidade.

Situação interessante e promissora que se apresenta é a possibilidade de integração da yoga em projeto maior voltado para qualidade de vida dos servidores. Tal interesse partiu do Departamento de Saúde e Qualidade de Vida<sup>22</sup> (DSQV) buscando implementar, primeiramente, ações de combate e prevenção a problemas como diabetes, obesidade e hipertensão. Utilizando equipe plural com psicóloga, enfermeira, assistente social, educadores físicos, médico e nutricionista. A intenção parece ser fomentar a prática de atitudes e atividades saudáveis disponibilizando acompanhamento holístico ao servidor e práticas como hidroginástica, natação, caminhada, yoga, pilates de solo, alongamento e flexionamento. Tudo ocorrendo dentro do *Campus* onde os servidores trabalham de forma gratuita e voltada para a saúde e qualidade de vida.

## **5 CARÁTER INOVADOR**

A saúde é algo primordial para o bem viver! A prática regular de uma atividade saudável como a yoga gera adaptações positivas no organismo. Afasta mazelas que fazem do nosso cotidiano uma verdadeira via de dores ao sentar, abaixar, subir, descer, ficar de pé, caminhar, correr e carregar peso. Uma pessoa com saúde será um melhor pai, esposa, filha, avô, professora, estudante e técnico. Seja em casa ou colaborando no trabalho.

Como diferencial que apresenta inovação e criatividade cita-se a utilização de uma técnica multimilenar de origem Oriental para prevenir e solucionar problemas pontuais e holísticos que tem como origem - e motivo de seu desenvolvimento – as práticas laborais de cada um. Destaca-se a

---

<sup>22</sup> Departamento que faz parte da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP/UFRA.

importância da nossa atuação como servidores da educação em uma importante instituição pública federal de ensino superior no Brasil. Serviço que impacta toda a sociedade e pode ser melhorado cada vez mais.

Pode-se mencionar, também, o fato de ter sido escolhida uma prática que se adapta ao corpo de cada um sem aspectos competitivos e de rendimento a qualquer custo, pois a Yoga busca o autoconhecimento e melhor interpretação da realidade compartilhada coletivamente. Cito o baixíssimo custo para início, manutenção e propagação da prática. Faz-se alusão à oferta de autonomia que o participante passa a ter após adquirir as técnicas básicas.



## **PROGRAMA ENTRELAÇO: Intervenções Assistidas por Animais para Pessoas em Condição de Deficiência**

Fernanda Martins Hatano<sup>23</sup>

martinshatano@gmail.com

Hilda Rosa Moraes Freitas Rosário

hida.rosario@ufra.edu.br

### **1 APRESENTAÇÃO**

Os animais têm sido introduzidos de forma sistematizada em contextos terapêuticos e como auxiliares para promover o desenvolvimento e bem-estar humano, sendo relatados ganhos para os humanos atendidos em diferentes contextos. Dentre as espécies animais, os cães são os mais frequentes nas equipes de Intervenções Assistidas por Animais (IAA), por se destacarem na capacidade de interação com pessoas, tendo habilidades cognitivas, comunicacionais e emocionais para o processamento de informações humanas. As práticas de IAA estruturam-se a partir de quatro componentes principais, sendo eles o animal, o ambiente onde é realizada a atividade, os objetivos traçados para a intervenção e o perfil dos usuários. O Programa Entrelaço está em atividade no Campus de Belém da UFRA desde 2014. Tem como público alvo pessoas com deficiência múltipla e intelectual e transtorno do espectro autista, com vistas ao desenvolvimento do comportamento adaptativo, sociabilidade e no vínculo afetivo. Os cães que atuam no projeto são selecionados a partir de uma triagem médica e de comportamento, provenientes do Canil e Gatil da UFRA, cães militares e animais de famílias voluntárias. A equipe é composta por professores e acadêmicos dos cursos de Ciências Agrárias e Licenciatura da UFRA, e parceiros externos. Cerca de 10 pessoas em condição de deficiência são inseridas a cada ano, atendidas semanalmente. Os principais produtos gerados pelo projeto são *i)* a seleção e preparação de cães

---

<sup>23</sup> Colaboradores:

Vânia Silva Melo

Maria Cristina Manno

para a atuação em IAA; *ii*) realização de uma média de 20 atendimentos para 10 pessoas por ano; *iii*) treinamento de 15 alunos por semestre em IAA, comportamento, bem-estar animal, relação humano-animal e práticas pedagógicas para pessoas com deficiência, de modo a atuarem como multiplicadores; *iv*) oferecimento de cursos em IAA para a comunidade interna e externa; *v*) geração de Trabalhos de Conclusão de Curso, Estágios Supervisionados Obrigatórios e campo para aulas práticas da disciplina Terapias Assistidas por Animais; *vi*) projeção da UFRA como agente promotor de ações voltadas para e disseminação da cultura da inclusão social da pessoa como deficiência.

**Figura 1:** Atividades em grupo.



Fonte: Acervo das autoras (2018).

**Figura 2:** Ações com cães.



Fonte: Acervo das autoras (2018).

**Figura 3:** Prática com animais.



Fonte: Acervo das autoras (2018).

**Figura 4:** Sessão com cães.



Fonte: Acervo das autoras (2018).

## **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

Núcleo Acessar;

ISPA;

ICIBE.

## **3 METODOLOGIA**

O projeto tem como cenário uma sala do Núcleo Acessar e áreas ao ar livre adjacentes, contando com o apoio do prédio da Zootecnia. A equipe é composta por docentes e discentes de Medicina Veterinária, Zootecnia, Licenciatura em Letras e Libras e em Informática. Contamos ainda com o apoio intermitente de colaboradores das áreas de Educação e Saúde Humana de outras instituições. Este projeto foi encaminhado à Comissão de Ética de Uso de Animais (CEUA), assim como ao Comitê de Ética em Pesquisas (CEPE) através

da Plataforma Brasil, sendo aprovado com os respectivos números de aceite dos Comitês de Ética, nº 003/2017 (CEUA) e CAAE nº 88390618.5.0000.8187.

Inicialmente, os praticantes foram selecionados a partir de um contato com a direção UEES Prof<sup>a</sup> Yolanda Martins e Silva, sendo feita uma apresentação do projeto e entrevista com os interessados. Posteriormente, ingressaram alguns participantes por demanda espontânea. Todos os pais/responsáveis assinam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e respondem a um roteiro de entrevista semiestruturado e alguns instrumentos sobre o desenvolvimento de seu filho. Os atendidos são pessoas com mais de 14 anos, com diversos diagnósticos que se inserem em deficiência intelectual, múltipla e transtorno do espectro autista.

Os cães que atuam no projeto são selecionados a partir de uma triagem médica e de comportamento e recebem treinamento para atuar nas atividades. Já atuaram no projeto animais provenientes do Canil e Gatil da UFRA, cães militares e animais de famílias voluntárias. Após esse processo de avaliação dos usuários e treinamento dos cães são formados os grupos com os jovens e os cães a partir do perfil comportamental de ambos.

De modo específico, as sessões se organizam em quatro partes: 1) acolhimento dos usuários e recepção dos cães; 2) realização de atividades que envolvem psicomotricidade, socialização e promoção do vínculo com o animal, as quais poderão ser ou não temáticas; culminando com 3) uma atividade pedagógica que pode ter como recurso as tecnologias da informação e comunicação (TIC) e 4) despedida. Em relação a estrutura do Programa, esta configura-se por três fases: reconhecimento, desenvolvimento e desligamento.

Ao todo realizam-se vinte sessões com duração de 50 minutos cada as quais ocorrem uma vez por semana, sendo que cada grupo é formado por até 06 usuários e 03 cães.

#### **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

Para os estudantes de Medicina Veterinária e Zootecnia, o projeto apresenta uma nova inserção em suas atuações profissionais, agregando uma perspectiva mais humanística e vivenciando o contato com pessoas com deficiência. As repercussões para estes estudantes transcendem o profissional,

despertando aspectos morais e éticos, tanto em relação a sociedade quanto diante do animal.

Um dos impactos dessa Proposta para o ICIBE por exemplo, na formação dos alunos de Licenciatura em Computação foi: “A inserção dos discentes de Licenciatura em Computação nas atividades do Projeto Entrelaço no núcleo do Acessar foi de grande importância em minha vida profissional e pessoal, mediante a oportunidade de adquirir novos conhecimentos relacionados a cinoterapia. Conhecer na prática os instrumentos aplicados pelos profissionais do projeto e poder fazer parte das sessões com os usuários me proporcionando assim, conhecimentos e experiências jamais vivenciadas em minha carreira acadêmica e profissional” (Aluna do 5º semestre de Licenciatura em Computação – UFRA).

Os estudantes envolvidos desenvolveram projetos, Trabalhos de Conclusão de Curso e Estágios Supervisionados, complementando sua formação acadêmica.

O Núcleo Acessar foi palco de ações voltadas para pessoas em condição de deficiência e suas famílias, que foram incluídas em outras ações do Núcleo, possibilitando parcerias entre projetos e ações multidisciplinares.

O projeto destacou a UFRA como projeção da UFRA como agente ativo na sociedade brasileira na luta pela inclusão da pessoa com deficiência no ambiente universitário e na sociedade.

## **5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

Alguns grupos internos e externos à UFRA procuram o Programa Entrelaço para obter treinamento e implementar projetos semelhantes em suas unidades. São ofertados cursos para este público, além de disponibilizada a oportunidade de acompanhar as atividades do projeto. Nesta perspectiva, A Marinha do Brasil (2º Batalhão de Operações Ribeirinhas) estabeleceu um convênio de cooperação técnica com a UFRA, de modo a formalizar a parceria entre os grupos e promover o crescimento das Intervenções Assistidas por Cães em Belém. Recentemente, Hospital Estadual Galileu, a Guarda Municipal de Belém, o Espaço Arima e o Campus de Parauapebas se apresentaram com o mesmo interesse e foram acolhidos. Desta forma, novos grupos em IAA estão

se formando no estado do Pará, oportunizando o atendimento a um público maior.

## **6 CARÁTER INOVADOR**

O projeto traz para a prática a integração de atividades terapêuticas e educativas, permitindo atuação de uma equipe multidisciplinar que trabalha desde a seleção do animal e do usuário até a avaliação da sessão. Tomando como base o pendore tradicional da UFRA em Ciências Agrárias, insere o elemento animal como agente potencialmente terapêutico e promotor do desenvolvimento humano. Agrega famílias da comunidade externa em dois níveis: como atendidos e como agentes, através dos tutores que trazem seus animais para o trabalho, incentivando o altruísmo e a cooperação.

## **7 PARCERIAS**

Makarú Ind. Com. e Rep. LTDA. – doação de camisas e banners.



# **SISTEMA DE GESTÃO DE TRANSPORTE E GESTÃO DE BIBLIOTECA**

Anderson Francisco de Souza Almeida

[anderson.almeida@ufra.edu.br](mailto:anderson.almeida@ufra.edu.br)

## **1 APRESENTAÇÃO**

Os softwares desenvolvidos pelo servidor proporcionam melhorias na gestão de transporte através de maior controle dos veículos dos campi assim como controle do combustível, agilizando e proporcionando o planejamento do campus. Já o software de gestão da biblioteca é uma alternativa para otimizar o controle de empréstimos de livros assim como o inventário da biblioteca, facilitando a gestão da biblioteca dos campi da Ufra.

## **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

O software foi desenvolvido pelo servidor para o campus da Ufra Capanema porém, também já está sendo utilizado nos campi de Capitão Poço e Parauapebas, e em fase de final de implantação no campus de Paragominas.

## **3 METODOLOGIA**

Realizou a programação para desenvolver os softwares onde foi instalado integrado com banco de dados. Após testes no campus de Capanema, os programas foram cedidos para outros campi.

## **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

Melhorou o controle da utilização e do gasto de combustível dos veículos dos campi, dando mais transparência. Em relação ao software de gestão de biblioteca, proporcionou o controle mais eficiente e praticidade do inventário do

acervo e do procedimento de empréstimo de livros, tornando uma excelente alternativa para substituir o programa GNUTECA o qual é ineficiente no interior.

## **5 CARATER INOVADOR**

A Ufra não disponibilizava um software de gestão de veículos o que dificultava o controle de combustível e agendamento dessa forma, esse programa inovou a forma de gerenciar o transporte, dando mais transparência. Já em relação ao software de gestão de biblioteca foi desenvolvido a partir da necessidade gerada pela ineficiência e dificuldade em utilizar o software GNUTECA nos campi do interior da Ufra o que tornava o processo mais demorado, já o software criado, torna mais eficiente a sincronização com a base de dados das bibliotecas da Ufra.



## **COMITÊ DE TRABALHO DAS ESCOLAS DE GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ - COTEGEP**

Vera Ruth de Carvalho Fidalgo

[vera\\_dalgo.egpa@gmail.com](mailto:vera_dalgo.egpa@gmail.com)

### **1 APRESENTAÇÃO**

O Comitê de Trabalho das Escolas de Governo do Estado do Pará - COTEGEP é uma experiência de parceria institucional entre escolas de administração pública das três esferas de governo no Estado do Pará. Este trabalho tem como objetivo apresentar e descrever a experiência de gestão compartilhada no âmbito do Comitê de Trabalho das Escolas de Governo do Estado do Pará – COTEGEP. O relato é baseado na análise de documentos (atas de reunião, protocolos de ação, memorial de atividades) e nos resultados das atividades do Comitê. Tais resultados, colhidos em poucos meses de existência, indicam que o COTEGEP pode ser considerada uma experiência exitosa e regionalmente inovadora ao viabilizar a ação cooperativa entre escolas de diferentes organizações, visões e missões, áreas de atuação, foco e escopo nos níveis de governo federal, estadual e municipal, com ações estratégicas. A busca coletiva de soluções adequadas para problemas comuns tem promovido economia de esforços e recursos. A conclusão é que essa experiência pode ser referência no que alude ao aumento da qualidade da gestão pública consorciada para capacitação, atualização e aprimoramento do servidor público.

### **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

Órgãos níveis federais e estaduais.

### **3 METODOLOGIA**

Reuniões semanais com todos os envolvidos.

### **4 IMPACTO DA PROPOSTA**

Como forma de nortear as ações do Comitê, estabeleceram-se os objetivos e as diretrizes do COTEGEP:

Objetivos: a) Otimizar a utilização de recursos públicos; b) Divulgar cursos ofertados pelas Escolas; c) Disponibilizar vagas; d) Disponibilizar cadastro de instrutores; e) Disponibilizar espaços físicos e espaços virtuais; f) Compartilhar estratégias para captação de recursos; g) Divulgar boas práticas; h) Debater e/ou compartilhar soluções jurídicas para as questões legais enfrentadas pelos entes do COTEGEP; i) Realizar ações específicas, mediante parcerias isoladas entre entes do COTEGEP, para a melhoria dos resultados dos entes envolvidos.

Diretrizes: a) Primar pela resolutividade das demandas dos entes do COTEGEP; b) Considerar as diferenças de estrutura e de legislação entre os entes do COTEGEP; c) Buscar o fortalecimento institucional pelo compartilhamento e disponibilização de recursos diversos entre os entes do COTEGEP; d) Medir o impacto das ações implementadas pelo COTEGEP sobre as instituições que compõem o Comitê. e) Dar visibilidade ao COTEGEP para facilitar a interação com demais órgãos públicos.

Esta última diretriz foi introduzida na primeira reunião de 2017, pois se entendeu necessário buscar a divulgação do Comitê entre as demais organizações públicas do Estado, para dar conhecimento da existência do COTEGEP e viabilizar parcerias com essas instituições.

Também na primeira reunião de 2017 foram criados Indicadores de Desempenho para acompanhar a evolução do COTEGEP, quanto ao alcance de seus objetivos e sua visão.

Esses indicadores foram criados para garantir que o grupo está avançando para consecução desses objetivos e se aproximando de sua visão.

Indicadores de Desempenho: a) Número de cursos ofertados; b) Número de instrutores registrados no SISCOTEGEP; c) Número de espaços físicos disponibilizados; d) Número de espaços virtuais disponibilizados; e) Número de

Rodas de Conversa realizadas; f) Número de ações realizadas mediante parceria entre os entes do COTEGEP.

Em 2016 se estabeleceu um Plano de Ação para cada Grupo de Trabalho para orientar a atuação dos grupos. Ao Grupo de Trabalho de Planejamento coube: a) Propor os textos relativos aos marcos estratégicos (missão, visão, objetivos e diretrizes estratégicas e valores) para validação do COTEGEP; e b) Estabelecer os mecanismos de controle dos resultados do COTEGEP.

O Plano de Ação do Grupo de Trabalho de Comunicação e Logística propunha: a) Divulgar orientações para acesso às organizações que ofertam recursos para programas/projetos de capacitação; b) Criação e gerenciamento de meios de comunicação; c) Sistematização e divulgação de experiências, para garantir a memória dos produtos do COTEGEP; e d) Buscar parcerias com outras organizações não participantes do COTEGEP para disponibilização de espaços e de instrutores.

Ao Grupo de Trabalho de Tecnologia, o Plano de Ação previa: a) Sistematizar o compartilhamento de informações sobre professores/instrutores; b) Sistematizar e disponibilizar informações acerca de vagas disponíveis nos cursos ofertados pelos entes do COTEGEP; c) Sistematizar informações acerca dos espaços físicos existentes e disponíveis entre os entes do COTEGEP; e d) Dar suporte de TI às ações do COTEGEP.

Todas as ações propostas para os Grupos de Trabalho foram cumpridas. Merece destaque a criação da logomarca do Comitê, que é utilizada em todas as apresentações e documentos relativos ao COTEGEP.

Também vale destacar a criação, pelo Grupo de Trabalho de Tecnologia, de um sistema que permite o registro de informações sobre instrutores, vagas disponíveis nos cursos ofertados por cada Escola para as instituições representadas no Comitê e informações sobre os espaços existentes em cada Escola disponíveis para todos os membros do Comitê. Sobre o SisCOTEGEP, que é a base da comunicação entre os membros do Comitê, além do uso de e-mail e de um grupo de Wathsap, cabe trazer maiores detalhes pela importância do sistema para a integração do grupo.

**Objetivo do SisCOTEGEP:**

Manter cadastro de instrutores, cursos e turmas, provendo integração e gestão do quadro de oferta de vagas das instituições aliadas ao COTEGEP

através de um painel online e relatórios gerenciais, o que consolida o processamento de dados relativos ao Comitê.

Funcionalidades Disponíveis:

O sistema permite o registro de informações sobre instrutores, atas de reuniões, vagas disponíveis nos cursos ofertados por cada Escola para as instituições representadas no Comitê e informações sobre os espaços existentes em cada Escola à disposição de todos os membros do Comitê.

As informações podem ser acessadas instantaneamente a partir de qualquer lugar, pois a plataforma é na web, integrando dados de diferentes fontes, e com isso a equipe fica atualizada a todo o momento acerca dos cursos programados nas várias instituições, bem como da disponibilidade de espaços e cadastro integrado de instrutores.

Os seguintes relatórios podem ser emitidos, como subprodutos do sistema:

- Emissão de Ata de Reunião;
- Emissão de Lista de Frequência;
- Mapa de Oferta de Vagas;
- Espaços por Órgão;
- Listagem de Instrutores;
- Ficha individual de Instrutor.

O registro e emissão de atas das reuniões proporciona maior democratização da informação, devido à facilidade de acesso de todos os membros do Comitê a esses documentos.

A parceria que se estabeleceu entre os entes do Comitê das Escolas de Governo do Estado do Pará permitiu, não apenas vislumbrar possibilidades, mas de fato concretizaram-se várias ações em diversas escolas que somente se tornaram viáveis pelo apoio recebido dos demais membros do Comitê.



## **GESTÃO DE PESSOAS NA ESCOLA DE GOVERNANÇA PÚBLICA DO ESTADO DO PARÁ**

Vera Ruth de Carvalho Fidalgo<sup>24</sup>

vera\_dalgo.egpa@gmail.com

### **1 APRESENTAÇÃO**

O estudo que trata sobre a gestão de pessoas na Escola de Governança Pública do Estado do Pará, tem o objetivo de propor atuação da gestão de pessoas na implantação de processos eficazes, eficientes e efetivos nos serviços prestados pela escola. A missão da escola é assim definida: Propor diretrizes e políticas para a formação, a capacitação, o treinamento e o desenvolvimento dos servidores, empregados e gestores dos entes públicos da Federação e das organizações que compõem o Terceiro Setor, A EGPA funciona como um espaço de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos da administração pública, tendo por atribuição básica promover a qualificação e a valorização do servidor, entendendo-o como um elo essencial na relação entre o Estado e seus cidadãos. É um ambiente para a convergência das discussões sobre práticas de governo, com foco no processo contínuo de dinamização e melhoramento dos serviços prestados à população. Sendo uma instituição empenhada em subsidiar a superação dos desafios propostos à atual conjuntura de gestão, que visa difundir um modelo empreendedor, com vista à elevação dos padrões de eficiência na execução das políticas públicas, a EGPA busca alimentar o cunho intelectual dos componentes deste Estado, implementando programas e ações destinados a otimizar a qualidade de vida do servidor, por meio da oferta de cursos, oficinas e eventos, com alcance a todo os servidores da estrutura do Governo do Pará.

---

<sup>24</sup> Colaboradores:

Luiz Frederico Franco Pacheco/EGPA

Ruy Martini Santos Filho/EGPA

Rosirayna Maria Rodrigues Remor

## 1.1 A PROPOSTA

Os novos cursos:

Em continuidade ao programa de pós-graduação, além da conclusão das primeiras seis turmas, em 2013 a EGPA abriu oferta de mais 270 vagas distribuídas em outros seis cursos de Pós-Graduação Lato Sensu: Gestão Pública, Direito do Estado, Gestão de Projetos na Administração Pública, Gestão de Pessoas, Gestão Orçamentária e Financeira e Gestão Estratégica, com duração de 390 horas/aula, cada, visando a capacitação profissional aprofundada e continuada dos servidores públicos efetivos dos órgãos e entidades do Poder Executivo do Estado do Pará.

A abertura do Processo Seletivo para ingresso nas especializações ocorreu em dezembro/2013, com início das aulas em abril/2014 e conclusão prevista para janeiro de 2015, com previsão de 250 servidores certificados.

Os convênios:

A EGPA celebra convênios com instituições de ensino superior, através de acordos de cooperação, não havendo por parte da EGPA nenhum repasse financeiro. Estes convênios garantem a oferta do benefício de descontos nos preços de cursos de graduação e pós-graduação para servidores do Estado, podendo se estender a seus familiares.

Para viabilizar estratégias que atendam de forma satisfatória as necessidades de qualificação dos servidores e gestores públicos no Estado do Pará, a autarquia – em consonância com sua finalidade institucional e aos avanços tecnológicos inerentes ao processo de ensino-aprendizagem, iniciou diálogo com a UFPA a partir do 1º semestre de 2014 com vistas a instituir cooperação técnica para transferência de tecnologia em EaD.

Já foi formalizado processo interno solicitando a contratação da UFPA para consolidar a implantação, o desenvolvimento e funcionamento para um futuro “Núcleo” de educação a distância na EGPA.

Neste ensejo e aproveitando uma realização dentro do Pacto pela Educação no Pará através da parceria entre UFPA e Governo do Estado, por meio da Secretaria de Estado de Educação (SEDUC), Secretaria Especial de Estado de Gestão (SEGES), e programa Pro Paz – Por uma Cultura de Paz, a

Escola de Governo do Estado do Pará (EGPA) toma parte no Curso de Especialização (LATO SENSU) "Intervenção em Conflitos e Violência contra Crianças e Adolescentes - Garantindo Direitos Especiais, na modalidade EaD". O curso foi lançado no dia 27 de junho de 2014, sendo oferecido gratuitamente para servidores e empregados públicos estaduais. 600 vagas serão destinadas a profissionais efetivos das áreas da Educação, Saúde, Direito e Assistência Social. Com a Modalidade EaD: Será viabilizado aos os servidores de todo o Estado um maior acesso aos cursos e qualificação; Possibilidade de ofertar uma formação continuada mais eficaz; Maior visibilidade institucional; Diminuição de custos operacionais.

Os cursos serão ofertados nas seguintes modalidades: Cursos Livres; Graduação; Pós-graduação.

O CapacitaSUAS destina-se aos trabalhadores do SUAS que atuam na rede sócio assistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores e demais trabalhadores que atuam nos órgãos de gestão do sistema em âmbito municipal, distrital e estadual (secretarias de assistência social) e aos agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades nos conselhos de assistência social.

A EGPA se credenciou junto ao Ministério do Desenvolvimento Social e passou a compor a Rede SUAS, a partir de setembro de 2014, permitindo a esta autarquia ofertar capacitação na área da assistência social com recursos federais.

O Programa Nacional de Capacitação do SUAS - Sistema Único de Assistência Social, instituído em 16 de março de 2012, por meio da Resolução nº 8 do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), tem por finalidade: a) garantir oferta de formação permanente para qualificar profissionais do SUAS no provimento dos serviços e benefícios sócio assistenciais; b) capacitar técnicos e gestores do SUAS para a implementação das ações dos Planos Estratégicos do governo brasileiro; c) induzir o compromisso e responsabilidade do pacto federativo do SUAS com a Educação Permanente junto às Secretarias Estaduais e do Distrito Federal; e d) aprimorar a gestão do SUAS nos Estados, no Distrito Federal e nos Municípios.

Cabe às IES contratadas, principalmente: Elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação; Planejamento instrucional de ações de formação

e capacitação; Oferta e execução, em parceria ou sob a forma de relação contratual com os órgãos gestores do SUAS, nos três níveis federativos, os tipos de ação de formação e capacitação previstos na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

Os cursos de qualificação:

Os cursos de qualificação ofertados na sede da EGPA, em Belém, são abertos a todos os servidores. São cursos de oferta semanal, com carga horária, em média, de 20 horas/aula.

Seguindo os mesmos moldes dos demais, os cursos realizados para turmas fechadas, têm público voltado a um interesse determinado de aprendizado, singular à atuação em áreas específicas, em função de que estas capacitações atendendo solicitações dos órgãos, com o intuito de suprir suas necessidades de treinamento. Foram realizados no ano, 5.719 certificações.

A municipalização:

As ações do Programa de Municipalização foram realizados em 2015, em 24 Municípios que são: Acará, Ananindeua, Bagre, Breves, Cachoeira do Piriá, Cametá, Curuçá, Garrafão do Norte, Marabá, Marituba, Melgaço, Parauapebas, Ponta de Pedras, Portel, Primavera, Santa Maria do Pará, Santarém, Tailândia, Xinguara, Ourém, Nova Esperança do Piriá, Abaetetuba, Bragança e Primavera, com retorno do programa nestes três últimos citados. Foram realizados no ano, 6.989 certificações.

O instituto de formação profissional e superior da EGPA- ISEG:

Inserida no planejamento de ações da autarquia - que objetivam implementar a qualificação profissional, disponibilizando maior acesso ao conhecimento para o funcionalismo público, a chancela do ISEG multiplica a capacidade de oferta de cursos e abertura de novas turmas tanto para graduação como para pós-graduação, multiplicando por três a capacidade de atuação resultante da redução do investimento, tendo 128 certificações.

O ensino a distância – EaD:

A EGPA iniciou o projeto de qualificação na modalidade Educação a Distância (EaD), objetiva atender as necessidades de capacitar os servidores dos 144 municípios do estado do Pará, focada no ensino com qualidade e redução de custos. A ferramenta visa praticidade no acesso à capacitação profissional, uma vez que o sistema possui três interfaces de uso para integrar

virtualmente os envolvidos no processo de inscrição: uma para o aluno (servidor público), uma para a coordenação do curso/atividade e outra para o Agente de Desenvolvimento e Capacitação (ADC), com os cursos: Ciclo de Capacitação em Conceitos e Técnicas para Elaboração de Diagnósticos, Monitoramento e Avaliação de Programas e Ações do MDS; Introdução a Elaboração do Projeto Político Pedagógico; Conceitos e Fundamentos em Elaboraões de Projetos e Captação de Recursos, totalizando 1.505 certificações.

Os outros projetos: constituem- se em linha de ação de cunho significativo para a autarquia. São eles:

ONU HABITAT – Projeto de desenvolvimento harmônico sustentável de regiões impactadas por grandes empreendimentos. Tem como objetivo tornar os investimentos de implantação de grandes empreendimentos, estruturantes do desenvolvimento harmônico e sustentável da região do Tapajós, visando a internalização, integração e sustentação socioeconômica.

ONU/UEPA – Curso de graduação em Relações Internacionais. Parceria entre ONU X UEPA X EGPA que tem como objetivo, implantação do 1º Curso de Graduação em Relações Internacionais. Caberá a EGPA a infraestrutura necessária para viabilização do curso.

SEDEME – Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico, Mineração e Energia – Agenda de Desenvolvimento Territorial para Região do Baixo Tocantins. Tem com objetivo, fortalecer o diálogo em prol do desenvolvimento integral da Região do Baixo Tocantins, a partir de uma agenda de ações articuladas entre Governo do Estado, municípios do Baixo Tocantins, empresas e sociedade civil, tendo como foco principal a inclusão socioproductiva, onde a EGPA entrará com cursos de capacitação envolvendo Prefeituras e 3º Setor.

O curso de graduação em gestão pública:

O Curso está em processo de ajustes com a Secretaria de Estado de Administração – SEAD.

O Mestrado:

Visando atender a solicitações contínuas dos servidores do Estado, serão também realizadas ações de Formação Strictu Senso a nível de Mestrado, cuja implementação está sendo desenvolvida em parceria com a Universidade do Estado do Pará – UEPA.

O Capacitauas – Sistema Único de Assistência Social:

É uma ação desenvolvida pela autarquia em parceria com a Secretaria de Assistência Social, Trabalho, Emprego e Renda (Seaster) e tem por finalidade: Garantir oferta de formação permanente para qualificar profissionais do SUAS no provimento dos serviços e benefícios sócio assistenciais; Capacitar técnicos e gestores do SUAS para a implementação das ações dos Planos Estratégicos do governo brasileiro; Induzir o compromisso e responsabilidade do pacto federativo do SUAS com a Educação Permanente junto às Secretarias Estaduais e do Distrito Federal; e aprimorar a gestão do SUAS nos Estados, no Distrito Federal e nos Municípios.

O Conselho Nacional/Comitê Gestor da rede de escolas de governo para o período de 2015/2017. Tem como objetivo de aumentar a eficácia das instituições que trabalham com formação e aperfeiçoamento profissional dos servidores públicos nos três níveis de governo federal, estadual e municipal e dos três poderes. Ao mesmo tempo, busca incentivar o compartilhamento de conhecimentos, incentivando trabalhos em parceria.

## 1.2 A PROPOSTA PARA IMPLANTAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS NA EGPA

Segundo Marques (2016) gestão de pessoas é um conceito empregado às estratégias que objetivam atrair, reter, potencializar e administrar o capital humano de uma empresa. As empresas que a possuem entre suas políticas internas são aquelas que formam profissionais mais bem qualificados e motivados para desempenhar as suas funções.

A gestão de pessoas é comumente confundida com a atuação do setor de Recursos Humanos. No entanto, o RH apenas disponibiliza as ferramentas e mecanismos necessários à atuação dos profissionais em uma empresa. Já a gestão das pessoas utiliza esses e outros recursos em ações que valorizem os colaboradores.

Dessa forma, a gestão de pessoas em uma organização deve ser realizada pelos próprios gestores, servindo o RH apenas como ferramenta para alcançar resultados mais assertivos. Como líderes, eles precisam manter os colaboradores motivados por meio de técnicas que os ajudem a desenvolver constantemente suas habilidades. Como consequência, promovem não só o

desenvolvimento dos profissionais, como também o crescimento da empresa (CHIAVENATO, 2004).

Os principais pontos da gestão de pessoas:

A gestão de pessoas, portanto, humaniza as instituições, adaptando as empresas para manterem a harmonia e a satisfação tanto do empregado quanto do empregador. Esse gerenciamento segue quatro pilares principais: participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento.

A participação é um processo que engloba todos os funcionários da instituição, estimulando o trabalho em equipe, sem excluir ninguém. Como abre espaço para todos os profissionais darem sua opinião nas questões empresariais, essa prática proporciona o surgimento de novas ideias e soluções que contribuem com a melhoria constante na gestão da companhia.

A capacitação leva o colaborador a ser capacitado, aperfeiçoando suas qualidades por meio de palestras, workshops, cursos e treinamentos. O profissional deve se sentir preparado, confiante e competente para dar o seu melhor em suas funções e isso refletirá em sua produção e rendimento.

No envolvimento é necessário envolvê-lo aos valores e missão da empresa. Dessa maneira, ele estará em sintonia com todos, e será capaz de desenvolver e produzir não só individualmente, mas em conjunto. E o desenvolvimento conta com todos os setores alinhados pelas etapas anteriores, novos projetos podem ser desenvolvidos e colocados em prática com a ajuda de profissionais participativos, capacitados e envolvidos nos processos e objetivos da instituição.

O princípio de uma boa gestão de pessoas na organização:

A gestão de pessoas tem sido muito valorizada e praticada por grandes organizações. Elas entenderam a importância de oferecer o suporte necessário aos funcionários para que se sintam reconhecidos, e, conseqüentemente, motivados (CHIAVENATO, 2014). No entanto, ainda existem instituições públicas que não sabem delegar aos reais responsáveis a gestão de pessoas. Outras vão muito, além disso, e ainda tratam os seus funcionários como custos e não ativos. Uma organização que queira obter sucesso deve investir principalmente no treinamento de líderes para que eles sejam capazes de enxergar a importância dos seus subordinados no alcance de resultados.

Também é importante investir em um RH que garanta os direitos e deveres dos funcionários, visando a sua satisfação plena desde a contratação. Dessa forma, os profissionais poderão contar com melhores salários e benefícios, segurança no trabalho, capacitações e oportunidade de crescimento. Essas ações promovem a capacitação dos colaboradores, bem como todos os benefícios materiais que ele precisa para se manter motivado no desempenho de suas funções.

A gestão de pessoas envolve a formação de todos que constituem a empresa, de modo que suas estratégias voltadas para o ser humano comecem a fazer parte da cultura organizacional. Isso possibilita a criação de um ambiente de trabalho produtivo, em que não somente a empresa se beneficie, mas também os seus funcionários, atingindo o seu sucesso profissional e satisfação pessoal.

Valorizar o funcionário é importantíssimo para todas as empresas, pois a satisfação profissional é colocada por muitos a frente até mesmo da remuneração.

Baseado na concepção de Gestão de Pessoas, através dos resultados profícuos tanto para pessoas como para organização, propõem-se o Planejamento estratégico de ações para 5 anos de implantação a EGPA, a iniciar no ano 2017 até 2021.

O processo de gestão de pessoas: aplicar pessoas:

Busca-se em trabalhar a cultura organizacional; em socializar de maneira individual e organizacional; inserir os servidores às conveniências da instituição e vice-versa; em avaliar o desempenho, através dos Índices de desempenho; e em realizar avaliação de 360º uma vez ao ano.

O processo de gestão de pessoas: desenvolver pessoas:

Nesse processo destacamos: Ocorre pela Implantação de uma Pesquisa de Clima Organizacional de 6 em 6 meses; Programa de Treinamento e Desenvolver pessoas: Forte ênfase em agregar valor às pessoas e à EGPA; Participação ativa dos líderes e suas equipes; Intensa ligação com a missão, visão e valores da EGPA; Aprimoramento pessoal como parte da melhoria da qualidade de vida dos servidores; Contínua preparação da EGPA e dos servidores para o futuro; Novas abordagens decorrentes da influência da tecnologia da informação; Adequação das práticas de treinamento às diferenças

individuais das pessoas; Ênfase em técnicas grupais e solidárias; Utilização de mecanismos de motivação e de realização pessoal; Busca incessante da excelência organizacional; Compartilhamento de informações; Permanente fonte de retroação ou retroinformação; Incentivar o engajamento ao Ensino a Distância; Gestão por competência: trabalhar com os índices de resultados; Trabalhar o Programa de aposentadoria.

O processo de gestão de pessoas: manter pessoas:

Consideramos aqui por meio: Programa de Qualidade de Vida no Trabalho: atendimento psicológico; plano de combate ao sedentarismo, vícios e outros – buscar parcerias; Plano de Higiene e Segurança no trabalho: Programa de risco do prédio da EGPA; Programa de responsabilidade ambiental.

O processo de gestão de pessoas: monitorar pessoas:

Destacamos o Sistema de informações gerenciais (SIG); a Gestão do conhecimento – informação e comportamento; a Responsabilidade Social na Organização: Balanço Social; Auditoria de RH; e a Criação da cidadania institucional.

Assim, apresentamos neste artigo científico uma autarquia que se mostra relevante e significativa para o estado do Pará, a partir de suas ações pensadas, discutidas e executadas sempre com competência e dedicação de todos os colaboradores que compõem o quadro da mesma.

## **2 SETORES RESPONSÁVEIS E ENVOLVIDOS**

Assessoria, Direção Geral, Diretoria de Administração da EGPA.

## **3 METODOLOGIA**

O projeto está construído em três partes, a saber: Retrospectiva histórica das ações da EGPA do ano 2011 até 2015; O diagnóstico atual do setor de Recursos Humanos – RH e a sugestão de implementação do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas vinculado a missão da escola para ser implantado a partir do ano de 2017 até 2021.

Pensa-se inicialmente em levantar as necessidades dos servidores públicos da escola, com a aplicação da pesquisa de clima organizacional.

## **5 POTENCIAL DE REPLICAÇÃO E DIFUSÃO**

O projeto foi selecionado no IX CONSAD - 2016 em Brasília/DF no Painel 8/3 - com tema:

- Propostas efetivas de ação compartilhada em gestão de pessoas;
- Residência em gestão pública municipal e capacitação de servidores baseada em EAD.

## LISTA DOS PREMIADOS



Os trabalhos foram avaliados por um painel de especialistas que consideraram como critério Criatividade, Abrangência, Aderência, Resultados e Potencial de Difusão. Ao final, com pontuação que variou entre 0 e 10 pontos, tivemos 13 trabalhos premiados:

### **1º Lugar Geral Categoria Servidor Externo**

Modalidade: Gestão de Pessoas

Trabalho: COMITÊ DE TRABALHO DAS ESCOLAS DE GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ – COTEGEP

Autora: *Vera Ruth de Carvalho Fidalgo*

### **1º Lugar Geral Categoria Servidor Externo**

Modalidade: Gestão de Pessoas

Trabalho: BIBLIOBREAK

Autora: *Merabe Carvalho Ferreira da Gama*

## **Modalidade Tecnologias da Informação**

### **1º Lugar**

Trabalho: Aplicativo Minha Biblioteca

Autor: *Thiago Fernandes*

### **2º Lugar**

Trabalho: Sistema de Gestão de Transporte e Gestão de Biblioteca

Autor: *Anderson Francisco de S. Almeida*

## **Modalidade Gestão de Pessoas**

### **1º Lugar**

Trabalho: GEAYM – Gestão de Stress e Ansiedade com Yoga e Meditação

Autores: *Drausio Honorio Moraes; Cláudia Nunes Camilo*

### **2º Lugar**

Trabalho: YOGA para facilitar práticas laborais

Autor: *Marcelo Pamplona Baccino*

### **3º Lugar**

Trabalho: Capacitação de Servidores: uma proposta de socialização e construção de conhecimentos.

Autor: *Luma Barbalho Pontes*

## **Modalidade Qualidade na Gestão Pública**

### **1º Lugar**

Trabalho: BIBLIOBREAK

Autora: *Merabe Carvalho Ferreira da Gama*

### **2º Lugar**

Trabalho: Clínica Tecnológica PET Agronomia

Autora: *Rafael Gomes Viana*

### **3º Lugar**

Trabalho: Núcleo de educação e diversidade na Amazônia/NEDAM

Autora: *Tatiana do S. Corrêa Pacheco*

## **Modalidade Processos e Procedimento**

### **1º Lugar**

Trabalho: Programa Entrelaço: Intervenções Assistidas por Animais para Pessoas em Condição de Deficiência.

Autor: *Fernanda Martins Hatano*

### **2º Lugar**

Trabalho: Beta Consultoria Júnior

Autor: *João Paulo Borges de Loureiro*

### **3º Lugar**

Trabalho: Gestão e governança dos Common pool resources

Autor: *Ynis Cristine de S. M. Lino*

## **Modalidade Transparência Pública**

### **1º Lugar**

Trabalho: TRANSPARÊNCIA PÚBLICA: produção científica e organização do trabalho

Autor: *Waldjânio de Oliveira Melo*

**PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO  
E DESENVOLVIMENTO**

# **GESTÃO PÚBLICA II**

32 pesquisas e relatos  
de experiência  
imperdíveis sobre  
gestão pública.

**PROGEP - UFRA**