

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

RENATA BERNARDES ELIAS

DIAGNÓSTICO DA QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES FEDERAIS PARA O
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS AO CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

UBERLÂNDIA

2021

RENATA BERNARDES ELIAS

DIAGNÓSTICO DA QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES FEDERAIS PARA O
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS AO CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional – Mestrado Profissional da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito para obtenção do título de mestre.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Sérgio Torres Penedo

UBERLÂNDIA

2021

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

E42 2021	<p>Elias, Renata Bernardes, 1991- Diagnóstico da qualificação dos servidores federais para o desenvolvimento de competências ao cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável [recurso eletrônico] / Renata Bernardes Elias. - 2021.</p> <p>Orientador: Antonio Sérgio Torres Penedo. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Gestão Organizacional. Modo de acesso: Internet. Disponível em: http://doi.org/10.14393/ufu.di.2021.500 Inclui bibliografia. Inclui ilustrações.</p> <p>1. Administração. I. Penedo, Antonio Sérgio Torres, 1979-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Gestão Organizacional. III. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU: 658</p>
-------------	--

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
 Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional
 Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 5M, Sala 109 - Bairro Santa Mônica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
 Telefone: (34) 3239-4525 - www.fagen.ufu.br - ppggo@ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Gestão Organizacional				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Profissional, 75, PPGGO				
Data:	trinta de julho de dois mil e vinte e um	Hora de início:	10h00	Hora de encerramento:	12h10
Matrícula do Discente:	11922GOM021				
Nome do Discente:	Renata Bernardes Elias				
Título do Trabalho:	Diagnóstico da qualificação dos servidores federais para o desenvolvimento de competências ao cumprimento dos objetivos de desenvolvimento sustentável				
Área de concentração:	Gestão Organizacional				
Linha de pesquisa:	Gestão Pública				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	-				

Reuniu-se, por meio de webconferência, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em **Gestão Organizacional**, assim composta: Professores Doutores: **Antonio Sérgio Torres Penedo - FAGEN/UFU**, orientador da candidata; Luciana Oranges Cezarino - FAGEN/UFU e Bruno Garcia de Oliveira - UFG.

Iniciando os trabalhos o presidente da mesa, Dr. **Antonio Sérgio Torres Penedo**, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu à Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimeada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

Aprovada.

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de **Mestre**.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Antônio Sérgio Torres Penedo, Professor(a) do Magistério Superior**, em 30/07/2021, às 11:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Luciana Oranges Cezarino, Professor(a) do Magistério Superior**, em 11/08/2021, às 09:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **BRUNO GARCIA DE OLIVEIRA, Usuário Externo**, em 16/08/2021, às 12:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2906159** e o código CRC **3764B139**.

RENATA BERNARDES ELIAS

DIAGNÓSTICO DA QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES FEDERAIS PARA O
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS AO CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Uberlândia, 30/07/2021

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Antônio Sergio Torres Penedo
Orientador

Prof. Dra. Luciana Oranges Cezarino
Membro interno

Prof. Dr. Bruno Garcia, de Oliveira
Membro externo

UBERLÂNDIA

2021

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, pelo dom da vida, e por sempre me dar forças e me capacitar para seus planos. Aos meus avós, que sempre me incentivaram e me deram apoio nos momentos difíceis, aos meus colegas de trabalho que me incentivaram a iniciar nessa caminhada. Aos amigos que fiz no mestrado, e aos que de longa data já me conheciam e me ofereceram ajuda e apoio durante a caminhada.

Agradeço também a professora Profa. Dra. Luciana Oranges Cezarino que foi fundamental para minha pesquisa, me ensinando e me apoiando em todos os momentos. E a todos os professores que com conhecimento e dedicação entregaram seu melhor, nos instruindo e capacitando para os sonhos que almejamos e o futuro que iremos construir.

“Feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina”

Cora Coralina

RESUMO

A sustentabilidade é uma realidade nas mudanças da sociedade contemporânea. Neste contexto, as universidades e outros órgãos públicos assumem um papel estratégico no oferecimento de serviços de excelência e qualidade de vida aos usuários. Um dos entraves desse processo se dá pela falta de qualificação e sensibilização dos servidores a respeito de sua responsabilidade social e papel mobilizador no desenvolvimento sustentável. As competências para o cumprimento dos ODS, são gaps como um vetor para o Desenvolvimento Sustentável na Gestão pública. Sendo assim, este trabalho objetiva avaliar o nível de qualificação dos servidores da UFU para o cumprimento da Agenda 2030 da ONU com base nas competências para sustentabilidade propostas pela literatura. O método utilizado foi quantitativo e qualitativo realizado por meio de levantamento com os servidores da Universidade Federal de Uberlândia. Utilizou-se como método quantitativo o Survey e como método qualitativo quantificação de códigos e categorias e análise documental, gerando um relato de experiência. Como produto tecnológico foi elaborado um diagnóstico e a partir deste é possível concluir que há necessidade de qualificação dos servidores para o cumprimento da Agenda 2030, no que se refere a conhecimento, habilidades e atitudes. Competências que precisam ser trabalhadas, apesar de reconhecerem os benefícios do cumprimento dos ODS na Instituição. O trabalho tem implicações práticas para a integração dos pressupostos da sustentabilidade na Administração Pública, além de que apoia avanço na teoria de competências aplicada ao desenvolvimento sustentável, com aplicação específica no setor público.

Palavras-chave: Sustentabilidade. Competências. ODS. Agenda 2030.

ABSTRACT

Sustainability is a reality in the changes of contemporary society. In this context, universities and other public sectors assume a strategic role in offering excellent services and quality of life to users. One of the obstacles in this process is the lack of qualification and sensitization of civil servants about their social responsibility and mobilizing role in sustainable development. Competences to achieve SDG are gaps as a vector for Sustainable Development in Public Management. Thus, this paper aims to assess the level of qualification of UFU's servants to achieve 2030 Agenda based on competences for sustainability proposed in the literature. The methodological qualitative and quantitative approach were used by a survey with the civil servants of the Federal University of Uberlândia. The quantitative approach based on statistical analysis and the qualitative study used codes, category analysis, and document analysis, generating an experience report. As a technological product, a diagnosis was prepared and from this it is possible to conclude that there is a need for qualification of civil servants to achieve 2030 Agenda, in terms of knowledge, skills and attitudes. Therefore, developing competences is a need despite recognizing the benefits of complying with the SDGs in the Institution. The paper has practical implications to integration of sustainability assumptions in Public Administration, in addition, it supports advances in the theory of competences applied to sustainable development, with specific application in the public sector.

Keywords: Sustainability. Competences. ODS. 2030 Agenda.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONU – Organização das Nações Unidas

PIDE – Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão

UFU – Universidade Federal de Uberlândia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 Objetivos geral e específicos	13
1.2 Justificativa	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 Gestão de pessoas na Administração Pública.....	15
2.2 Gestão por competências.....	17
2.3 Desenvolvimento Sustentável e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU)	21
2.4 Competências para sustentabilidade na Administração Federal	26
3 METODOLOGIA	33
3.1 Método <i>Survey</i>	35
3.2 Coleta de dados	35
3.3 Análise Quantitativa dos dados	37
3.4 Análise Qualitativa dos dados	37
3.4.3 Análise Documental	38
4 RESULTADOS.....	40
4.1 Análise Quantitativa.....	40
4.1.1 Survey	40
4.1.1.1 Gaps de competência: análise pela média, desvio padrão e coeficiente de variação	42
4.1.1.2 Análise de correlação entre algumas hipóteses importantes.	46
4.2 Análise Qualitativa.....	51
4.2.1 Quantificação dos códigos e das categorias	51
4.2.2 Gráficos.....	57
4.2.2.1 IRAMUTEQ.....	57
4.2.2.1.1 Nuvem de palavras	57
4.2.2.1.2 Análise de coocorrência ou de similitude.....	60
4.2.2.1.3 Análise Fatorial de Correspondência (AFC).....	62
4.2.2.2 KH CODER.....	64
4.3 Análise Documental	68
5 DISCUSSÃO.....	74
6 CONCLUSÃO	77
REFERÊNCIAS	79
APÊNDICE A – Questionário estruturado: Instrumento de coleta de Dados.....	89
APÊNDICE B – Parecer consubstanciado do CEP.....	92

1 INTRODUÇÃO

O conceito de desenvolvimento sustentável surgiu por meio de estudos da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre as mudanças climáticas. No início da década de 1970, o conceito evoluiu frente as preocupações que a sociedade passava em relação às crises sociais e ambientais que afetaram o mundo desde a segunda metade do século XX (GONÇALVES, 2005).

Ao longo do tempo foram realizadas conferências de meio ambiente e desenvolvimento sustentável. Em 1972, aconteceu a primeira grande conferência-marco na área de meio ambiente: a Conferência de Estocolmo. Em 1992, ocorreu no Rio de Janeiro a Conferência da ONU sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento Sustentável. Em 2002, ocorreu em Joanesburgo, na África do Sul, a Rio+10. Em 2015, houve um tratado mundial, o Acordo de Paris, que foi adotado durante a Conferência das Partes – COP 21, em Paris (ONU, 2020).

Na gênese, o termo desenvolvimento sustentável foi concebido em 1987 pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (CMMAD), por meio de um relatório denominado “Nosso Futuro Comum”, fruto de pesquisas e análises referentes ao uso desenfreado dos recursos naturais frente ao crescimento urbano e as necessidades das sociedades (ONU, 2020). Neste relatório é apresentada a definição de desenvolvimento sustentável como aquele que “satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias necessidades” (BRUNDTLAND, 1987). Nesse sentido, a comunidade acadêmica e gerencial inicia um processo de conscientização quanto ao caráter colaborativo do desenvolvimento sustentável (BARBIERI *et al.*, 2010). Para ações de desenvolvimento sustentável deve haver a comunhão de esforços de governos, comunidades, empresas e sociedade (ELKINGTON, 1994).

As organizações do setor público são importantes para o cumprimento de ações sustentáveis, pois além de fazerem parte do sistema e serem responsáveis pelo uso e consumo de recursos, elas podem criar políticas, estratégias e legislações que orientam o Estado e a sociedade (COSTA, 2019). É ressaltado também, por Biderman *et al.* (2008), que os governos têm um papel fundamental nos esforços para práticas sustentáveis, o que consiste em reduzir os impactos ambientais, fazer com que os cidadãos se encontrem em igualdade de condições, e verificar se as atividades desenvolvidas pela sociedade apresentam equilíbrio tanto para o presente quanto para o futuro.

Apesar do importante papel da administração pública em vários países, ainda estão presentes muitas disfuncionalidades e burocracia, além das limitações legais impostas, gerando

lentidão e dificuldade na implementação de ideias inovadoras melhorando a eficiência dos processos (PEREIRA; SILVA, 2016). “Há exagero apego ao formalismo” (BELTRÃO, 1984).

É inegável que a administração pública possui princípios que devem ser observados. O artigo 37 da Constituição Federal (CF) brasileira de 1988 estabelece que: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência” (BRASIL, 1988). Sendo assim, obedecer aos princípios constitucionais da administração pública pode levar a uma morosidade e atraso em relação aos mais atuais métodos de administração, e são limitantes de certa forma para a sua melhoria e eficiência. Nesse contexto, as universidades públicas são entidades que devem observar os objetivos e princípios estipulados na CF.

Não obstante, essas instituições possuem grande influência, proporcionam conhecimento e formação humana, podendo, dessa forma, servir como uma instituição de vanguarda no engajamento de questões contemporâneas da sociedade, e inspirando mudanças sociais importantes. As universidades possuem deveres frente a sociedade, à comunidade acadêmica e às gerações futuras para encontrarem soluções para os problemas de insustentabilidade (COLE; WRIGHT, 2003).

Tal contexto confirma um paradoxo em que a universidade é tida como defensora dos princípios constitucionais ao passo que é pressionada por mudanças constantes de processos administrativos e intervenções na sociedade. Kraemer (2004) em seu trabalho ressaltou o papel e a responsabilidade das Universidades na orientação e preparação dos cidadãos para o cumprimento de objetivos do desenvolvimento sustentável, destacando esta como sendo uma instituição com forte influência na preparação e educação das pessoas para ações voltadas para sustentabilidade. É visto dessa forma, que há tempos que vêm se esperando que as Universidades assumam seu papel rumo à orientação e capacitação da comunidade frente aos desafios, soluções e conhecimentos para o desenvolvimento de uma geração futura preparada e consciente no que concerne ao desenvolvimento sustentável.

Uma dessas intervenções e relações com a sociedade é a promoção do desenvolvimento sustentável e mais propriamente as questões relativas à Agenda 2030 da ONU. Em 2015 foi firmada pelos representantes dos 193 Estados-membros da ONU a “Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável” que possui 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas. O plano é que os países se comprometam por 15 anos a tomarem medidas que promovam o desenvolvimento sustentável (ONU, 2015).

Como a preocupação com modelos de desenvolvimento sustentável está cada vez mais presente no meio acadêmico, é possível observar iniciativas como a da *International Sustainable Campus Network* (ISCN): uma plataforma global de educação em gestão responsável que tem como missão fornecer um fórum internacional para apoiar instituições de ensino superior na troca de informações, ideias e melhores práticas para alcançar operações sustentáveis nos *campi* e integrar a sustentabilidade nas atividades de pesquisa e no ensino (ISCN, 2020).

A discussão de sustentabilidade no âmbito das universidades, especialmente as públicas, passa necessariamente pela capacidade de seus servidores desempenharem novas realizações dentro de uma mesma estrutura e com os recursos que lhe são disponíveis (CEZARINO, 2020). Nesse sentido, a capacitação dos servidores públicos federais de universidades passa a ser um ponto crítico para o sucesso do desenvolvimento sustentável no Brasil.

A capacitação dos servidores tem recebido especial atenção das políticas públicas federais. Os servidores públicos federais contam com o Decreto nº 9.991/2019 que tem como objetivo “promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.” (BRASIL, 2019).

Apesar dos benefícios potenciais que uma melhor capacitação dos servidores pode trazer aos órgãos públicos e à sociedade, são inúmeros os desafios para que esse processo ocorra. Uma dessas vertentes mais proeminentes é o uso da gestão por competências. Uma dessas dificuldades é a ultrapassagem de barreiras culturais presentes no setor público, o que demanda empenho, tempo e inclusão de novas práticas (SILVA; MELLO, 2013).

Dessa forma, ressalta-se a importância de estudos que revelem novas formas de desenvolver competência nos servidores para sua capacitação em atividades ou projetos ligados à sustentabilidade. Essa iniciativa pode estar relacionada às questões culturais, de recursos e infraestrutura, buscando a melhor forma de capacitar os servidores públicos, seja no âmbito público ou privado, municipal, estadual ou federal de uma universidade. Sendo assim, tais responsabilidades devem ser aperfeiçoadas pelo mapeamento das competências humanas para a sustentabilidade.

Um dos pontos importantes na aprendizagem e na capacitação é a sensibilização e qualificação das competências socioemocionais dos servidores. Essas competências são importantes, pois quando associadas às ações socioemocionais e suas habilidades, são capazes de proporcionar a adequação da ação ao ambiente e ao contexto (MARIN et al., 2017).

A agenda da ONU se comprometeu em alcançar o desenvolvimento sustentável na esfera econômica, social e ambiental. É um projeto que propõe os ODS, o qual deve ser desenvolvido por meio de um esforço conjunto da sociedade para o cumprimento da agenda (GOMES; FERREIRA, 2018). Assim, é importante a participação da universidade, enquanto instituição de grande valor para a sociedade, capacitando seus servidores e envolvendo-os, de forma que formem competências para o desenvolvimento sustentável e alcancem ações eficientes para os objetivos propostos.

Diante dessa problemática, o presente trabalho busca responder a seguinte questão: Quais são as competências dos servidores públicos que possibilitarão implantar a Agenda 2030 da ONU em uma universidade pública federal?

1.1 Objetivos geral e específicos

Objetivo geral: Avaliar o nível de qualificação dos servidores da UFU para o cumprimento da Agenda 2030 da ONU com base nas competências para sustentabilidade propostas pela literatura.

Para isso, são definidos como objetivos específicos:

1) Mapear a qualificação dos servidores públicos federais na Universidade Federal de Uberlândia (UFU) para o cumprimento da Agenda 2030.

2) Discutir os *gaps* de competências apurados em um levantamento a partir da qualificação dos servidores para elaboração do diagnóstico sobre o conhecimento da Agenda 2030.

3) Elaborar um diagnóstico das competências dos servidores para cumprimento da Agenda 2030 a partir da qualificação dos servidores públicos federais da UFU e das competências de sustentabilidade propostas pela literatura.

1.2 Justificativa

O desenvolvimento da agenda dos ODS conta com autores-chave, como a sociedade civil, o setor privado e o governo. Dessa forma, a administração pública deve juntamente com os seus *stakeholders* fazer o compartilhamento da agenda para o desenvolvimento sustentável.

A UFU faz parte da Rede de Organizações para o Desenvolvimento Sustentável Universidades Brasil. Essa rede tem a finalidade de promover a cultura do desenvolvimento sustentável, cooperando, dessa forma, com o comprometimento de uma geração futura no

desenvolvimento de uma agenda acadêmica de acordo com os ODS. A Rede ODS é uma iniciativa que contribuirá com informações, desenvolvimento de projetos e conhecimentos sobre o desenvolvimento sustentável para a sociedade (UFU, 2017). Logo, sob esse aspecto, esse trabalho se justifica ao contribuir de forma prática com essa temática.

Pouco se sabe sobre o nível de conhecimento dos servidores sobre os ODS, bem como sua forma de comportamento frente a essas mudanças. Dessa maneira, mapear as suas competências é importante para construir propostas de capacitação para o desenvolvimento de competências dos servidores e, conseqüentemente, da instituição para ações mais eficientes e eficazes rumo ao cumprimento da Agenda 2030.

No trabalho realizado por Silva (2018) sobre capacitação voltada a servidores públicos federais para a temática de sustentabilidade, é verificada a necessidade de se realizar planos e ações mais específicas sobre o tema. Na literatura, verificou-se também o trabalho de Pacheco e De Carvalho Pinto (2017), cuja elaboração da proposta de capacitação foi baseada nos principais programas do Governo Federal voltados para o assunto, respeitando os programas referentes à sustentabilidade já existentes, e não com foco na Agenda 2030 da ONU para universidades federais.

Além disso, o que se observa na literatura é a falta de trabalhos que debatem a relação entre gestão por competências e sustentabilidade, não havendo, até o presente trabalho, literatura que aborde de forma específica uma abordagem para a Administração Pública, dentro da realidade brasileira (CARVALHO; STEFANO; MUNCK, 2015). Kuzma, Doliveira e Silva (2017) ainda ressaltam que existe a necessidade de melhorias e desenvolvimento no que concerne a gestão de competências em direção à sustentabilidade organizacional. Portanto, há uma lacuna em não haver um trabalho que concatene todas as ideias que esta dissertação propõe.

Sob o ponto de vista pessoal, esta pesquisa se justifica, dado que a pesquisadora é servidora da UFU e integrante do grupo técnico de trabalho (GTT), que tem o objetivo de realizar ações de integração entre as bases de conhecimento de pesquisa e extensão da UFU. Espera-se que com a proximidade com a temática, este trabalho contribua com a qualificação dos servidores para o cumprimento da Agenda 2030 da ONU, colaborando com a mudança dos indivíduos enquanto agentes transformadores de um futuro melhor.

Ainda, sob o ponto de vista dos objetivos do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, este trabalho se justifica ao alinhar-se ao regulamento do PPGGO, mais especificamente ao seu art. 4º, inciso II: “atuar com foco em problemas práticos na produção de material intelectual/tecnológico, no âmbito da gestão organizacional de modo a contribuir

com o desenvolvimento das organizações em suas diversas funções” (UFU, 2015, p. 2). Além disso esta pesquisa apresenta como produto tecnológico a entrega de um diagnóstico.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de pessoas na Administração Pública

A gestão de pessoas é a função gerencial que tem como proposta a colaboração das pessoas para a busca dos objetivos da organização e dos indivíduos (GIL, 2001). As organizações definem seu modelo de gestão de pessoas a partir dos princípios, estratégias e práticas adotadas, definindo as diretrizes dos gestores em suas relações, estabelecendo, dessa forma, a orientação e preparação do comportamento humano para o estilo adotado (FISCHER, 2002).

A gestão de pessoas no setor público é definida por Bergue (2010, p. 18) como um “[...] 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 inserem”.

Dentro das organizações públicas, Siqueira e Mendes (2014) expõem a importância da gestão, incluindo a de pessoas, para a modernização do Estado, tendo em vista seu papel fundamental na efetivação de políticas públicas.

O desenvolvimento dos modelos de gestão de pessoas no setor público está vinculado às diversas reformas administrativas que o Brasil passou, destacando-se o patrimonialismo, a burocracia e o gerencialismo (BANDEIRA et al., 2017). No setor público houve a evolução de uma abordagem sistêmica para uma abordagem gerencialista. Naquela, a Administração de Recursos Humanos (RH) ganhou força nas organizações, enquanto nessa começou-se a adotar um modelo de gestão estratégica de RH, caracterizado por novos valores pessoais e organizacionais, descentralizando a gestão de pessoas (DE OLIVEIRA; DE MEDEIROS, 2012).

No Brasil, o que se observa é que essa transição no plano administrativo de um Estado patrimonialista para um estado Gerencial foi realizada de forma rápida, apesar de pular etapas, permaneceu subdesenvolvido, modernizando-se, mas em contrapartida permanecendo atrasado (BRESSER PEREIRA, 2001).

Observa-se, por muito tempo, que a gestão de RH no setor público apresentou características de comportamento reativo, sem um caminho claro, e, conseqüentemente, o perfil de seu quadro de servidores ficou a desejar (MARCONI, 2005).

Na administração pública, para Schikmann (2010), o que se encontra é um ambiente desafiador e difícil no que se refere à gestão de pessoas devido ao contraste: por um lado, de traços históricos e culturais de uma administração patrimonialista e individualista; e por outro lado, características ensejando uma burocracia profissional. Segundo a autora, nesse contexto criou-se um estilo gerencial que apresenta traços autoritários, formalismo nas relações e falta de padronização.

No Brasil, as reformas estatais, em muitos pontos, foram baseadas no *New Public Management* (NPM), trazendo para o âmbito do setor público mecanismos gerenciais da área privada, visando mais eficiência (PECI; PIERANTI; RODRIGUES, 2008). Apesar da aspiração de renovação e o alcance de uma administração gerencial no setor público, o que se observa é que este ainda possui uma gestão de pessoas repleta de características inerentes que restringem esse ensejo (CARMO et al., 2018).

Porém, essa tendência na gestão pública em utilizar práticas e políticas gerenciais da área privada, surgiu por volta dos anos de 1990, pois na década de 1930, quando o estado brasileiro começou a se consolidar e se burocratizar, na verdade o governo criou instituições burocráticas de organização e depois as empresas seguiram. Ou seja, o governo se organizou e se estabilizou primeiro, em seguida o setor privado (BRESSER PEREIRA, 2001; 2010). Na fase gerencial, o NPM é visto como fator de legitimação política do estado social, aniquilando a tentativa neoliberal de reduzir os serviços sociais e científicos prestados pelo Estado (BRESSER PEREIRA, 2010).

O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) foi importante para que ocorressem mudanças no modelo de gestão, na tentativa de abdicar de práticas e características do modelo burocrático. Além disso, alinhou-se a essas novas orientações, a necessidade de mudanças na área de Recursos Humanos da Administração Pública (GIUDICE, 2012). Esse plano apresentou-se como uma atividade que colaborou com a gestão estratégica de pessoas no setor público (DE OLIVEIRA; DE MEDEIROS, 2012).

A gestão estratégica de pessoas ganhou impulso com o Decreto 5.707 de 23 de fevereiro de 2006 que foi implementado no Governo Federal (BRASIL, 2006). A concretização do modelo de gestão estratégica no setor público se deu por meio da inclusão do modelo de gestão por competências (BANDEIRA et al., 2017). Porém, esse decreto foi revogado pelo Decreto

Presidencial nº 9.991/2019. Ambos os decretos direcionam para o desenvolvimento de competências nos servidores do Poder Executivo Federal (BRASIL, 2006; BRASIL, 2019).

É necessário o investimento da gestão de pessoas na capacitação dos seus colaboradores, dessa forma os servidores públicos contam com a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências, expõe em seu artigo 3º, inciso VIII: “A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes: garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal” (BRASIL, 2005). A capacitação tem como objetivo o desenvolvimento de competências a fim de atender os objetivos organizacionais, permitindo o alcance de metas estabelecidas. Ela deve acontecer de forma constante, sendo que “deve se basear no mapeamento das competências necessárias à organização e nas existentes no quadro de pessoal, identificando os *gaps* entre o necessário e o existente” (CAMÕES; PANTOJA; BERGUE, 2010, p. 23).

A partir do levantamento de *gaps* em um mapeamento de competências é possível desenvolver um curso de capacitação, delineando um plano de ensino que contemple dessa forma: “identificação e análise das necessidades; definição de objetivos instrucionais; definição das condições ambientais e dos recursos materiais; definição de estratégias e métodos; definição de conteúdos” (CARVALHO et al., p. 60).

A capacitação permite a associação do conhecimento à prática, com foco no resultado, no desenvolvimento de habilidades de servidores (FREITAS; PEDERNEIRAS, 2020). Além disso, essa pode ser uma fonte de vantagem competitiva dentro das organizações, desde que estas saibam utilizá-la (PFEFFER, 2000).

Em suma o que pode se observar, é que a gestão de pessoas tem se passado por um processo de ressignificação nas últimas décadas e buscado soluções estratégias semelhantes à área privada, e a inspiração na gestão por competências é uma saída (BERGUE, 2010).

2.2 Gestão por competências

A palavra competência é definida como: “Aptidão que um indivíduo tem de opinar sobre um assunto e sobre o qual é versado” (MICHAELIS, 2019). Esse conceito começou a ser discutido na década de 1970 quando McClelland (1973) publicou o artigo “*Testing for competence rather than intelligence*”. Em seu trabalho ele discutiu os testes de inteligência geral ou de aptidão para avaliar habilidades para determinados trabalhos e sucesso, e apontou a

deficiência nos mesmos. A partir de seus estudos, McClelland (1973) mostrou que testes que identificavam as competências dos indivíduos seriam mais adequados para prever sucesso nas situações de vida e no profissional. Na década de 1980, o americano Richard Boyatzis iniciou suas pesquisas sobre competências. Os dois pesquisadores, McClelland (1973) e Boyatzis (1982), relacionaram, em seus trabalhos, o termo competência com o desempenho dos indivíduos.

Duas importantes correntes surgiram: a norte-americana e a composta por franceses (DUTRA, 2004). Aquela foi composta, inicialmente, por pesquisadores norte-americanos como McClelland (1973) e Boyatzis (1982), e esta composta por autores franceses como Zarifian (1999) e Le Boterf (1995). A corrente norte-americana define competências tendo como referência o mercado do trabalho, e leva em consideração os aspectos relacionados ao desempenho requisitados pelas organizações; enquanto isso, a francesa destaca as competências como resultado da educação sistemática e processos de aprendizagem, evidenciando a ligação entre trabalho e educação (BARATO, 1998).

Gonçalves et al. (2017, p. 117) apresentaram, em seu trabalho, a evolução do conceito de competência ao longo do tempo dos principais autores mais citados pela literatura, apresentado pelo Quadro 1.

Quadro 1 – Conceito de competências por ordem cronológica de publicação

AUTOR	PREMISSA DE DEFINIÇÃO E/OU CONCEITUAÇÃO
Le Boterf (1995)	A competência é o conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais nutridas a montante pela aprendizagem e formação e pelo sistema de avaliações
	Competência é um saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado
Levy-Leboyer (1997)	Competências são repertórios de comportamentos que algumas pessoas dominam melhor que outras, o que as fazem mais eficazes em uma determinada situação
Prahalad e Hamel (1998)	As competências essenciais são o aprendizado coletivo na organização, especialmente como coordenar as diversas habilidades de produção e integrar as múltiplas correntes de tecnologia
Meddeb (1998)	Competência profissional ...é uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso
Durand (1999)	Competências são conhecimento, habilidades e atitudes (CHA) necessárias para se atingir determinados objetivos
Zarifian (1999)	A competência é a inteligência prática para situações que se apoiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam com tanto mais força, quanto mais aumenta a complexidade das situações
Real Academia Espanhola (2000)	Competência é ...tanto obrigação como atitude ou habilidade para fazer algo
Santos (2001)	Competência não é apenas conhecimento e habilidades para a realização do trabalho (saber fazer), mas também atitudes, valores e características pessoais vinculados ao bom desempenho no trabalho (querer fazer)

Fleury e Fleury (2001)	Um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.
Zafirian (2003)	Competência é a tomada de iniciativa e o assumir de responsabilidade do indivíduo sobre problemas e eventos que ele enfrenta em situações profissionais
Ruas (2005)	[...] uma ação através da qual se mobilizam conhecimentos, habilidades e atitudes pessoais e profissionais, a fim de cumprir certa tarefa ou responsabilidade, numa determinada situação
Flink e Vanalle (2006)	As competências podem ser de três tipos: essenciais, funcionais e individuais. Os autores utilizam os estudos de McClelland para avaliar as competências que devem ser desenvolvidas
Dutra (2014)	Entrega é apresentada por e pode ser entendida como a reconhecida contribuição de um indivíduo ou de um grupo no cumprimento de certa competência, em que o valor agregado ao negócio é diretamente proporcional à complexidade da entrega. A noção de competência só é concretizada com uma ação
Língua portuguesa Dicionário Aulete (2015)	Na língua portuguesa é definido pela qualidade de quem consegue resolver uma situação com maestria
Websters- onlinedictionary (2016)	Na língua inglesa, competência define-se como a qualidade de estar adequado ou psicologicamente e intelectualmente, bem qualificado

Fonte: Gonçalves et al. (2017).

Uma das abordagens mais expandidas e conhecidas é a de Parry (1996) e Durand (1998), com foco na análise dos conhecimentos, habilidades, atitudes (CHA). (BITENCOURT, 2001). Parry (1996, p. 50) resume competências como:

Um *cluster* de conhecimentos, *skills* e atitudes relacionados que afetam a maior parte de um *job* (um papel ou responsabilidade), que se correlaciona com a performance do *job*, que possa ser medido contra parâmetros bem-aceitos, e que pode ser melhorada através de treinamento e desenvolvimento.

Dessa forma, esse agrupamento conhecido como CHA são os chamados “pilares das competências”, sendo detalhados por Leme (2010, p. 17) como:

O Conhecimento é o saber, é o que aprendemos nas escolas, nas universidades, nos livros, no trabalho, na escola da vida. Sabemos de muitas coisas, mas não utilizamos tudo o que sabemos. A Habilidade é o saber fazer, é tudo o que utilizamos dos nossos conhecimentos no dia-a-dia. Já a Atitude é o que nos leva a exercitar nossa habilidade de um determinado conhecimento, pois ela é o querer fazer.

No Brasil, essa ideia do CHA foi utilizada na definição de competência profissional por Fleury e Fleury (2001, p.185), compreendida como:

Um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas. Em outras palavras, a competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo detém. Embora o foco de análise seja o indivíduo, [...] sinaliza a importância de se alinharem às competências às necessidades estabelecidas pelos cargos, ou posições existentes nas organizações.

Dentro das organizações, procura-se a otimização dos meios de produção e de gestão de pessoas, de forma que à medida que modelos de gestão vão se exaurindo, novas possibilidades

surtem, e a gestão de competências é uma forma alternativa de gestão de pessoas que vêm sendo bastante estudada e utilizada pelas organizações (CARBONE, 2016).

O modelo de gestão por competências, de acordo com Flink e Vanalle (2006), tem se tornado forte quando se trata de vantagem competitiva para as organizações, havendo, portanto, complexidade no reconhecimento das competências necessárias para tal vantagem. De acordo com os autores, existem várias técnicas e métodos utilizados pelas organizações para as avaliações de competências, tornando-as importantes nesse processo, e não havendo preferência de um método ou outro pelas organizações, nesse procedimento.

As competências humanas, quando relacionadas à estratégia e aos processos de aprendizagem organizacional, por um lado agregam valor econômico para organização e, por outro, valor social para o indivíduo (FLEURY; FLEURY, 2001).

Como meio de contribuição para o desenvolvimento de competências, Bittencourt (2005) apresenta a aprendizagem organizacional como uma estratégia. A autora entende ainda como competências: “um processo contínuo e articulado de formação e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes” (BITTENCOURT, 2005, p. 137), sendo o indivíduo, e não só a organização, responsável por gerar valor à organização, à sociedade e à si próprio.

O processo de gestão de competências é realizado inicialmente quando se cria a estratégia da organização, ou seja, na determinação da visão, gestão e no ponto em que a instituição deseja alcançar e apresentar. Em seguida, é realizada a definição dos objetivos, competências, e formas de avaliação do desempenho. Dessa forma é possível diagnosticar as competências internas e externas a serem desenvolvidas, conduzir as pessoas para atingirem a visão da organização através de suas competências, além da identificação de indicadores de desempenho do plano organizacional (GUIMARÃES et al., 2001).

É importante ressaltar que cada organização tem objetivos e estratégias diferentes. Ao definir as competências, não se deve ter uma lista generalizada de competências, mas defini-las de acordo com as especificidades de cada instituição (BRANDÃO; BAHRY, 2005).

Quando se aborda sobre a ligação entre objetivos e competências, estes devem estar alinhados por meio de políticas de gestão. Galbraith (2011) apresenta como modelo organizacional, o modelo estrela (*The Star Model*), no qual ressalta a importância das políticas na adequação eficaz das decisões e comportamentos dentro da instituição. Segundo o autor, as políticas de recursos humanos, uma das categorias desse modelo, quando ajustadas de maneira correta são capazes de desenvolverem as competências necessárias de acordo com a estratégia e estrutura requeridas pela organização, ressaltando dessa forma a importância desse

alinhamento no desenvolvimento de habilidades e entendimento, capazes de concretizar os objetivos escolhidos.

A nova Administração Pública tem buscado adotar modelos de gestão que proporcione mais eficiência e qualidade. No setor público a gestão por competências é caracterizada como uma alternativa de gestão flexível, inovadora e empreendedora (GUIMARÃES, 2000).

O plano de desenvolvimento de pessoas do Decreto 9.991/2019 terá de preferência, em sua elaboração, o diagnóstico de competências. Para fins do decreto, “considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função” (BRASIL, 2019).

A implementação da gestão por competências no setor público, segundo Silva e Mello (2013), apresenta desafios, principalmente pela complexidade para transformações nas instituições públicas, além da morosidade quando se trata de mudanças. Os autores ainda ressaltam práticas e necessidades de mudanças, que devem ser levados em consideração e que auxiliam na implantação da gestão por competências, como: a aprendizagem coletiva; um posicionamento estratégico da organização; além de uma transformação organizacional e do sistema, de maneira a incluir cidadãos e políticos.

Em pesquisa realizada por Munck, Souza e Zagui (2011), gestores que foram RESPONDENTES reconheceram que a gestão por competências influencia as ações de sustentabilidade. Além disso, a rede é tida como uma possibilidade para entendimento e integração que proporciona soluções pelo que se espera das ações das organizações no que se refere à sustentabilidade (MUNCK, GALELLI; SOUZA, 2013).

Dessa forma, para uma conformidade tanto dos objetivos individuais, como da sustentabilidade organizacional e alcance de planos estabelecidos, deve-se estar constantemente aperfeiçoando a relação entre competências organizacionais e sustentabilidade organizacional (KUZMA, DOLIVEIRA; SILVA, 2017). Sendo assim, ao aperfeiçoar essa relação pode-se chegar ao desenvolvimento de objetivos e metas, como a capacitação para cumprimento da Agenda 2030 da ONU.

2.3 Desenvolvimento Sustentável e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU)

Problemas que ocorreram por volta dos anos 70, como a exploração econômica desenfreada, refletidas na degradação ambiental, a qualidade de vida das pessoas e ameaça da vida futura, mostraram a contradição do modo de produção que crescia e suas consequências,

gerando movimentos que ganharam força em prol da conscientização e sensibilização sobre as questões ambientais (LIMA, 1999).

Dentre os acontecimentos que deram início a esse movimento, está a Conferência Internacional para o Meio Ambiente Humano, promovida pelas Nações Unidas (ONU), em 1972 na Suécia, que proporcionou um novo tratamento para as questões ambientais. (DA COSTA LIMA, 1985).

Fruto das discussões de 1972, outro marco importante foi a publicação do Relatório Brundtland, que trouxe a definição de desenvolvimento sustentável, “devendo ser este capaz de satisfazer as necessidades de gerações atuais sem comprometer a capacidade das gerações futuras” (TOGASHI; HACON, 2012).

É visível o fortalecimento das ações em prol desse tema ao final do século XX. E foi em 1992 que ocorreu, na cidade do Rio de Janeiro, a Conferência sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Eco-92, promovida pela ONU. A partir dessa conferência a ideia de desenvolvimento sustentável se consolidou como um importante mecanismo de ação de diversos segmentos, organizações e sujeitos sociais (DE OLIVEIRA, 2013). A Eco-92 foi precursora na criação de políticas públicas e documentos de referências para ações sustentáveis, como a Agenda 21 (BETIOL *et al.*, 2012).

O desenvolvimento sustentável é visto com uma forma de se alcançar a sustentabilidade, de modo que tem como objetivo a conscientização da sociedade, por meio de mudanças comportamentais e conceituais a fim de conciliar o paradoxo que há entre sustentabilidade ambiental e desenvolvimento econômico (FEIL; SCHREIBER, 2017).

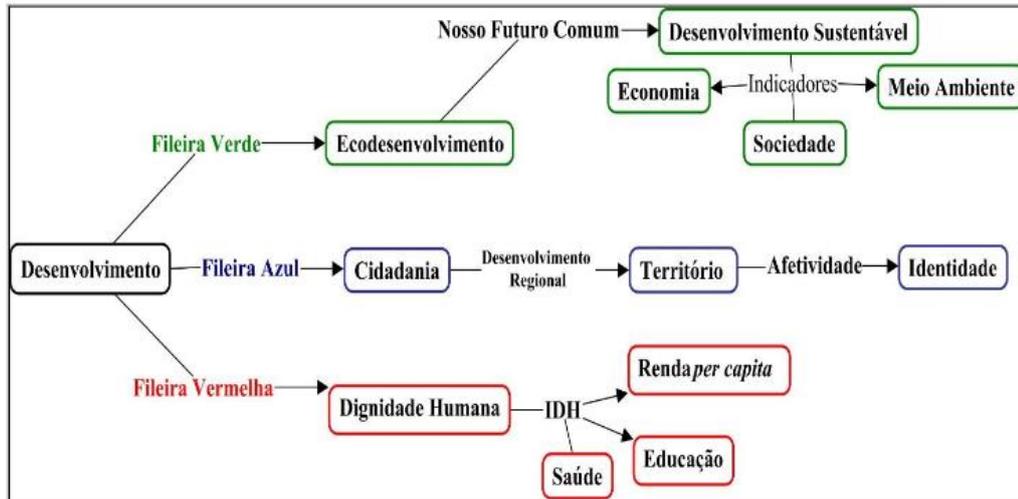
Uma sociedade é considerada sustentável “ao atender, simultaneamente, aos critérios de relevância social, prudência ecológica e viabilidade econômica, os três pilares do desenvolvimento sustentável” (SACHS, 2002, p. 35).

As discussões sobre inovação e sustentabilidade organizacional se norteiam em torno do *triple bottom line* (TBL) que realça a necessidade de empreender uma gestão com foco em resultados positivos nas dimensões econômica, social e ambiental. (BARBIERI *et al.*, 2010).

Sachs (2002) elencou a existência de 8 dimensões do desenvolvimento sustentável: social, cultural, ecológica, ambiental, territorial, econômica, política (nacional) e política (internacional).

Com o intuito de sintetizar as discussões em torno da multidisciplinaridade do conceito de desenvolvimento, De Souza *et al.* (2020) elaboraram um mapa mental, adaptado de Amaro (2004), Oliveira e Lima (2003) e Sachs (2002; 2008), apresentado na Figura 1, para representar a evolução do termo:

Figura 1 – Evolução do termo desenvolvimento



Fonte: De Souza et al., 2020.

É possível verificar, com a Figura 2, que ao longo do tempo o conceito de desenvolvimento sustentável foi integrando as dimensões ambiental, social e econômica em seu teor. Visto que vivemos em uma sociedade cada vez mais consumista, o número de produção, de indústrias e de serviços que degradam o meio ambiente é crescente. Por isso, faz-se necessário um planejamento por parte das organizações para se adequarem a uma produção responsável, através de processos sustentáveis. Zamcopé *et al.* (2012, p. 307) definiram de forma ampla o termo sustentabilidade corporativa e responsabilidade social corporativa como: “atividades da empresa – voluntárias por definição – demonstrando a inclusão das preocupações sociais e ambientais nas operações de negócios e nas interações com os grupos de interesse”.

É importante que as organizações tenham indicadores de sustentabilidade, pois dessa maneira é possível visualizar os resultados do que se foi estabelecido, agregar valor à empresa e simultaneamente cumprir os objetivos de conservação do meio ambiente (ZAMCOPÉ *et al.*, 2012). Dessa forma, Zamcopé *et al.* (2012) observaram, através de um estudo de caso e utilizando um modelo de Avaliação da Sustentabilidade corporativa, que há muito o que ser feito em relação à sustentabilidade, principalmente em termos de conscientização das pessoas envolvidas nos processos da organização, ou seja, os funcionários, fornecedores, clientes, consumidores e comunidade.

Em um trabalho realizado por Marques, Santos e Aragão (2020), foi realizada pesquisa na Universidade federal do Ceará objetivando analisar as atividades acadêmicas, verificando de que forma o planejamento estratégico pode contribuir para o alcance das ODS. Pode-se concluir que para que planejamento e sustentabilidade estejam alinhados, é importante que além do empenho em atividade de ensino, extensão e pesquisa a implantação de um sistema de avaliação

que utilize indicadores de sustentabilidade, para que haja o monitoramento e atualização dos objetivos definidos pela universidade.

Em uma pesquisa realizada por Orsiolli e Nobre (2016, p.518), foi possível concluir que “o desenvolvimento sustentável não ocorre a partir do esforço de apenas um ator social, mas se dá por meio de suas inter-relações com os demais atores”, pois a passo que os valores disseminados por tais organizações são compartilhados frente aos seus fornecedores, eles estimulam o desenvolvimento sustentável. Além disso, os autores ressaltam a importância de se realizar pesquisas em relação às ações voltadas à disseminação do empreendedorismo sustentável das universidades e institutos de pesquisa, assim como o governo e as agências de fomento, por serem agentes importantes de nossa sociedade.

Diante da relevância e da preocupação mundial em relação ao desenvolvimento sustentável, foi desenvolvida em Nova York (EUA), de 25 a 27 de setembro de 2015, a Agenda 2030 da ONU, que decidiu os novos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). As Nações Unidas aderiram e apresentaram ao mundo os ODS, com o intuito de induzir e contribuir para um futuro voltado às questões ambientais, econômicas, institucionais e sociais. Os ODS são compostos por 17 objetivos e 169 metas (ONU, 2020).

A Figura 2 apresenta os 17 ODS. Com o intuito de alcançar um mundo melhor e mais sustentável, esses objetivos são um chamado para o enfrentamento dos desafios globais, com o intuito de atingir a Agenda 2030.

Figura 2 – Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



Fonte: Organização das Nações Unidas, 2015.

A ONU reconheceu a erradicação da pobreza como maior desafio global, e uniu esforços para alcançar o desenvolvimento sustentável integrado e de maneira equilibrada nas dimensões econômica, social e ambiental (ONU, 2020).

A Agenda 2030 é apresentada de maneira inclusiva, e abrange todas as pessoas da sociedade, sem deixar de lado nenhum cidadão, além de reconhecer a dignidade da pessoa humana como essencial. Além disso, essa Agenda considera as diferenças dos países, sendo aceitos e aplicável por todos, tanto os países em desenvolvimento quanto os desenvolvidos. (ONU, 2020).

Segundo a revista *Times Higher Education*, foi publicado um artigo intitulado “*The Times Higher Education Impact Rankings*” que mediu o sucesso das universidades globais em cumprir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. O indicador *The Times Higher Education Impact Rankings* classificou a UFU entre as 301-400 melhores instituições do mundo, dentre as 1.115 universidades que foram ranqueadas na edição de 2021 (TIMES HIGHER EDUCATION – THE, 2021).

O *The Times Higher Education Impact Rankings* usam indicadores que possibilitam a comparação abrangente e equilibrada em quatro grandes áreas: pesquisa, administração, extensão e ensino. A UFU foi classificada em todos os 17 ODS. Segundo *ranking* geral, os ODS com melhor pontuação da Universidade foram: ODS2: Fome zero; ODS 3 – Bem-Estar, ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento econômico; e o ODS 17 – Parceria para os Objetivos (DIÁRIO DE UBERLÂNDIA, 2021).

Em um relatório realizado por Cezarino (2020) com servidores municipais, pode-se perceber que apesar de os servidores possuírem valores alinhados aos ODS e acreditarem que é possível aprimorar suas competências socioemocionais por parte de projetos de ODS, além dos benefícios para eles e para o órgão, o que se observa é a falta de conhecimento sobre a Agenda 2030 e o pouco entendimento sobre os ODS, além da pouca experiência, limitações de recursos, infraestrutura escassa e falta de apoio político.

Sendo assim, as competências para os ODS na Administração Pública têm papel significativo, levando em consideração os problemas sociais, ambientais e econômicos pelo qual a sociedade enfrenta, e ressaltando a importância do Estado frente às soluções buscadas (CEZARINO, 2020). Assim, ao mapear as qualificações dos servidores públicos da UFU para o cumprimento da Agenda 2030, poderá contribuir para o alinhamento dos objetivos dos ODS aos dos servidores e da instituição, a fim de promover mudanças esperadas pela sociedade, comungando esforços do governo e sociedade civil.

2.4 Competências para sustentabilidade na Administração Federal

Ao se tratar de competências para a sustentabilidade, o que se observa é a escassez de trabalhos no que diz respeito às tarefas recebidas por gestores, no que concerne ao entendimento e incorporação do significado de sustentabilidade nas organizações (BRUNSTEIN; RODRIGUES, 2014).

Em um estudo realizado por Munck, Borim-de-Souza e Zagui (2012) em diferentes empresas, foi observado que a gestão por competências é considerada um componente primordial para a efetivação na construção de ações organizacionais para a sustentabilidade.

O Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (WBCSD, 2008) desenvolveu um relatório incluindo o tema sustentabilidade dentro das organizações, relacionando o tema com gestão de pessoas e competências. Esse relatório apresenta um modelo de competências essenciais que são exigidas pelas pessoas para a integração de uma perspectiva de desenvolvimento sustentável no trabalho. Entende-se que as competências para a sustentabilidade são compostas por um processo de preparo, a partir do conhecimento produzido nas organizações, incluindo aspirações de diferentes grupos de interesse na tentativa de promover o equilíbrio e o reconhecimento de direitos.

Ao convergir objetivos individuais dos colaboradores com os da organização, por meio da gestão das competências, o desenvolvimento de competências proporciona um ambiente no qual tanto as questões econômicas, quanto as sociais e ambientais são trabalhadas. Logo, “o diálogo estabelecido entre o desenvolvimento de competências e ações em sustentabilidade organizacional demanda conhecimentos interdisciplinares e pluralistas [...]” (KUZMA; DOLIVEIRA; SILVA, 2017, p. 431).

O desenvolvimento de competências pode ser trabalhado por meio da capacitação. Em uma pesquisa realizada por Oliveira et al. (2017) em uma Instituição de Ensino Superior, concluiu-se que a gestão de pessoas tem papel estratégico no planejamento e na oferta de ações de capacitação para os servidores da instituição voltadas ao tema sustentabilidade, de maneira conjunta com as demais ações da instituição. Foi apontada pelos autores, que uma das dificuldades na oferta de capacitações permanentes é a falta de especialistas para a disseminação do tema em sua totalidade.

O fato de a gestão de pessoas estar intimamente ligada ao modo como elas são geridas reforça sua importância frente à preparação de seus funcionários na concretização de políticas de sustentabilidade (ARRUDA; QUELHAS, 2011)

A capacitação fornecida pelas universidades é uma forma de aperfeiçoamento de profissionais e formação de conhecimento. Berchin *et al.* (2017) ressaltam que as Instituições de Ensino Superior podem promover atividades e treinamentos para inserir a sustentabilidade na cultura da universidade, podendo moldar a cultura organizacional, visto que estas instituições são geradoras de conhecimento e formadores de pensamento crítico.

Diante disso, é possível observar a importância das Instituições de Ensino Superior (IES) na capacitação de servidores. Gazzoni *et al.* (2018, p. 49) ressaltam que as IES “possuem papel fundamental na formação de pensamentos e opiniões, sendo um dos principais órgãos que podem potencializar o desenvolvimento de um pensamento sustentável”.

Cezarino (2020) desenvolveu um programa de capacitação denominado Competências Públicas para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (COMPODS). Segundo a autora, o programa é um meio no qual a estratégia pública se alinha com os interesses pessoais, de modo a atingir o desenvolvimento sustentável, auxiliando órgãos a alcançar os ODS e a cumprir a Agenda 2030.

Para Cella-de-Oliveira e Takahashi (2014) a sustentabilidade organizacional é uma competência que para seu desenvolvimento depende de um processo de aprendizagem organizacional que englobe aspectos econômicos, sociais e ambientais. A racionalidade é, ainda, considerada pelos autores, um componente essencial para a competência de sustentabilidade organizacional. Portanto, a partir dessa reflexão, é um elemento fundamental na construção de sustentabilidade organizacional.

A partir de uma pesquisa realizada por Wiek, Withycombe e Redman (2011), na qual os autores consideraram competência a vinculação de conhecimentos, habilidades e atitudes que possibilitam o sucesso na execução de tarefas e a resolução de problemas, foi realizada uma síntese da literatura sobre competências de sustentabilidade. A partir desse estudo, foram elencadas as competências-chave para sustentabilidade, sendo elas: competência de pensamento sistêmico, competência preventiva, competência normativa, competência estratégica, e competência interpessoal.

Kuzma, Doliveira e Silva (2017) resumiram em um quadro as competências para sustentabilidade apontadas por Wiek, Withycombe e Redman (2011), apresentada no Quadro 2:

Quadro 2 – Competências para sustentabilidade

Competência para a sustentabilidade	Definição/característica
Foco em pensamento sistêmico	Capacidade de analisar coletivamente sistemas complexos em diferentes domínios (sociedade, meio ambiente, economia etc.) e em diferentes escalas (local a global), considerando-se, assim, feedback e outros recursos relacionados com questões de sustentabilidade e quadros de resolução de problemas sustentáveis. A capacidade de analisar sistemas complexos inclui compreender e verificar empiricamente, articulando sua estrutura, os principais componentes e sua dinâmica. A capacidade de analisar se baseia no conhecimento sistêmico adquirido, incluindo conceitos como estrutura, função, relações de causa e efeito, mas também percepções, decisões e regulamentos.
Preventiva	Capacidade de, coletivamente, analisar e avaliar o cenário futuro relacionado com questões de sustentabilidade e de cenários de resolução de problemas de sustentabilidade. A capacidade de analisar cenários futuros inclui ser capaz de compreender e articular sua estrutura; a capacidade de avaliar se refere às habilidades comparativas que se relacionam com o “estado da arte”; finalmente, a capacidade de criar integra habilidades criativas e construtivas.
Normativa	Capacidade de especificar, aplicar, conciliar e negociar valores de sustentabilidade, princípios, objetivos e metas. Essa capacidade permite, primeiro, avaliar coletivamente a sustentabilidade dos estados atuais e/ou futuros de sistemas organizacionais e, em seguida, criar coletivamente as visões de sustentabilidade para esses sistemas. Baseia-se no conhecimento adquirido normativo, incluindo conceitos de justiça, equidade, integridade socioecológica e ética. Essas habilidades são adaptadas para abordar questões-chave da sustentabilidade socioecológica, incluindo integridade, sistemas lógicos e equidade organizacional.
Estratégica	Capacidade de implementar intervenções, transições e estratégias de governança de transformação em direção à sustentabilidade. Essa capacidade requer uma compreensão profunda de conceitos estratégicos, como intencionalidade, inércia sistêmica, dependências de caminho, barreiras, transportadoras, alianças etc.; conhecimento sobre viabilidade, eficácia, eficiência de intervenções sistêmicas, bem como o potencial de consequências não intencionais etc.
Interpessoal	Capacidade de motivar, possibilitar e facilitar a colaboração e a pesquisa sobre sustentabilidade participativa e resolução de problemas. Inclui habilidades avançadas na comunicação, tomada de decisão e de negociação, colaboração, liderança, pluralista e pensamento cultural, e empatia. A capacidade de compreender, aceitar e fomentar a diversidade entre culturas, grupos sociais, comunidades e indivíduos é reconhecida como um componente-chave dessa competência.

Fonte: Wiek, Withycombe e Redman (2011); Kuzma, Doliveira e Silva, 2017.

A partir da análise das competências para sustentabilidade, torna-se possível a identificação de elementos promotores da sustentabilidade, e a verificação de quais fatores precisam ser desenvolvidos nos indivíduos para o cumprimento do tema (GARLET et al., 2019). Nesse sentido, o presente trabalho busca esse levantamento e a avaliação do nível de qualificação dos servidores da UFU, o que permitirá a identificação dos *gaps* de competências para o cumprimento da agenda 2030 e a elaboração de um diagnóstico, considerando que os servidores são agentes de sustentabilidade.

A estrutura do método proposto por Cezarino (2020) deu origem ao formulário que consta no apêndice e através desse constructo serão avaliadas as variáveis, conforme o Quadro 3:

Quadro 3 – Relação entre as hipóteses e as assertivas do questionário

Constructo Teórico	Hipóteses de Pesquisa	Assertivas do questionário	Variável manifesta	Referencial Teórico
Conhecimento	H1: os servidores não têm conhecimento sobre a Agenda ODS	1) Conheço bem a respeito da agenda ODS.	Conhecimento da agenda (CA)	Muck et al (2012), Cella-de-Oliveira e Takahashi (2014), Le Boterf (1995), Dutra (2014)
	H2: os servidores já passaram por algum treinamento prévio de ODS	2) Antes desse curso já passei por um curso/oficina sobre ODS no órgão onde trabalho como servidor público	Treinamentos prévios (PV)	Muck et al (2012), Cella-de-Oliveira e Takahashi (2014), Le Boterf (1995), Dutra (2014)
	H3: O prévio conhecimento de ODS foi adquirido tacitamente	3) Meus conhecimentos anteriores sobre ODS foram majoritariamente conseguidos de forma tácita, ou seja, por meio de conversas, comunicações, eventos e outras experiências não voltadas ao aprendizado formal.	Conhecimentos prévios (CV)	Muck et al (2012), Cella-de-Oliveira e Takahashi (2014) Le Boterf (1995), Flink e Vanalle (2006)
	H4: Os servidores não possuem clareza no relacionamento entre os ODS	4) Conheço os indicadores e metas e consigo entender com clareza o relacionamento entre eles.	Conhecimento do relacionamento entre indicadores (CRI)	Muck et al (2012), Cella-de-Oliveira e Takahashi (2014), Ruas (2005), Dutra (2014)
	H5: Os servidores já atuam com ODS	5) Atualmente desenvolvo projetos em meu órgão público para cumprimento da agenda ODS.	Atuação em ODS (AO)	Muck et al (2012), Cella-de-Oliveira e Takahashi (2014). Le Boterf

				(1995), Ruas (2005)
	H6: Os servidores coordenam projetos de ODS	6) Coordeno projeto de implementação da agenda ODS no órgão onde trabalho.	Coordenação em ODS (CO)	Muck et al (2012), Cella-de-Oliveira e Takahashi (2014), Le Boterf (1995), Dutra (2014)
	H7: Os servidores já realizaram relatório de localização de ODS	7) Já realizei como coordenador e/ou participante um relatório de localização de ODS no órgão público em que trabalho.	Realização de relatório de localização de ODS (RL)	Muck et al (2012), Cella-de-Oliveira e Takahashi (2014), Ruas (2005)
Habilidades	H8: Os servidores conhecem as restrições de seu órgão para a adoção da Agenda	8) Sei dimensionar os problemas em aderir à agenda ODS em meu órgão público.	Dimensão de problemas (DP)	Brandão E Bahry (2005), Zarifian (2003)
	H9: Os servidores se sentem preparados para gerenciar dados de ODS	9) Sinto-me preparado em gerenciar dados em ODS.	Preparação (P)	Brandão E Bahry (2005), Zarifian (2003)
	H10: Os servidores localizam ODS em suas atividades cotidianas	10) Consigo localizar as ODS dentro dos projetos que faço parte.	Localização (L)	Brandão E Bahry (2005), Fleury e Fleury (2001)
	H11: Os servidores relacionam diferentes ODS com suas atividades cotidianas	11) Tenho facilidade em relacionar diferentes ODS com a temática que trabalho.	Relação entre ODS (RO)	Brandão E Bahry (2005), Zarifian (2003)
	H12: Os servidores se sentem capazes de transferir o conhecimento de ODS a outras pessoas	12) Sinto-me capaz de transferir o conhecimento adquirido a respeito de ODS aos seus colegas de trabalho ou à sociedade	Transferência de conhecimento (TC)	Brandão E Bahry (2005), Fleury e Fleury (2001)
	H13: Os servidores sabem lidar com dados quantitativos de ODS	13) Sei quantificar os indicadores ODS nos projetos ou temáticas que trabalho em meu órgão público.	Quantificação dos indicadores (QI)	Brandão E Bahry (2005), Zarifian (2003), Le Boterf (1995)
	H14: Os servidores possuem recursos físicos adequados para a implantação da Agenda	14) Possuo os recursos físicos e materiais adequados para o desenvolvimento da agenda ODS em meu órgão.	Recursos materiais (RM)	Brandão E Guimarães (2001), Muck et al (2012), Durand (1999),

Atitude				Santos (2001).
	H15: Os servidores possuem recursos financeiros adequados para a implantação da Agenda	15) Possum os recursos financeiros adequados para o desenvolvimento da agenda ODS em meu órgão.	Recursos financeiros (RF)	Brandão E Guimarães (2001), Munck et al (2012).
	H16: Os servidores possuem recursos humanos para a implantação da Agenda	16) Possum a disponibilidade dos recursos humanos para o desenvolvimento da agenda ODS em meu órgão.	Recursos humanos (RH)	Brandão E Guimarães (2001), Munck et al (2012), Dutra (2004), Durand (1999).
	H17: Os servidores possuem recursos humanos capacitados adequados para a implantação da Agenda	17) Não possum recursos humanos capacitados para o desenvolvimento da agenda ODS em meu órgão.	Capacitação dos recursos humanos (CRH)	Brandão E Guimarães (2001), Munck et al (2012), Le Boterf (1995), Fleury e Fleury (2001)
	H18: Os servidores se sentem preparados para coordenar projetos em ODS	18) Considero-me apto a gerenciar, na atual data, um projeto de aderência à agenda ODS em meu órgão	Aptidão para coordenar (AC)	Brandão E Guimarães (2001), Munck et al (212), Zarifian (1999), Ruas (2005).
	H19: Os servidores percebem resultados positivos em seu órgão com a implantação da Agenda	19) Acredito que resultados práticos em meu órgão podem ser gerados com a aplicação da agenda ODS.	Resultados ao órgão (RO)	Brandão E Guimarães (2001), Munck et al (2012), Le Boterf (1995), Levy-Leboyer (1997)
	H20: Os servidores consideram apoiados pela equipe na implantação da Agenda	20) Tenho apoio da minha equipe para desenvolver a agenda ODS.	Apoio equipe (AE)	Brandão E Guimarães (2001), Munck et al (2012).
	H21: Os servidores consideram apoiados pela gestão superior na implantação da Agenda	21) Tenho pouco estímulo da minha gestão superior (nível mais alto) em desenvolver projetos em ODS.	Apoio superior (AS)	Brandão E Guimarães (2001), Munck et al (2012), Meddeb (1998)
H22: Os servidores percebem apoio de	22) Tenho apoio do superior imediato para	Apoio superior imediato (ASI)	Brandão E Guimarães (2001),	

	seus superiores imediatos	desenvolvimento da agenda ODS no órgão.		Munck et al (2012), Dutra (2014)
	H23: Os servidores sentem pressão externa pra a implantação da Agenda	23) Tenho sentido pressão popular e de entidades externas para desenvolvimento da agenda ODS.	Pressão de stakeholders (PS)	Brandão E Guimarães (2001), Munck et al (2012), Dutra (2014)
Competências Socioemocionais	H24: Os servidores percebem o conhecimento em ODS um aumento da sua competência em empreendedorismo	24) O curso que inicio agora me tomará mais empreendedor nos contextos oportunos de meu órgão público.	Empreendedorismo (E)	Goleman (1995)
	H25: Os servidores percebem que o conhecimento em ODS pode estimular a criatividade	25) Minha capacidade criativa será estimulada por meio das vivências experienciadas nos conteúdos e métodos do curso.	Criatividade (C)	Ostrower, 1978; Stacey, 1996, Goleman (1995),=; Stevens. Burley, Divine, 1999; Ray, Rochelle, 1989, Hermann, Hermann-nehdi, 2015; Moeran, 2016.
	H26: Os servidores percebem que o conhecimento em ODS pode estimular a visão holística ou sistêmica	26) A abordagem da agenda ODS pelo curso possibilitará o aperfeiçoamento da minha visão holística aplicada à performance na gestão pública.	Visão Holística (VH)	Goleman (1995), Assaraf & Orion (2005), Forrester (1994), Checkland (1999), Sterman (2000).
	H27: Os servidores percebem que o conhecimento em ODS pode estimular a minha capacidade de trabalhar em grupo	27) Esse curso ampliará o senso de trabalho colaborativo, especialmente devido ao tema de meu trabalho.	Trabalho colaborativo (TG)	Goleman (1995), Binder, 2016; Bradley, 2016; Miozzo, et al., 2016, Bainbridge et al (2010).
	H28: Os servidores percebem que o conhecimento em ODS pode estimular a minha responsabilidade ética e social	28) Espero que o curso contribua para minha formação ética e de responsabilidade social.	Ética e responsabilidade social (ER)	Goleman (1995), Deci & Ryan, (2010), Vroom (1964), Atkinson

				(1964), Lawler III (1973)
	H29: Os servidores percebem que o conhecimento em ODS pode estimular em gestão sustentável de cidades	29) O curso me ajudará a desenvolver conhecimentos técnicos sobre agenda ODS e outras informações pertinentes ao desenvolvimento sustentável dos municípios.	Desenvolvimento Sustentável (DS)	Goleman (1995), Velasquez, Velasquez (2002); Voegtlin, 2016; Witt, Stahl, 2016; Sternberg, 2000; Collier, Steban, 2000.
	H30: Os servidores percebem que o conhecimento em ODS pode agregar valor à sociedade	30) O conhecimento adquirido no curso será diretamente proporcional ao resultado que conseguirei gerar para meu município pela agenda ODS.	Município (M)	Goleman (1995), Muck et al (2012), Dutra (2014), Voegtlin, (2016), Witt, Stahl (2016).

Fonte: Cezarino (2020).

3 METODOLOGIA

A investigação científica surge a partir da necessidade de se obter respostas. Dessa forma, pode-se dizer que a produção de ciência é realizada a partir da busca do homem pela resolução de problemas ou incertezas, para obter uma resposta segura e atingir o ideal da racionalidade e da objetividade (KÖCHE, 1997).

De acordo com Marconi e Lakatos (2003), a metodologia científica significa a inserção no âmbito dos procedimentos sistemáticos e racionais, atuando, assim, na prática e na formação de ideias, e ajudando na tomada de decisão em relação ao objetivo que se pretende alcançar.

Segundo Gil (2008, p. 45), “pode-se definir pesquisa como o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”.

Sendo assim, esta seção apresenta os procedimentos metodológicos utilizados com base no objetivo geral. Essa pesquisa se divide em três fases, conforme sintetiza o Quadro 4.

Quadro 4 – Procedimentos Metodológicos

Objetivo geral	Objetivos específicos	Fases da pesquisa	Método	Resultados Obtidos
Avaliar o nível de qualificação dos servidores da UFU para o cumprimento da Agenda 2030 da ONU, com base nas competências para sustentabilidade propostas pela literatura.	Mapear a qualificação dos servidores públicos federais da UFU para o cumprimento da Agenda 2030.	Fase 1 - Levantamento das competências dos servidores públicos federais da UFU;	<i>Survey</i> .	Mapa representativo dos <i>gaps</i> das competências dos servidores da UFU.
	Discutir os <i>gaps</i> de competências apurados em levantamento a partir da qualificação dos servidores para a elaboração do diagnóstico sobre o conhecimento da Agenda 2030	Fase 2 - Identificação dos <i>gaps</i> de competências apurados na Fase 1;	<i>Survey</i> , análise de conteúdo e análise documental.	Elaboração de objetivos de aprendizagem.
	Elaborar um diagnóstico das competências dos servidores para o cumprimento da Agenda 2030 a partir da qualificação dos servidores públicos federais da UFU e das competências de sustentabilidade propostas pela literatura	Fase 3 – Diagnóstico das competências.	Relato técnico da experiência.	Diagnóstico.

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto à abordagem da pesquisa, esta se classifica como quantitativa e qualitativa. Para a análise do questionário fechado, foi utilizada a análise quantitativa. Segundo Marconi e Lakatos (2002, p. 84), sua “principal finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos”. Para Richardson (1989), o método quantitativo utiliza-se da quantificação na coleta de informações e nos tratamentos destas, o qual é realizado por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples até as mais complexas. Já para a análise das duas questões abertas e da análise de documentos da UFU, que tem como objetivo verificar a possibilidade do cumprimento dos ODS por meio dos técnicos administrativos, foi realizada uma análise qualitativa.

Em relação aos objetivos, esta pesquisa classifica-se como descritiva, pois procura verificar a qualificação dos servidores federais da UFU para o cumprimento da Agenda 2030 da ONU, a partir do mapeamento das competências dos servidores. Segundo Gil (2002), o estudo descritivo consiste no detalhamento das características de determinada população ou fenômeno.

O projeto desta pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e, após a sua aprovação, foi realizada a coleta de dados. Sendo o CAAE do projeto de pesquisa: 37052920.8.0000.5152.

3.1 Método *Survey*

Como estratégia de pesquisa, foi utilizada neste trabalho a pesquisa *survey*. Ela é um método quantitativo para obter dados, características, ações ou opiniões de um determinado grupo de pessoas (TANUR *apud* PINSONNEAULT; KRAEMER, 1993). Tem-se como assunto estudado um determinado grupo de indivíduos, e a principal forma de coletar as informações é por meio de perguntas ou questionários estruturados, coletados sobre uma fração de uma população do estudo, capaz de generalizar as descobertas para o alvo estudado (PINSONNEAULT; KRAEMER, 1993).

3.2 Coleta de dados

Para a coleta de dados foram enviados questionários semiestruturados para todos os técnicos da UFU, sem distinção de cargo ou posição hierárquica. Os e-mails foram obtidos através do portal da UFU. Na aba “CONHEÇA A UFU” foi realizada uma busca no tópico “Equipe”, encontrado o nome de cada servidor locado nas unidades acadêmicas (Faculdade, Instituto, Hospitais, Prefeituras, dentre outros) e encaminhado o questionário via *e-mail* institucional para os respondentes. O questionário eletrônico (*Google Forms*) foi elaborado com base na pesquisa de Cezarino (2020), realizada na prefeitura de Uberlândia. A partir disso, foram feitas algumas adequações para a pesquisa em questão e foram formuladas perguntas abertas em escala Likert.

A amostra foi realizada por conveniência, ou seja, o questionário foi enviado aos servidores pelo *e-mail* institucional e a análise foi baseada na amostra de resultados coletados. De acordo com a última atualização do quadro de referência dos servidores técnicos

administrativos da UFU, a fundação conta com 3092 cargos ocupados por técnicos administrativos.

Para definir o tamanho da amostra, foi preciso definir o nível de confiança e o erro amostral. Nível de confiança “é o erro que o pesquisador está disposto a aceitar no estudo” (REA; PARKER, 2002, p. 123), podendo escolher um nível de confiança de 95% (5% de chance de erro) ou de 99% (1% de chance de erro).

DETERMINAÇÃO DO TAMANHO DA AMOSTRA PARA POPULAÇÕES FINITAS

$$n = \frac{N \times \hat{p} \times \hat{q} \times \left[\left(\frac{Z}{2} \right)^2 \right]}{\hat{p} \times \hat{q} \times \left[\left(\frac{Z}{2} \right)^2 \right] + (N - 1) \times e^2} \quad \#(1)$$

Onde:

n = número de indivíduos na amostra;

$Z_{\alpha/2}$ = valor crítico que corresponde ao grau de confiança desejado;

\hat{p} = proporção populacional de indivíduos que pertencem à categoria que estamos interessados em estudar;

\hat{q} = proporção populacional de indivíduos que NÃO pertencem à categoria que estamos interessados em estudar

e = margem de erro ou ERRO MÁXIMO DE ESTIMATIVA. Identifica a diferença máxima entre a MÉDIA AMOSTRAL (\bar{X}) e a verdadeira MÉDIA POPULACIONAL.

Considerando-se o grau de confiança de 95% ($Z_{\alpha/2} = 1,96$), a margem de erro da estimativa de 5% (0,05), o tamanho da população de 3092, e substituindo-se \hat{p} e \hat{q} por 0,5, quando desconhecidos (LEVINE, 2000):

$$n = \frac{3092 \times 0,25 \times (1,96)^2}{0,25 \times (1,96)^2 + 3091 \times 0,05^2} \quad \#(2)$$

$$n = 341,804 = 342 \text{ participantes}$$

Ao enviar o questionário, foi encaminhado a todos os respondentes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLS), que foi lido e assinado pelos respondentes e pela pesquisadora, autorizando o uso das respostas para a presente pesquisa. Vale ressaltar que o TCLS desta pesquisa fora elaborado observando-se as normas da Resolução CNS 466/12.

3.3 Análise Quantitativa dos dados

Após a coleta de dados, foi feita a análise de dados, a qual deve ocorrer por meio de ferramental estatístico (FREITAS, 2000) e considerando a necessidade de enquadramento metodológico a esse trabalho, optou-se por utilizar a estatística descritiva. Quando se fala em análise de dados, as técnicas univariadas ou estatísticas descritivas são aquelas em que os dados são explorados, e pode-se avaliar a tendência e a sua qualidade (DA SILVA; LOPES; JUNIOR, 2014).

Foi realizada nesta pesquisa a análise por meio da estatística descritiva dos dados utilizando como ferramenta para tais análises o seguinte software: Microsoft Excel 2013. O nível de significância adotado foi de $p < 0,05$.

Para os cálculos estatísticos, utilizou-se o programa Microsoft Excel e o comando correlação. Para Moore (2007, p.100), “a correlação mensura a direção e o grau da relação linear entre duas variáveis quantitativas”. Assim, a correlação entre duas variáveis mostra a associação que existe entre elas, ou em outras palavras, o quanto uma variável está relacionada com a outra.

As hipóteses de pesquisa que se relacionam com o questionário foram retiradas do trabalho de Cezarino (2020), no qual foi feita uma amarração teórica entre as hipóteses de pesquisa e as assertivas do questionário, apresentadas oportunamente no Quadro 4.

3.4 Análise Qualitativa dos dados

3.4.1 Análise de Conteúdo

De acordo com Bardin (1977) e Bauer e Gaskell (2002), seguiu-se as seguintes etapas para a análise de conteúdo:

- a) Pré-análise: as respostas foram lidas para identificação prévia de possíveis unidades de dados e categorias baseadas na revisão da literatura;
- b) Codificação: as frases foram separadas, sendo atribuídos sinônimos a cada unidade de dados e/ ou contexto, de forma que todo o material foi exaustivamente utilizado.

Foram excluídos da análise os conteúdos redundantes a respeito de um mesmo código previamente identificado na entrevista;

- c) Categorização: os códigos relatados foram organizados em categorias;
- d) Quantificação: os códigos e as categorias foram quantificados com base na frequência com que foram mencionados pelos respondentes.

3.4.2 Categorias e codificações

As respostas abertas foram categorizadas com base em uma das abordagens da competência de Parry (1996) e Durand (1998), fundamentada no tripé conhecimento, habilidade e atitude (CHA). A partir dessas três categorias, foram identificados códigos para cada uma das categorias que permeiam a pesquisa. São eles:

Conhecimento: Legislação e normas; Capacitação; Informações; e Conceitos.

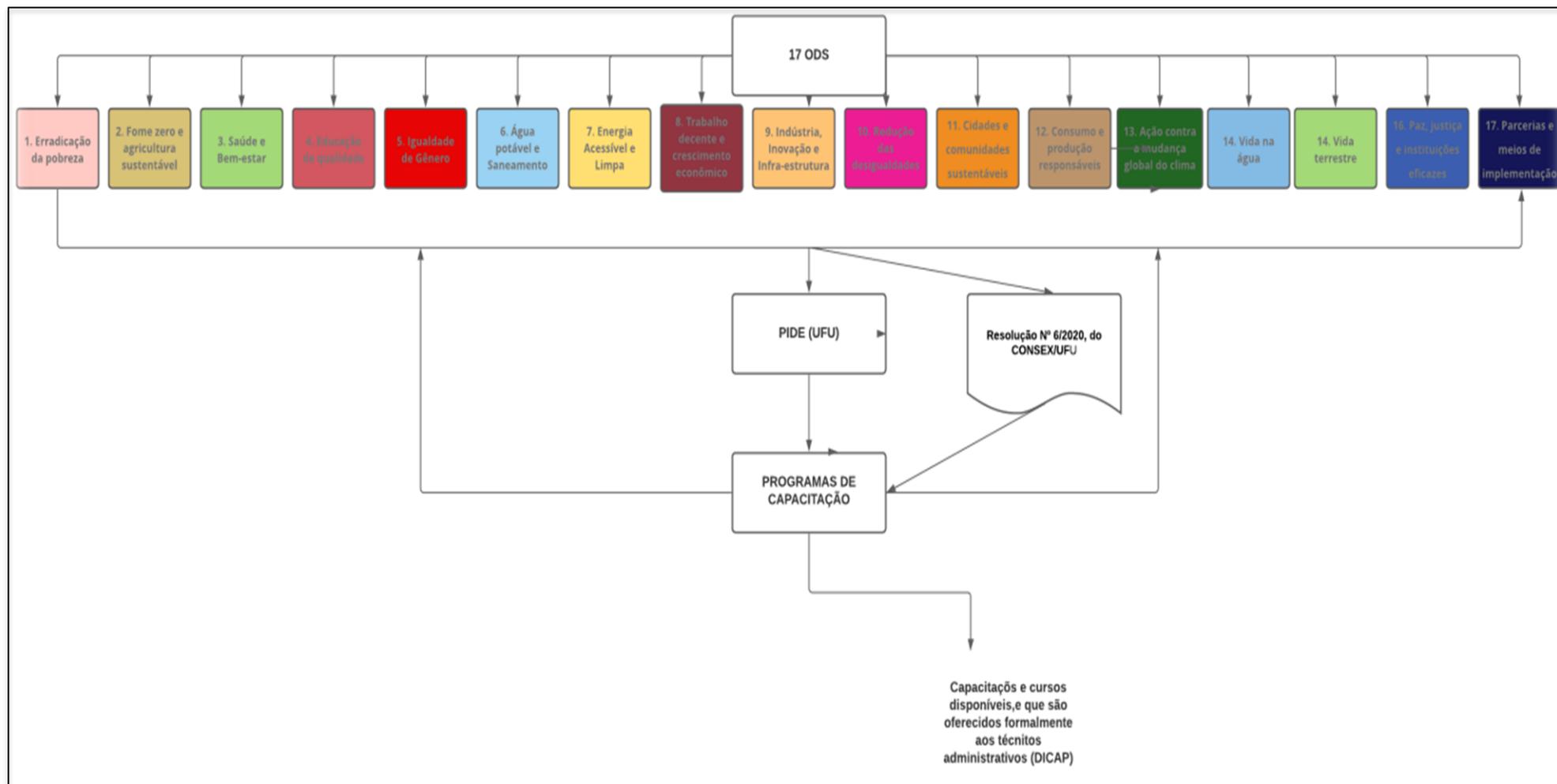
Habilidade: Descarte e segurança; Atendimento; Gestão; Comunicação; Atividades Técnicas; Zelo pela coisa pública; Serviços Universitários; Praticidade; e Recursos.

Atitude: *Soft skills*; Ética; Perspectiva acerca de como o mundo deve ser; Cultura; Ambiente; e, Reconhecimento Profissional.

3.4.3 Análise Documental

Foi realizada também uma análise documental. A coleta de dados na pesquisa documental segundo Marconi e Lakatos (2002, p.62) “está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ser recolhidas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois”. Para esta etapa foi analisado o Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão (PIDE) da UFU, e a Resolução N° 6/2020, do CONSEX/UFU, para saber se estes documentos se encontram alinhados com a possibilidade de cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU pelos técnicos administrativos da UFU. A Figura 3 representa um organograma da análise documental:

Figura 3 – Organograma da análise documental



Fonte: Elaborada pela autora com base nos documentos PIDE e Resolução Nº 6/2020, do CONSEX/UFU.

Foi feito um *check-list* comparando o que há no PIDE e na Resolução e que esteja de acordo com os ODS da Agenda 2030. Foi verificado nestes documentos a relação de meios que incentivem e proporcionem o cumprimento desses ODS por meio dos técnicos, além disso, foram verificadas quais capacitações e cursos que são oferecidos formalmente aos técnicos administrativos viabilizando o cumprimento dos mesmos.

A última etapa consistiu na elaboração de um diagnóstico das competências dos servidores para o cumprimento da Agenda 2030, a partir da análise dos *gaps* levantados na etapa 2.

4 RESULTADOS

4.1 Análise Quantitativa

Nesta seção na análise quantitativa dos dados, o método *Survey* foi utilizado e dois ambientes de análise foram verificados.

O primeiro ambiente de análise retrata a geração de *gaps* de competência apurados na Fase 1, identificando como estão os conhecimentos, as práticas e as atitudes dos servidores em relação ao cumprimento dos objetivos de desenvolvimento sustentável. Fez-se um diagnóstico dos fatores de impedimento e de favorecimento dos servidores no cumprimento da Agenda, em que são analisados os principais pontos de melhoria sobre as questões relacionadas a partir das hipóteses levantadas. A média, o desvio padrão e o coeficiente de variação são utilizados neste ambiente para determinação dos *gaps*. O segundo ambiente de análise retrata a análise de correlação entre algumas hipóteses levantadas sobre o tema deste trabalho. O coeficiente de correlação foi analisado.

4.1.1 Survey

Havia inicialmente 156 respondentes. Após avaliação da tabela, foram retirados 11 respondentes, são eles: 4, 30, 34, 62, 73, 85, 87, 102, 113, 130 e 134, que não preencheram todos os itens referentes à escala Likert. Nesse ponto, restaram 145.

Em seguida, foram também retirados os respondentes 2, 3, de 5 ao 33, 39 e 91, que não completaram informações de identificação, como por exemplo, (Você concorda com o termo acima?; Você é Técnico-Administrativo da UFU?; Qual seu gênero?; Qual seu nível como

Técnico-Administrativo?; Há quanto tempo trabalha como Técnico-Administrativo da UFU?; Qual campus trabalha?; Qual seu nível de escolaridade?; e, Em qual atividade você trabalha?). Ao fim desta etapa, a tabela ficou com 113 respondentes.

Foram também excluídos os respondentes de números 4, 30, 62, 85, 87, 102, 113 e 130, sendo que o 4, 34, 73 e 134 estavam simultaneamente nos dois grupos. Estes não preencheram algum item referente à escala Likert (Conheço a respeito da agenda ODS.; Já passei por um curso/oficina sobre ODS na UFU.; Meus conhecimentos anteriores sobre ODS foram majoritariamente conseguidos de forma tácita, ou seja, por meio de conversas, comunicações, eventos e outras experiências não voltadas ao aprendizado formal; Conheço os indicadores e metas e consigo entender com clareza o relacionamento entre eles.; Atualmente participo de projetos na UFU para cumprimento da agenda ODS.; Sei dimensionar os problemas em aderir à agenda ODS na UFU.; Sinto-me preparado em gerenciar dados dos ODS.; Consigo localizar as ODS dentro dos projetos que faço parte.; Tenho facilidade em relacionar diferentes ODS com a temática que trabalho.; Sinto-me capaz de transferir o conhecimento adquirido a respeito de ODS aos meus colegas de trabalho ou à sociedade; Sei quantificar os indicadores ODS nos projetos ou temáticas que trabalho.; Possuo os recursos físicos e materiais adequados para o desenvolvimento da agenda ODS na UFU.; Possuo os recursos financeiros adequados para o desenvolvimento da agenda ODS em meu órgão.; Possuo a disponibilidade dos recursos humanos para o desenvolvimento da agenda ODS em meu órgão.; Possuo recursos humanos capacitados para o desenvolvimento da agenda ODS em meu órgão.; Considero-me apto a gerenciar, no atual data, um projeto de aderência à agenda ODS em meu órgão.; Acredito que resultados práticos em meu órgão podem ser gerados com o cumprimento da agenda ODS.; Tenho apoio da minha equipe para desenvolver a agenda ODS.; Tenho pouco estímulo da minha gestão superior (nível mais alto) em desenvolver projetos em ODS.; Tenho apoio do superior imediato para desenvolvimento da agenda ODS no órgão.; Tenho sentido pressão popular e de entidades externas para desenvolvimento da agenda ODS.; Conhecer a Agenda ODS me tornará mais empreendedor nos contextos oportunos de meu trabalho.; Minha capacidade criativa pode ser estimulada por meio de um conhecimento mais profundo dos ODS.; A abordagem da agenda ODS disponibilizada por meio de curso possibilitará o aperfeiçoamento da minha visão holística aplicada à performance na gestão pública.; A Agenda ODS amplia o senso de trabalho colaborativo, especialmente devido ao tema de meu trabalho.; Conhecer a Agenda estimula a formação ética e de responsabilidade social.; Agenda ODS e outras informações pertinentes ao desenvolvimento sustentável podem ser importantes para o meu município). Ao final, restaram 113 respondentes com respostas aptas a serem utilizadas no estudo.

4.1.1.1 Gaps de competência: análise pela média, desvio padrão e coeficiente de variação

O objetivo da pesquisa quantitativa foi identificar os *gaps* de competências apurados na Fase 1, identificando como estão os conhecimentos, as práticas e as atitudes dos técnicos administrativos em relação ao cumprimento aos objetivos de desenvolvimento sustentável, por meio de um diagnóstico dos fatores de impedimento, e de favorecimento dos servidores no cumprimento da Agenda.

Sobre os gaps de competências:

O Quadro 5 trata da variável original com as hipóteses e assertivas e com a verificação numérica da média, do desvio padrão e do coeficiente de variação, medidos através das respostas das perguntas fechadas com os valores extraídos em Escala Likert. As hipóteses ilustradas com a cor vermelha apresentaram média inferior a 2,30 e são os pontos mais críticos que os servidores precisam melhorar para que se encaixem nos padrões de atuação em relação a agenda 2030. As hipóteses ilustradas com a cor amarela representam média superior a 2,30 e inferiores a 3,2 e são consideradas como pontos de melhoria e atenção. As hipóteses ilustradas em verde apresentam média superior a 3,2 e são consideradas como satisfatórias.

O valor do coeficiente de variação ideal seria menor ou igual a 25%, o que mostraria uma homogeneidade maior dos dados com relação à média. Destarte, observa-se valores de variação dos dados superiores a 25% em todas as hipóteses, o que mostra uma não homogeneidade dos dados em relação à média. Assim foi utilizado apenas o valor da média como parâmetro de classificação.

Quadro 5: Relação entre a variável original, hipóteses e assertivas, média, desvio padrão e gaps de pesquisa.

Variável Original	Hipóteses e assertivas	Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação	<i>Gaps</i>
Conhecimento	H1: Os servidores não têm conhecimento sobre a Agenda ODS	2,495652174	1,488988312	60%	Os dados apontam que os gaps mais relevantes são em relação a falta de treinamento, de uma atuação em projetos e de clareza nos indicadores e metas de ODS. De forma menos expressiva, tem-se a falta de conhecimento, tanto de forma tácita,

					quanto sobre os ODS. Em síntese, o gap se evidencia tanto em conhecimento como em experiência de atuação em ODS.
	H2: Os servidores já passaram por algum treinamento prévio de ODS	1,565217391	1,148075696	73%	
	H3: O prévio conhecimento de ODS foi adquirido tacitamente	2,704347826	1,57264953	58%	
	H4: Os servidores não possuem clareza no relacionamento entre os ODS	2,208695652	1,347484024	61%	
	H5: Os servidores já atuam com ODS	1,591304348	1,115250363	70%	
Habilidade	H8: Os servidores conhecem as restrições de seu órgão para a adoção da Agenda	1,913043478	1,151392882	60%	Sobre habilidade, percebe-se que os servidores não se sentem capazes nem de transferir conhecimento, nem de gerenciar dados de ODS. Também não se sentem preparados para localizarem os ODS. Além disso, apresentam dificuldades em lidar com dados quantitativos e não conhecem as restrições do órgão para a adoção da Agenda. Em suma, evidencia-se a falta de habilidade em praticar a Agenda ODS.
	H9: Os servidores se sentem preparados para gerenciar dados de ODS	1,895652174	1,165091014	61%	
	H10: Os servidores localizam ODS em suas atividades cotidianas	2,086956522	1,246505413	60%	
	H11: Os servidores relacionam diferentes ODS com suas atividades cotidianas	2,07826087	1,250598636	60%	

	H12: Os servidores se sentem capazes de transferir o conhecimento de ODS a outras pessoas	2,017391304	1,277213309	63%	
	H13: Os servidores sabem lidar com dados quantitativos de ODS	1,930434783	1,190029774	62%	
Atitude	H14: Os servidores possuem recursos físicos adequados para a implantação da Agenda	1,886956522	0,952975188	51%	Os servidores não demonstram possuir recursos físicos, financeiros e humanos, além de se sentirem ainda pouco preparados para coordenar projetos de ODS. Também não percebem alta pressão externa ao órgão. De forma menos expressiva, os servidores não se sentem apoiados pela gestão superior, pela equipe e por seus superiores imediatos, além da não percepção de resultados positivos com a implementação da Agenda. Em síntese os servidores não se sentem amparados com recursos (humanos, financeiros, matérias) para implementação da Agenda.
	H15: Os servidores possuem recursos financeiros adequados para a implantação da Agenda	1,713043478	0,845682714	49%	
	H16: Os servidores possuem recursos humanos para a implantação da Agenda	1,791304348	0,941216572	53%	
	H17: Os servidores possuem recursos humanos capacitados adequados para a implantação da Agenda	1,87826087	1,077259568	57%	
	H18: Os servidores se sentem preparados para coordenar projetos em ODS	1,947826087	1,190926797	61%	
	H19: Os servidores percebem resultados positivos em seu órgão com a implantação da Agenda	2,8	1,440029239	51%	
	H20: Os servidores consideram-se apoiados pela equipe na	2,382608696	1,174155977	49%	

	implantação da Agenda					
	H21: Os servidores consideram-se apoiados pela gestão superior na implantação da Agenda	2,782608696	1,41905954	51%		
	H22: Os servidores percebem apoio de seus superiores imediatos	2,417391304	1,242398704	51%		
	H23: Os servidores sentem pressão externa para a implantação da Agenda	2,156521739	1,203731802	56%		
Competências socioemocionais	H24: Os servidores percebem no conhecimento em ODS um aumento da sua competência em empreendedorismo	3,217391304	1,349350778	42%		Os servidores identificam vantagens e benefícios, em se tratando de competências socioemocionais , ao trabalhar com ODS na UFU.
	H25: Os servidores percebem que o conhecimento em ODS pode estimular a criatividade	3,304347826	1,312383081	40%		
	H26: Os servidores percebem que o conhecimento em ODS pode estimular a visão holística ou sistêmica	3,47826087	1,279719172	37%		
	H27: Os servidores percebem que o conhecimento em ODS pode estimular a própria capacidade de trabalhar em grupo	3,208695652	1,224713731	38%		
	H28: Os servidores percebem que o conhecimento em ODS pode	3,634782609	1,320090605	36%		

	estimular a própria responsabilidade ética e social				
	H30: Os servidores percebem que o conhecimento em ODS pode agregar valor à sociedade	3,747826087	1,356229799	36%	

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

De acordo com o quadro 5, percebe-se a partir do levantamento dos *gaps*, que estes estão ligados à falta de conhecimento e experiência por parte dos servidores, além da percepção da limitação de recursos financeiros, humanos e; ainda, a falta de estrutura planejada pela UFU, entretanto, apesar das limitações, os servidores reconhecem os benefícios dessa temática tanto para o âmbito pessoal quanto para a sociedade. Porém, para isso, é necessário capacitar os servidores e implementar meios para que a Agenda seja cumprida e proporcione tais benefícios.

4.1.1.2 Análise de correlação entre algumas hipóteses importantes.

Para a análise dos dados, o método utilizado foi o modelo paramétrico de Pearson. Os dados apresentaram normalidade e homocedasticidade, que são os critérios que apontam para utilização de um modelo paramétrico de correlação. Por serem utilizadas variáveis numéricas, em escala Likert, este foi o método adotado.

O valor de $p < 0,005$ foi utilizado para a utilização das hipóteses nulas e $p > 0,005$ para utilização das hipóteses alternativas. Para a correlação, o valor de p não é muito importante, e para $p < 0,005$ significa que a correlação existe e para $p > 0,005$ significa que não há correlação entre as variáveis analisadas.

O coeficiente de correlação de Pearson (r), também chamado de correlação linear. O mais importante neste tipo de análise é o valor absoluto do coeficiente de correlação de Pearson (r). Quando o coeficiente de correlação se aproxima de 1, nota-se um aumento no valor de uma variável quando a outra também aumenta, ou seja, há uma relação linear positiva. Quando o coeficiente se aproxima de -1, também é possível dizer que as variáveis são correlacionadas, mas nesse caso quando o valor de uma variável aumenta o da outra diminui. Isso é o que é chamado de correlação negativa ou inversa. Para a análise do coeficiente de correlação (r), foram utilizados os critérios que estão no Quadro 6.

Quadro 6: critérios para o valor do coeficiente de correlação

0.9	Positivo ou negativo indica uma correlação muito forte.
0.7 a 0.9	Positivo ou negativo indica uma correlação forte.
0.5 a 0.7	Positivo ou negativo indica uma correlação moderada.
0.3 a 0.5	Positivo ou negativo indica uma correlação fraca.
0 a 0.3	Positivo ou negativo indica uma correlação desprezível.

Fonte: Adaptado de Bussab e Morettin (2004).

O resultado da análise de correlação de Pearson pode ser observado na Tabela 1:

Tabela 1: Análise de correlação de Pearson

Competência	Hipoteses																														
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6			
	1	1,00																													
	2	0,45	1,00																												
	3	0,48	0,31	1,00																											
	4	0,76	0,38	0,37	1,00																										
	5	0,43	0,33	0,14	0,51	1,00																									
	1	0,70	0,37	0,35	0,74	0,53	1,00																								
	2	0,64	0,33	0,20	0,70	0,51	0,76	1,00																							
	3	0,76	0,41	0,38	0,80	0,46	0,78	0,77	1,00																						
	4	0,70	0,43	0,36	0,76	0,44	0,77	0,75	0,90	1,00																					
	5	0,71	0,39	0,24	0,72	0,52	0,85	0,71	0,73	0,81	1,00																				
	6	0,66	0,42	0,22	0,71	0,49	0,76	0,74	0,73	0,84	0,87	1,00																			
	1	0,33	0,37	0,24	0,41	0,26	0,39	0,43	0,44	0,49	0,42	0,49	1,00																		
	2	0,20	0,23	0,18	0,29	0,21	0,30	0,35	0,35	0,35	0,26	0,39	0,83	1,00																	
	3	0,32	0,23	0,24	0,33	0,31	0,33	0,35	0,40	0,36	0,28	0,39	0,66	0,78	1,00																
	4	0,34	0,23	0,25	0,35	0,29	0,33	0,40	0,42	0,41	0,31	0,41	0,60	0,68	0,83	1,00															
	5	0,57	0,31	0,14	0,59	0,39	0,61	0,70	0,54	0,63	0,69	0,71	0,47	0,44	0,40	0,40	1,00														
	6	0,53	0,20	0,34	0,43	0,23	0,45	0,40	0,57	0,53	0,53	0,48	0,33	0,29	0,32	0,32	0,47	1,00													
	7	0,42	0,12	0,20	0,35	0,40	0,48	0,48	0,45	0,44	0,51	0,43	0,38	0,44	0,47	0,45	0,55	0,66	1,00												
	8	0,13	0,11	0,17	0,02	0,05	0,09	-0,06	0,05	0,07	0,18	0,08	0,09	0,10	0,10	0,07	0,04	0,34	0,27	1,00											
	9	0,48	0,23	0,29	0,47	0,33	0,49	0,44	0,54	0,46	0,42	0,41	0,37	0,34	0,34	0,35	0,44	0,58	0,68	0,10	1,00										
	10	0,39	0,22	0,29	0,35	0,34	0,38	0,27	0,38	0,29	0,36	0,31	0,34	0,29	0,39	0,37	0,34	0,29	0,36	0,19	0,49	1,00									
	1	0,18	0,00	0,18	0,17	0,09	0,13	0,10	0,26	0,22	0,14	0,14	0,28	0,26	0,25	0,22	0,11	0,46	0,34	0,35	0,31	0,29	1,00								
	2	0,31	0,12	0,26	0,31	0,19	0,31	0,24	0,36	0,35	0,34	0,29	0,29	0,25	0,24	0,24	0,26	0,56	0,46	0,45	0,38	0,37	0,83	1,00							
	3	0,39	0,11	0,30	0,36	0,17	0,32	0,25	0,42	0,41	0,38	0,34	0,25	0,22	0,22	0,18	0,29	0,60	0,45	0,43	0,43	0,33	0,79	0,84	1,00						
	4	0,39	0,08	0,32	0,40	0,20	0,35	0,34	0,47	0,44	0,37	0,35	0,24	0,24	0,27	0,25	0,36	0,65	0,50	0,34	0,45	0,32	0,80	0,78	0,84	1,00					
	5	0,42	0,15	0,37	0,40	0,12	0,33	0,28	0,43	0,38	0,32	0,25	0,21	0,15	0,19	0,19	0,21	0,55	0,37	0,39	0,34	0,30	0,69	0,75	0,79	0,79	1,00				
	6	0,45	0,19	0,38	0,43	0,17	0,35	0,32	0,43	0,43	0,38	0,34	0,30	0,26	0,30	0,30	0,31	0,64	0,49	0,41	0,42	0,28	0,64	0,77	0,79	0,77	0,90	1,00			

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela, é possível verificar as correlações entre as hipóteses sobre conhecimento, habilidade e atitude e competências socioemocionais sobre ODS. Os principais resultados, ou aqueles que possuem a correlação mais forte, são aqueles acima de 0,7. Sendo assim, tem-se as seguintes conclusões:

Os resultados sugerem que o Conhecimento a respeito dos indicadores e metas, bem como o relacionamento entre eles, estão fortemente associados ao conhecimento a respeito da Agenda ODS, uma vez que o coeficiente de relação verificado foi de 0,76. Ou seja, uma vez que se conhece sobre a Agenda 2030, conhece-se também o que ela abrange, e vice-versa.

Em se tratando de Habilidade e sua relação com conhecimento, o saber dimensionar os problemas em aderir à agenda ODS na UFU, localizar as ODS dentro dos projetos que o servidor faz parte, ter facilidade em relacionar diferentes ODS com a temática de trabalho e ter capacidade de transferir o conhecimento adquirido a respeito de ODS aos seus colegas de trabalho ou à sociedade, estão fortemente associados ao conhecimento a respeito da agenda ODS, uma vez que o coeficiente de relação verificado foi de 0,7; 0,76; 0,70 e 0,71 respectivamente, e vice-versa. Além disso, o fato de saber dimensionar os problemas em aderir à agenda ODS na UFU, sentir-se preparado para gerenciar dados dos ODS, localizar as ODS dentro dos projetos dos quais o servidor faz parte, ter facilidade em relacionar diferentes ODS com a temática de trabalho, ter capacidade de transferir o conhecimento adquirido a respeito de ODS aos seus colegas de trabalho ou à sociedade e quantificar os indicadores ODS nos projetos ou temáticas de trabalho e conseguir entender com clareza o relacionamento entre eles, estão fortemente relacionados ao conhecimento dos indicadores e metas, pois o coeficiente de relação verificado foi de 0,74; 0,70; 0,80; 0,76; 0,72; 0,71, sendo a ordem contrária das relações da mesma forma. Sendo assim, é possível concluir que quando o técnico-administrativo, conhece sobre a agenda, entende e compreende as metas e os indicadores da mesma, é possível pôr em prática o conhecimento que foi adquirido, e desenvolver competências, pois sem conhecimento é difícil que habilidades sejam desenvolvidas a partir da execução de tarefas e objetivos, visto que o conjunto destes, juntamente com a atitude, implicam em melhores desempenhos (Fleury e Fleury, 2001).

Sobre as hipóteses relacionadas à Habilidade, o fato de saber dimensionar os problemas em aderir à agenda ODS na UFU, sentir-se preparado em gerenciar dados dos ODS, localizar as ODS dentro dos projetos que o servidor faz parte, ter facilidade em relacionar diferentes ODS com a temática de trabalho, ter capacidade de transferir o conhecimento adquirido a respeito de ODS aos seus colegas de trabalho ou à sociedade e quantificar os indicadores ODS nos projetos ou temáticas em que trabalha estão fortemente relacionados ao conhecimento dos

indicadores e metas e consigo entender com clareza o relacionamento entre eles, estão todos fortemente associados entre eles, pois os coeficientes de relação verificado, entre cada um relacionado separadamente foi maior do que 0,7, e vice-versa para as hipóteses. Dessa forma é possível verificar que o saber fazer, ter habilidade com a agenda proporciona a prática dela dentro da UFU.

Em relação a conhecimento e atitude, o que foi verificado é que não há uma correlação muito forte, ou seja, saber sobre a Agenda ODS não é associado tanto a tomada de iniciativa para mudanças no ambiente organizacional, ou seja, pode haver a vontade de promover transformações, independentemente de se ter conhecimento, ao passo que também pode haver conhecimento, mas não ter iniciativa para que as coisas aconteçam. Já em relação a habilidade e atitude, considerar-se apto a gerenciar, na atual data, um projeto de aderência à agenda ODS no órgão em que trabalha, está fortemente associado a saber dimensionar os problemas em aderir à agenda ODS na UFU e quantificar os indicadores ODS nos projetos ou temáticas em que trabalha, o que é verificado pelos coeficientes de correlação sendo 0,70 e 0,71 respectivamente, e vice-versa. Ou seja, isso mostra que, para tomar frente e administrar qualquer projeto na UFU, é necessário já possuir certa habilidade com o assunto.

Tratando-se de atitude com atitude, os resultados sugerem que, possuir recursos físicos e materiais adequados para o desenvolvimento da agenda ODS na UFU está fortemente relacionado a possuir recursos financeiros adequados para o desenvolvimento da agenda ODS no órgão, sendo que este último está fortemente relacionado com possuir a disponibilidade dos recursos humanos para o desenvolvimento da agenda ODS em meu órgão e este, está fortemente relacionado com possuir disponibilidade dos recursos humanos para o desenvolvimento da agenda ODS no órgão, pois é verificado que estes possuem coeficientes de relação sendo maior do que 0,7, e vice-versa. Sendo assim, verifica-se de certa forma que a disponibilidade de recurso depende do outro para o cumprimento da Agenda 2030 no órgão, ou seja, ter recursos em uma área possibilita a outra.

Já no que tange às competências socioemocionais, observou-se uma correlação forte entre estas e em dois casos, a correlação apresentou-se moderada. Os resultados mostram que conhecer a Agenda ODS tornará o servidor mais empreendedor nos contextos oportunos de seu trabalho; a capacidade criativa pode ser estimulada por meio de um conhecimento mais profundo dos ODS; a abordagem da agenda ODS disponibilizada por meio de um curso possibilitará o aperfeiçoamento de uma visão holística aplicada à performance na gestão pública; a Agenda ODS amplia o senso de trabalho colaborativo, especialmente devido ao tema do local de trabalho; conhecer a Agenda estimula a formação ética e de responsabilidade social

; e que a Agenda ODS e outras informações pertinentes ao desenvolvimento sustentável podem ser importantes para o município de Uberlândia, e vice-versa. Todos estes resultados apresentam uma relação forte ou moderada, o que significa que as competências andam no mesmo sentido.

Portanto, nota-se que, o fato dos técnicos administrativos acreditarem que os resultados práticos no órgão em que os trabalham estão moderadamente relacionados com a Agenda 2030, pode ampliar o senso de trabalho colaborativo, especialmente devido ao tema do trabalho do servidor e outras informações pertinentes ao desenvolvimento sustentável, que podem ser importantes para o município de Uberlândia. Isto pode ser verificado pelos coeficientes de relação 0,65 e 0,64, respectivamente, o que mostra que a atitude é importante para o desenvolvimento de competências.

4.2 Análise Qualitativa

4.2.1 Quantificação dos códigos e das categorias

Para a análise qualitativa, considerou-se todos aqueles que responderam às duas questões abertas (Utilize a lacuna abaixo para descrever ao menos 3 (três) tópicos da sua rotina de trabalho em seu órgão, algo que você considera ter domínio na gestão pública; e, Utilize a lacuna abaixo para descrever ao menos 3 (três) tópicos que você sente muita carência em sua formação, especialmente quando se trata dos ODS e de Desenvolvimento Sustentável).

Contudo, em alguns casos, houve resposta para um item e não houve para o outro. Mais especificamente, os respondentes 24, 36, 39, 54, 85, 86, 91, 95 e 105 responderam apenas a primeira questão. Já os respondentes 10, 12, 27, 31, 49, 55, 62, 76, 80, 82, 85, 86, 91 e 97 responderam somente a segunda questão. Os respondentes 2, 3, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 22, 23, 26, 28, 29, 30, 32, 34, 35, 37, 38, 40, 41, 43, 45, 46, 50, 51, 53, 56, 58, 59, 61, 68, 69, 73, 74, 75, 81, 100, 101, 102, 103 e 105 não responderam a nenhuma das perguntas.

O quadro 7 apresenta a divisão e a quantificação dos códigos e das categorias.

Questão 1: Utilize a lacuna abaixo para descrever ao menos 3 (três) tópicos da sua rotina de trabalho em seu órgão, algo que você considera ter domínio na gestão pública.

Quadro 7: Divisão e a quantificação dos códigos e das categorias referentes à questão 1

Categoria	
-----------	--

	Código	Transcrição
Conhecimento (21)	Legislação e normas (11)	Lei 8112; legislação; legislação; normas internas UFU; direito administrativo; manual de redação oficial; protocolos; Leis arquivísticas; normas de atendimento;
	Capacitação (8)	Capacitação de estagiários (discentes e comunidade acadêmica interessada) em rotinas de laboratório químico /agropecuário; qualificação; treinamento e capacitação da comunidade acadêmica; educação ambiental; formação em direito com conhecimento das leis; conhecimento de gestão ambiental, cursos voltados para gestão pública. “Fiz um curso que me ensinou a utilizar o Sistema Eletrônico de Informações. Não preciso, no exercício das minhas atribuições no Campus Educação Física, utilizar esse sistema, mas creio que eu não teria muita dificuldade em operar processos nele, se eu precisasse”; “Nunca precisei saber a Língua Brasileira de Sinais para exercer as minhas atribuições no Campus Educação Física, mas conheço um pouco dela, já que fiz um curso de capacitação introdutório. Se eu revisasse esse curso, poderia ajudar alguma pessoa surda que precisasse de alguma informação relativa ao referido campus”; educação em Direitos Humanos.
	Informações (2)	Levantamento de informações socioeconômicas sobre o município; levantamento de informações sobre mercado de trabalho formal; indicadores em relação a morbimortalidade materna estão descritos na ODS e são desenvolvidos na gestão hospitalar.
Habilidade (100)	Descarte e segurança (2)	Descarte de produtos químicos e de vasilhames de reagentes no local solicitado pela UFU; Controle/Redução de desperdício de materiais de consumo.
	Atendimento (10)	Atendimento ao público no que tange às análises químicas de solo e plantas, visando aplicação pontual de adubos e fertilizantes, evitando desperdício e danos ambientais; Atendimento ao público; Atendimento; Atendimento ao público; Esclarecimentos sobre programas de Iniciação Científica; Atendimento ao público; Atendimento; Atendimento de forma humanizada aos pacientes que necessitam de deslocamento de qualquer natureza aos mais diversos ambientes externos ao HCUFU; compromisso com nossa clientela, o aluno; Interação com público externo.
	Gestão (38)	Governança; auditoria; planejamento; realizar e executar planejamento; organização; governança; controles internos; gerenciamento de dados fisiológicos; (gerenciamento) de procedimentos laboratoriais aplicados à educação física; (gerenciamento) de equipamentos para coleta de dados; organização de eleições; apoio administrativo; planejamento; gestão administrativa; gestão acadêmica; gestão de contratos; gestão de riscos; gestão de riscos; gerir pessoas; gestão de equipe; gestão orçamentária; gerenciamento de crise; gestão patrimonial; gestão de patrimônio; gestão de equipe; gerir conflitos; gestão de

		projetos; coordenação de projetos; gerenciamento de projetos; projeto; elaboração de projetos; gerenciamento de licitações; gestão de dados; gestão de recursos; bom uso dos recursos financeiros disponibilizados para execução das atividades atribuídas.
	Comunicação (7)	Comunicação; transparência; comunicação pública; divulgação científica; comunicação; transparência, coerência e clareza na realização das atividades por mim executadas.
	Atividades técnicas (33)	Compras; tratamento de documentos públicos; consultoria; logística da instituição e da unidade acadêmica; redação de documentos; auxiliar no processo de compras; utilização de material; equipamentos do laboratório pelo qual sou responsável; Criar iluminação para espetáculos de dança e teatro; fazer orçamentos para o processo de compras através de licitações; organização de planilhas de compras; julgamento de itens para compra; “durante o pouco tempo de experiência que tive no campus Educação Física, consegui ajudar a fiscal do contrato de limpeza do pessoal terceirizado responsável pela limpeza de lá. Essa fiscal é minha chefe imediata e minha companheira de trabalho. Saber lançar dados em planilhas do Excel e imprimir páginas desse programa me permitiu auxiliá-la. Porém, o que sei de informática é muito básico.”; processos; atividades laboratoriais; rotinas administrativas de compras; fiscalização de contratos; processamento eletrônico de documentos; registro de reuniões; modelagem de processos; infraestrutura; análise de dados; orçamento de compras utilizando o painel de preços do governo federal; processos SEI, escrever procedimentos; utilizar o SEI, o SG, e o site do governo painel de compras; análise de dados; considero que tenho qualidade de escrita, o que poderia favorecer a redação de documentos da ufu. Porém, reconheço que preciso sim de atualizações relativas ao uso correto da língua portuguesa e à prática da redação oficial. No meu setor de trabalho, por vezes é preciso comunicar algumas ocorrências para a administração da divisão e conservação de limpeza; redação própria; serviço burocrático, pertinente ao serviço público; trâmites burocráticos.
	Zelo da coisa pública (3)	Zelar pelos patrimônios que estão sob minha guarda; responsabilidade com os bens públicos onde trabalho; conservação de bens.
	Serviços universitários (7)	Pesquisa; extensão; pesquisa em laboratório com sementes, pesquisa em campo com hortaliças; preparo de aula prática; pesquisa; elaboração/realização de estudos/pesquisas socioeconômicos; realizar projetos de extensão na área de iluminação cênica.
Atitude (22)	<i>Soft skills</i> (13)	Pontualidade; comprometimento; interação social; consciência de que o servidor público está para atender a população de forma adequada e especializada (ética profissional); proatividade; organização; entrega de resultados; comprometimento; eficiência; capacidade

		de resolver problemas; iniciativa; relacionamento harmonioso com subordinados e superiores hierárquicos do ambiente rotineiro de trabalho; criatividade; trabalho em equipe.
	Ética (4)	Ética; ética; ética no serviço público; consciência em evitar desperdícios (sustentabilidade).
	Perspectiva acerca de como o mundo deve ser (5)	Acessibilidade; consciência do trabalho coletivo de cooperação; consumo e produção responsáveis; ações contra a mudança do clima; vida terrestre.

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Questão 2 - Utilize a lacuna abaixo para descrever ao menos 3 (três) tópicos que você sente muita carência em sua formação, especialmente quando se trata dos ODS e de Desenvolvimento Sustentável.

Quadro 8: Divisão e a quantificação dos códigos e das categorias referentes à questão 2

Categoria		
	Código	Transcrição
Conhecimento (26)	Conceitos (12)	Conceitos básicos e avançados; saber o que é ODS; falta conhecimento meu sobre os principais desafios para a promoção dos direitos humanos, principalmente no Brasil; falta conhecer serviços assistenciais que já são feitos para atender a população de rua ou de baixa renda; falta conhecer sobre como o aquecimento global tem afetado os seres humanos; gostaria de poder saber mais sobre a importância em adotar hábitos sustentáveis (como alimentação vegetariana, reciclagem do lixo, compra de hortaliças sem agrotóxicos, redução do consumo de plástico e prática de compostagem) para o meio ambiente e para a promoção dos direitos humanos; conhecer mais sobre as políticas que tem sido elaboradas para fomentar práticas sustentáveis nos órgãos da Administração Pública Federal; falta conhecer como posso ser agente multiplicador em prevenção ao uso, abuso e dependência de álcool e outras drogas; informação; base teórica; simplesmente meu conhecimento acerca dos ODS é muito pequeno, no entanto, pela minha formação, procuro contribuir como posso para manter um planeta mais limpo, sustentável e melhor de se viver; conhecer as metas/ações da UFU em relação a ODS.
	Capacitação (14)	Formação política; cursos disponíveis; eventos e cursos; capacitação; educação de qualidade; treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento de atividades sustentáveis; cursos; idioma estrangeiro; qualificação acadêmica; atualização; curso de análise e produção de sementes; curso de manuseio e descarte de produtos químicos; curso de normas de segurança em laboratório e no campo; a formação está muito voltada a atender objetivos econômicos, deixando de lado aspectos ambientais e sociais; professores enfocam a dinâmica capitalista de acumulação, principalmente na

		Agronomia, em que há uma inclinação pelo apoio financeiro de grandes corporações em pesquisas acadêmicas, que impactam na visibilidade de um produto.
Habilidade (31)	Gestão (8)	Estratégias de atuação; parcerias e meios de implementação; crescimento econômico; má distribuição de colaboradores, sobrecarregando alguns enquanto outros se mantêm ociosos, dificultando ou até muitas vezes impedindo a possibilidade de qualificação; projetos; maior flexibilidade em escala de trabalho, possibilitando o tempo adequado para qualificação; gestão de resíduos laboratoriais; gestão de produtos químicos de alto risco ambiental; gestão de pessoas; melhorar o gerenciamento dos resíduos químicos das aulas práticas.
	Praticidade (11)	Direcionamento prático para ações sustentáveis; maneiras práticas de desenvolvimento sustentável aplicado a laboratório, como ser mais sustentável na universidade; discussão teórica longe do desenvolvimento da prática clínica; ferramentas de ação; prática; problemas concretos; equipamentos; ergonomia; material de qualidade; equipamentos; aplicabilidade.
	Atividades técnicas (1)	Compras.
	Comunicação (1)	Ausência de comunicações claras frequentes.
	Tecnologia (3)	Investimento em tecnologia; inovação em infraestrutura; energia limpa e acessível.
	Descarte e segurança (3)	Destinação correta de lixos especiais (destaque para os eletrônicos); descarte adequado de resíduos químicos; manejo de resíduos; segurança em operação de agentes químicos.
	Recursos (3)	Deficiência para implementação prática de ODS, financeira; deficiência para implementação prática de ODS, pessoal; necessita melhorar a estrutura física do local onde trabalho.
Atitude (13)	Cultura (3)	Deficiência para implementação prática de ODS, cultural; falta o choque cultural com realidades alheias às da Universidade, que muitas vezes abarca pessoas de classe social mais abastada; cultura de integração temática.
	Ambiente (5)	Dificuldade de aplicação dos ODS no ambiente de trabalho; ambiente; tornar os ambientes de trabalho mais sustentáveis; redução de desigualdades; proteção ambiental; temas relacionados às cidades e comunidades sustentáveis; contextualizar os agentes.
	Reconhecimento profissional (2)	Reconhecimento profissional; valorizar o trabalho do técnico.
	Perspectiva acerca de como	Trabalho colaborativo; estímulo de ODS na universidade.

	o mundo deve ser (2)	
	<i>Soft skills</i> (1)	Relacionamento Interpessoal.
	Ética (6)	Trabalho decente; sustentabilidade; paz, justiça e instituições eficazes.

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

O Quadro 9 apresenta a quantificação dos códigos da questão 1 e o quadro 10 apresenta a quantificação dos códigos da questão 2.

Quadro 9: Quantificação dos códigos da questão 1

Questão 1		
	Códigos	Quantificação
Conhecimento	Legislação e Normas	11
	Capacitação	8
	Informações	2
Habilidades	Gestão	38
	Atividades Técnicas	33
	Atendimento	10
	Comunicação	7
	Serviços universitários	7
	Zelo pela coisa pública	3
	Descarte e Segurança	2
Atitude	<i>Soft Skills</i>	13
	Perspectiva acerca de como o mundo deve ser	5
	Ética	4
	Soma	143

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Quadro 10: Quantificação dos códigos da questão 2.

Questão 2		
	Códigos	Quantificação
Conhecimento	Capacitação	14
	Conceitos	12
Habilidade	Praticidade	11
	Gestão	8
	Descarte e segurança	3
	Tecnologia	3
	Recursos	3
	Comunicação	1
	Atividades técnicas	1
Atitude	Ética	6
	Ambiente	5
	Cultura	3
	Perspectiva acerca de como o mundo deve ser	2
	Reconhecimento profissional	2

	<i>Soft skills</i>	1
	Soma	75

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

4.2.2 Gráficos

Para análise foram utilizados dois softwares gratuitos: o Iramuteq e o KH coder.

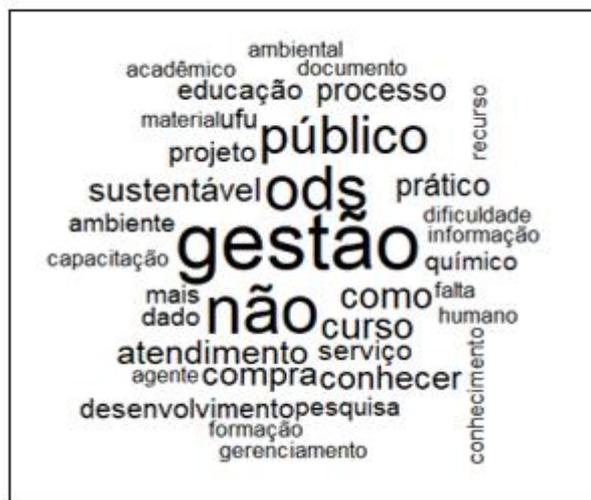
4.2.2.1 IRAMUTEQ

A utilização do Iramuteq na análise de dados de entrevistas pode ocorrer de diferentes maneiras. Isso porque o software reúne um conjunto variado de procedimentos lexicométricos, tais como: estatísticas textuais clássicas, Análise de Especificidades, Classificação Hierárquica Descendente (CHD), Análise Fatorial por Correspondência (AFC), análise de similitude, análise prototípica de evocações e nuvem de palavras (Camargo & Justo, 2013, 2017; Loubère & Ratinaud, 2014; Péliissier, 2017; Ratinaud, 2014). Neste trabalho foram utilizadas a Nuvem de Palavras, a Análise de Coocorrência e a Análise Fatorial por Correspondência (AFC), que serão brevemente apresentadas a seguir.

4.2.2.1.1 Nuvem de palavras

O procedimento nuvem de palavras agrupa e organiza as palavras em função da sua frequência. As palavras com maior frequência são as maiores e são colocadas ao centro do gráfico, as menores representam frequências inferiores (Camargo e Justo, 2018), conforme pode ser visto na Figura 4:

Figura 4 – Nuvem de Palavras “Tópicos de atividades de domínio na gestão pública e carência em relação aos ODS” Uberlândia/MG, 2021



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Pelo método de nuvem de palavras, verificou-se que as palavras que obtiveram maior frequência foram: “gestão”, “ODS”, “não” e “público”. Primeiramente, o que pode-se observar é que as atividades de muitos técnicos estão relacionadas à gestão de alguma área, pois a palavra “gestão” está mais associada à pergunta 1, já que os respondentes apontaram tópicos em que eles se consideram especialistas dentro de seu órgão ou algo que eles consideram ter pleno domínio na gestão pública. Dentre os respondentes que apontaram a palavra “gestão” na questão 1, foram descritas algumas respostas:

“Compras, gestão de contratos” (RESPONDENTE 44).

“Treinamento e capacitação da comunidade acadêmica; gestão orçamentária; trabalho em equipe” (RESPONDENTE 51).

“Atendimento, gestão patrimonial, gestão da equipe” (RESPONDENTE 58).

“Gestão de dados; elaboração de projetos; apoio administrativo” (RESPONDENTE 86).

“Organização de planilhas de compras, gestão de patrimônio, julgamento de itens para compra” (RESPONDENTE 122).

Entretanto, apesar de muitos técnicos considerarem que possuem o domínio em áreas de gestão, esta palavra apareceu na questão 2 também, evidenciando a carência de gestão em algumas áreas no que se refere à formação de algumas pessoas, especialmente em se tratando de ODS e de desenvolvimento sustentável. Para a questão 2 foram descritas as seguintes respostas:

“Cultura de integração temática; ambiente; gestão de pessoas” (RESPONDENTE 53).

“Gestão de resíduos laboratoriais; gestão de produtos químicos de alto risco ambiental; segurança em operação de agentes químicos” (RESPONDENTE 109).

“Temas relacionados às cidades e comunidades sustentáveis, como: mobilidade; gestão de resíduos; e saneamento” (RESPONDENTE 110).

No que se refere à questão 3, foi descrita a seguinte resposta: “Descarte adequado de resíduos químicos, gestão de pessoas e relacionamento interpessoal” (RESPONDENTE 135).

Em relação à palavra “público”, esta está mais relacionada à questão 1, nos tópicos de domínio, principalmente pelo fato de muitos técnicos trabalharem com atendimento ao público, conforme pode ser observado por meio das respostas a seguir:

“[...]Atendimento ao público no que tange à análises químicas de solo e plantas, visando aplicação pontual de adubos e fertilizantes, evitando desperdício e danos ambientais” (RESPONDENTE 37).

“Serviço burocrático, pertinente ao serviço público; atendimento ao público” (RESPONDENTE 66).

“Atendimento ao público externo” (RESPONDENTE 84).

As palavras “não” e “ODS” na maioria das vezes em que aparecem estão relacionadas entre si, isso significa o baixo conhecimento sobre o assunto. É perceptível nas respostas que muitos dos técnicos administrativos nunca ouviram falar sobre ODS, ou sabem muito pouco sobre o assunto. Isto pode ser confirmado a partir das seguintes respostas:

“Não conheço a Agenda ODS, fui verificar a respeito devido a esse questionário” (RESPONDENTE 74).

“Não consigo opinar, pois não conheço a agenda ODS” (RESPONDENTE 104).

“Sinceramente, antes dessa pesquisa não tinha noção do que se tratava a ODS” (RESPONDENTE 117).

“Eu não tenho ideia do que se trata o assunto e diversas vezes eu gostaria de responder como "não sei" nas opções de resposta” (RESPONDENTE 119).

Além dessas, várias outras respostas dos técnicos administrativos comprovaram o não conhecimento dos ODS, e inclusive alguns disseram não saber responder pelo fato de não saberem sobre o assunto. O que salienta a falta de informação e necessidade de capacitação em relação aos ODS e seu cumprimento.

A capacitação é outro fator que preocupa os técnicos administrativos, o que foi corroborado pelas palavras “curso”, “como” e “capacitação” e pelas seguintes respostas, principalmente sobre a questão 2, em relação à carência de conhecimento:

“Cursos disponíveis” (RESPONDENTE 56).

“Ausência de comunicações claras frequentes, eventos e cursos” (RESPONDENTE 57).

“Curso de análise e produção de sementes, curso de manuseio e descarte de produtos químicos, curso de normas de segurança em laboratório e no campo” (RESPONDENTE 102)

“Informação, cursos, trabalho colaborativo” (RESPONDENTE 126)

“Desconheço o que seja a ODS e como se aplica à UFU” (RESPONDENTE 36).

“Nunca ouvi falar de ODS! Como vou responder esse questionário?!”

(RESPONDENTE 59).

“Investimento em tecnologia, capacitação e equipamentos” (RESPONDENTE 78).

“Atualização, aplicabilidade, capacitação” (RESPONDENTE 141).

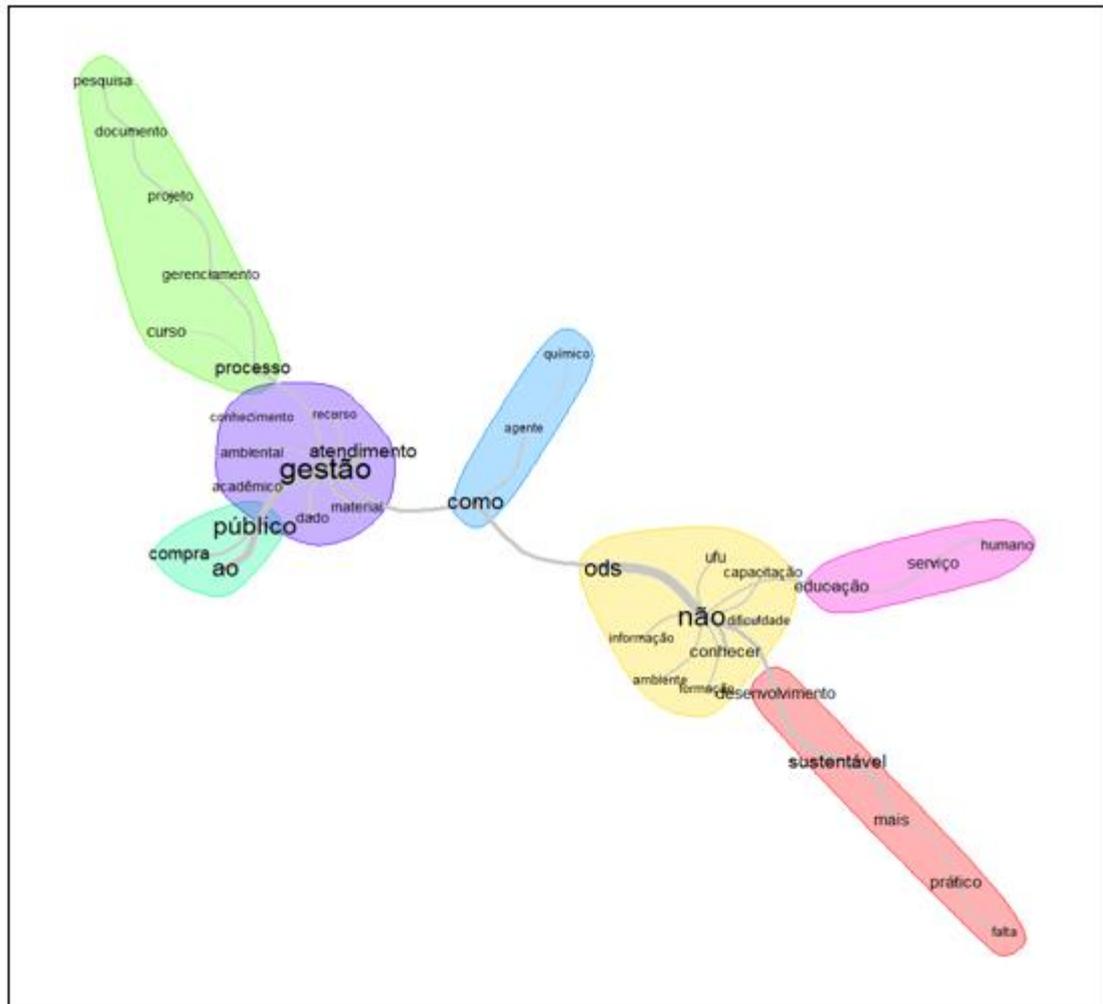
Constata-se, por conseguinte, a falta de conhecimento e de capacitação em relação à Agenda ODS e ao mesmo tempo o interesse por parte dos técnicos administrativos em treinamentos e cursos sobre o assunto em questão para que a Agenda ODS seja implementada na UFU.

4.2.2.1.2 Análise de coocorrência ou de similitude

Pelo software Iramuteq também foi feita a análise de coocorrência, que mostra as palavras chave mais citadas, as maiores, e as agrupa conforme aparecem nas mesmas frases. Essa análise é importante para mostrar quais conceitos estão ligados às respostas.

A seguir, na Figura 5 é possível identificar sete halos com comunidades de palavras, sendo o principal deles iniciado pela palavra "como", que se liga à "gestão" e "não".

Figura 5. Análise coocorrência – Tópicos de atividades de domínio na gestão pública e carência em relação aos ODS” Uberlândia/MG, 2021



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

No halo "não" é possível notar dois outros sub-halos, um relacionado ao termo "desenvolvimento" e outro relacionado ao termo "educação". A partir de uma leitura atenta do corpus textual, isso justifica-se pela carência dos servidores em relação ao conhecimento sobre Desenvolvimento Sustentável e ODS, ademais, a falta de informação sobre o assunto causa, nos servidores, a carência em sua formação sobre ODS, sendo indicada por muitos a necessidade de se ter práticas e treinamentos relacionados ao Desenvolvimento Sustentável, e educação nas áreas pertinentes relacionadas ao tema, do mesmo modo, o entendimento de como a Agenda ODS implica no serviço público de educação superior.

O halo "gestão" também apresenta dois sub-halos: "público" e "processos", o que evidencia práticas da rotina de trabalho, ou aspectos que os servidores têm domínio, como: "atendimento ao público", "gestão de pessoas", "gestão de resíduos", "gestão de riscos", "gestão de contratos", "gestão orçamentária", dentre outros, além da prática com processos relativos a gestão pública.

A relação que se estabelece entre os halos "gestão", "como" e "não" mostra que apesar dos respondentes dominarem a gestão pública, a gestão de processos e o atendimento ao público eles sentem falta de capacitação sobre os ODS ou de terem práticas mais sustentáveis e serem capazes de aplicar a Agenda ODS, devido ao fato de não terem prática ou conhecimento sobre aquela.

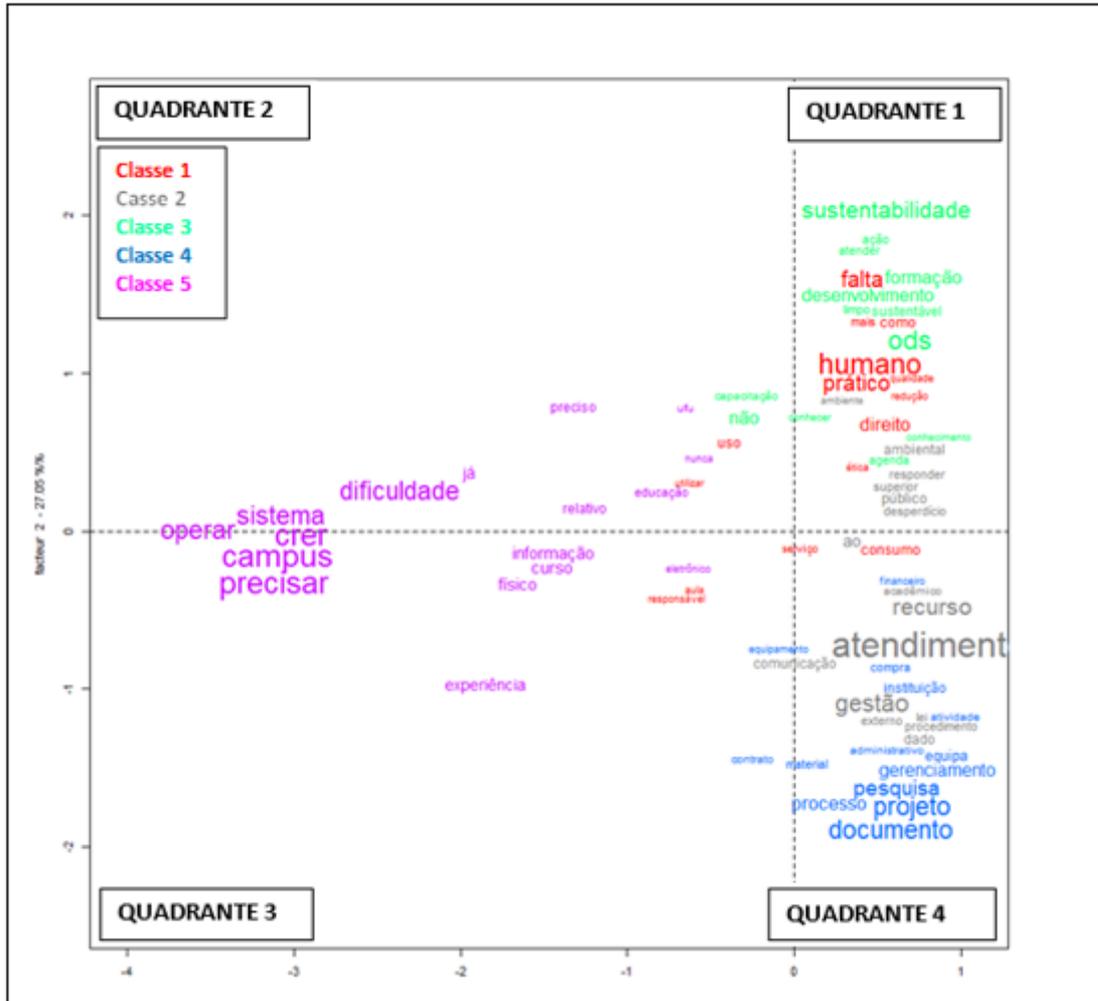
4.2.2.1.3 Análise Fatorial de Correspondência (AFC)

Outra análise trazida pelo software Iramuteq é a AFC (Análise Fatorial de Correspondência), que permite a verificação de correlações entre grupos, juntamente com as relações de atração e afastamento entre elementos encontrados no corpus (VEIGA et al, 2013).

A Análise Fatorial de Correspondência é uma representação gráfica dos dados para ajudar a visualização da proximidade entre classes ou palavras. Os procedimentos executados nesta análise englobam o cálculo das frequências e os valores de correlação qui-quadrado de cada palavra do corpus, a partir da frequência pré-definida; e a execução da análise fatorial de correspondências (AFC) numa tabela de contingência que cruza as formas ativas e as variáveis. (SALVIATI, 2017)

Na Figura 6, é apresentada AFC dos dados referentes aos sujeitos de cada classe.

Figura 6 - Análise Fatorial de Correspondência dos sujeitos



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

No plano cartesiano, as aproximações/distanciamentos entre as classes podem ser identificadas com precisão de acordo com a disposição nos quadrantes. Nele estão demonstrados também os sujeitos formadores de cada classe. Os sujeitos de destaque em cada classe são, a saber: I) classe 1 (vermelho), sujeitos humano, prático e falta; II) classe 2 (cinza), sujeitos atendimento, gestão e recurso; III) classe 3 (verde), sujeitos ODS, desenvolvimento e sustentabilidade; IV) classe 4 (azul) sujeitos documento, projeto e pesquisa; V) classe 5 (rosa) sujeitos campus, precisar, crer, dificuldade e sistema. Nascimento e Menandro (2006) afirmam que no corpus, quanto mais próximos os elementos dispostos no plano, mais eles falam das mesmas coisas, por exemplo, no quadrante 1, o vermelho que representa a classe 1, o substantivo humano é o mais frequente, dessa forma está mais relacionado às palavras prático e qualidade. Este vocábulo está distante das palavras aula e responsável, quer dizer que foram pouco relacionados nos textos, mesmo estando na mesma classe.

Dimension 2. Por exemplo, os termos “gestão”, “ambiental”, “público”, “acadêmico” e “administrativo”, são termos que têm a mesma cor (verde água) logo, pertencem ao mesmo grupo relacional (*cluster 1*). Essa relação está mais ligada às atividades exercidas pelos servidores e que são de domínio destes, uma vez que a maioria trabalha com gestão de alguma área, outrossim, o atendimento ao público, a relação com atividades ligadas ao meio acadêmico e o conhecimento sobre processos e sobre a área administrativa são atividades por muitos dos respondentes, e um destes acrescentou ainda o trabalho com gestão ambiental.

Os termos “não”, “curso”, “dificuldade” e “sistema” são termos que têm a mesma cor (amarelo), logo pertencem ao mesmo grupo relacional (*cluster 2*), o que significa que muitas pessoas responderam que não conhecem a agenda ODS, além disso, foi constatada a presença de pessoas que trabalham com cursos e capacitação para a gestão pública, além de relatos sobre cursos que contribuíram para a aquisição de novos conhecimentos e práticas. Observou-se também que um respondente alegou a dificuldade em trabalhar com o sistema da UFU.

Os vocábulos “trabalho” e “informação” possuem a mesma cor (roxo), que estão mais relacionados às atividades rotineiras do ambiente de trabalho em si, além de exercerem, no setor público, atividade que demandam trabalho em equipe e trabalho coletivo, evidenciando que a cooperação entre os técnicos administrativos é valorizada no exercício das atribuições. Outro aspecto importante é que as informações adquiridas a partir de cursos relacionados ao trabalho e oferecidos pela UFU podem ser importantes para ajudar outras pessoas e melhorar a eficiência do trabalho em si.

Os termos “documento”, “redação” e “comunicação” são termos que têm a mesma cor (vermelho), logo pertencem ao mesmo grupo relacional (*cluster 4*), assinalando que na rotina de trabalho de muitos servidores, a edição de redações é uma das atribuições, assim como a presença de comunicação e o tratamento de documentos públicos, que são tarefas de domínio por parte dos técnicos administrativos.

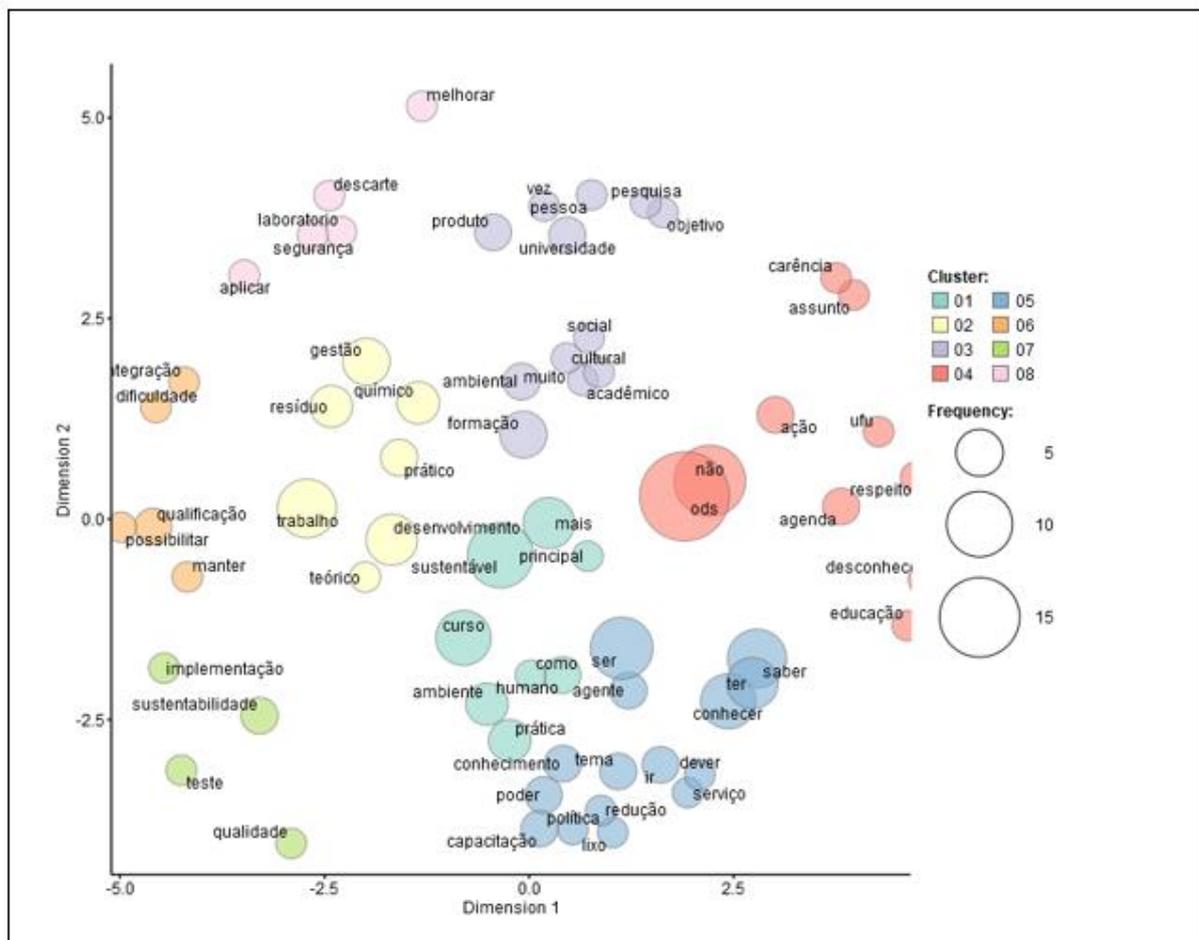
Os vocábulos “realização” e “transparência” possuem a mesma cor (azul), pertencendo ao mesmo grupo relacional (*cluster 5*), que aponta a realização de atividades dentro do respectivo setor, além da presença do dever da transparência nas ações e trabalhos realizados pelos técnicos administrativos.

As palavras “projeto” e “uso” possuem a mesma cor (laranja), pertencendo ao mesmo grupo relacional (*cluster 6*) e indicando que a elaboração e a coordenação de projetos são atividades de domínio de muitos servidores do setor público, especialmente, em se tratando de habilidades para lidar com este tipo de gestão e com projetos de extensão, para mais, é perceptível a importância do bom uso dos recursos e das informações por parte dos servidores.

Os termos “ética”, “consciência” e “desperdício” têm a mesma cor (verde), logo pertencem ao mesmo grupo relacional (*cluster 7*) e estão relacionados com os deveres dos servidores, isso significa que nas suas atividades diárias, os técnicos administrativos procuram trabalhar com ética, consciência e evitando desperdícios.

Os vocábulos “consumo”, “bem” e “conservação” possuem a mesma cor (rosa), logo pertencem ao mesmo grupo relacional (*cluster 8*), ou seja, muito do que se espera dos servidores já vêm sendo executado em suas próprias atribuições, como o cuidado com os bens públicos e a redução do consumo e a responsabilidade sobre este, evidenciando que na UFU, alguns técnicos administrativos têm os deveres e a consciência sobre o patrimônio público e o desperdício gerado por uma instituição.

Figura 8 - Escala Multidimensional de palavras da questão 2



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Podemos concluir a partir da Figura 8 que corresponde à escala multidimensional de palavras 2 que: os termos “sustentável”, “principal”, e “mais” têm a mesma cor (verde água) logo, pertencem ao mesmo grupo relacional (*cluster 1*), desse modo, observa-se que há uma

carência, por parte dos servidores, de mais ações que promovam o desenvolvimento sustentável, seja por meio de capacitações ou adequações do ambiente, a fim de que os principais desafios para que se atinja de fato o desenvolvimento sustentável, sejam superados.

Os vocábulos “desenvolvimento”, “teórico” e “trabalho”, possuem a mesma cor (amarelo) logo, pertencem ao mesmo grupo relacional (*cluster 2*) e apontam a carência no ambiente de trabalho de meios e de conhecimentos teóricos e práticos para a implementação da Agenda ODS. Tal carência é descrita por muitos técnicos administrativos como a falta de ambientes de trabalho mais sustentáveis e de cursos sobre o desenvolvimento sustentável, de modo que não haja apenas o conhecimento teórico, mas que também seja possível o cumprimento dos ODS através do trabalho.

As expressões “cultural”, “social”, “acadêmico” e “muito” têm a mesma cor (roxo) logo, pertencem ao mesmo grupo relacional (*cluster 3*) sugerindo que a cultura presente no meio acadêmico muitas vezes deixa de considerar o aspecto social, inclusive, o desenvolvimento sustentável não é trabalhado durante a formação acadêmica do discente.

As sentenças “não” e “ODS” possuem a mesma cor (vermelho), logo pertencem ao mesmo grupo relacional (*cluster 4*) expondo a dificuldade dos servidores em responder sobre ODS, visto que muitos destes nunca ouviram falar ou tem pouco conhecimento sobre o tema, o que gera dificuldade em associar as metas ODS e revela a carência de conhecimento em relação àquelas, pelo fato de terem pouco ou nenhum conhecimento sobre o assunto, vale ressaltar que muitos, antes de responder esse questionário, nunca haviam escutado ou lido antes sobre a Agenda 2030 da ONU.

As palavras “ser” e “agente” têm a mesma cor (azul), logo pertencem ao mesmo grupo relacional (*cluster 5*), o que aponta que alguns servidores, não sabem como se tornarem agentes multiplicadores de ações que compactuem com as metas ODS. Já os vocábulos “qualificação” e “possibilitar” possuem a mesma cor (laranja), logo pertencem ao mesmo grupo relacional (*cluster 6*), ou seja, muitas vezes por falta de planejamento, flexibilização e interesse, a qualificação dos servidores fica comprometida, o que pode ser reflexo da cultura organizacional.

Os termos “implementação” e “sustentabilidade” possuem a mesma cor (verde), logo pertencem ao mesmo grupo relacional (*cluster 7*), que assinala a carência na formação dos servidores quanto a questões sustentáveis e a dificuldade em relacionar, praticar, conhecer e ter meios de implementação dos ODS. Os vocábulos “laboratório” e “segurança” têm a mesma cor (rosa), logo pertencem ao mesmo grupo relacional (*cluster 8*) propondo que os trabalhos relacionados aos laboratórios estão carentes quanto a cursos de descarte de resíduos, de

segurança com produtos químicos, dentre outros que influenciam no desenvolvimento sustentável.

4.3 Análise Documental

A análise documental foi gerada a partir do Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão (PIDE) da UFU, e dos cursos oferecidos pela Divisão de Capacitação de Pessoal (DICAP) desde setembro de 2016, quando foi divulgado o PIDE, e neste mesmo ano, a Agenda já havia sido adotada. O público alvo dos cursos oferecidos pela DICAP são os técnicos administrativos. Foram analisadas as palavras chaves e o contexto do PIDE que se enquadram nos objetivos e nas metas dos ODS. Em seguida, explorou-se se já foram oferecidos ou se ainda estão disponibilizados cursos que permitam o desenvolvimento de competências para o cumprimento das metas dos ODS. O Quadro 11 foi estruturado a partir deste estudo:

Quadro 11 – Análise documental

OBJETIVO	PIDE	PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO
1 – Erradicação da Pobreza	Item 2.1.2.3.5 Item 2.3.4 Item 3.2.5.1 (CIEPS) Item 3.2.5.1	
2 – Fome zero e Agricultura Sustentável	Item 1.3.2 Item 1.5.2 Item 1.8.2 Item 2.3.4 Item 3.2.5.1	1) Práticas Alimentares Sustentáveis 2) Sustentabilidade e Responsabilidade Social
3 – Saúde e Bem Estar	Item 2.2.3 – Diretriz 14 Item 3.2.5.1 (CISF, CISCQV) Item 1.5.2 Item 1.8.2 Item 1.8.3 Item 2.1.2.3.6 Item 2.2.3 Item 2.3.4 Item 3.2.5.1 Item 3.2.5.2 Item 4.1.4.1 Item 4.1.4.2	1) Live: Fadiga pandêmica. 2) Workshop: Práticas de saúde mental e bem-estar: como inserir a meditação em sua rotina. 3) Live: Fadiga Pandêmica. 4) Live: Parar de fumar pode ser mais fácil do que se imagina. 5) Live: Saúde e Exercícios Físicos em tempos de COVID. 6) Live: Plenitude dos Olhos: prevenção e cuidados. 7) Coaching e desenvolvimento profissional no setor público. 8) Palestra: Saúde da Mulher. 9) Palestra: Felicidade e Sentido da Vida. 10) Atendimento de Primeiros Socorros e Suporte Básico da Vida.

		<p>11) Palestra: As relações familiares no contexto de uso de drogas.</p> <p>12) Palestra: Narguilé, Cigarros Eletrônicos e Palheiros.</p> <p>13) Coma bem, emagreça também.</p> <p>14) Palestra: Inteligência Emocional: em busca do comprometimento pessoal e profissional – Campus Pontal.</p> <p>15) Preparação para a aposentadoria: Programa Reconstrução de um viver.</p> <p>16) Agentes multiplicadores em prevenção ao uso, abuso e dependência de álcool e outras drogas.</p> <p>17) Formação de Agentes multiplicadores: “Prevenção do suicídio e promoção de saúde na Universidade Federal de Uberlândia”.</p> <p>18) Vamos falar sobre: Estresse e Trabalho.</p> <p>19) Promovendo Autoconhecimento e Autoestima.</p> <p>20) Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal (semipresencial).</p>
4 – Educação de Qualidade	<p>Item 1.3.1</p> <p>Item 1.3.2</p> <p>Item 1.4</p> <p>Item 1.5.2</p> <p>Item 1.7</p> <p>Item 1.8.2</p> <p>Item 2.3.2</p> <p>Item 2.3.3</p> <p>Item 2.3.4</p> <p>Item 3.1.1</p> <p>Item 3.1.2</p> <p>Item 3.1.3</p> <p>Item 3.1.5</p> <p>Item 3.1.8</p> <p>Item 3.2.3</p> <p>Item 3.2.5.1</p> <p>Item 3.2.5.2</p> <p>Item 3.3.1</p> <p>Item 4.1.4.1</p> <p>Item 4.1.4.4</p> <p>Item 4.5.211</p>	<p>1) Metodologia de Pesquisa na área de Ciências Humanas e Sociais.</p> <p>2) Atualização em Língua Portuguesa.</p> <p>3) Normalização de trabalhos acadêmicos (ABNT) e elaboração de currículo Lattes.</p>
5 – Igualdade de Gênero	<p>Item 1.3.2</p> <p>Item 1.4</p> <p>Item 1.5.2</p> <p>Item 1.7</p> <p>Item 1.8.3</p> <p>Item 2.3.4</p> <p>Item 2.3.7</p> <p>Item 3.3.3</p>	

6 – Água Potável e Saneamento		
7 – Energia Acessível e Limpa		1) Eficiência Energética para edificações
8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico	Item 1.3.2 Item 1.4 Item 1.5.2 Item 1.8.2	<p>1) <i>Live</i>: Organização financeira, necessidade e benefícios.</p> <p>2) Inovação e Empreendedorismo na Administração Pública.</p> <p>3) Coaching e desenvolvimento profissional no setor público.</p> <p>4) Palestra: Prevenção e Segurança no Ambiente de Trabalho – Fazenda Capim Branco.</p> <p>5) Palestra: Prevenção e Segurança no Ambiente de Trabalho – Fazenda Glória.</p> <p>6) Programa neurolinguística (PNL) como ferramenta de desenvolvimento pessoal e profissional no setor público.</p> <p>7) Palestra: Prevenção e Segurança no Ambiente de Trabalho – Pontal.</p> <p>8) Palestra: Prevenção e Segurança no Ambiente de Trabalho – Monte Carmelo.</p> <p>9) Palestra: Prevenção e Segurança no Ambiente de Trabalho – Patos de Minas.</p> <p>10) Palestra: Prevenção e Segurança no Ambiente de Trabalho – Uberlândia.</p> <p>11) <i>Coaching</i> e desenvolvimento profissional no setor público – Campus Umuarama.</p> <p>12) Gerenciamento por processos (<i>Business Process Management</i>)</p> <p>13) Gestão colaborativa e ética em atividades de experimentação agropecuária.</p> <p>14) Ética Pública.</p>
9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura	Item 1.5.2 Item 1.8.1 Item 3.1.1 Item 3.1.8 Item 3.2.6 Item 3.3.2 Item 4.1.4.1 Item 4.1.4.4 Item 4.2.1 Item 4.2.2 Item 4.3 Item 4.4 Item 4.5.1 Item 4.5.2 Item 5.3	<p>1) Mapeamento de Processos no Serviço Público utilizando BPMN - <i>Business Process Modeling Notation</i> (curso online).</p> <p>2) Reuniões Virtuais e Conferências Web Mconf - HTML 5.</p> <p>3) Projetos de pesquisa e estímulo a inovação gerenciados pelas Fundações de Apoio.</p> <p>4) Projetos de Extensão Gerenciados pelas Fundações de Apoio.</p> <p>5) Eficiência Energética para edificações.</p>
10 – Redução das Desigualdades	Item 1.3.2 Item 1.5.2	1) Diversidade Humana: os desafios de conviver com as diferenças no ambiente de trabalho universitário.

	<p>Item 1.7 Item 1.8.2 Item 1.8.3 Item 2.1.2.3.5 Item 2.1.2.3.6 Item 2.3.1 Item 2.3.2 Item 2.3.4 Item 2.3.7 Item 3.1.1 3.1.8 Item 3.1.8.1 Item 3.1.8.2 Item 3.1.8.3 Item 3.1.8.4 Item 3.2.3 Item 3.2.5.1 Item 3.2.5.2 Item 3.3.3 Item 4.1.4.2 Item 4.3</p>	<p>2) Curso básico de libras. 3) Desenvolvimento e Território. 4) Diversidades Humanas e Relações no Trabalho – Inclusão Social no âmbito da universidade.</p>
11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis	<p>Item 1.3.2 Item 1.5.2 Item 1.7 Item 1.8.2 Item 3.1.8 Item 3.2.5.1 Item 4.2.1</p>	<p>1) Sustentabilidade e Responsabilidade Social. 2) Eficiência Energética para edificações. 3) Desenvolvimento Sustentável.</p>
12 – Consumo e Produção responsáveis	<p>Item 1.5.2 Item 2.1.6 Item 3.1.1 Item 3.2.5.1</p>	<p>1) Práticas Alimentares Sustentáveis.</p>
13 – Ação Contra a Mudança Global do Clima		
14 – Vida na Água		
15 – Vida Terrestre		
16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes.	<p>Item 1.3.2 Item 1.7 Item 1.8.2 Item 2.3.4 Item 4.4 Item 5.1 Item 5.3 Item 5.4 Item 6.1 Item 6.3</p>	<p>1) Comunicação Não-Violenta. 2) PRONATEC - Assistente Administrativo. 3) Projetos de Ensino, específicos para cursos de especialização, gerenciados pela Fundação de Apoio. 4) Gestão e Fiscalização de Contratos. 5) <i>Workshop</i> – Liderança 360°. 6) Comunicação não-violenta 7) Gerenciamento, Auto percepção e Liderança – Campus Pontal. 8) Gestão de Pessoas na Administração Pública. 9) Treinamento – Gerenciamento de Projetos por meio de Metodologias Ágeis – Dia 28.</p>

		<p>10) Governança Pública, Gestão de Riscos e Controles Internos.</p> <p>11) Gerenciamento, Autopercepção e Liderança.</p> <p>12) Palestra: Comunicação Eficiente com foco no Setor Público.</p> <p>13) Entendendo o Assédio moral: Causas e Consequências.</p> <p>14) Direitos e deveres do servidor público federal.</p> <p>15) Mediação de Desenvolvimento no Ambiente de Trabalho</p> <p>16) Gestão por competências (turma Umuarama).</p> <p>17) Relacionamento Interpessoal e Comunicação (Patos de Minas).</p> <p>18) Direitos e deveres do servidor público federal – Campus Monte Carmelo</p> <p>19) Relacionamento Interpessoal e Comunicação.</p> <p>20) Atendimento ao Cidadão – Parceria com ENAP – turma 2.</p> <p>21) Ética e serviço Público – Parceria com ENAP – turma 2.</p> <p>22) Direitos dos usuários de Serviços Públicos e Instrumentos de Acesso à Informação.</p> <p>23) Estratégias e Práticas anticorrupção na Administração Pública.</p>
17 – Parcerias e Meios de Implementação	<p>Item 1.5.2</p> <p>Item 1.8.1</p> <p>Item 1.8.2</p> <p>Item 2.1.1</p> <p>Item 2.1.2.3.5</p> <p>Item 2.1.6</p> <p>Item 3.1.8</p> <p>Item 3.2.5.1</p> <p>Item 3.2.6</p> <p>Item 3.3.2</p> <p>Item 4.1.4.4</p> <p>Item 4.2.1</p> <p>Item 4.5.2</p> <p>Item 5.4</p>	1) Projetos de Extensão Gerenciados pelas Fundações de Apoio.

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Percebe-se a partir do referido quadro, que a maioria dos 17 ODS, de certa forma, constam no PIDE, e que a UFU tem se proposto a cumpri-los por meio de cursos de capacitação para os técnicos administrativos; embora não tenha sido oferecido até hoje nenhum curso precisamente sobre ODS e que ainda há alguns campos específicos a serem abordados. Contudo, a UFU provou que os objetivos e competências estão alinhados por meio de políticas

de gestão, o que foi ressaltado por Galbraith (2011) como importante para que os objetivos da instituição sejam concretizados. Ainda assim, fica claro que há muito por fazer, principalmente por se tratar de um tema mais específico e por talvez faltar especialistas na área para a disseminação do assunto em sua totalidade, como mencionado por Oliveira et. Al (2017). Todavia, é necessário avaliar o que de fato falta para uma capacitação específica sobre os ODS da Agenda 2030, visto a relevância do tema e também a importância das Universidades, enquanto instituições influentes e protagonistas, para a divulgação do conhecimento e geração de transformações na sociedade.

Além dos cursos oferecidos pela UFU, os servidores podem realizar cursos em outras plataformas, como a ENAP, o que não foi avaliado nesta pesquisa. Entretanto, foi feita uma busca do termo “ Agenda 2030” e “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” e nada foi encontrado, em específico.

Ademais, percebe-se no PIDE (2016-2021), no item 2.2, o incentivo ao servidor quanto às capacitações:

[...] a UFU busca permanentemente criar um ambiente em que seus servidores encontrem um espaço fértil e criativo para a promoção e o desenvolvimento de competências e habilidades, com a perspectiva de realizar o atendimento eficaz aos usuários que buscam a Universidade e seus serviços, contribuindo assim, para a construção da excelência da instituição.

O que pode ser observado também no item 2.2.2 do PIDE (2016-2021):

[...] Com a meta permanente de manter um corpo técnico altamente capacitado, a UFU realiza uma intensa programação de capacitação para garantir aos servidores não somente para progressão na carreira, mas também que estes possam atuar com competência nas diversas atividades desenvolvidas em seus setores de trabalho.

Além do PIDE, foi analisado também a Resolução Nº 6/2020, do CONSEX/UFU que consta em seu Capítulo IV da Organização Internacional da Extensão:

Art. 10. A extensão na Universidade seguirá ordenamento internacional das Organizações das Nações Unidas (ONU) no que se refere aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Parágrafo único. As atividades de extensão na Universidade estabelecerão sinergia com os ODSs propostos no Quadro IV do Anexo.

Art. 11. Caberá à PROEXC, juntamente com a Rede de Extensão da UFU, acompanhar o alinhamento das ações de extensão aos ODSs.

No dia 08 de Abril de 2021 foi publicada na página da Pró-reitora de Extensão e Cultura (PROEXC) um documento sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS e a Extensão na UFU, abordando a implantação dos ODS nas atividades de ensino vinculadas com o ensino, a pesquisa e a gestão instrucional, de forma a contribuir com as metas dos ODS da Agenda 2030 da ONU. É visto neste documento que a extensão cumpre um importante papel

junto ao ensino, permitindo que haja a democracia do conhecimento desenvolvido na UFU e a ligação com a comunidade e setores da sociedade. Dessa forma, consta neste documento que:

Para tanto, a Proexc/UFU vem contribuindo também com o estabelecimento de política de internacionalização dos ODS no âmbito da UFU e também na construção de parcerias por meio de arranjos que possam funcionar como espaços de discussão, compartilhamento, ligamento e coordenação de ações estratégicas a esforços e trabalhos produzidos no âmbito do ensino, pesquisa, extensão e inovação com vistas a contribuir para o desenvolvimento sustentável com instituições, comunidades e indivíduos que realizem ou queiram se engajar em ações em prol do desenvolvimento das localidades (PROEX, 2021).

De acordo com os referidos documentos, a Resolução, o PIDE e os cursos de capacitação, é possível observar que a UFU tem objetivos de cumprimento da Agenda 2030 e tem elaborado cursos, capacitações e desenvolvido meios para que as metas dos ODS sejam atingidas, ficando claro que a Universidade tem um papel fundamental e que por meio de metas e estratégias é possível alcançar o que se espera desta Instituição. No próprio site da PROEXC são encontrados alguns cursos, palestras e divulgações de eventos relacionados aos ODS. No entanto, como já mencionado, não foi encontrado nenhum curso específico que desenvolvesse competências dos técnicos administrativos para o cumprimento dos ODS da Agenda 2030. Além disso alguns dos ODS não estão contemplados no PIDE, como por exemplo, o ODS 6, e que podem ser objetos de intervenção.

5 DISCUSSÃO

5.1 Falta de conhecimento sobre a Agenda

Foi diagnosticado que os servidores não possuem competências para o cumprimento dos ODS da Agenda 2030 da ONU, tendo em vista a falta de conhecimentos, habilidades e atitudes por parte de muitos dos respondentes.

Constatou-se a falta de qualificação, de aptidão e de articulação dos servidores, uma vez que muitos não possuem conhecimento da agenda; a falta de treinamentos e conhecimentos prévios; falta de conhecimento sobre os indicadores relativos aos ODS; coordenação em ODS; realização de relatórios de realização de ODS; noção de dimensão do problema; preparação; localização; relação entre ODS; quantificação dos indicadores e capacitação de Recursos Humanos. O que corrobora Zamcopé *et al.* (2012), ou seja, é preciso fazer mais, principalmente no que tange à conscientização das pessoas da Organização, além da necessidade de um planejamento estratégico para o cumprimento dos ODS (Marques, Santos e Aragão,2020). Esse

planejamento envolve a qualificação, que é feita a partir do ganho de conhecimento e habilidades, dois dos três pilares da competência (Leme,2010).

Os conhecimentos e habilidades sobre os ODS podem ser realizados via treinamentos, qualificação e cursos de capacitação, considerando a importância das universidades como formadoras de pensamento e disseminadoras de conhecimento. Contudo, uma das dificuldades encontradas para que isto aconteça pode ser a falta de especialistas capacitados no tema para disseminar esse conhecimento e a prática dentro da Universidade (Berchin et al.,2017;Gazzoni et al.,2018;Oliveira et al.,2017; ARRUDA; QUELHAS, 2011). Para gerir e transferir conhecimentos, é necessário, portanto, que haja a capacitação dos servidores, de modo que estes se sintam preparados.

Uma das dificuldades em promover a competência em ODS nos órgãos públicos está relacionada à limitação de recursos humanos, financeiros e de estrutura, além da falta de apoio da gestão superior, imediata e de equipe dentro da UFU. Sendo as atitudes uma das bases da competência (Leme, 2010), é preciso que haja infraestrutura e disponibilidade de recursos, além de um propósito claro da Instituição em questão. Isso pode ser explicado, principalmente, pela presença de uma gestão de pessoas ainda com características que dificultam a evolução de uma administração mais gerencial, padronizada e com um quadro de servidores mais proativos, o que é exposto por Schikmann (2010), MARCONI (2005) e CARMO et al. (2018). Partindo do pressuposto de que a gestão de competências influencia a sustentabilidade MUNCK, GALELLI; SOUZA (2013), há que aperfeiçoar a gestão de pessoas no setor público.

As ações dos servidores são reflexos da gestão da administração, logo, se faltam atitudes por parte daqueles, significa que a gestão deve ser repensada e estruturada, de modo a conscientizar os técnicos administrativos sobre importância dos ODS, além de viabilizar uma estrutura, recursos humanos e financeiros.

5.2 Eventos e Cursos que abrangem quase todos os ODS

Apesar da carência de habilidades, conhecimentos e atitudes dos servidores, é importante destacar que os servidores acreditam que resultados positivos e capacidades possam ser desenvolvidos com o cumprimento da Agenda. Dada a importância das competências socioemocionais na aprendizagem e na capacitação MARIN *et al.* (2017) e a identificação de benefícios relacionados a competências socioemocionais ao se trabalhar com ODS na UFU por parte dos servidores, já é um ponto positivo que poderá ser benéfico em qualquer treinamento, capacitação ou qualificação dos servidores.

Assim sendo, é possível verificar que assim como no trabalho de Cezarino (2020) as competências necessárias em ODS para os servidores públicos estão relacionadas à qualificação em ODS, aos recursos de infraestrutura do órgão público, à aptidão para gerenciamento de projetos de ODS e às competências socioemocionais.

A relevância das Universidades pode possibilitar a oportunidade de conhecimento da Agenda pelos servidores, de modo que eles entendam a importância do cumprimento das metas ODS e como eles podem fazer a diferença. Para isso, é necessário que a UFU promova treinamentos, incentive os gestores na participação e divulgação, para que as pessoas se sintam envolvidas e desenvolvam ações em prol dos ODS.

Os próprios servidores revelaram que há a necessidade de treinamentos sobre o assunto, o que seria fundamental para a colaboração com o cumprimento da Agenda, já que a capacitação tem como o objetivo o desenvolvimento de competências CAMÕES; PANTOJA; BERGUE (2010). O que se espera, então, são mudanças na própria gestão, no incentivo, na cultura organizacional e na busca por pessoas capacitadas, que possam preparar os servidores e auxiliá-los a desenvolverem competências, para que entendam a importância das metas ODS e como podem cumpri-las no seu local de trabalho.

Sendo assim, podemos conectar os principais resultados encontrados com possíveis cursos de ação, contribuindo dessa forma para gestores e para a Instituição interessada na Agenda 2030 e os ODS, o que foi estruturado no quadro 12:

Quadro 12 - Diagnóstico resumido sobre CHA e competências socioemocionais do servidores sobre os ODS e possíveis cursos de ação

CONSTRUCTO TEÓRICO	PRINCIPAIS RESULTADOS	POSSÍVEL CURSO DE AÇÃO
Conhecimento	Falta de conhecimento por parte dos servidores; falta de treinamentos e conhecimentos prévios; falta de conhecimento sobre os indicadores relativos aos ODS;	<ul style="list-style-type: none"> Treinamentos, qualificação e cursos de capacitação específicos para ODS.
Habilidade	Falta de qualificação, de aptidão e de articulação dos servidores, uma vez que falta coordenação em ODS; realização de relatórios de realização de ODS; noção de dimensão do problema; preparação; localização; relação entre ODS; quantificação dos indicadores e capacitação de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Treinamentos, qualificação e cursos de capacitação específicos para ODS.

Atitude	Falta de atitude por parte dos servidores; limitação de recursos humanos, financeiros e de estrutura, além da falta de apoio da gestão superior, imediata e de equipe dentro da UFU	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestrutura e disponibilidade de recursos; • Propósito claro da UFU; • Incentivo da gestão superior, por meio de uma gestão de pessoas mais proativa.
Competências socioemocionais	Os servidores acreditam que resultados positivos e capacidades possam ser desenvolvidos com o cumprimento da Agenda.	<ul style="list-style-type: none"> • Aqui os servidores já tem noção da importância, porém seria interessante fazer programas de conscientização e cursos que confirme a importância dos ODS na vida dos servidores, da sociedade e da Instituição.

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

6 CONCLUSÃO

Esta dissertação teve como objetivo avaliar o nível de qualificação dos servidores da UFU para o cumprimento da Agenda 2030 da ONU com base nas competências para a sustentabilidade, propostas pela literatura. Os resultados mostraram que os servidores têm uma carência principalmente em relação ao conhecimento sobre os ODS, além da falta de experiência no cumprimento das metas e da falta de habilidade para a execução da Agenda. Outrossim, os servidores não se sentem amparados por recursos (humanos, financeiros, materiais) para a implementação da Agenda. Não obstante, os técnicos administrativos identificam vantagens e benefícios relacionados às competências socioemocionais de se trabalhar com ODS na UFU, o que é um elemento essencial, pois, embora ainda não conheçam e nem saibam executá-los, acreditam que mudanças possam ocorrer na Administração Pública, mesmo considerando a dificuldade em se romper pensamentos e limitações do servidor público.

A falta de noção e conhecimento identificados, principalmente nas questões abertas, mostra que apesar da UFU possuir um PIDE que incentive o cumprimento de metas e uma Resolução (Nº 6/2020, do CONSEX/UFU) que vincula as atividades da UFU com o cumprimento das ODS, os servidores não sabem, ao certo, o que é a Agenda 2030, ou nunca ouviram falar sobre esta. Isto evidencia que apesar de disponibilizar indiretamente cursos relacionados às metas ODS e possuir em seu plano o incentivo, ainda faltam capacitações mais específicas e a mobilização por parte dos gestores e de toda a comunidade UFU, considerando

o potencial de aplicabilidade da Agenda 2030 quando as competências forem desenvolvidas pelos servidores.

Em relação aos estudos anteriores, esta pesquisa avança ao abordar sobre desenvolvimento de competências pelos técnicos administrativos para o cumprimento dos ODS da Agenda 2030 da ONU em uma Universidade Federal. Ademais, assim como Cezarino (2020) concluiu em sua pesquisa, com servidores municipais, que não há conhecimento sobre a Agenda e infraestrutura é escassa de recursos, isso também foi constatado nesta pesquisa, o que aponta a dificuldade da Administração Pública em tratar dessa temática, independentemente de sua esfera e de suas limitações.

A respeito dos benefícios evidenciados, a partir deste estudo foi feito um diagnóstico de como os servidores estão em relação às competências para o cumprimento das metas ODS. Uma vez conhecidas as limitações dos servidores para o cumprimento da Agenda 2030 é possível colaborar com uma importante pauta, uma vez que as universidades são importantes precursoras de conhecimento e capazes de promover transformações na sociedade.

Limitações da pesquisa

O cálculo amostral foi definido para 342 participantes, entretanto foram obtidas 113 respostas, mesmo após o envio e reenvio de e-mails, portanto, não houve o número pré-calculado de respostas, espera-se que para futuras pesquisas haja mais mobilização para que se consiga o maior número de respondentes. Outra limitação é a falta de referencial teórico que discute competência em cada ODS. Um outro aspecto foi a demora do retorno do Comitê de Ética, pois foram solicitadas alterações no projeto antes de sua aprovação, o que fez com que a pesquisa ficasse parada por um tempo.

Futuras pesquisas

Como sugestão de pesquisa futura, propõe-se que sejam especificadas as diferenças dos níveis de escolaridade, da classe dos técnicos, sexo, tempo de trabalho, local de trabalho para conhecer melhor o perfil dos participantes em relação ao conhecimento, habilidades, atitudes em relação ao desenvolvimento de competências para a Agenda ODS. Além disso, sugere-se *frameworks* e a elaboração de um curso de capacitação para que possam ser desenvolvidas competências para o cumprimento das metas ODS.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Eliane Vigneron Barreto; FLÔRES, Maria Lucia Pozzatti. Objetos de aprendizagem: conceitos básicos. *In: TAROUCO, Liane Margarida Rockenbach et al. (Orgs). **Objetos de aprendizagem: teoria e prática.** Porto Alegre: Evangraf, p. 12-28, 2014.*
- ARRUDA, Luis; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. Desenvolvimento de pessoas para a sustentabilidade: uma análise comparativa das ações promovidas por empresas brasileiras. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 2, p. 27-38, 2011.
- BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisas de Survey.** 3a reimpressão. Tradução de Guilherme Cezarino. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.
- BANDEIRA, Emanuella Lustosa *et al.* Panorama da gestão de pessoas no setor público. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 86-103, 2017. <https://doi.org/10.12712/rpca.v11i4.1051>
- BARATO, Jarbas Novelino. **Competências essenciais e avaliação do ensino universitário.** Brasília: UNB, 1998.
- BARBIERI, José Carlos *et al.* Inovação e sustentabilidade: novos modelos e proposições. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 50, n. 2, p. 146-154, 2010. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902010000200002>
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições, v. 70, 1977.
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som. Manual prático.** Vozes: Petrópolis. 2002.
- BELTRÃO, Helio. **Desburocratização e Liberdade.** Rio de Janeiro: Record, 1984.
- BERCHIN, Issa Ibrahim *et al.* Strategies to promote sustainability in higher education institutions. **International Journal of Sustainability in Higher Education**, v. 21, n. 7, 2017. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-06-2016-0102>
- BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão estratégica de pessoas e balanced scorecard em organizações públicas. **Análise – Revista de Administração da PUCRS**, Porto Alegre, v. 16, n. 2, 2005.
- BERGUE, Sandro Trescastro. Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público: uma perspectiva da vivência docente no contexto curso. *In: PANTOJA, Maria Júlia; CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público.** Brasília: ENAP, p. 29-47, 2010.*
- BETIOL, L.S. *et al.* **Compra Sustentável: a força do consumo público e empresarial para uma economia verde e inclusiva.** São Paulo: Programa Gestão Pública e Cidadania, 2012. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/15358/Compra%20Sustent%c3%a1vel%20A%20for%c3%a7a%20do%20consumo%20p%c3%bablico%20e%20empresarial>

[%20para%20uma%20economia%20verde%20e%20inclusiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)
Acesso em: 14 out. 2019

BIDERMAN, Rachel *et al.* **Guia de compras públicas sustentáveis: uso do poder de compra do governo para a promoção do desenvolvimento sustentável.** São Paulo: Centro de Estudos em Sustentabilidade (FGVces), 2008.

BITENCOURT, Claudia Cristina. A gestão de competências gerenciais e a contribuição da aprendizagem organizacional. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 44, n. 1, 2001. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000100004>

BITENCOURT, C. A gestão de competências gerenciais e a contribuição da aprendizagem organizacional. *In*: RUAS, R.; ANTONELLO, C. S.; BOOF, L. H. **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências.** Porto Alegre: Bookman, 2005, p. 132-149.

BOYATIZIS, R. **The Competent Manager: a Model of Effective Performance.** New York: Wiley, 1982.

BRANDÃO, Hugo Pena *et al.* **Gestão por competências e gestão do conhecimento.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2011.

BRANDÃO, Hugo Pena; BAHRY, Carla Patricia. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 56, n. 2, p. 179-194, 2005. <https://doi.org/10.21874/rsp.v56i2.224>

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988).** Promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília, DF: 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 02 de abril de 2020.

BRASIL. **Decreto n.º 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.** Institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm. Acesso em: 27 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019.** Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília, DF: 2019a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em: 27 jul. 2020.

BRASIL. **Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: 2005.

BRASIL. Universidade Federal de Uberlândia. Progep UFU. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS e a Extensão na UFU**. Uberlândia, 2017.

BRASIL. Universidade Federal de Uberlândia. Reitoria UFU. **Resolução Nº 6/2020, do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação**. Uberlândia, 2020.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Do Estado patrimonial ao gerencial. **Letras**, v. 222, p. 259, 2001.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Democracia, estado social e reforma gerencial. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 50, n. 1, p. 112-116, 2010. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902010000100009>

BRUNSTEIN, Janette; RODRIGUES, Andrea Leite. Gestores e sustentabilidade: a difícil tradução do significado para a ação competente. **Revista Alcance**, Biguaçu, v. 21, n. 1, p. 5-24, 2014. <https://doi.org/10.14210/alcance.v21n1.p005-024>

BRUNDTLAND, Gro Harlem *et al.* **Our common future**. New York: Oxford University Press, 1987.

BUSSAB, Wilton. O.; MORETTIN, Pedro. A. Estatística básica. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). Iramuteq: um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em Psicologia*, 21(2), 513-518. Doi: 10.9788/TP2013.2-16. <https://doi.org/10.9788/TP2013.2-16>

Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2017). Tutorial para uso do software IRaMuTeQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires). Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição – UFSC.

Camargo, Brigido Vizeu e Ana Maria Justo. 2018. “IRAMUTEQ: Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ”. Florianópolis: Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição; LACCOS, Universidade Federal de Santa Catarina.

CAMÕES, Marizaura Reis de Souza Organizadora; PANTOJA, Maria Júlia; BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010.

CAPACITAÇÃO Orientações para participação nas ações de capacitação da DICAP. **Progep UFU**, 2021. Disponível em: <<http://www.progep.ufu.br/procedimento/capacitacao-procedimentos-da-dicap>>. Acesso em: 29 ago 2020.

CARBONE, Pedro Paulo *et al.* **Gestão por competências**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2016.

CARMO, L. J. O.; ASSIS, L. B. de; MARTINS, M. G.; SALDANHA, C. C. T.; GOMES, P. A. Gestão estratégica de pessoas no setor público: percepções de gestores e funcionários acerca de seus limites e possibilidades em uma autarquia federal. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 69, n. 2, p. 164-192, 2018. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1759>. Acesso em: 11 dez. 2020. <https://doi.org/10.21874/rsp.v69i2.1759>

CARVALHO, Antônio Ivo de *et al.* **Escolas de governo e gestão por competências**: mesa-redonda de pesquisa-ação. Brasília: ENAP, 2009.

CELLA-DE-OLIVEIRA, Flávio Augusto; TAKAHASHI, Adriana Roseli Wunsch. Desenvolvimento da competência sustentabilidade e aprendizagem organizacional à luz da teoria da racionalidade/racing development and sustainability organizational learning in the light of the theory Rationality. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, Recife, v. 8, n. 3, p. 118, 2014. <https://doi.org/10.5773/rgsa.v8i3.899>

CEZARINO, Luciana Oranges. Competencias para ODS na Administracao Pública. *In: Coletânea sobre a Agenda no Brasil*. Brasília: Enap, 2020

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CMMAD - Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. **Nosso futuro comum**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1988.

COLE, Lindsay; WRIGHT, Tarah. **Assessing sustainability on Canadian University campuses: development of a campus sustainability assessment framework**. Royal Roads University, Victoria, BC, 2003.

COSTA, Catarina Maria Ferreira. **Integração dos Objetivos e Indicadores da Agenda 2030 em Relatórios de Sustentabilidade do Sector Público**. 2019. Dissertação (Mestrado em Engenharia do Ambiente) – Faculdade de Ciências e Tecnologia, Lisboa. 2019.

DA COSTA LIMA, Gustavo F. **O debate da sustentabilidade na sociedade insustentável**. 1985.

DA SILVA, Dirceu; LOPES, Evandro Luiz; JUNIOR, Sérgio Silva Braga. Pesquisa quantitativa: elementos, paradigmas e definições. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 01-18, 2014. <https://doi.org/10.7769/gesec.v5i1.297>

DA SILVA, Francielle Molon; DE MELLO, Simone Portella Teixeira. A implantação da gestão por competências: práticas e resistências no setor público. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo-ReAT**, v. 2, n. 1, p. 110-127, 2013.

DE AQUINO GUIMARÃES, Tomas. A nova administração pública e a abordagem da competência. **Revista de administração pública**, v. 34, n. 3, p. 125 a 140-125 a 140, 2000.

DE CARVALHO, Ana Carolina Vilela; STEFANO, Silvio Roberto; MUNCK, Luciano. Competências voltadas à sustentabilidade organizacional: um estudo de caso em uma indústria exportadora. **Gestão & Regionalidade**, São Caetano do Sul, v. 31, n. 91, 2015. <https://doi.org/10.13037/gr.vol31n91.2278>

DE OLIVEIRA, Jefferson Menezes *et al.* Gestão de pessoas e sustentabilidade: construindo caminhos por meio das práticas de capacitação. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, Santa Maria, v. 10, p. 108-126, 2017. <https://doi.org/10.5902/1983465924801>

DE OLIVEIRA, Leandro Dias. Da Eco-92 à Rio+ 20: uma breve avaliação de duas décadas. **Boletim Campineiro de Geografia**, Campinas, v. 2, n. 3, p. 479-499, 2013.

DE OLIVEIRA, José Arimatés; DE MEDEIROS, Maria da Penha Machado. Gestão de pessoas no setor público. **Florianópolis: Departamento de ciências da Administração/UFSC**, 2012.

DE SOUZA, Janiele de Brito *et al.* As Dimensões do Desenvolvimento Sustentável e suas implicações na Educação Ambiental no Ensino Médio Integrado à Educação Profissional. **Revista Brasileira de Educação Ambiental (RevBEA)**, São Paulo, v. 15, n. 5, p. 89-108, 2020. <https://doi.org/10.34024/revbea.2020.v15.10553>

DO NASCIMENTO, Adriano Roberto Afonso; MENANDRO, Paulo Rogério Meira. Análise lexical e análise de conteúdo: uma proposta de utilização conjugada. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 6, n. 2, p. 72-88, 2006.

DURAND, T. Forms of Incompetence. *In: Fourth International Conference on Competence. Based Management. Proceedings [...]*. Oslo: Norwegian School of Management, 1998

DUTRA, J.; SILVA, J. Gestão de Pessoas por Competência: o Caso de uma Empresa do Setor de Telecomunicações. *In: Encontro Nacional dos Programas de Pós Graduação em Administração. Anais [...]*. Foz do Iguaçu, 1998.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.

ELKINGTON, John. Towards the sustainable corporation: Win-win-win business strategies for sustainable development. **California management review**, Berkeley, v. 36, n. 2, p. 90-100, 1994. <https://doi.org/10.2307/41165746>

FEIL, Alexandre André; SCHREIBER, Dusan. Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável: desvendando as sobreposições e alcances de seus significados. **Cadernos Ebape. BR**, v. 15, p. 667-681, 2017. <https://doi.org/10.1590/1679-395157473>

FLEURY, M.; FLEURY, A. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências – Um Quebra cabeça Caleidoscópio da Indústria Brasileira**. São Paulo: Atlas, 2000.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de administração contemporânea**, Curitiba, v. 5, p. 183-196, 2001. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000500010>

FLINK, R.; VANALLE, R. O desafio da avaliação de competências. 2006. *In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, 26., 2006, Fortaleza. **Anais [...]**. Fortaleza: 2006. Disponível em http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2006_TR450301_7819.pdf. Acesso em: 11 dez. 2020.

FREITAS, Maria do Carmo Rodrigues; PEDERNEIRAS, Marcleide Maria. Qualificação profissional na administração pública: uma análise da percepção dos técnicos administrativos do CFP/UFMG. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, São Paulo, v. 10, n. 1, 2020. <https://doi.org/10.20503/recape.v10i1.42304>

FREITAS, Henrique *et al.* O método de pesquisa survey. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 35, n. 3, 2000.

FISCHER, André Luiz. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas.** As pessoas na organização. São Paulo: Gente, v. 1, p. 11-34, 2002.

FÜRSTENAU-TOGASHI, Henrique; DE SOUZA-HACON, Vanessa. A evolução do debate socioambiental no Brasil: Legislação, etnoconservação e racionalidade ambiental. **Economía, sociedad y territorio**, v. 12, n. 39, p. 403-424, 2012. <https://doi.org/10.22136/est00201276>

GALBRAITH, Jay R. The star model. **The STAR Model**, 2011.

GARLET, V.; FAVARIN, R. R.; BEURON, T. A.; MADRUGA, L. R. R. G.; TERRA, C. C. F. Correlações entre Comportamentos e Competências: A Busca de uma Universidade Verde. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v. 17, n. 1, p. 73-87, 2019. <https://doi.org/10.21714/1679-18272019v17Ed.p73-87>

GAZZONI, F. *et al.* O papel das IES no desenvolvimento sustentável: estudo de caso da Universidade Federal de Santa Maria. **Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL**, Florianópolis, v. 11, n. 1, p. 48- 70, 2018. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2018v11n1p48>

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antonio Carlos *et al.* **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

Gil, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GIUDICE, Rodrigo Chagas. Desafios da gestão de pessoas por competências na Administração Pública Federal Brasileira. **Revista brasileira de planejamento e orçamento**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 188-204, 2012.

GOMES, Magno Federici; FERREIRA, Leandro José. Políticas públicas e os objetivos do desenvolvimento sustentável. **Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 9, n. 2, p. 155-178, 2018. <https://doi.org/10.25246/direitoedesenvolvimento.v9i2.667>

GONÇALVES, Daniel Bertoli. Desenvolvimento sustentável: o desafio da presente geração. **Revista espaço acadêmico**, Maringá, v. 51, 2005.

GONÇALVES, Wesley Antonio *et al.* Confrontando o Conceito de Competências pela sua Diversidade e Aplicação: Um Olhar entre a Teoria e a Prática. **Revista Pretexto**, Belo Horizonte, v. 18, n. 4, p. 114-128, 2017. <https://doi.org/10.21714/pretexto.v18i4.2722>

ISCN (International Sustainable Campus Network). Disponível em: <https://international-sustainable-campus-network.org/>. Acesso em: 30 jun 2020.

JAESCHKE, Roman; SINGER, Joel; GUYATT, Gordon H. Measurement of health status: ascertaining the minimal clinically important difference. **Controlled clinical trials**, v. 10, n. 4, p. 407-415, 1989. [https://doi.org/10.1016/0197-2456\(89\)90005-6](https://doi.org/10.1016/0197-2456(89)90005-6)

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica**. Petrópolis: Editora Vozes, 2016.

KRAEMER, Maria Elisabeth Pereira. A universidade do século XXI rumo ao desenvolvimento sustentável. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 3, n. 2, p. 1-21, 2004. <https://doi.org/10.5329/RECADM.20040302006>

KUZMA, Edson Luis; DOLIVEIRA, Sérgio Luis Dias; SILVA, Adriana Queiroz. Competencias para la sostenibilidad organizacional: una revisión sistemática. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 15, n. spe, p. 428-444, 2017. <https://doi.org/10.1590/1679-395160726>

LE BOTERF, G. D. La compétence – essai sur um attracteur étrange. *In: Les éditions d'organisations*. Paris: Quatrième Tirage, 1995.

LEME, R. **Avaliação de desempenho com foco em competências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

LEVINE, D. M.; BERENSON, M. L.; STEPHAN, David. **Estatística: Teoria e Aplicações usando Microsoft Excel em Português**. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

LIMA, Gustavo da Costa. Questão ambiental e educação: contribuições para o debate. **Ambiente & sociedade**, n. 5, p. 135-153, 1999. <https://doi.org/10.1590/S1414-753X1999000200010>

Loubère, L., & Ratinaud, P. (2014). Documentation IraMuTeQ – 0.6 alpha 3 version 0.1. Recuperado de http://www.iramuteq.org/documentat ion/fichiers/documentation_19_02_2014.pdf

MARCONI, N. Políticas integradas de recursos humanos para o setor público. *In: Levy, E; Drago, P. A. (Orgs.). Gestão pública no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Edições Fundap, 2005. p. 330-348.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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

MARIN, Angela Helena *et al.* Competência socioemocional: conceitos e instrumentos associados. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, Porto Alegre, v. 13, n. 2, p. 92-103, 2017.

MARQUES, Jacyara Farias Souza; SANTOS, Ângela Veras; ARAGÃO, Jônica Marques Coura. PLANEJAMENTO E SUSTENTABILIDADE EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR À LUZ DOS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO

SUSTENTÁVEL. **REUNIR Revista de Administração Contabilidade e Sustentabilidade**, v. 10, n. 1, p. 14-29, 2020.

MCCLELLAND, David C. Testing for competence rather than for “intelligence”. **American psychologist**, v. 28, n. 1, p. 1, 1973. <https://doi.org/10.1037/h0034092>

MICHAELIS, Dicionário. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br>. Acesso em: 16 de julho de 2020.

MUNCK, Luciano; DE SOUZA, Rafael Borim; ZAGUI, Cristiane. A gestão por competências e sua relação com ações de sustentabilidade. **Revista Pretexto**, Belo Horizonte, v. 12, n. 4, 2011.

MUNCK, L.; BORIM-DE-SOUZA, R.; ZAGUI, C. A gestão por competências e sua relação com ações voltadas à sustentabilidade. **REGE**, São Paulo, v. 19, n. 3, p. 371-389, 2012. <https://doi.org/10.5700/rege469>

MUNCK, Luciano; GALLELI, Bárbara; SOUZA, Rafael Borim de. Competências para a sustentabilidade organizacional: a proposição de um framework representativo do acontecimento da ecoeficiência. **Production**, v. 23, n. 3, p. 652-669, 2013. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132013005000004>

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Disponível em <https://brasil.un.org/>. Acesso em 11 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **A ONU e o meio ambiente**. 2020. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/meio-ambiente/>. Acesso em: 30 mar 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 30 mar 2020.

ORSIOLLI, Thálita Anny Estefanuto; NOBRE, Farley Simon. Empreendedorismo sustentável e stakeholders fornecedores: criação de valores para o desenvolvimento sustentável. **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 20, n. 4, p. 502-523, 2016. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2016150031>

PACHECO, Renata Martins; DE CARVALHO PINTO, Cátia Regina Silva. Proposta de um programa de capacitação em sustentabilidade para servidores públicos de instituições federais de ensino superior. **Revista Gestão & Sustentabilidade Ambiental**, Palhoça, v. 6, n. 3, p. 696-712, 2017. <https://doi.org/10.19177/rgsa.v6e32017696-712>

PARRY, Scott. **The quest for competencies**. Industrial And. Commercial Training. 1996.

PECI, Alketa; PIERANTI, Octavio Penna; RODRIGUES, Silvia. Governança e New Public Management: convergências e contradições no contexto brasileiro. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 15, n. 46, p. 39-55, 2008. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302008000300002>

Pélissier, D. (2017). Initiation à la lexicométrie: approche pédagogique à partir de l'étude d'un corpus avec le logiciel Iramuteq. IDETCOM – Université Toulouse.

PFEFFER, J. Seven practices of successful organizations. *In*: FRENCH, W. L.; BELL, C. H.; ZAWACKI, R.A. (Ed.). **Organizational development and transformation: managing effective change**. 5. ed. Singapore: McGraw-Hill, 2000.

PINSONNEAULT, Alain; KRAEMER, Kenneth. Survey research methodology in management information systems: an assessment. **Journal of management information systems**, v. 10, n. 2, p. 75-105, 1993. <https://doi.org/10.1080/07421222.1993.11518001>

PEREIRA, Luiz Fernando Almeida; SILVA, Sheila Serafim. Burocracia no Setor de Recursos Humanos de uma Autarquia. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, Volta Redonda, v. 2, n. 2, p. 118-131, 2016. <https://doi.org/10.20401/rasi.2.2.86>

Ratinaud, P. (2014). Iramuteq: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires – 0.7 alpha 2. Recuperado de <http://www.iramuteq.org>.

REA, Louis M.; PARKER, Richard. **Metodologia da pesquisa: do planejamento à execução**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.

ROPÉ, F.; TANGUY, L. **Saberes e competências**. Campinas: Papirus, 2001.

SACHS, I. **Caminhos para o desenvolvimento sustentável**. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.
Salviati, Maria Elisabeth. 2017. Manual do Aplicativo Iramuteq (versão 0.7 Alpha 2 e R Versão 3.2.3). Compilação, organização e notas de Maria Elisabeth Salviati. Acesso em: 10 nov. 2018. [http://iramuteq.org/documentation /fichiers/manual-do-aplicativo-iramuteq-par-maria-elisabeth-salviati](http://iramuteq.org/documentation/fichiers/manual-do-aplicativo-iramuteq-par-maria-elisabeth-salviati)

SAPPER, Marcelo Augusto; CORONEL, Daniel Arruda. A percepção dos servidores técnico-administrativos da UFSM, campus de Frederico Westphalen, quanto à efetividade dos cursos de capacitação da instituição na atividade laboral. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 6, n. 1, p. 72-90, 2016. <https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v6n1p72-90>

SCHIKMANN, Rosane. Gestão estratégica de pessoas: bases para a concepção do curso de especialização em gestão de pessoas no serviço público. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público. Brasília: ENAP**, p. 11-28, 2010.

SILVA, F. M.; MELLO, S. P. T.; TORRES, I. A. C. O que se discute sobre gestão por competências no setor público: um estudo preliminar das construções. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 6, n. 4, p. 685-693, 2013. <https://doi.org/10.5902/198346595202>

SILVA, Gilberto Soares da. Programa de capacitação de servidores e sustentabilidade: uma análise na Universidade Federal do Tocantins, Brasil. **Revista Brasileira de Gestão Ambiental e Sustentabilidade**, João Pessoa, v. 5, n. 11, p. 859-870, 2018. <https://doi.org/10.21438/rbgas.051105>

SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 60, n. 3, p. 241-250, 2009. <https://doi.org/10.21874/rsp.v60i3.25>

TIMES HIGHER EDUCATION. World University Rankings 2021. 2021. Disponível em: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats>. Acesso em: 07 maio 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão (PIDE). Uberlândia, 09 mar. 2017. Disponível em http://www.proplad.ufu.br/sites/proplad.ufu.br/files/media/arquivo/pide_2016-2021_aprovado_pelo_consun.pdf. Acesso em: 10 fev. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Resolução nº 11/2015 do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação**. Dispõe sobre alteração e republica o Regulamento do Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, com alterações de artigos e inserção de anexo único (grade curricular). Uberlândia, 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. UFU adere à ODS Universidades Brasil. Uberlândia, MG, 18 set. 2017. Disponível em <http://www.prefe.ufu.br/acontece/2017/09/ufu-adere-rede-ods-universidades-brasil>. Acesso em: 29 ago. 2020.

UFU está entre as melhores instituições de ensino superior do mundo. **Diário de Uberlândia**, 2021. Disponível em: <<https://diariodeuberlandia.com.br/noticia/28279/ufu-esta-entre-as-melhores-instituicoes-de-ensino-superior-do-mundo>>. Acesso em: 07 maio 2021.

VEIGA, Kátia Conceição Guimarães; FERNANDES, Josicelia Dumet; PAIVA, Mirian Santos. Análise fatorial de correspondência das representações sociais sobre o trabalho noturno da enfermeira. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 66, n. 1, p. 18-24, 2013. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672013000100003>

WESSELINK, Renate *et al.* Individual competencies for managers engaged in corporate sustainable management practices. **Journal of Cleaner Production**, v. 106, p. 497-506, 2015. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.10.093>

ZAMCOPÉ, Fábio Cristiano; ENSSLIN, Leonardo; ENSSLIN, Sandra Rolim. Construção de um modelo para avaliação da sustentabilidade corporativa: um estudo de caso na indústria têxtil. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 19, n. 2, p. 303-321, 2012.

ZARIFIAN, P. **Objectif compétence**. Paris: Liaisons, 1999.

WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT (WBCSD). Disponível em http://docs.wbcsd.org/2005/11/Driving_Success_HumanResources_SD.pdf. Acesso em: 15 out. 2020.

APÊNDICE A – Questionário estruturado: Instrumento de coleta de Dados

Assinale a coluna da direita em que os números representam as seguintes qualificações:

1 - Discordo Totalmente

2 - Discordo

3 - Neutro/Indiferente

4 - Concordo

5 - Concordo Totalmente

BLOCO A - Sobre os conhecimentos prévios da Agenda ODS

1) Conheço bem a respeito da agenda ODS.	1	2	3	4	5
2) Já passei por um curso/oficina sobre ODS na UFU.	1	2	3	4	5
3) Meus conhecimentos anteriores sobre ODS foram majoritariamente conseguidos de forma tácita, ou seja, por meio de conversas, comunicações, eventos e outras experiências não voltadas ao aprendizado formal.	1	2	3	4	5
4) Conheço os indicadores e metas e consigo entender com clareza o relacionamento entre eles.	1	2	3	4	5
5) Atualmente participo de projetos na UFU para cumprimento da agenda ODS.	1	2	3	4	5

BLOCO B - Sobre a habilidade de executar a agenda ODS

1) Sei dimensionar os problemas em aderir à agenda ODS na UFU.	1	2	3	4	5
2) Sinto-me preparado em gerenciar dados em ODS.	1	2	3	4	5
3) Consigo localizar as ODS dentro dos projetos que faço parte.	1	2	3	4	5
4) Tenho facilidade em relacionar diferentes ODS com a temática que trabalho.	1	2	3	4	5
5) Sinto-me capaz de transferir o conhecimento adquirido a respeito de ODS aos seus colegas de trabalho ou à sociedade	1	2	3	4	5
6) Sei quantificar os indicadores ODS nos projetos ou temáticas que trabalho em meu órgão público	1	2	3	4	5

BLOCO C - Sobre a atitude em relação à agenda ODS

1) Posso os recursos físicos e materiais adequados para o desenvolvimento da agenda ODS na UFU.	1	2	3	4	5
2) Posso os recursos financeiros adequados para o desenvolvimento da agenda ODS em meu órgão.	1	2	3	4	5
3) Posso a disponibilidade dos recursos humanos para o desenvolvimento da agenda ODS em meu órgão.	1	2	3	4	5
4) Não possuo recursos humanos capacitados para o desenvolvimento da agenda ODS em meu órgão.	1	2	3	4	5
5) Considero-me apto a gerenciar, no atual data, um projeto de aderência à agenda ODS em meu órgão.	1	2	3	4	5
6) Acredito que resultados práticos em meu órgão podem ser gerados com as aplicação da agenda ODS.	1	2	3	4	5
7) Tenho apoio da minha equipe para desenvolver a agenda ODS.	1	2	3	4	5
8) Tenho pouco estímulo da minha gestão superior (nível mais alto) em desenvolver projetos em ODS	1	2	3	4	5
9) Tenho apoio do superior imediato para desenvolvimento da agenda ODS no órgão.	1	2	3	4	5
10) Tenho sentido pressão popular e de entidades externas para desenvolvimento da agenda ODS.	1	2	3	4	5

BLOCO D - Sobre as competências socioemocionais desenvolvidas a serem desenvolvidas em curso de capacitação:

1) Conhecer a Agenda ODS me tornará mais empreendedor nos contextos oportunos de meu trabalho.	1	2	3	4	5
2) Minha capacidade criativa pode ser estimulada por meio de um conhecimento mais profundo dos ODS.	1	2	3	4	5
3) A abordagem da agenda ODS disponibilizada por meio de curso possibilitará o aperfeiçoamento da minha visão holística aplicada à performance na gestão pública.	1	2	3	4	5
4) A Agenda ODS amplia o senso de trabalho colaborativo, especialmente devido ao tema de meu trabalho.	1	2	3	4	5
5) Conhecer a Agenda estimula a formação ética e de responsabilidade social.	1	2	3	4	5
6) Agenda ODS e outras informações pertinentes ao desenvolvimento sustentável podem ser importantes para o meu município.	1	2	3	4	5

Utilize a lacuna abaixo para descrever ao menos 3 (três) tópicos os quais você se considera um especialista em seu órgão, algo que você considera ter pleno domínio na gestão pública.



Utilize a lacuna abaixo para descrever ao menos 3 (três) tópicos que você sente muita carência em sua formação, especialmente quando se trata de ODS e de desenvolvimento sustentável.



APÊNDICE B – Parecer consubstanciado do CEP**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: Qualificação dos servidores federais para o desenvolvimento de competências ao cumprimento dos objetivos de desenvolvimento sustentável **Pesquisador:** RENATA BERNARDES ELIAS **Área Temática:**

Versão: 3

CAAE: 37052920.8.0000.5152

Instituição Proponente: Faculdade de Gestão e Negócios

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.453.165

Apresentação do Projeto:

Trata-se de análise de parecer de pendência do parecer consubstanciado número 4.394.117, de 11 de novembro de 2020.

Conforme consta no protocolo de pesquisa:

"Resumo:

A sustentabilidade é uma realidade nas mudanças da sociedade contemporânea. Neste contexto, as universidades e outros órgãos públicos assumem um papel estratégico no oferecimento de serviços de excelência e qualidade de vida aos usuários. Um dos entraves desse processo se dá pela falta de qualificação e sensibilização dos servidores a respeito de sua responsabilidade social e papel mobilizador no desenvolvimento sustentável. Sendo assim, este trabalho objetiva propor uma capacitação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), para servidores públicos no âmbito da administração federal. O método será quantitativo realizado por meio de levantamento com os servidores da Universidade Federal de Uberlândia".

Objetivo da Pesquisa:

De acordo com os documentos da pesquisa:

"Objetivo Geral: Propor uma capacitação de ODS para servidores públicos no âmbito da administração federal.

Objetivos Específicos:

- mapear as competências dos servidores públicos federais da Universidade Federal de Uberlândia (UFU);
- discutir os gaps de competências apurados em levantamento para proposição de objetivos de aprendizagem da Agenda 2030;
- elaborar um plano de capacitação para cumprimento da Agenda 2030 a partir dos objetivos de aprendizagem dos servidores públicos federais da UFU".

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Como consta nos documentos do estudo:

"Riscos: Identificação do participante da pesquisa e desistência do participante caso as perguntas sejam muito invasivas. Para que estas questões não ocorram.

Benefícios: Gerar valor para a Universidade através da capacitação de seus servidores voltado para a Agenda 2010 da ONU".

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pendências relacionadas no parecer consubstanciado anterior:

1 .Esclarecer qual fonte será utilizada para a obtenção dos emails institucionais dos participantes do estudo. Lembrando que devem ser acessados dados públicos nessa busca. Explicar em que local/fonte serão obtidos os emails institucionais.

RESPOSTA À PENDÊNCIA 1: a equipe de pesquisa fundamenta que utilizará informações públicas para acessar o email dos participantes.

PENDÊNCIA 1 ATENDIDA.

- 2 . Especificar o número mínimo de participantes que devem responder ao questionário com vistas a alcançar os objetivos do estudo. Para tanto, deve ser informado o cálculo estatístico ancorado na literatura científica.
- 3 RESPOSTA À PENDÊNCIA 2: o cálculo amostral é apresentado.

PENDÊNCIA 2 ATENDIDA.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos foram apresentados e estão em conformidade com as normativas.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

As pendências apontadas no parecer consubstanciado número 4.394.117, de 11 de novembro de 2020, foram atendidas.

De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466/12, Resolução 510/16 e suas complementares, o CEP manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto.

O protocolo não apresenta problemas de ética nas condutas de pesquisa com seres humanos, nos limites da redação e da metodologia apresentadas.

Data para entrega de Relatório Final ao CEP/UFU: Março de 2021.

* Tolerância máxima de 01 mês para atraso na entrega do relatório final.

Considerações Finais a critério do CEP:

OBS.: O CEP/UFU LEMBRA QUE QUALQUER MUDANÇA NO PROTOCOLO DEVE SER INFORMADA IMEDIATAMENTE AO CEP PARA FINS DE ANÁLISE E APROVAÇÃO DA MESMA.

O CEP/UFU lembra que:

- a- segundo as Resoluções CNS 466/12 e 510/16, o pesquisador deverá manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa;
- b- poderá, por escolha aleatória, visitar o pesquisador para conferência do relatório e documentação pertinente ao projeto.
- c- a aprovação do protocolo de pesquisa pelo CEP/UFU dá-se em decorrência do atendimento as

Resoluções CNS 466/12, 510/16 e suas complementares, não implicando na qualidade científica do mesmo.

Orientações ao pesquisador :

- O participante da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 466/12 e 510/16) e deve receber uma via original do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado.
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS 466/12), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa que requeiram ação imediata. • O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS 466/12). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.
- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, destacando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprobatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res.251/97, item III.2.e).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1577808.pdf	02/12/2020 18:46:22		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOCORRIGIDO2.docx	02/12/2020 18:45:51	RENATA BERNARDES ELIAS	Aceito
Outros	pendencias2.docx	02/12/2020 18:43:23	RENATA	Aceito

			BERNARDES ELIAS	
Projeto Detalhado	PROJETOCORRIGIDO.docx	12/10/2020	RENATA	Aceito
Página 04 de				
/ Brochura Investigador	PROJETOCORRIGIDO.docx	18:20:59	BERNARDES ELIAS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tclecorrigido.doc	12/10/2020 18:19:03	RENATA BERNARDES ELIAS	Aceito
Outros	pendencias.docx	12/10/2020 18:17:35	RENATA BERNARDES ELIAS	Aceito
Declaração de Pesquisadores	termocompromisso.pdf	26/08/2020 15:43:04	RENATA BERNARDES ELIAS	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoo.pdf	29/07/2020 10:02:46	RENATA BERNARDES ELIAS	Aceito
Declaração de concordância	declaraaoinstiuticaoparticipante.pdf	29/07/2020 09:57:16	RENATA BERNARDES ELIAS	Aceito
Outros	Questionario.docx	09/07/2020 17:00:40	RENATA BERNARDES ELIAS	Aceito
Outros	Lattes.docx	09/07/2020 16:59:20	RENATA BERNARDES ELIAS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

UBERLANDIA, 10 de Dezembro de 2020

Assinado por:
Karine Rezende de Oliveira
(Coordenador(a))