



Capacitação interna nas universidades federais do Norte do Brasil: aspectos históricos e desafios iminentes

Helena Soares Santos

Universidade Federal do Tocantins – UFT, Brasil

Patrícia Medina

Universidade Federal do Tocantins – UFT, Brasil

RESUMO

Busca-se discutir quais os procedimentos, instrumentos e modalidades adotados, e como são realizados os processos avaliativos para os cursos de capacitação interna realizados pelas universidades federais da região norte do Brasil, e ainda conhecer o histórico dessas instituições no que se refere ao histórico de criação, estrutura física e de recursos humanos. Para isso, realizou-se pesquisa descritiva, de natureza quantitativa e qualitativa, com estudo documental através da análise dos planos de capacitação, buscas nas páginas oficiais para identificar as informações sobre a história, revisão bibliográfica de artigos e publicações relevantes para este estudo, além do estudo da legislação vigente. Verificou-se que, grande parte das universidades federais da região norte possui plano de capacitação sistematizado. E dessas, a maioria avalia as ações de capacitação de alguma forma. Constatou-se que ainda são muito poucos os estudos das instituições federais de ensino superior no Brasil, sobretudo na região norte e de informações disponíveis nas páginas das instituições, o que dificultou uma análise mais aprofundada nesse sentido. No entanto, foi possível elencar importantes elementos que constituem a política de capacitação e de avaliação implantada nessas instituições.

PALAVRAS-CHAVE: Serviço público. Capacitação. Avaliação.

INTERNAL TRAINING IN NORTHERN BRAZIL FEDERAL UNIVERSITIES: HISTORICAL ASPECTS AND IMMINENT CHALLENGES

ABSTRACT

It seeks to discuss the procedures, instruments and modalities adopted, and how the evaluation processes are carried out for the internal training courses conducted by the federal universities of the northern region of Brazil, and to know the history of these institutions with regard to the history of creation, physical structure and human resources. For this, descriptive research of quantitative and qualitative nature was performed, through the analysis of the qualification plans available in the universities, searches in the official pages to identify the information about the history, bibliographic review of articles and publications relevant to this study, besides the study of current legislation. Most federal universities in the northern region have a systematized training plan. And of these, most evaluate the training actions in some way. It was found that there are still very few studies of federal higher education institutions in Brazil,

especially in the northern region and information available on the pages of the institutions, which hindered further analysis in this regard. However, it was possible to list important elements that constitute the training and evaluation policy implemented in these institutions.

KEY WORDS: Public service. Training. Evaluation.

CAPACITACIÓN INTERNA EN LAS UNIVERSIDADES FEDERALES DEL NORTE DE BRASIL: ASPECTOS HISTÓRICOS Y DESAFÍOS INMINENTES

RESUMEN

El artículo aborda cuáles son los procedimientos, instrumentos y modalidades adoptados, y cómo son realizados los procesos evaluativos en los cursos de capacitación interna realizados por las universidades federales de la región norte de Brasil. También se busca conocer la historia de estas instituciones en lo que se refiera a su creación, estructura física y recursos humanos. Con ese objetivo se realizó una investigación descriptiva, de carácter cuantitativo y cualitativo, con un estudio documental mediante el análisis de los planes de capacitación, búsquedas en las páginas oficiales para identificar las informaciones sobre la historia, revisión bibliográfica de artículos y publicaciones relevantes para este trabajo; además del estudio de la legislación vigente. Se pudo comprobar que gran parte de las universidades federales de la región norte posee un plan de capacitación sistematizado; y en su mayoría evalúan las acciones de formación de alguna manera. Se constató, además, que todavía son muy escasos los estudios de las instituciones federales de enseñanza superior en Brasil, sobre todo en la región norte; y es limitada la información disponible en las páginas de las instituciones, lo que conspiró contra un análisis más profundo de esos aspectos. Sin embargo, fue posible distinguir elementos importantes que constituyen la política de formación y evaluación implementada en estas instituciones.

PALABRAS-CLAVE: Servicio público. Capacitación. Evaluación.

1 INTRODUÇÃO

A discussão acerca da eficiência dos serviços públicos no Brasil, em virtude das constantes mudanças no mundo do trabalho e da atual conjuntura política e estrutural das instituições, é recorrente, e atualmente encontra-se em foco nos debates, sobretudo, no que diz respeito aos princípios da administração pública.

O artigo 37 da Constituição Federal de 1988, elenca os princípios pertinentes à Administração Pública, que são: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Tais princípios são constantemente lembrados reforçar a necessidade desses para uma conduta ética, transparente e eficiente.

Além desses, o artigo 70 da Constituição Federal, também trata do princípio da economicidade, para obter os melhores resultados possíveis utilizando razoavelmente os recursos financeiros necessários.

Nos últimos 30 anos, a partir da Constituição Federal de 1988, o Brasil vivenciou um ciclo de (re)estruturação da função pública marcado por reformas e inovações administrativo-institucionais que abarcaram todas as áreas funcionais da gestão pública, incluindo a gestão de recursos humanos (COELHO; MENON, 2018, p.173).

Nas universidades, não é diferente. A exigência pelo acompanhamento às essas mudanças organizacionais e a busca pelo estabelecimento de serviços prestados com maior qualidade por servidores competentes, demandam permanente capacitação e qualificação dos servidores, para atendimento à atual legislação e em virtude de orientações de órgãos de controle e com base nos princípios acima citados.

Este estudo surgiu nesse contexto, com o seguinte questionamento: Quais os procedimentos, instrumentos, modalidades adotados e como são realizados os processos avaliativos dos cursos de capacitação interna das universidades federais do norte do Brasil, considerando os princípios da administração pública, expressos da Constituição Federal.

Para isso, realizou-se pesquisa descritiva, de natureza quantitativa e qualitativa, estudo documental através da análise dos planos de capacitação, buscas nas páginas oficiais para identificar as informações sobre a história, revisão bibliográfica de artigos e publicações relevantes para este estudo, além do estudo da legislação vigente.

Através do estudo dos planos de capacitação, inicialmente junto aos sítios eletrônicos das instituições federais do norte do Brasil. Das 10 universidades federais existentes nessa região, duas não possuem o plano elaborado, contudo, estão construindo e já promovem os cursos de capacitação com base em levantamento de demandas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas junto aos servidores da instituição.

Para estudo dos planos de capacitação das universidades foi utilizada a leitura da íntegra desses, para identificar os tipos de avaliação, os processos de escolha dos cursos de capacitação interna e de seleção de instrutores para as capacitações internas nas universidades da região norte do Brasil. E para subsidiar essa análise foram utilizadas fontes primárias de pesquisa, como artigos, relatórios de gestão e os planos de capacitação das universidades.

Em um primeiro estudo, localizar os planos de capacitação para delinear um panorama geral da capacitação das universidades federais do norte do Brasil. A coleta de dados foi realizada a partir das páginas das universidades da região norte do Brasil na internet. Após a busca foram encontrados planos apenas de duas universidades, pois nem todas disponibilizam essas informações por esse meio.

A partir desse levantamento, evidenciada a necessidade analisar os processos avaliativos, inicialmente foram realizadas buscas nas páginas oficiais da instituição, para

conhecer o processo histórico de criação das universidades, a estrutura e como a capacitação interna é desenvolvida.

Nesse sentido, o estudo foi complementado com pesquisa bibliográfica, documental e da legislação que aborda questões relevantes sobre a história das universidades federais do norte no Brasil e sobre o processo avaliativo da capacitação interna dessas.

Tendo como questão-problema como as universidades do norte do Brasil avaliam a capacitação interna? A seguir passaremos a elencar alguns achados.

O trabalho está dividido em três seções, incluindo esta introdução. Na segunda seção serão descritos os cenários desde a história da criação das universidades, estrutura, quantidade de servidores e identificação dos processos avaliativos e outros aspectos importantes, nas instituições públicas federais de ensino superior pesquisadas, conforme plano de capacitação. Por fim, são apresentados os resultados e as considerações finais demonstrando as diferenças de cada modalidade de avaliação em relação às proposições dos planos de capacitação.

2 HISTÓRIA DAS UNIVERSIDADES DA REGIÃO NORTE E OS DESAFIOS DA AVALIAÇÃO DA CAPACITAÇÃO INTERNA

As universidades federais no Brasil, atualmente, estão em foco no contexto das reformas propostas no governo, sobretudo a reforma administrativa. Elas foram diretamente afetadas pela revogação do Decreto nº 5.707/2006, Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) e a publicação do Decreto nº 9.991/2019 em substituição àquele. E ainda, com a publicação da Instrução Normativa nº 201/2019, que dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

Nesse sentido, busca-se nessa seção apresentar como se configuram as dez universidades federais localizadas no norte do Brasil, descrevendo os cenários desde a sua criação até a atualidade, no que diz respeito ao histórico, número de servidores, estrutura, dentre outras informações relevantes para este estudo.

O Decreto nº 5.707/2006, mencionava a realização da capacitação interna. Tinha como uma das diretrizes assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho. Contudo não trazia em seu texto como ocorreria o processo de acompanhamento e avaliação das ações.

Já o Decreto 9.991/2019, não utiliza mais o Plano Anual de Capacitação (PAC), como documento referência para a capacitação, nem trata diretamente sobre capacitação interna. O referido decreto, em vigor, trouxe o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) que deverá, dentre outras ações: monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento. A partir da vigência desse decreto, as ações serão centralizadas e aprovadas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública - SIPEC, ou seja, no Ministério da Economia.

A IN nº 201/2019, normatiza o decreto vigente, trazendo unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade a responsabilidade de definir internamente qual será a metodologia utilizada para o levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores, consultando obrigatoriamente os setores do órgão.

No relatório anual de execução do PDP a ser enviado ao órgão central do SIPEC, conforme IN nº 201/2019, deverão constar, dentre outras informações: a avaliação da execução, informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento, a análise do impacto das ações de desenvolvimento realizadas sobre o desempenho do órgão ou entidade e a análise do custo-benefício das ações de desenvolvimento realizadas.

Assim, o processo de capacitação, como parte integrante da educação continuada, deve ser balizado pela reflexão e aprendizagem, oportunizadas, em grande medida pela avaliação, posto que promove o entendimento, reorganiza práticas e conscientiza os sujeitos sobre sua realidade e sua capacidade de mudança (TASCA; ENSSLIN; ENSSLIN, 2013, p. 207).

A administração pública federal vinha se estruturando para desenvolver uma maneira de mapear competências desde a publicação do Decreto 5707/2006. Sobretudo, por cobranças dos órgãos de controle, que por diversas vezes orientaram nesse sentido. Nas universidades não foi diferente. As áreas de planejamento e gestão de pessoas buscavam implantar a gestão por competências, na maioria dos casos sem sucesso, como veremos adiante. Com a revogação do decreto em questão, atualmente, não há mais essa necessidade.

Algumas universidades pesquisadas, trazem em seu sítio eletrônico, informações sobre seu histórico de criação, expansão, número de servidores e estrutura. Já outras não trazem essas informações detalhadas e de fácil acesso em suas páginas, como será informado em seguida. Cabe destacar, que a página eletrônica do Ministério da Educação não foi localizada na data desta pesquisa, lista das universidades federais da região norte, nem informações sobre elas.

Ao analisar os planos de capacitação, através de estudo realizado para conhecer o panorama da capacitação das universidades federais do norte do Brasil, observou-se que a política de capacitação está sendo implementada em todas as instituições, e na grande encontra-se consolidada e atingindo seu principal objetivo que é o acompanhamento às mudanças organizacionais e a busca pelo estabelecimento de serviços qualitativos prestados por servidores competente, conforme legislação que estava vigente.

Com a revogação do Decreto nº 5.707/2006 e a publicação do Decreto nº 9.991/2019, que modifica alguns aspectos para escolha dos cursos e retira a obrigatoriedade do mapeamento de competências, as universidades estão se adequando às novas exigências, critérios e mudanças na política de desenvolvimento de pessoas da administração pública federal.

A capacitação, definida como a aquisição sistemática de conhecimentos, normas, conceitos ou atitudes que resultem em melhoria do desempenho, tornou-se parte da aprendizagem e da mudança organizacional, da avaliação profissional e do desenvolvimento de carreiras (TASCA; ENSSLIN; ENSSLIN, 2013, p. 205).

Nesse sentido, independente da legislação em vigor, o processo de capacitação é relevante para melhoria das atividades e atribuições dos servidores. Sobretudo, em um contexto de mudanças, como as que são vivenciadas atualmente na administração pública.

A seguir serão apresentados alguns aspectos históricos das universidades, além dos aspectos que direcional a capacitação como capacitações internas nas universidades da região norte do Brasil: tipos de avaliação, os processos de escolha dos cursos e de seleção de instrutores.

2.1 Universidade Federal Acre (UFAC)

No dia 25 de março de 1964, por meio do Decreto Estadual nº 187, publicado no Diário Oficial do Estado de 4 de abril do mesmo ano, nasceu a Faculdade de Direito (Lei Estadual nº 15, de 08 de setembro de 1964). Depois foi reconhecida pelo Parecer nº 660, de 4 de setembro de 1970, do Conselho Federal de Educação, e pelo Decreto Presidencial nº 67.534, de 11 de novembro de 1970.

No ano de 1968 foi criada a Faculdade de Ciências Econômicas. Em seguida, vieram os cursos de Letras, Pedagogia, Matemática (licenciatura plena) e Estudos Sociais (curta duração). Oficializou-se, assim, em 3 de março de 1970, o Centro Universitário do Acre, que congregava esses cinco cursos.

O Centro Universitário do Acre transformou-se em Universidade do Acre no dia 22 de janeiro de 1971, sob o regime de Fundação, sendo integrado pelas Faculdades de Direito e de Ciências Econômicas. A federalização da Universidade do Acre concretizou-se no dia 5 de abril de 1974, por meio da Lei nº 6.025.

No plano de capacitação elaborado pela Universidade Federal do Acre - UFAC, em seu texto, é explícito que o documento foi elaborado para contemplar apenas a capacitação do pessoal técnico-administrativo da instituição.

As ações como constam no plano, são articuladas com os gestores das unidades e administração superior, com direcionamento a temas alinhados ao planejamento estratégico e com base nas necessidades de competências individuais e institucional. Em virtude do tamanho da instituição, o modo de mapeamento de competências estava em fase de estudo para elaboração.

A escolha dos cursos de capacitação é feita através de envio de ofícios circular solicitando informações e sugestões de acordo com a demanda de cada unidade. Apesar de mencionar a dificuldade em virtude do tamanho da universidade, não foram encontrados no plano nem na página oficial, informações sobre sua estrutura, quantidade de câmpus, distância entre entes, dentre outros aspectos relevantes sobre sua organização.

Ao analisar o plano, já em sua introdução é mencionada a forma de avaliação dos cursos, com a criação de questionários para comparar as necessidades de cada cargo com as diretrizes do estatuto e regimento interno da instituição.

A avaliação também é vista em um dos objetivos específicos do plano, como forma de garantir a transparência do levantamento de necessidades, das avaliações das ações de capacitação e dos recursos financeiros utilizados

No plano ainda é utilizado o termo servidor-aluno para os servidores participantes dos cursos, e as responsabilidades desse, como por exemplo: deverá observar as normas e os critérios estabelecidos no âmbito de sua unidade de trabalho, conforme está prescrito no Plano de Execução do Processo de Dimensionamento, Capacitação e Avaliação dos Servidores Técnicos-Administrativos da Universidade Federal do Acre, e, ainda, os previstos na legislação pertinente.

Também caberá ao servidor-aluno preencher as avaliações dos cursos e entregá-las à equipe da DDD (Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento).

Portanto, verifica-se que na universidade há a preocupação não apenas com o direito de aprendizagem contínua do servidor, mas também com a contrapartida desse, em relação à

instituição, com vistas a avaliar as capacitações e garantir o melhor aproveitamento dos recursos financeiros.

2.2 Universidade Federal do Amapá (UNIFAP)

A Fundação Universidade Federal do Amapá iniciou suas atividades em 1970 como Núcleo Avançado de Ensino, vinculado à Universidade Federal do Pará, com a oferta de aproximadamente 500 vagas voltadas para o campo do magistério (licenciatura curta), implantando, assim, o ensino superior no Amapá.

Na década de 1990, cria-se, de fato, a Fundação Universidade Federal do Amapá, autorizada por meio do Decreto n.º 98.977, de 2 de março de 1990, publicado no Diário Oficial da União n.º 43, de 5 de março de 1990, nos termos da Lei n.º 7.530, de 29 de agosto de 1986, que autoriza o Poder Executivo a instituí-la, tendo seu estatuto aprovado pela Portaria Ministerial n.º 868/90, de acordo com o Parecer n.º 649/90-SESu, aprovado em 9 de agosto de 1990 e publicado na Documenta MRC n.º 35, tornando-a uma Instituição de Ensino Superior (IES), mantida pela União.

Em 1991, com a nomeação de um reitor *pro tempore*, a UNIFAP realiza o primeiro vestibular para os cursos de Direito, Secretariado Executivo, Geografia, História, Matemática, Letras, Educação Artística e Enfermagem. Com isso, institui-se de fato a Fundação Universidade Federal do Amapá.

No plano de capacitação da Universidade Federal do Amapá - UNIFAP, a realização do processo de avaliação das ações internas de capacitação é descrita partir de duas etapas: avaliação de reação, que será realizada pelo servidor participante das ações de capacitação, no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) , Módulo Capacitação, objetivando registrar o grau de satisfação em relação ao evento realizado.

A segunda etapa consiste na avaliação de Impacto, a ser realizada por meio da avaliação de desempenho no mesmo sistema, Módulo Avaliação de Desempenho, que permitirá conhecer o desempenho do servidor na unidade de lotação e o reflexo dos cursos de capacitação para o desenvolvimento das atividades de trabalho.

Ainda por meio do SIGRH, os servidores participantes poderão emitir seus certificados e o preenchimento do formulário de avaliação de reação constitui-se em pré-requisito para liberação do certificado pelo sistema.

Dessa forma, percebe-se a preocupação da instituição em avaliar seus cursos de capacitação interna, em duas etapas e condicionando o recebimento do certificado a uma delas.

O que pode contribuir para o acompanhamento e controle das ações realizadas.

2.3 Universidade Federal do Amazonas (UFAM)

Em 17 de janeiro de 1909, surgiu a primeira instituição de ensino superior do país, a Escola Universitária Livre de Manáos, que teve origem no Clube da Guarda Nacional do Amazonas, entidade fundada em 5 de setembro de 1906, e cujos Estatutos, publicados no ano seguinte, previam a criação de uma escola prática militar.

O Clube da Guarda tinha, entre outros objetivos, fomentar o desenvolvimento profissional de seus associados e cultivar as ciências auxiliares da arte da guerra, além de criar uma escola prática militar, que se concretizou em 10 de novembro de 1908 quando foi criada em Manaus a Escola Militar Prática do Amazonas.

A experiência bem-sucedida da primeira universidade brasileira durou somente 17 anos, sendo ela desativada em 1926. A partir daí, passaram a funcionar como unidades isoladas de ensino superior, mantidas pelo Estado, as Faculdades de Direito, Odontologia e Agronomia. Com a extinção das duas últimas, poucos anos depois, restou apenas a Faculdade de Direito, a qual formou os primeiros bacharéis em 1914, e foi incorporada pela Universidade Federal do Amazonas. Esse elo histórico entre as duas instituições testemunha e revalida a atual Ufam como a mais antiga universidade brasileira.

Embora tenha sido criada pela Lei Federal 4.069-A, de 12 de junho de 1962, a Universidade Federal do Amazonas instalou-se três anos depois, em 17 de janeiro de 1965, 39 anos após a desativação da Universidade de Manáos. Criada como fundação de direito público e mantida pela União, a Universidade recebeu a denominação de Universidade Federal do Amazonas (Ufam) por disposição da Lei nº. 10.468, de 20 de junho de 2002.

A estrutura é composta pelo que denominam de câmpus sede, instalado na capital Manaus e mais cinco unidades fora de sede, que são os demais câmpus da instituição, localizados em Benjamin Constant, Coari, Humaitá, Parintins e Itacoatiara.

No processo avaliativo dos cursos de capacitação interna da Universidade Federal do Amazonas - UFAM, um dos critérios para o instrutor continuar compondo o banco de instrutores, pelo tempo estabelecido em edital (banco de instrutores), é uma avaliação imediata satisfatória, por parte dos participantes. Assim, a avaliação de reação é utilizada, também para essa finalidade.

Outra peculiaridade encontrada no plano de capacitação da instituição, é a publicação de portaria atribuindo a servidores, denominados agentes de capacitação, realização de atividades de natureza administrativa relacionadas ao planejamento, à organização, à

execução/acompanhamento e à avaliação dos eventos de capacitação, sob a supervisão e apoio do gestor da unidade.

Há anexos ao plano os formulários de avaliação e eficácia de evento (curso), uma via para o servidor e outra para a chefia imediata. Contudo, conforme portaria acima mencionada, os agentes de capacitação são os responsáveis pela sistematização das informações coletadas nas avaliações.

2.4 Universidade Federal do Oeste do Pará

A universidade foi criada pela Lei nº 12.085, de 5 de novembro de 2009. É a primeira instituição federal de ensino superior com sede num dos pontos mais estratégicos da Amazônia, o município de Santarém – PA.

A criação da Ufopa faz parte do programa de expansão das universidades federais e é fruto de um acordo de cooperação técnica firmado entre o Ministério da Educação (MEC) e a Universidade Federal do Pará (UFPA), no qual se prevê a ampliação do ensino superior na região amazônica.

A Ufopa surgiu da incorporação do Câmpus de Santarém da UFPA e da Unidade Descentralizada Tapajós da Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA), as quais mantinham atividades na região oeste paraense. A Ufopa absorveu também em sua estrutura outras unidades da UFPA e da Ufra para a formação dos câmpus de Alenquer, Itaituba, Juruti, Monte Alegre, Óbidos e Oriximiná. Em Santarém, a Ufopa mantém suas atividades em três unidades: Unidade Rondon, localizada no bairro Caranazal; Unidade Tapajós, no bairro Salé; Unidade Amazônia, no bairro Fátima.

No plano anual de capacitação da universidade, há entre os objetivos específicos realizar, de forma contínua, o levantamento das necessidades e a avaliação das ações de capacitação.

No fluxo processual a ser seguido pelos servidores, ao final de cada capacitação, será necessário a realização da avaliação de reação através do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH. Essa avaliação tem como objetivo coletar a opinião dos alunos sobre os cursos e seus instrutores para quantificar o grau de satisfação e nortear a melhoria do serviço.

Somente após a conclusão da avaliação será possível que o servidor solicite os certificados via sistema, caso aprovado, de participação nos cursos de capacitação que ele esteve presente. Uma diferença em relação a outros planos é que para obter o certificado, além de da frequência mínima, o servidor participante deverá ser aprovado, com no mínimo 70

pontos, na avaliação de conteúdo.

Assim, conclui-se que na instituição, há avaliação da aprendizagem nos cursos de capacitação.

2.5 Universidade Federal do Pará – UFPA

A Universidade Federal do Pará, foi criada pela Lei nº 3.191, de 2 de julho de 1957, sancionada pelo Presidente Juscelino Kubitschek de Oliveira, depois de cinco anos de tramitação legislativa.

Dois meses após a reforma estatutária, a Universidade foi reestruturada pela Lei nº 4.283, de 18 de novembro de 1963. Nesse período, foram implantados novos cursos e novas atividades básicas, com o objetivo de promover o desenvolvimento regional e, também, o aperfeiçoamento das atividades-fim da Instituição.

Uma nova reestruturação da Universidade foi tentada, em 1968, com um plano apresentado ao Conselho Federal de Educação. Do final de 1968 ao início de 1969, uma série de diplomas legais, destacando-se as Leis nº 5.539 e 5.540/68, estabeleceu novos critérios para o funcionamento das Universidades.

O Decreto nº 65.880, de 16 dezembro de 1969, aprovou o novo plano de reestruturação da Universidade Federal do Pará. Um dos elementos essenciais desse plano foi a criação dos Centros, com a extinção das Faculdades existentes, e a definição das funções dos Departamentos.

A maior universidade pública da Amazônia possui 12 câmpus, assim distribuídos atualmente, em cidades da região norte do Pará: Abaetetuba, Altamira, Ananindeua, Belém, Bragança, Breves, Cametá, Capanema, Castanhal, Salinópolis, Soure e Tucuruí.

No plano de capacitação, o processo avaliativo contemplará até 3 níveis: avaliação de satisfação, avaliação de escores e a avaliação de impacto.

A avaliação de satisfação tem o objetivo de verificar a opinião ou o contentamento dos participantes em relação ao desempenho do facilitador, ao conteúdo, à metodologia, à infraestrutura e ao material didático do evento com a finalidade de proporcionar o aperfeiçoamento constante das atividades de capacitação desenvolvidas. Este instrumento será aplicado ao final dos eventos de aprendizagem, independente de sua modalidade.

Outra forma de se avaliar a aprendizagem será por meio da avaliação de escores. Esta mensuração consiste na aplicação de um teste antes e depois do evento de capacitação. Essa avaliação, como consta no plano, permite analisar a efetividade do evento proposto na aprendizagem do participante.

Já a avaliação de impacto objetiva analisar quais foram os resultados, médio e longo prazo, que o evento de capacitação promoveu no desempenho do servidor em seu ambiente de trabalho. A finalidade dessa averiguação é mensurar se os esforços despendidos no evento efetivamente geraram os efeitos desejados. Esta análise será realizada por meio do preenchimento de um questionário enviado à unidade de lotação do servidor, no mínimo três meses após o evento ter sido realizado.

Não é mencionada a forma de aplicação das avaliações, se presencialmente ou virtualmente. Mas, ressalta-se serão aplicadas conforme a conveniência institucional e a estratégia adotada pela equipe do Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (Capacit).

2.6 Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA)

A Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA), como sucessora da Faculdade de Ciências Agrárias do Pará (FCAP), é a mais antiga Instituição de Ensino Superior e de Pesquisa Científica e Tecnológica na área de Ciências Agrárias da região.

A trajetória do ensino superior em Ciências Agrárias neste tempo transcorrido estimulou a comunidade universitária a apresentar à sociedade uma proposta de transformação da FCAP em UFRA (Universidade Federal Rural da Amazônia).

O pedido de transformação foi sancionado pelo Presidente da República através da Lei 10.611, de 23 de dezembro de 2002, publicada no Diário Oficial da União em 24/12/2002. Seguindo o planejamento de expansão proposto pela UFRA foram criados quatro câmpus denominados fora de sede. São os câmpus de Paragominas, Capitão Poço, Santarém e de Parauapebas. A sede está situada na cidade de Belém.

A universidade apresenta não apenas o plano, mas um Programa de Capacitação e Desenvolvimento (2019-2021). Entre as metas do programa, estão a obtenção de 80% de avaliação satisfatória na avaliação de reação dos cursos de capacitação por parte dos servidores capacitados; implementação de 3 projetos de avaliação de impacto dentro do Plano Anual de Capacitação em cada ano de vigência do programa; e a publicação de edital de chamada para formação do banco de talentos externos e internos.

Os servidores técnico-administrativos, quando do término dos cursos de capacitação interna, serão submetidos à avaliação. Esta avaliação busca promover a melhoria contínua do desempenho profissional dos servidores, expressa pela competência alinhada aos objetivos institucionais e ao aprimoramento instrucional dos cursos definidos na programação anual, tendo como parâmetro as valorações de vários indicadores: facilitadores, interesse, relevância do conteúdo, carga horária, espaço físico, entre outros. Para essa finalidade será elaborado um

formulário de avaliação da aplicabilidade, levando-se em conta o desempenho dos indivíduos antes e depois do treinamento.

O processo avaliativo na instituição, conforme programa de capacitação, contemplará três níveis que são: de reação, de aprendizagem e de comportamento no cargo (impacto do treinamento no trabalho). Cada nível tem seu grau de importância, contudo irão ocorrer, dependendo do curso, apenas de reação e aprendizagem; reação e comportamento no cargo e, finalmente, os três juntos.

No programa são detalhados com são definidos os níveis. No nível de reação, será verificada a satisfação dos participantes com a programação, o apoio ao desenvolvimento do curso, a aplicabilidade, a utilidade e os resultados do treinamento, ou seja, que levanta atitudes e opiniões dos treinados sobre os diversos aspectos do treinamento, ou sua satisfação com ele.

No nível de aprendizagem, será verificado o grau de assimilação dos conteúdos ensinados no treinamento, medido em termos de escores obtidos pelo participante em testes ou provas aplicadas pelo facilitador no final do curso. Assim verifica se ocorreram diferenças entre o que os treinados sabiam antes, durante e depois do treinamento, ou se os seus objetivos instrucionais foram alcançados. Para obtenção do certificado é necessário além da frequência mínima de 75% da carga horária, aproveitamento de 70% na avaliação da aprendizagem. E no nível comportamento no cargo ou de impacto, é aplicada autoavaliação pelo participante, avaliação pela chefia imediata, podendo, também, ser feita por colegas e cidadãos atendidos pelo servidor participante. As avaliações de impacto das ações serão aplicadas em um percentual de 10% dos inscritos.

Nesse nível a avaliação será para verificar as competências obtidas pelos treinados em seus níveis de desempenho técnico, motivacional, autoconfiança, abertura às mudanças nos processos de trabalho e outros, ou seja, se houve aquisição das competências para o trabalho efetivamente realizado.

Além disso, o plano também contempla avaliação periódica do sistema de capacitação/aperfeiçoamento, através do ciclo PDCA, que é de fundamental importância para a análise e melhoria dos processos organizacionais e para a eficácia do trabalho em equipe.

Conforme Plano Anual de Capacitação cabem à instituição a avaliação dos resultados obtidos, reafirmando o pressuposto de que a melhoria dos serviços prestados a sociedade está diretamente vinculada ao desenvolvimento das competências dos seus recursos humanos.

Na UFRA também há a designação de servidores para compor comissão de apoio à capacitação, criada após as avaliações das ações de capacitação realizadas nos anos de 2017-2018, quando se percebeu a necessidade de envolver cada vez mais os servidores na construção

dessas ações, assim como de melhorar a comunicação interna e estabelecer metodologistas de acompanhamento e avaliação durante a vigência do Programa de Capacitação e Desenvolvimento.

Para consolidação do plano é realizado levantamento realizado nas Unidades da UFRA, incluindo os câmpus fora da sede, a respeito das demandas de capacitação. Além disso, serão também consideradas as sugestões dos servidores que realizaram cursos de capacitação no período de 2017 a 2018. Tais sugestões foram recolhidas por meio do formulário de “avaliação de reação” aplicado ao final de cada evento de capacitação realizado no referido período.

2.7 Universidade Federal de Roraima – UFRR

A UFRR foi a primeira instituição federal de ensino Superior a instalar-se em Roraima, em 1989, quatro anos após ter sido autorizada pela Lei nº 7.364/85. Tem atividades desenvolvidas em três câmpus, além do câmpus sede: Paricarana, Cauamé e Murupu.

No plano de capacitação da universidade, a avaliação dos eventos internos de capacitação, os servidores deverão ser avaliados em duas etapas: avaliação de reação, realizada ao final do evento e avaliação de impacto, realizada de três meses a um ano, após a realização do evento.

Não há mais informações acerca do processo avaliativo, nem a forma como as avaliações serão aplicadas. Se por meio de formulários, sistema, presenciais ou virtuais.

Listados no plano, há a previsão de eventos internos e levantamento de necessidades de capacitação através do Sistema Integrado de Gestão (SIG).

2.8 Universidade Federal do Tocantins – UFT

Instituída pela Lei 10.032, de 23 de outubro de 2000, a Fundação Universidade Federal do Tocantins (UFT), a UFT possuía até o ano de 2019, 7 câmpus, de norte a sul do estado, localizados nas cidades de Araguaína, Arraias, Gurupi, Miracema, Palmas, Porto Nacional e Tocantinópolis.

Em 09 de julho de 2019, foi publicada no Diário Oficial da União a Lei 13.856, de 2019, que cria a Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT), com sede no município de Araguaína, por desmembramento do campus da Universidade Federal do Tocantins. O câmpus de Tocantinópolis também integrará a UFNT. Serão criados, ainda, os campi de Xambioá e Guaraí.

Com base no disposto no plano de capacitação da universidade, para escolha dos cursos,

é realizado mapeamento de competências utilizando o modelo de gestão baseado em competências, desenvolvida pela UFPA, através do Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional (GESTCOM).

A capacitação interna será realizada através do Programa Servidor Multiplicador, cujo objetivo é a disseminação de conhecimento entre servidores, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal; com a finalidade de promover a capacitação técnica administrativa dos servidores bem como a melhoria nos níveis de produtividade, qualidade e satisfação dos usuários, estabelecendo um clima de confiança, cooperação e humanização das ações institucionais.

Todos os treinamentos e cursos passarão por avaliação qualitativa e quantitativa a ser desenvolvida pela Coordenação de Formação, vinculado à Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, na configuração de questionário aplicado pelo próprio instrutor ou por representante do setor de Gestão de Pessoas, na qual serão avaliados o instrutor, a metodologia, os recursos utilizados e a adequação do espaço físico, entre outros.

2.9 Universidade Federal de Rondônia (UNIR)

A Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR) é a única universidade pública de Rondônia. Foi criada em 1982 pela Lei nº 7011, de 08 de julho, após a criação do estado pela Lei Complementar nº 47, de 22 de dezembro de 1981.

Hoje, a UNIR possui oito câmpus localizados nos municípios de Ariquemes, Cacoal, Guajará-Mirim, Ji-Paraná, Porto Velho, Presidente Médici, Rolim de Moura e Vilhena. A sede administrativa fica em Porto Velho.

Não elaborou plano de capacitação até a data do levantamento destas informações. Por isso, não foi possível verificar os processos avaliativos.

2.10 Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA)

Criada em 5 de junho de 2013, pela Lei Federal 12.824, a partir do desmembramento do Câmpus Marabá da Universidade Federal do Pará (UFPA), é a instituição implantada, mais jovem da região norte. Com estrutura *multicampi*, a Unifesspa está presente em Marabá (sede), Rondon do Pará, Santana do Araguaia, São Félix do Xingu e Xinguara.

A universidade também ainda não sistematizou nenhum plano de capacitação e por isso, não foi possível realizar a análise.

3 RESULTADOS

No quadro 1, a seguir, os resultados encontrados sobre as universidades federais do norte do Brasil.

Quadro 1 – Informações relevantes sobre as universidades da região Norte do Brasil

Universidade (Sigla)	Ano de criação	Servidores técnicos	Servidores docentes	Total de servidores	Ano referência (nº de servidores)	Estrutura Multicampi?
UFAC	1974	720	864	1.584	2019	Informação não localizada
UNIFAP	1970	506	636	1.142	2018	Informação não localizada
UFAM	1909	1.675	Informação não localizada	-	2019	Sim
UFOPA	2009	346	283	629	2014	Sim
UFPA	1957	2.562	2.462	5.024	2018	Sim
UFRA	1939	390	Informação não localizada	-	2011	Sim
UFRR	1989	360	600	960	Informação não localizada	Sim
UFT	2000	878	Informação não localizada	-	2018	Sim
UNIR	1982	456	822	1.278	2018	Sim
UNIFESSPA	2013	311	345	656	2019/2017	Sim

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2019.

No que se refere a documento sistematizado, a UFRA possui o mais completo plano de capacitação, que é parte de um programa de capacitação e desenvolvimento dos servidores. Os documentos norteadores, trazem detalhadamente todos os processos de escolhas dos cursos, de instrutores e de avaliação.

Conforme informações disponíveis nos planos, apenas a UFPA, a UFT e a UFRR utilizavam o mapeamento de competências para a escolha dos cursos de capacitação interna.

A escolha de instrutores via edital é mencionada apenas nos planos da UFAM e da UFRA, contudo não são mencionados os critérios para seleção.

O processo de avaliação via sistema eletrônico/virtual, é utilizado, conforme planos, pelas universidades do Amapá, do Oeste do Pará, do Pará, Rural da Amazônia e de Roraima. As demais 5 universidades, mencionam formulários de avaliação a serem aplicados ao final de cada curso.

Sobre os formas de avaliação utilizados pelas universidades, temos: a UFAC não informa como são, apenas menciona que há avaliação dos cursos; a UFAM realizada avaliação de reação e de eficácia; UNIFAP e UFRR utilizam avaliações de reação e impacto; UFOPA, UFPA e UFRA avaliam em 3 níveis: reação, aprendizagem e impacto, sendo que na UFRA, na avaliação de impacto podem ser avaliadores os usuários do serviço, além da chefia e dos

colegas; e a UFT avalia apenas em nível de reação, ao final de cada curso.

Como alinhar o treinamento e o desenvolvimento de recursos humanos na gestão pública com a estratégia governamental? Como implantar uma gestão do desempenho que não se limite à aplicação de avaliações formais sem efeito? (COELHO E MENON, 2018, p.154)

Um dos caminhos para isso é superação da configuração nitidamente operacional e de estilo balcão de atendimento, e ainda:

[...] a Gestão de Recursos Humanos no setor público brasileiro pode, positivamente, ser analisada pelas inovações incrementais e silenciosas que ocorrem nos governos e nas organizações públicas e se caracterizam como boas práticas pontuais na gestão de pessoas (COELHO e MENON, 2018, p. 154).

Moreira, Benedicto e Carvalho (2019) apontam que para avaliar o desempenho das instituições públicas de ensino superior torna-se essencial, ao passo que oferece informações que podem contribuir no processo de tomada de decisões, direcionando-as a uma gestão eficiente. Afirmam, ainda, que as maiores instituições, identificadas pela magnitude do quadro de servidores técnicos e docentes mostraram-se mais eficientes e quanto mais unidades em funcionamento fora da cidade sede da universidade, menor a eficiência observada.

A esse respeito fica evidenciado durante o transcorrer deste estudo que na região norte do Brasil a grande maioria das universidades são *multicampi* e distantes entre si. Apenas as universidades do Acre e do Amapá não apresentaram em suas páginas oficiais a informação sobre o número de câmpus.

Neste estudo, não foi possível aprofundar nas análises acerca da eficiência das universidades, considerando tais fatores. Mas foi possível refletir sobre eles, a partir da leitura do estudo realizado pelos autores:

Analisando o escore de eficiência gerado, notou-se que, em média, as universidades federais operam abaixo de suas capacidades, tendo em vista que, considerando o volume de recursos disponíveis para financiar suas atividades, elas poderiam gerar resultados significativamente maiores que os observados (MOREIRA; BENEDICTO; CARVALHO, 2019, p. 450)

Não foram analisados dados sobre os recursos financeiros utilizados para a capacitação interna. Mas, considera-se relevante, em outro momento, uma pesquisa que contemple além desse fator, os demais mencionados pelos autores.

Em face deste cenário, ainda apontam Moreira, Benedicto e Carvalho (2019) verifica-se que a literatura ainda conta com poucos estudos sistemáticos sobre avaliação de políticas e

programas universitários no Brasil, bem como sobre a análise de fatores determinantes do desempenho dessas instituições.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma das alternativas para alinhar o treinamento e o desenvolvimento de recursos humanos na gestão pública com a estratégia governamental é a capacitação dos servidores, para o desenvolvimento de uma cultura de aprendizagem coletiva e atendimento com qualidade às demandas da sociedade.

Nesse sentido, planejar e avaliar as capacitações dos servidores, torna-se fundamental para verificar se esse objetivo está sendo atingido, levando-se em consideração os princípios constitucionais.

De fato, ainda são muito poucos os estudos sobre uma análise mais aprofundada das instituições federais de ensino superior no Brasil, sobretudo na região norte. Sugere-se que sejam realizadas novas pesquisas que retratem a realidade dessas instituições de forma clara e transparente, já que muitas informações não estão acessíveis nas páginas oficiais e, para isso demandam uma busca diretamente junto às universidades.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 1988.

BRASIL. *Decreto n. 5707/2006*. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. *Decreto n. 9991/2019*. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 10 set. 2019.

BRASIL. *Lei 9394/96*. LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 15 de dez. 2018.

BRASIL. *Lei n.8112/1990*. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRASIL. Ministério da Economia. *Instrução Normativa n. 201/2019*. Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Disponível em: <http://www.in.gov.br>. Acesso em: 12 set. 2019.

COELHO, F. S.; MENON, I. O. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção - os concursos públicos. *Revista do Serviço Público*, Brasília, v. 69, Edição Especial Repensando o Estado Brasileiro, p. 151-180, dez. 2018. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/3497>. Acesso em: 05 de nov. 2019.

COSTA, F. L. História, narrativa e representações da administração pública brasileira. *Revista do Serviço Público*, Brasília, v. 69, Edição Especial Repensando o Estado Brasileiro, p. 31-52, dez. 2018. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/3582>. Acesso em: 05 de nov. 2019.

KRIIGER, C. C. P. V.; ANDRADE, E. P.; SILVA, A. M.; MOURÃO, C. O.; PIZZOL, R. A.; LIMA, S. T. P. Desafios à implantação de modelos de gestão por competências em uma autarquia federal. *Revista do Serviço Público*, Brasília, n. 69, v. 3, p. 707-740, jul./set. 2018. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1674>. Acesso em: 05 de nov. 2019.

LUZ, L. C. S.; FIGUEIREDO FILHO, D. B. Fatores que explicam a percepção da efetividade da avaliação do estágio probatório em uma instituição pública federal. *Revista do Serviço Público*, Brasília, n. 69, v. 3, p. 677-706, jul./set. 2018. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1793>. Acesso em: 05 nov. 2019.

MOREIRA, N. P.; BENEDICTO, G. C.; CARVALHO, F. M. Discussão de alguns condicionantes da eficiência em universidades federais brasileiras a partir do Reuni. *Revista do Serviço Público*, Brasília, n. 70, v. 3, p. 429-457, ago. 2019. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/3314>. Acesso em: 05 de nov. 2019.

UFAC. *Universidade Federal do Acre*. Disponível em: <http://www.ufac.br/site>. Acesso em: 11 de maio 2019.

UFAM. *Universidade Federal do Amazonas*. Disponível em: <https://ufam.edu.br/>. Acesso em: 11 de maio 2019.

UFOPA. *Universidade Federal do Oeste do Pará*. Disponível em: <http://www.ufopa.edu.br/ufopa/>. Acesso em: 15 de maio 2019.

UFPA. *Universidade Federal do Pará*. Disponível em: <https://portal.ufpa.br>. Acesso em: 20 de maio 2019.

UFRA. *Universidade Federal Rural do Amazonas*. Disponível em: <https://novo.ufra.edu.br>. Acesso em: 15 de 2019.

UFRR. *Universidade Federal de Roraima*. Disponível em: <https://ww2.uft.edu.br/>. Acesso em: 15 de maio 2019.

UNIFAP. *Universidade Federal do Amapá*. Disponível em: <http://www.unifap.br/>. Acesso em: 11 de maio 2019.

UNIFESSPA. *Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará*. Disponível em: <https://www.unifesspa.edu.br/>. Acesso em: 15 de maio 2019.

UNIFESSPA. *Unifesspa em números: 2018 ano base 2017*. Marabá - PA, 2018. Disponível em: <https://www.unifesspa.edu.br>. Acesso em: 10 de nov. 2019.

UNIR. *Universidade Federal de Rondônia*. Disponível em: <https://www.unir.br/>. Acesso em: 20 de maio 2019.

UNIR. *Relatório de Gestão 2018*. Porto Velho, RO. Disponível em: <https://www.unir.br/>. Acesso em 10 de nov. 2019.

SOBRE AS AUTORAS

Helena Soares Santos é Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos (UFT/ESMAT), Especialista em Mídias na Educação (UFT/MEC/CAPES), graduada em Pedagogia (UFT). Atualmente é Técnica em Assuntos Educacionais e integra a equipe de Coordenação do Programa de Formação Docente Continuada (UFT). Participa do Projeto Pesquisa Educação em Direitos Humanos, vinculado ao Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos (UFT/ESMAT).

E-mail: helenara@uft.edu.br

ORCID: 0000-0002-1324-2100

Patrícia Medina é Doutora em Educação e Mestre em Educação pela Universidade Federal de Goiás – UFG; Pedagoga (FAPA); Bacharel em Direito (UFT); Professora na Universidade Federal do Tocantins vinculada ao Mestrado Profissional em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos e ao curso de Pedagogia do Câmpus Palma. Membro dos Grupos de Pesquisa CAOIDES - Filosofia, Arte e Ciência: o pensamento como heterogênesse; Formação de Professores: fundamentos e metodologias de ensino e Grupo Tocantinense de Criminologia Crítica.

E-mail: patriciamedina@uft.edu.br

ORCID: 0000-0001-9383-2858.

Recebido em 14 de março de 2022.

Aprovado em 31 de maio de 2022.

Publicado em 05 de setembro de 2022.