Larissa Muniz Ferreira Bittencourt
Lídia Boaventura Pimenta
Rosângela de Carvalho Matos
Organizadoras

série

Gestão Universitária e Inovação

Transformação Digital: como unir tecnologia e humanização

Volume 2

EdUNEB
Editora da Universidade do Estado da Bahia

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL: como unir tecnologia e humanização

Universidade do Estado da Bahia - UNEB

Adriana Marmori Lima
Reitora

Dayse Lago de Miranda
Vice-Reitora

Editora da Universidade do Estado da Bahia - EDUNEB

Diretora
Sandra Regina Soares

Conselho Editorial

Titulares	**Suplentes**
Adelino Pereira dos Santos	Marielson de Carvalho B. da Silva
Alan da Silva Sampaio	Nivaldo Osvaldo Dutra
Ana Lúcia Gomes da Silva	Cláudia Paranhos de J. Portela
Astria Dias Ferrão Gonzales	Hilda Ferreira da Silva
Lázaro N. V. Andrade	Marcos Antonio V. Silva
Maria das Graças de A. Leal	Neivalda Freitas de Oliveira
Marilde Queiroz Guedes	Elzicleia Tavares dos Santos
Marineuza Matos dos Anjos	Nilza da Silva Martins de Lima
Marluce Alves dos Santos	Angelita de Souza Leite
Monalisa dos Reis A. Pereira	Luciete de Cássia S. L. Bastos
Nadja Santos Vitória	Josilda B. L. M. Xavier
Nilson Roberto da S. Gimenes	Monica Matos Ribeiro
Paulo César Souza García	Carla Severiano de Carvalho
Valério Hillesheim	Virgínia Queiroz Barreto

Volume 2

Comitê Científico

Antonio Sergio Souza Ferreira
Auxiliadora Maria da Silva Araújo
Cristina Evangelista Silva da Franca
Elaine da Silva Oliveira
Maria Augusta Oliveira Mendes de Aguiar
Nilma Ricardo
Odílio da Silva Santos

Larissa Muniz Ferreira Bittencourt
Lídia Boaventura Pimenta
Rosângela de Carvalho Matos
Organizadoras

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL: como unir tecnologia e humanização

Volume 2

EDUNEB
Salvador
2023

© 2023 Autores

Direitos para esta edição cedidos à Editora da Universidade do Estado da Bahia.

Proibida a reprodução total ou parcial por qualquer meio de impressão, em forma idêntica, resumida ou modificada, em Língua Portuguesa ou qualquer outro idioma.

Depósito Legal na Biblioteca Nacional.
Publicada no Brasil em 2023.

Coordenação Editorial
Elisângela Santana dos Santos

Coordenação de Design
Sidney Silva

Capa e Diagramação
Rodrigo Caiobi Yamashita

Revisão Textual
Tikinet Edições Ltda

Revisão Textual de Provas
Denise Dias de Carvalho Sousa

Revisão de Diagramação de Provas
Henrique Rehem Eça

Imagens de Capa
Rawpixel (globo) e Pikisuperstar (halftone) | Freepik

FICHA CATALOGRÁFICA
Bibliotecária: Regina Simão Paulino – CRB 6/1154

Bittencourt, Larissa Muniz Ferreira, Pimenta, Lídia Boaventura, Matos, Rosângela de Carvalho (Organizadoras)
Transformação digital: como unir tecnologia e humanização / Organização de Larissa Muniz Ferreira Bittencourt, Lídia Boaventura Pimenta e Rosângela de Carvalho Matos. – Salvador: EDUNEB, 2023. (Série Gestão Universitária e Inovação, v. 2)

E-Book, 170 p.; il.

Modo de acesso: http://www.saberaberto.uneb.br/handle/20.500.11896/5012

ISBN 978-65-89492-16-0

1. Educação. 2. Ensino Superior. 3. Tecnologia. 4. Humanização. 5. Inovação. 6. Gestão Universitária Humanizada. 7. Gestão da Tecnologia. 8. Inteligência Artificial (IA). 9. Ações Formativas. I. Título. II. Série. III. Bittencourt, Larissa Muniz Ferreira, Organizadora. IV. Pimenta, Lídia Boaventura, Organizadora. V. Matos, Rosângela de Carvalho, Organizadora.

CDD 378.3

Editora da Universidade do Estado da Bahia – EDUNEB
Rua Silveira Martins, 2555 – Cabula
41150-000 – Salvador – BA
editora@listas.uneb.br
portal.uneb.br

Editora filiada à
ABEU
Associação Brasileira das Editoras Universitárias

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO DA SÉRIE 9

Adriana Sobrinho Teixeira

PREFÁCIO 11

Elias Nunes Dourado

APRESENTAÇÃO 13

Larissa Muniz Ferreira Bittencourt
Lídia Boaventura Pimenta
Rosângela de Carvalho Matos

I – CONTRIBUIÇÃO DA TECNOLOGIA PARA A GESTÃO

GESTÃO INOVADORA NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB): ENSAIO DA CRIAÇÃO DO SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE CONTRATOS (SIGCONT) 19

Alessandra Nascimento Souza

ACERVO ACADÊMICO DIGITAL: FLUXO INFORMACIONAL NO DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO - UNEB *CAMPUS* I 39

Mariana Borges Ferraz

O USO DAS TECNOLOGIAS NO SERVIÇO PÚBLICO: IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DO SEI NA GESTÃO DO DEDC-I/UNEB 55

Jagleyde Firmino Rodrigues Lima
Lucas Matheus Santos Oliveira
Vanderson de Almeida Pereira Silva

II – PRÁTICAS HUMANIZADAS NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

INSTRUTORIA INTERNA: TECNOLOGIA E HUMANIZAÇÃO EM FAVOR DO PÚBLICO INTERNO E EXTERNO DA UNEB 77

Débora Ribeiro Chaves

VALORIZAÇÃO PESSOAL NA UNEB: UM PROCESSO DE AUTOCUIDADO E AUTOCONHECIMENTO 91

Marivaldina Bulcão dos Santos

III – TECNOLOGIA E HUMANIZAÇÃO EM CONTEXTOS FORMATIVOS

A METODOLOGIA ATIVA *PBL* NA FORMAÇÃO CONTINUADA DE SERVIDORES UNIVERSITÁRIOS, NO CONTEXTO DA EAD: UMA PROPOSTA DE CURSO PILOTO 109

Evanice Alves Pereira
Kathia Marise Borges Sales

OBSERVATÓRIO DAS EMPRESAS JUNIORES DA UNEB: GESTÃO E INOVAÇÃO PELO VIÉS DA EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA 127

Dahyse de Oliveira e Oliveira
José Gileá de Souza

NEUROMEETING: UTILIZAÇÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS NA DIVULGAÇÃO NEUROCIENTÍFICA **139**

José Bonifácio do Amparo Sobrinho
Caio Pereira de Oliveira
Ângelo Rodrigo Valetin de Souza

UM ESTUDO SOBRE OS DOCENTES FORMADOS PELO MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS, NA BAHIA, BRASIL **149**

Neide Maria Ferreira Lopes
Marta Rosa Farias de Almeida Miranda Silva
Patrícia Lessa Santos Costa

SOBRE OS AUTORES E AS AUTORAS **161**

SOBRE AS ORGANIZADORAS **169**

APRESENTAÇÃO DA SÉRIE

É com grande entusiasmo que apresento o segundo volume da série *Gestão Universitária e Inovação*, uma coleção de produções dedicadas a explorar os desafios e as oportunidades que moldam o cenário da educação superior no século XXI. Com o tema *Transformação digital: como unir tecnologia e humanização*, este volume busca lançar luz sobre a relação entre a revolução digital e a imperativa humanização do ensino e da gestão acadêmica.

Em uma era marcada por avanços tecnológicos exponenciais, as universidades enfrentam a tarefa complexa de incorporar as inovações digitais em suas práticas, mantendo sempre o foco nas necessidades e nas aspirações dos estudantes, professores, técnicos e colaboradores. A transformação digital visa não apenas adotar tecnologias de ponta, mas também aprimorar a experiência humana na educação superior.

Neste volume, as organizadoras reuniram uma seleção de profissionais e pesquisadores em educação, tecnologia e gestão acadêmica, que compartilham suas percepções e experiências práticas a partir do contexto das suas vivências e pesquisas na Universidade do Estado da Bahia (UNEB).

É possível pensar estratégias para tornar o ensino mais acessível, engajador e estimulante, e ao mesmo tempo preservar a conexão humana vital que caracteriza o ambiente universitário?

As páginas deste livro oportunizam reflexões sobre tendências atuais e futuras da educação superior, incluindo a integração da inovação tecnológica, a expansão do ensino a distância, a criação de ambientes virtuais de aprendizado ricos em interações humanas e a gestão acadêmica orientada por dados. Além disso, estimulam a observação sobre como os valores

humanos, como a inclusão, a diversidade e a equidade, podem e devem ser alicerces da transformação digital nas universidades.

Ao unir tecnologia e humanização, aspira-se a criar um ambiente educacional que seja adaptado às necessidades de uma sociedade em constante mudança. Este volume é um convite para que acadêmicos, gestores universitários e todos os interessados na evolução da educação superior se juntem em uma jornada de descoberta e reflexão sobre o que significa, verdadeiramente, transformar a educação superior em um espaço de excelência digital e conexão humana.

Agradeço a todos os autores, colaboradores e leitores por fazerem parte desta jornada. Que as ideias e perspectivas aqui compartilhadas inspirem mudanças significativas em nossas instituições de ensino superior, impulsionando a transformação digital rumo a um futuro mais inclusivo, inovador e centrado no ser humano.

Adriana Sobrinho Teixeira
Coordenadora de Gestão e Desenvolvimento Pessoas/PGDP - UNEB

PREFÁCIO

Alcançar o Volume 2 da série *Gestão Universitária e Inovação* tem muita importância para a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) e para o mundo da reflexão e da investigação científica. Em especial, destaco o mérito dos colegas e das colegas que se debruçaram sobre diversos aspectos de pensamentos atuais sobre tecnologia digital e humanização.

Entre os grandes desafios da modernidade, sem dúvida, as análises sobre as relações entre o mundo dos humanos, suas construções tecnológicas, seus alcances e seus limites fazem parte das preocupações mais essenciais do momento presente. Tem sido recorrente a apresentação do que vem sendo chamada de Inteligência Artificial (IA) a um conjunto cada dia mais autônomo de ferramentas para diversas utilidades humanas.

Ao refletir sobre possibilidades e limites dos usos das tecnologias, em especial as tecnologias informacionais, ou sobre seus possíveis riscos de natureza ética e estética, ou ainda sobre o impacto de sua utilização na sociabilidade humana e no ambiente em que vivemos no planeta, somos levados a nos deparar com dilemas de grandes dimensões.

Como no centro das preocupações atuais está a gigantesca desigualdade entre as realidades de vida das pessoas e, principalmente, os imensos desníveis nas condições reais de atender as suas necessidades mais básicas, geralmente as tecnologias informacionais são "idolatradas" ou "defenestradas" como instrumentos de equalização equitativa dos dramas humanos ou como instrumentos de ampliação das iniquidades e dos sofrimentos de vida de amplas parcelas da população.

Para além do estímulo ao uso bastante útil e já corriqueiro dessas ferramentas, refletidas pelos autores e pelas autoras desta obra, sobressaem as

preocupações e os convites ao uso prudente, ainda que efetivo, do arsenal tecnológico ao nosso dispor.

No conjunto da obra, destacam-se as tentativas de buscar um binômio para lá de atual e com profundidade, às vezes, abissal entre a *humanização* e as *tecnologias* (termos bastante complexos), passíveis de inúmeras interpretações e de questionamentos.

Nas partes *Contribuição da Tecnologia para a Gestão*, *Práticas Humanizadas na Prestação de Serviços e igualmente em Tecnologia e Humanização em Contextos Formativos*, essas utilidades e esses paradoxos se apresentam.

Entre as recentes opiniões de pensadores, destaca-se a do nosso cientista-mor Miguel Nicolelis. Ele questiona um sentido mais "trivial" dado à interpretação do imenso conjunto de tecnologias informacionais, popularmente chamadas de IA, ao afirmar: "nem são inteligência, nem são artificiais". Terá ele razão? Quais as consequências dessa fala de Nicolelis? Para além do sentido *neurocientífico* da sua afirmação – sobre a qual não tenho condições nem este seria o lugar de tratá-la –, considero que ela traz um alerta sobre os usos de *marketing* contidos na grande disseminação destas ideias e seus pacotes tecnológicos extremamente atrativos e utilitários.

No entanto, afora uma imensa série de questões que, inexoravelmente, esta obra nos traz, destaco com alegria a atuação rica e diversificada dos/as nossos/as colegas, ao produzirem tal livro. Na condição de Pró-Reitor de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, registro a valorização de cada um de nós, unebianos e unebianas, ao poder manusear um produto lapidado pelos autores e pelas autoras, com tanta riqueza, diversidade e carinho.

Parabenizo cada um e cada uma que se curvou sobre extensas fontes bibliográficas e vivências laborais para nos trazer algo tão rico e tão proveitoso para nossas existências e nossos exercícios e atividades relacionadas ao trabalho.

Elias Nunes Dourado

Professor Assistente da Universidade do Estado da Bahia - UNEB
Pró-Reitor de Gestão e Desnvolvimento de Pessoas/PGDP - UNEB

APRESENTAÇÃO

O segundo volume da série *Gestão Universitária e Inovação* apresenta o tema *Transformação Digital: como unir Tecnologia e Humanização*, com textos apresentados em três partes: *Contribuição da Tecnologia para a Gestão*, *Práticas Humanizadas na Prestação de Serviços e Tecnologia e Humanização em Contextos Formativos*.

A escolha desse tema se justifica pela importância de utilizar a tecnologia disponível como estratégia para aprimorar o desempenho pessoal e profissional por meio de práticas humanizadas. O mundo já vem pedindo essa transformação há algum tempo. A tecnologia por si só não é suficiente para sustentar a transformação digital; é preciso também profissionais qualificados que possam atender, organizar e pensar em soluções para esses ambientes.

Os artigos da Parte I, *Contribuição da Tecnologia para a Gestão*, abordam a importância da transformação digital como aspectos de agilidade, sustentabilidade e otimização de recursos, o que implica em adaptações e transformação cultural no contexto das organizações. Como nenhuma transformação cultural é estabelecida sem a intervenção humana, o tema do *e-book* contempla também a necessidade de se estender aos subtemas *Práticas Humanizadas na Prestação de Serviços* (Parte II) e *Tecnologia e Humanização em Contextos Formativos* (Parte III). Esses subtemas buscaram incluir textos com enfoques voltados para a sensibilização e o cuidado com o outro, com as instituições e com o desenvolvimento profissional.

Como bem mencionado no poema *Não me ofereça coisas*, do livro *Os Es da Gestão,* de autoria de Dobson Ferreira Borges, as práticas humanizadas precisam estar alinhadas com o processo tecnológico das organizações:

> […]
>
> Não me ofereça livros.
> Ofereça-me horas de prazer e o benefício do conhecimento.
>
> […]
>
> Não me ofereça coisas.
> Ofereça-me ideias, emoções, ambiência, sentimentos e benefícios únicos.
> Por favor, não me ofereça coisas!

A Parte I começa com o capítulo intitulado *Gestão inovadora na Universidade do Estado da Bahia (UNEB): ensaio da criação do Sistema Integrado de Gestão de Contratos (Sigcont)*, em que Alessandra Nascimento Souza discorre sobre a criação do Sistema que fornecerá subsídios para a melhoria de ações institucionais na gestão dos instrumentos contratuais. Segundo a autora, os registros, os fluxos e os procedimentos referentes à condução dos processos implicarão na efetividade das contratações para a aquisição de bens e serviços, demandadas pela comunidade universitária.

Em seguida, o capítulo Acervo *Acadêmico Digital: Fluxo Informacional no Departamento de Educação – UNEB Campus* I, de Mariana Borges Ferraz, retrata a implantação de um modelo de gestão de documentos acadêmicos em meio digital para o DEDC/UNEB – *Campus* I, evidenciando que o ambiente digital garante a preservação dos dados por meio de um armazenamento confiável.

Essa parte é finalizada com o capítulo *O uso das tecnologias no serviço público: impactos da implantação do SEI na gestão do DEDC-I/ UNEB*, de Jagleyde Firmino Rodrigues Lima, Lucas Matheus Santos Oliveira e Vanderson de Almeida Pereira Silva. Os autores buscaram avaliar os impactos que o Sistema Eletrônico de Informação (SEI) causou na rotina administrativa do Departamento de Educação do *Campus* I (DEDC-I), da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Observou-se, como resultado do estudo, a redução da burocracia do serviço público, que traz eficácia e economicidade para o Estado. Apesar dos resultados

positivos, ainda existem dificuldades quanto ao uso dessa tecnologia, que necessita de mais investimentos na aquisição de equipamentos e de treinamento de pessoal.

A Parte II inicia-se com o capítulo titulado *Instrutoria interna: tecnologia e humanização em favor do público interno e externo da UNEB*, de Débora Ribeiro Chaves. Essa autora relata mudanças na instrutoria interna no âmbito da UNEB, entre os anos de 2020 e 2022, ressaltando alterações no perfil dos cursos solicitados nesse período e indicando proposições de melhorias.

Em seguida, finalizando essa parte, o capítulo *Valorização pessoal na UNEB: um processo de autocuidado e autoconhecimento*, de Marivaldina Bulcão dos Santos, traz reflexões a respeito da valorização pessoal de cada servidor(a). Essas reflexões são enfatizadas pela importância das trilhas de aprendizagem que vêm sendo implementadas pela UNEB/Codep, na direção da autorresponsabilidade do(a) servidor(a) na sua carreira profissional e no processo do autocuidado.

Por último, a Parte III, denominada *Tecnologia e Humanização em Contextos Formativos*, inicia-se com o capítulo *A metodologia ativa PBL na formação continuada de servidores universitários, no contexto da EaD: uma proposta de curso piloto*, de Evanice Alves Pereira e Kathia Marise Borges Sales. As autoras defendem a utilização do uso de metodologias ativas em ambientes virtuais de aprendizagem, trazendo o resultado de uma pesquisa cujo objetivo foi construir e analisar o desenvolvimento de um desenho pedagógico com a metodologia ativa de ensino *Problem-Based Learning* (PBL), na formação continuada de servidores universitários, na modalidade Educação a Distância (EaD).

O capítulo seguinte é intitulado *Observatório das Empresas Juniores da UNEB: gestão e inovação pelo viés da extensão universitária*. Os autores Dahyse de Oliveira e Oliveira e José Gileá de Souza apresentam o referido Observatório, que divulga informações estratégicas e de inovação aos estudantes empreendedores, visando ao incremento de ações sustentáveis.

Na sequência, tem-se o capítulo *Neuromeeting: utilização de plataformas digitais na divulgação neurocientífica*, de José Bonifácio do Amparo Sobrinho, Caio Pereira de Oliveira e Ângelo Rodrigo Valentin de Souza. Os autores apresentam um programa *on-line* pensado e desenvolvido por estudantes do curso de Psicologia da UNEB, o *NeuroMeeting*. Esse evento difunde conhecimentos neurocientíficos de forma democrática, gratuita e acessível.

O livro finaliza-se com o capítulo nomeado *Um estudo sobre os docentes formados pelo mestrado profissional em educação de jovens e adultos, na Bahia, Brasil*, de Neide Maria Ferreira Lopes, Marta Rosa Farias de Almeida Miranda Silva e Patrícia Lessa Santos Costa. As autoras fazem uma reflexão sobre os desafios enfrentados pelo(a) egresso(a) formado(a) pelo Programa de Mestrado Profissional na Educação de Jovens e Adultos (MPEJA), no período pandêmico da covid-19, e como as dificuldades foram atenuadas pelo uso da tecnologia. Foram inseridas novas propostas sobre estratégias para o acompanhamento do(a) egresso(a), que permitirão outros sentidos de aprendizagens e saberes.

I

CONTRIBUIÇÃO DA TECNOLOGIA PARA A GESTÃO

GESTÃO INOVADORA NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB): ENSAIO DA CRIAÇÃO DO SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE CONTRATOS (SIGCONT)

Alessandra Nascimento Souza

A ideia de escrever sobre essa prática inovadora de gestão surgiu após a autora participar de um projeto para concepção de um sistema de informação, denominado Sistema Integrado de Gestão de Contratos (Sigcont), na condição de servidora da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Ela contribuiu, juntamente com outros servidores, para a criação do citado sistema, fomentado pela Secretaria Especial de Licitações Contratos e Convênios (Selcc), solicitante do projeto. A modelagem desse projeto foi realizada por analistas de sistemas lotados na Gerência de Informática (Gerinf), por intermédio da Unidade de Desenvolvimento Organizacional (UDO), ambas vinculadas à Administração Superior da UNEB.

A administração pública, como também a UNEB, tem buscado, ao longo dos anos, aumentar a qualidade de seus serviços, pautando suas atividades no princípio da eficiência – expressamente consignado no art. 37, *caput*, da Constituição Federal (CF, 1988). Nesse sentido, são realizados investimentos relevantes em tecnologia da informação para fomentar a inovação dos processos de trabalho.

Nesse contexto, pretende-se responder ao seguinte questionamento: De que maneira o Sistema Integrado de Gestão de Contratos (Sigcont) contribuirá para a gestão inovadora dos processos referentes à contratação para aquisição de bens e serviços na UNEB?

Para delinear a metodologia da pesquisa, seguindo a questão-problema, deste estudo, surgiram as questões-orientadoras, a saber: De que forma está estruturada a gestão da UNEB na contemporaneidade? Qual a composição da gestão referente à contratação na UNEB? Como o Sigcont foi fomentado e quais sistemas de informação utilizados na UNEB irão integrar sua base de dados? Quais benefícios poderão ser apontados para a comunidade universitária com a implantação do Sigcont na UNEB?

Visando identificar a importância da gestão da informação para gerar conhecimento organizacional nessa Instituição de Ensino Superior (IES), constituiu-se como objetivo geral demonstrar como o Sigcont fornecerá subsídios para a melhoria das ações institucionais relativos à condução dos processos de contratação na UNEB.

Este estudo está estruturado por esta introdução e pelo referencial teórico, que aborda a gestão da informação, tendo como desdobramento a criação do Sigcont, com lócus na UNEB. Seu desenvolvimento está vinculado aos objetivos específicos, que estão assim elencados: abordar a estruturação da gestão da UNEB; descrever a composição da gestão atinente aos processos de contratação da UNEB; apresentar a funcionalidade do Sigcont e sua integração com os sistemas de informação utilizados na UNEB; apontar os benefícios advindos do Sigcont para a comunidade universitária. Por conseguinte, compõem este ensaio as considerações finais.

A pesquisa tem natureza descritiva, que possibilitou a análise das características da gestão da informação por meio da criação do sistema Sigcont, permitindo refletir sobre a relevância de se criar um sistema de gestão para atender às atividades da área do meio e, por conseguinte, às atividades da área finalística da IES. Identificada a abordagem qualitativa, ênfase em dados descritivos, a coleta ocorreu mediante o contato direto da autora e da prática analisada, cuja ênfase está no processo em comparação ao resultado, retratando a perspectiva das informações coletadas para a elaboração da análise (Bogdan; Biklen, 1994), acompanhada de pesquisa bibliográfica e pesquisa documental.

Nessa perspectiva, justifica-se este estudo, tendo em vista que, por meio das informações geradas pelo sistema Sigcont, serão apresentados os registros, fluxos e procedimentos referentes à condução dos processos de contratação para a aquisição de bens e serviços. A exemplo, estão a aquisição de sistemas (acadêmico, de bibliotecas), as concessões de espaço físico (serviço de cantina, de reprografia) e a locação de imóveis (residência discente e docente), uma vez que darão agilidade na concretização dos instrumentos contratuais celebrados na UNEB e trarão impacto para a gestão universitária, e, por conseguinte, concederão benefícios ao cidadão usuário final dessas contratações.

Assim sendo, concluiu-se, mediante a abordagem dessa temática pautada na implantação do sistema Sigcont, que esse projeto inovador fomentado pela UNEB aponta para a melhoria do acesso às informações e à condução dos processos. Esses serviços serão viabilizados por meio da integração de sistemas de informação utilizados no fluxo das ações institucionais no âmbito das aquisições de bens e serviços, atividade meio dessa IES, que presta subsídios às atividades finalísticas de ensino, pesquisa e extensão, colaborando para o alcance da gestão universitária eficiente.

GESTÃO CONTEMPORÂNEA DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB)

A Universidade do Estado da Bahia (UNEB), maior instituição pública de ensino superior da Bahia, fundada em 1983 e mantida pelo Governo do Estado por intermédio da Secretaria da Educação (SEC), está presente geograficamente em todas as regiões do Estado, estruturada no sistema *multicampi*. A estrutura e a abrangência de suas atividades está diretamente relacionada à missão social que desempenha. Atualmente, a universidade disponibiliza mais de 170 (cento e setenta) cursos e habilitações nas modalidades presencial e de educação a distância (EaD), nos níveis de graduação e pós-graduação, oferecidos nos 31 (trinta e um) Departamentos. Vale destacar, nessa seara, o expressivo crescimento na oferta de cursos

stricto sensu (mestrados e doutorados) nos últimos anos, em Salvador e em outras cidades do interior da Bahia, promovendo a interiorização da pós-graduação pública, gratuita e de qualidade (UNEB, 2023a).

Essa IES, imbuída na preservação da autonomia didático-científica, administrativa, financeira e patrimonial das universidades estaduais, conforme prevê o art. 262, §1º, da Constituição Federal, é uma universidade que pertence ao setor público e, como tal, é conduzida por legislação própria no tocante aos processos de gestão que norteiam a execução dos procedimentos estabelecidos nas leis ou nas instruções normativas. Com relação à competência dos gestores, assemelha-se com a estrutura que abrange planejamento, organização, direção e controle na condução dos processos administrativos.

Logo, é regida e observada a sequência hierárquica dos diplomas legais pela legislação brasileira, que se aplica especificamente à educação e ao ensino superior mantido pelo Estado; pela legislação estadual específica; pelo seu Estatuto; pelo seu Regimento Geral; pelas normas dos órgãos deliberativos integrantes da administração superior universitária, nos respectivos âmbitos de competência estatutária e regimental; pelos regimentos internos da administração e dos órgãos deliberativos setoriais, dos seus respectivos campos de atuação, na forma do Regimento Geral, e pelas normas dos órgãos deliberativos setoriais da universidade, respeitadas as instâncias contidas no item anterior (UNEB, 2017).

Nessa conjuntura, constitui órgãos deliberativos da administração superior: o Conselho Universitário (Consu), o Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão (Consepe) e o Conselho de Administração (Consad). E, também, são órgãos deliberativos setoriais da universidade os conselhos de departamento e os colegiados de curso (UNEB, 2017).

O Consu [...] é o órgão máximo de deliberação, ao qual compete formular, com prioridade, a política universitária, definir as práticas gerais da área acadêmica e administrativa, funcionando como instância revisora, em grau de recurso, das deliberações relativas ao âmbito da sua competência" (Bahia, 2012).

Nesse sentido, o dispositivo do Regimento Geral estabelece a competência da Reitoria mediante o art. 18: "A Reitoria, órgão executivo da administração superior da Universidade, responsável pelo planejamento, coordenação, supervisão, acompanhamento, avaliação e controle da Universidade, é exercida pelo Reitor, tendo o Vice-Reitor como seu substituto" (Bahia, 2012). Quanto ao processo de tomada de decisão da UNEB, o processo decisório é presidido por um reitor – típico de IES pública –, assessorado pelos seus pró-reitores, seja de áreas-meio e áreas-fim, para atuação na universidade por meio de comissões e de órgãos colegiados.

Assim, o regimento interno das pró-reitorias e unidade de desenvolvimento organizacional estabelece como competências dessas pró-reitorias: "Propor políticas e diretrizes nas áreas de ensino, pesquisa e inovação, extensão, assistência estudantil, planejamento, gestão e desenvolvimento de pessoas e administração da UNEB (UNEB, 2017). As áreas finalísticas serão exercidas por Pró-Reitores, nomeados pelo Reitor, dentre docentes do quadro efetivo da IES, e as áreas-meio serão exercidas por Pró-Reitores e respectivo Chefe de Unidade, nomeados pelo Reitor, preferencialmente, dentre docentes ou técnicos de nível superior do quadro efetivo da IES.

Outro aspecto peculiar na gestão universitária compreende os instrumentos destinados a essa atividade, decorrente de sua natureza de ação (ensino, pesquisa e extensão), de sua estrutura colegiada para tomada de decisões, da especificidade de seu quadro funcional, por ser composto de servidores docentes e técnicos-administrativos, além dos instrumentos utilizados por outros tipos de organização, com a finalidade de fornecer o suporte para o alcance dos objetivos da instituição. Assim, os principais equipamentos usados nas IES são: Projeto Pedagógico Institucional (PPI), Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), Planejamento Estratégico, Plano Operativo Anual (POA), Avaliação Institucional e Projeto Pedagógico de Curso (Pimenta, 2007).

Não obstante, pode-se destacar também na gestão universitária dessa IES a descentralização administrativa, mediante Portarias que têm como objetivo transferir aos setores da administração central e aos 31 Departamentos, atribuições antes concentradas na Reitoria (UNEB, 2014, 2015, 2016).

Quadro 1 – Descentralização Administrativa da UNEB – Algumas Portarias

Portaria	Publicação	Setor	Competência
4.041/2014	20 e 21 de dezembro de 2014	Pró-Reitor de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PGDP)	Publicar atos administrativos referentes à situação funcional de servidores docentes e técnicos administrativos.
1.514/2015	13 de junho de 2015	Diretores de Departamento	Assinar propostas de submissão de projetos concorrentes aos editais da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado (Fapesb).
1.561/2015	20 de junho de 2015	Diretores de Departamento	Assinar propostas de financiamento e qualquer outro documento que comprovem a disponibilidade de infraestrutura e apoio técnico no respectivo Departamento para o desenvolvimento de projetos submetidos a editais de agências de fomento.
1.801/2015	21 de julho de 2015	Pró-Reitor de Pesquisa e Ensino de Pós-Graduação (PPG)	Assinar termos de outorga a serem encaminhados à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado (Fapesb), referentes aos projetos aprovados com recursos dessa fundação.
0089/2016	09 de janeiro de 2016	Diretores de Departamento	Assinar, como representantes legais dessa instituição universitária, os Contratos Administrativos e seus respectivos Termos Aditivos, Termos de Apostilamento e Termos de Reconhecimento de Débito, cujo objeto esteja especificamente vinculado ao funcionamento das atividades daquela unidade universitária, e as despesas tenham sido autorizadas pelos ordenadores de despesa em referência.

Fonte: Elaborado pela autora (2022), base UNEB (2017).

É importante ressaltar que a gestão universitária da UNEB adota sistema de controle exclusivo em razão da especificidade de sua estrutura por incluir o modelo *multicampi* e multirregional, de forma a garantir a preservação de sua autonomia didático-científica, administrativa, financeira e patrimonial. Também realiza processos que norteiam a execução dos procedimentos estabelecidos nas leis ou nas instruções normativas, no regimento geral e interno e no estatuto. Além disso, adota gestão descentralizada por meio de delegação de competência para algumas pró-reitorias e para os diretores das unidades universitárias (vide Quadro 1), de tal modo que as ações institucionais protagonizadas na UNEB convergem para a consecução das atividades que desempenha e para o alcance de sua missão.

GESTÃO DA INFORMAÇÃO DOS PROCESSOS DE CONTRATAÇÃO NA UNEB

No processo de gestão com relação a contratos administrativos, é imprescindível à administração pública, e neste estudo à UNEB, recorrer ao mercado, contratando particulares, pessoas físicas ou jurídicas para suprir suas demandas, que ensejam a contratação de serviços para a consecução dos seus interesses, em razão da necessidade de realizar obras, contratar serviços, efetuar compras, promover alienações de bens móveis ou imóveis, empreender concessões, realizar permissões ou locações de bens com terceiros.

Portanto, sempre que for necessário realizar essas atividades, isso deve ser feito por meio do procedimento licitatório, podendo deixar de aplicá-lo somente nos casos especificados na Lei que rege as Licitações e os Contratos da Administração Pública, nova Lei Federal nº 14.133/2021, a qual substituiu a Lei Federal nº 8.666/1993, a Lei Federal nº 10.520/2002 e a Lei Estadual nº 9.433/2005. Além disso, utilizam-se Decretos, Portarias e outros expedientes próprios que normatizam esses procedimentos.

Dessa forma, no processo que enseja a contratação para a aquisição de bens e serviços na UNEB, existem fases importantes que devem ser

observadas e cumpridas por seus gestores para não prejudicar o desenvolvimento das atividades institucionais – meio e fim. Nessa abordagem, compreendem-se por atividades-meio as contratações que são realizadas mediante o expediente de processo licitatório, devidamente instruído por meio do procedimento de Licitação Pública e que converge em Contratos Administrativos no Serviço Público, e, posteriormente, é disponibilizado para execução na área finalista dessa IES.

Com relação aos referidos processos de contratação, até o ano de 2014, e de acordo com o que preceitua o art. 48, inciso II, do Regimento Geral da UNEB, era competência da Pró-Reitoria de Administração (Proad) "Coordenar, acompanhar, controlar e avaliar as atividades inerentes à logística de contratos, convênios e denominações assemelhadas, em regime de colaboração com os demais órgãos da administração superior e administração setorial, assim como os coordenadores de programas e projetos" (UNEB, 2014).

Saliente-se que, no que compete à atribuição disposta no art. 48, inciso II, do Regimento Geral, que era de competência da Proad, foi transferida à Selcc, criada com aprovação do Conselho Universitário (Consu), a partir de 26 de março de 2014, por meio da Resolução nº 1024/2014 e publicada no D.O.E. de 02 de abril de 2014, p. 29. "Art. 1º. Aprovar a criação e implantação da Secretaria Especial de Licitações, Contratos e Convênios (Selcc) da Universidade do Estado da Bahia" (UNEB, 2014).

Diante do exposto, a UNEB, ao criar a Secretaria Especial de Licitações, Contratos e Convênios (SELCC) através da Resolução Nº. 1024/2014, Publicada no D.O.E. de 02-04-2014, p. 29, estabeleceu nova diretriz para essas atividades, posto que apresenta como objetivo geral acompanhar, prestar assessoramento técnico-administrativo e gerenciar as atividades relacionadas aos contratos, convênios e licitações realizadas pela UNEB, proporcionar mais celeridade aos processos, bem como produzir informações consistentes e úteis para todos os órgãos que necessitam de suporte para o adequado andamento de suas atividades (Uneb, 2023b).

Nesse sentido, compete à Gerência de Contratos (Gercont), órgão de administração setorial subordinado à Selcc, o gerenciamento das

atividades relacionadas com a formalização, acompanhamento, controle e avaliação atinente aos instrumentos contratuais celebrados pela instituição, por meio dos seus órgãos, bem como a Coordenação de Formalização de Instrumentos Contratuais e a Coordenação de Acompanhamento, Controle e Avaliação de Contratos, e respectivas atribuições elencadas em suas competências (UNEB, 2013).

Destaca-se que, no intuito de acompanhar a especificidade de sua estrutura, a UNEB adota sistema de gestão específico. Entretanto, essa IES se encontra em posse de um grande volume de dados, informações e, principalmente, conhecimentos, espalhados por diversas áreas da organização, em vários sistemas, na cabeça das pessoas, com alto grau de complexidade, mas com grande dificuldade de utilização. Essa dificuldade passa necessariamente pela forma de como utilizar ferramentas que permitam um gerenciamento eficaz de todo esse ambiente informacional.

Considerando que a época é de grandes e rápidas transformações, e que é possuidora de estrutura tão peculiar, essa universidade deve estar preparada para acompanhar as mudanças que serão introduzidas pelo avanço tecnológico, uma vez que deverá incorporar os produtos das reestruturações, das novas tendências, identidades, valores e significados da atualidade, que se constituirão em práticas inovadoras e eficientes de gestão. Nesse sentido, foi concebido o Sistema Integrado de Gestão de Contratos (Sigcont).

O SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE CONTRATOS (SIGCONT)

O Sistema Integrado de Gestão de Contratos (Sigcont) – Módulo Contratos é um sistema que foi idealizado para oferecer suporte para a gestão dos processos de contratação celebrados na UNEB. Sua modelagem foi desenvolvida pela Gerência de Informática (Gerinf), órgão da administração setorial subordinado à Unidade de Desenvolvimento Organizacional (UDO).

A autora e demais servidores da UNEB participaram das etapas da consecução do projeto de criação do sistema, referente ao Módulo Contratos, com relação à definição do escopo, planejamento do projeto, análise de requisitos e projeto técnico do *software*, codificação, testes de qualificação do *software*, homologação do sistema, treinamento, encerramento do projeto, juntamente com os analistas de sistemas vinculados à Gerinf, responsáveis pela modelagem.

Durante o processo de modelagem do sistema, houve definição de alinhamento com a Comissão Permanente de Licitação (CPL) da UNEB, para composição dos modelos de Edital de Licitação, contemplando as Minutas de Contrato e seus respectivos Termos Aditivos, Termos de Rescisão e Termos de Apostilamento, para estabelecer a padronização dos processos de contratação na UNEB, tomando-se como suporte as Minutas recomendadas pela Procuradoria Geral do Estado (PGE), e ratificadas mediante parecer da Procuradoria Jurídica da UNEB (Projur).

Quadro 2 – Sistemas de Informação e Módulo Integrados ao Sigcont

(Continua)

Sistema	Órgão/Unidade Responsável	Objetivo do Sistema
Sistema Integrado de Planejamento, Contabilidade e Finanças do Estado da Bahia (Fiplan)	Governo do Estado da Bahia – GOV/BA	Integra em uma única ferramenta, via web, os sistemas antes utilizados para gerir o planejamento, a execução orçamentária e a prestação de contas do Estado da Bahia.
Sistema de Acompanhamento Fiplan (Siaf)	Pró-Reitoria de Planejamento (Proplan) – UNEB	Sistema para extração de dados e análise de rotinas do Fiplan.
Sistema Integrado de Gestão de Pessoas (SIGP)	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGDP) – UNEB	Contém as informações de folha de pagamento e registro funcional de servidores (docentes, técnicos, estagiários).

(Conclusão)

Sistema	Órgão/Unidade Responsável	Objetivo do Sistema
Sistema de Publicações Oficiais (SPO)	Gabinete da Reitoria – UNEB	Utilizado para confecção de portarias e envio para publicação da EGBA.
Módulo de Programação Orçamentária (MPO)	Pró-Reitoria de Planejamento (Proplan)	Utilizado para registro e controle quanto ao planejamento da Programação Orçamentária.

Fonte: Elaborado pela autora (2022), base UNEB (2017).

A edição da base de dados para este sistema apresentado no Quadro 2 – Sistemas de Informação e Módulo Integrados ao Sigcont – será realizada de duas formas: por meio do cadastro de registro dos dados integrais que ainda não constem na base de dados dos sistemas da UNEB e que tenham integração com o Sigcont, e por meio da integração com os sistemas Fiplan, Siaf, SIGP, SPO, MPO, realizando a importação dos dados parciais dos contratos já celebrados e em vigência e a digitação dos dados faltantes.

Portanto, os dados extraídos dos citados sistemas serão importados para o sistema Sigcont, e darão agilidade quanto à construção da base de dados referentes aos lançamentos das informações imprescindíveis à composição dos processos de contratação, especificados nos Grupos e Subgrupos apresentados no Quadro 3 – Categorias dos Grupos e Subgrupos dos Objetos de Contratação.

Com relação à gestão *multicampi* universitária da UNEB, é apresentado anualmente o Boletim Informativo Gerencial, que sintetiza as informações das despesas e as articulacom as ações institucionais desenvolvidas no ano. Assim organizadas, essas informações permitem uma melhor compreensão sobre o investimento real da administração central e setorial no alcance das metas previstas nos planos de gestão universitária, sobretudo referente às atividades finalísticas de ensino, pesquisa, extensão e pós-graduação (UNEB, 2017).

Quadro 3 – Categorias dos Grupos e Subgrupos dos Objetos de Contratação

Grupo	Subgrupo
Terceirização	Agrícola, copa, manutenção predial, limpeza, motorista, recepção, portaria, segurança.
Concessionárias de serviços públicos	Água, energia, telefonia, internet, correios, Prodeb.
Infraestrutura	Construção/ampliação, recuperação/reparação, aquisição de equipamento, manutenção de equipamento, locação de imóveis, locação de equipamento, locação de veículo, locação de ônibus.
Serviços	Tecnologia de informação, gestão e consultoria, hospedagem e alimentação, passagem aérea, passagem terrestre, serviços gráficos, publicações/periódicos, transporte de carga e materiais.
Material de consumo	Combustível, limpeza, escritório, kit evento, dentro outros.

Fonte: Elaborado pela autora (2022), base UNEB (2017).

Quanto às informações contidas no Boletim Informativo Gerencial da UNEB, o Sigcont irá utilizar as categorias do referido Boletim Institucional para classificar os Grupos e Subgrupos a fim de subsidiar as informações quanto aos objetos de contratação realizados na UNEB, como evidenciado no Quadro 3 (UNEB, 2017). Após classificar os Grupos e Subgrupos, foi elaborada a metodologia aplicada, visando explorar os dados ao estabelecer o planejamento da modelagem do Sigcont.

METODOLOGIA APLICADA NA MODELAGEM DO SIGCONT

A metodologia aplicada na modelagem do Sigcont foi subdividida por critérios e sequência lógica de criação de base de dados, com a denominação de "pacotes", conforme consta em sua composição 4 "pacotes".

Desse modo, os "pacotes" 1, 2, 3 e 4 foram criados, modelados e posteriormente homologados, observados os ajustes necessários para sua conclusão e entrega. Para fins de demonstração, serão apresentados os referidos planos de homologação dos "pacotes" 1 e 2, dispostos no Quadro 4 e no Quadro 5, respectivamente.

Quadro 4 – Plano de Homologação do Pacote 1 – Sigcont

1. FINALIDADE - Guia para Homologação do Pacote 1
Cadastro de Tipo de Documento, Cadastro de Grupo de Serviço, Cadastro de Subgrupo de Serviço, Cadastro de Fornecedor, Cadastro de Responsável por Fornecedor, Cadastro de Unidade Solicitante, Cadastro de Responsável por Unidade Solicitante, Cadastro de Tipo de Documento, Cadastro de Modelo de Documentos, Cadastro de Modelo de Resumo.
2. AMBIENTE
2.1. Servidores de Aplicação: http://homologacao.uneb.br/sigcont Ms SQl Server:portodabarra/sigcont
2.2. Equipamentos Físicos: Desktop padrão (processador de 2GHz, memória 4GB, monitor de 19 polegadas) Software Navegador (Google Chrome ou Firefox) versão mais atual, e visualização de PDF
2.3. Local: Gerência de Contratos (Gercont) e Sala de Reunião da Secretaria de Licitações Contratos e Convênios (Selcc)

Fonte: Elaborado pela autora (2022), base Sigcont (2018).

Em tempo, este "pacote" 1 contempla a criação da base de dados para a realização dos seguintes cadastros:

1. Cadastro de Tipo de Documento

Grupo; Subgrupo; Fornecedor; Responsável por Fornecedor; Unidade Solicitante; Responsável por Unidade Solicitante.

a) Cadastro de Grupo de Serviço – Criar base de dados, por meio do Boletim Informativo Gerencial da UNEB, com base nas Categorias dos Grupos e Subgrupos dos Objetos de Contratação.

b) Cadastro de Subgrupo de Serviço – Criar base de dados, por meio do Boletim Informativo Gerencial da UNEB, com base nas Categorias dos Grupos e Subgrupos dos Objetos de Contratação.

c) Cadastro de Fornecedor – Importar do sistema Fiplan e digitar os dados faltantes; ou cadastrar todas as informações em caso de novo fornecedor que não esteja contemplado na referida base de dados.

d) Cadastro de Responsável por Fornecedor – Importar do Fiplan e digitar os dados faltantes; ou cadastrar todas as informações em caso de novo fornecedor que não esteja contemplado na referida base de dados.

e) Cadastro de Unidade Solicitante – Importar do Sistema de Publicações Oficiais (SPO).

f) Cadastro de Responsável por Unidade Solicitante – Importar do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas (SIGP).

2. Cadastro de Modelo de Documentos

Contratos; Termos Aditivos; Termos de Apostilamentos; Termos de Rescisão – serão concebidos modelos em alinhamento com a CPL, conforme já descrito quando foi apresentado o Sigcont; e quanto aos outros documentos que servirão de anexo, o cadastro será realizado em atenção ao ditame do processo licitatório e em conformidade com a legislação pertinente.

3. Cadastro de Modelo de Resumo

Publicação no Diário Oficial do Estado – DOE referente à celebração de Contrato, Termo Aditivo, Termo de Apostilamento, Termo de Rescisão.

Será realizado por meio de digitação e utilização de marcadores, tendo como escopo os documentos que serão publicados.

Diante do exposto, o "pacote" 1 foi homologado e aprovado. Foram realizados treinamentos dos servidores para sua implantação e encerramento dessa fase do projeto. Vide Quadro 4.

Quadro 5 – Plano de Homologação do Pacote 2 – Sigcont

1. FINALIDADE - Guia para Homologação do Pacote 2
Importar Contrato do Fiplan, Importar Termo Aditivo do Fiplan, Importar Termo de Apostilamento do Fiplan, Importar Dotação Orçamentária, Manter Responsável do Contrato, Manter Fiscal do Contrato, Transferir Gestora, Manter Excepcionalidade.
2. AMBIENTE
2.1. Servidores de Aplicação: http://homologacao.uneb.br/sigcont Ms SQl Server:portodabarra/sigcont
2.2. Equipamentos Físicos: Desktop padrão (processador de 2GHz, memória 4GB, monitor de 19 polegadas); Software Navegador (Google Chrome ou Firefox) versão mais atual, e visualização de PDF.
2.3. Local: Gerência de Contratos (Gercont) e Sala de Reunião da Secretaria de Licitações Contratos e Convênios (Selcc).

Fonte: Elaborado pela autora (2022), base Sigcont (2018).

De acordo com o Plano de Homologação do "pacote" 2, Quadro 5, esse "pacote" contempla a criação da base de dados para realização dos seguintes cadastros:

1. Importar Contrato do Fiplan

Importar do sistema Fiplan e digitar os dados faltantes.

2. Importar Termo Aditivo do Fiplan

Ao importar o Contrato do sistema Fiplan, já vêm os registros de dados de Termo Aditivo; e digitar os dados faltantes.

3. Importar Termo de Apostilamento do Fiplan

Ao importar o Contrato do sistema Fiplan, já vêm os registros de dados de Termo de Apostilamento; e digitar os dados faltantes.

4. Importar Dotação Orçamentária

Ao importar o Contrato do sistema Fiplan, já vêm os registros de dados de Dotação Orçamentária. Digitar os dados faltantes.

5. Manter Responsável do Contrato

Importar do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas (SIGP).

6. Manter Fiscal do Contrato

Importar do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas (SIGP).

7. Transferir Gestora

Função de registro de dados quando ocorrer mudança entre unidades gestoras para o instrumento contratual.

8. Manter Excepcionalidade

Função que estabelece a criação do modelo, de acordo com o objeto da modalidade de Licitação, Dispensa ou Inexigibilidade, e refere-se ao prazo máximo de contratação.

Assim como executado no "pacote" 1, o "pacote" 2 foi homologado e aprovado. Foram realizados alguns ajustes para sua entrega, treinamento dos servidores para sua implantação e encerramento dessa fase do projeto.

Ressalta-se que os planos de homologação dos "pacotes" 1 e 2 atendem às expectativas da concepção do sistema Sigcont quanto à finalidade a que se destina, que consiste em auxiliar a gestão para elaboração e acompanhamento dos processos de contratos. Também houve a criação, a modelagem, a homologação e a entrega dos "pacotes" 3 e 4, visando emitir relatórios que atendam às exigências de acompanhamento e controle para prestação de contas aos órgãos de fiscalização internos e externos quanto às atividades desempenhadas na Gercont para o trâmite regular dos processos de contratação.

Como resultado da implantação do sistema Sigcont, apresenta-se a análise realizada quanto aos benefícios que serão trazidos para a comunidade universitária da UNEB. Nesse sentido, o Sigcont foi desenvolvido para auxiliar a condução dos processos e a criação de base de dados, por meio da integração com os Sistemas Fiplan, Siaf, SIGP, SPO e com o Módulo MPO, para a geração de Contratos e seu devido acompanhamento pela comunidade universitária da UNEB. Para o acompanhamento dos contratos, serão criadas funcionalidades que permitirão cadastrar e importar dados de Contrato, Termo Aditivo e Termo de Apostilamento.

Com relação à gestão dos contratos, o Sigcont disponibilizará as informações para o controle de todos os encaminhamentos mediante acesso regular com *login* e senha após o cadastro do/a servidor/a no sistema. Esse acesso permitirá aos/às servidores/as acompanhar o *status* do processo referente aos encaminhamentos da contratação realizados na Gercont, que adotará as ações pertinentes ao trâmite regular do processo até a efetivação da contratação.

Tendo em vista que os contratos celebrados são demandados por diversos órgãos e setores que compõem a Gestão Acadêmica e Administrativa da UNEB, o sistema Sigcont será disponibilizado, além da Gercont (responsável por cadastrar as ações atinentes à contratação no sistema), para a CPL e Selcc, como também para os setores Administrativo/Financeiro das Unidades Departamentais dos *Campi* e aos relativos à Administração Central da UNEB.

Nesse sentido, o sistema Sigcont apresentará os resumos de lançamentos dos contratos e o *status* de seu trâmite regular; acrescente-se que será de livre acesso para consulta pelos servidores da IES. Essa ação representará a transparência das ações realizadas na Gercont e se converte na dinamização da gestão das informações referentes aos processos de contratação na UNEB.

É importante destacar que o Sistema Integrado de Gestão de Contratos (Sigcont), de titularidade da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), tem certificado de registro de programa de computador, no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (Inpi), sob Registro de Processo Nº BR512019001772-2, ou seja, já possui registro de marcas e patentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após concluir este ensaio, considerando o questionamento sobre os benefícios do sistema Sigcont, realizou-se a abordagem qualitativa de pesquisa e foram descritas a estruturação da gestão da UNEB e a composição da gestão atinente aos processos de contratação, tendo como escopo a funcionalidade do Sigcont e sua integração com os sistemas de informação empregados nessa IES. Por conseguinte, o estudo assinala como resultado os benefícios que serão alcançados com a implantação do referido sistema para a comunidade universitária. Essa tomada de decisão busca garantir práticas inovadoras de gestão da informação na UNEB, o que corrobora com o aperfeiçoamento da condução dos processos atinentes aos instrumentos contratuais em vigência, por meio da integração de sistemas de informação utilizados no fluxo das ações institucionais e a viabilização desses processos, o que implica a efetividade das contratações, resultando em melhor atendimento ao cidadão usuário.

REFERÊNCIAS

BAHIA. *Decreto nº 13.664, de 07 de fevereiro de 2012*. Dispõe sobre o Recredenciamento da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), e dá outras providências. Salvador: Governo do Estado da Bahia, 2012.

BAHIA. *Lei Estadual nº 9.433, de 01 de março de 2005*. Lei de Licitações e Contratos Administrativos do Estado da Bahia. Salvador: Governo do Estado da Bahia, 2011.

BOGDAN, Robert C; BIKLEN, Sari Knopp. *Investigação qualitativa em educação*: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto: Porto Editora, 1994.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993*. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1993.

BRASIL. Presidência da República. *Lei Federal nº 10.520, de 17 de julho de 2002*. Institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, nos termos do art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRASIL. Presidência da República. *Lei Federal nº 14.133, de 01 de abril de 2021*. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF: Presidência da República, 2021.

PIMENTA, Lídia Boaventura. Universidade: características dos instrumentos da gestão. *In*: FIALHO, Nadia Hage (org.). *Universidades estaduais e financiamento da educação superior na Bahia*. Salvador: EDUNEB, 2016. p. 14-46.

UNEB. UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. *A Uneb.*2023a. Disponível em: https://portal.uneb.br/a-uneb/.2023a. Acesso em: 15 dez. 2023.

UNEB. UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. Institucional. *Regimento Geral da UNEB*. 2019. Disponível em: https://portal.uneb.br/wp-content/uploads/2023/08/Regimento-Geral-da-UNEB-em-vigor.pdf. Acesso em: 15 dez. 2023.

UNEB. UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. Institucional. *Regimento-Pro-Reitorias-UDO-UNEB.* 2022. Disponível em: https://portal.uneb.br/wp-content/uploads/2022/08/Regimento-Pro-Reitorias-UDO-UNEB.pdf. Acesso em: 15 dez. 2023.

UNEB. UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. *Secretaria Especial de Licitações Contratos e Convênios - Selcc*. 2023b. Disponível em: https://selcc.uneb.br/. Acesso em: 15 dez. 2023.

ACERVO ACADÊMICO DIGITAL: FLUXO INFORMACIONAL NO DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO – UNEB *CAMPUS* I

Mariana Borges Ferraz

O presente artigo discorre sobre uma pesquisa de mestrado em andamento, que tem como proposta a implantação de um modelo de gestão de documentos acadêmicos em meio digital, pautado nos fundamentos da Gestão Universitária, tendo como lócus o Departamento de Educação da Universidade do Estado da Bahia (UNEB) – *Campus* I.

O ambiente digital atualmente abrange diversos setores da sociedade incluindo o do ensino, garantindo a preservação dos dados por meio de um armazenamento confiável. "Com a chegada da internet, e com ela a disponibilização de informações *on-line*, pode-se dizer que uma experiência em democracia mais abrangente, globalizada, vai sendo compreendida" (Guzzi, 2010, p. 73). Diante desse cenário e considerando as suas vantagens e benefícios, foi publicado no final de 2017 o Decreto Federal nº 9.235/2017, que impacta na forma como as Instituições de Ensino Superior (IES) geram, organizam e gerenciam seus processos e documentos, sendo esse Decreto complementado no ano seguinte pela Portaria n° 315/2018 e mais recentemente pela Portaria nº 360/2022, ambas publicadas pelo Ministério da Educação (MEC).

Juntos, esses três instrumentos legais determinam e orientam quanto à conversão digital de todos os documentos em suporte papel que compõem o acervo acadêmico das instituições de ensino superior, independentemente da sua fase de guarda (corrente, intermediária ou permanente)

e da sua destinação final, conforme definido pela Tabela de Temporalidade de Documentos (TTD)[1] adotada pela instituição. Para tanto, devem ser utilizados métodos que assegurem a preservação, a integridade, a confiabilidade e a autenticidade das informações contidas nos documentos originais.

Conforme a Portaria nº 315 do Ministério da Educação:

> Considera-se acervo acadêmico o conjunto de documentos produzidos e recebidos por instituições públicas ou privadas que ofertam educação superior, pertencentes ao sistema federal de ensino, referentes à vida acadêmica dos estudantes e necessários para comprovar seus estudos (Brasil, 2018, Art. 37).

Esses documentos servem de subsídio para as atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como para a vida acadêmica dos discentes. São documentos dos cursos de Graduação e Pós-Graduação, da Secretaria Acadêmica, da Direção Departamental, pesquisas, dossiês de estudantes, frequência, atas de reuniões, entre outros documentos referentes à IES e ao seu corpo discente.

As principais obrigatoriedades sobre o acervo acadêmico digital estão dispostas no Decreto Federal nº 9.235, podendo este ser considerado um marco regulatório que traz uma série de modificações para o ensino superior, pois dispõe "[...] estamos de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino" (Brasil, 1997). Portanto, o acervo acadêmico digital, além de obrigatório, conforme as normas legais, é um dispositivo de suma importância para o contexto educacional do país, fazendo com que as instituições, tanto públicas quanto privadas, criem seu acervo acadêmico digital, adaptando a gestão do acervo acadêmico físico para que ela funcione também em formato eletrônico.

Segundo Pimenta (2016, p. 16), "[...] os avanços tecnológicos têm causado impacto nas relações internas e externas das instituições e na

[1] O Dicionário Brasileiro de Terminologia Arquivística define a Tabela de Temporalidade como o instrumento de destinação, aprovado por autoridade competente, que determina prazos e condições de guarda, tendo em vista a transferência, o recolhimento, o descarte ou eliminação de documentos.

organização de seu ambiente, requerendo uma constante adaptação às novas situações apresentadas nesse contexto". A digitalização do acervo acadêmico pode ser entendida como uma adequação a esses avanços tecnológicos e, por consequência, às transformações culturais e organizacionais como um todo. Ela dinamiza o acesso e a disseminação da informação com a visualização instantânea e o pronto atendimento às solicitações. Esse processo visa abranger a gestão acadêmica, pedagógica e administrativa, garantindo a padronização dos métodos de organização. Ribeiro (2017, p. 358) endossa essa questão, quando diz que a universidade tem um histórico de "[...] aprendizado em relação a como se adequar ao seu tempo, ou seja, de como reconfigurar sua gestão, para se ver alinhada ao modelo político, econômico e cultural de seu contexto".

A conversão digital dos documentos em suporte papel, que compõem o acervo acadêmico, basicamente se refere ao processo de digitalização, devendo ser observados e identificados os requisitos necessários para a configuração de um modelo de gestão de documentos arquivísticos em ambiente digital para o arquivo acadêmico do Departamento de Educação, *Campus* I. Isso contempla o objetivo principal deste artigo científico.

Os objetivos específicos são:

- ampliar o acesso à informação para a comunidade acadêmica do DEDC-I;
- garantir a preservação, a confiabilidade e a autenticidade de todas as informações contidas nos documentos acadêmicos originais;
- melhorar o fluxo da informação com a utilização de indexadores que permitam a rápida recuperação dos documentos digitais;
- expandir a segurança e a longevidade dos documentos legais;
- aplicar os instrumentos arquivísticos na gestão documental acadêmica.

Nesse sentido, entende-se que o Departamento de Educação da UNEB, *Campus* I – Salvador, precisa se alinhar às mudanças ocorridas na educação e em outros setores da sociedade e, concomitantemente, atender às alterações regulatórias, levando em consideração que "A tecnologia não é neutra. Estamos dentro daquilo que fazemos e aquilo que fazemos está dentro de nós. Vivemos em um mundo de conexões – e é importante saber quem é que é feito e desfeito" (Haraway, 2009, p. 32).

METODOLOGIA

Ao analisar as situações dos arquivos acadêmicos durante visitas técnicas feitas pela equipe do arquivo central aos Departamentos da UNEB, percebeu-se que há necessidade de diagnosticar a atual situação deles, e em especial o arquivo acadêmico do DEDC I, o que levantou o interesse para se tornar objeto deste estudo. Essa asseveração pode ser embasada teoricamente na fala de Jardim (1999, p. 4), quando afirma que: "Saiu-se de uma fase impressionista, na qual as mazelas que atingem os arquivos eram enunciadas a partir de casos específicos para uma etapa em que a complexidade do problema foi identificada com maior precisão, quantitativa e qualitativa".

Fonseca (1996) desenvolveu um estudo que teve por objetivo analisar a situação dos arquivos públicos das prefeituras das capitais dos estados brasileiros.

Para a pesquisadora:

> […] Há descomprometimento dos responsáveis pelo aprofundamento dos estudos sobre arquivos públicos no Brasil, ou ainda, uma total falta de controle técnico administrativo, impossibilitando o fornecimento dos dados solicitados (Fonseca, 1996).

Levando em consideração os aspectos legais do Decreto Federal nº 9.235/2017 e das Portarias MEC 315/2018 e 360/2022, surgiu a seguinte questão: como salvaguardar os documentos institucionais e acadêmicos do

Departamento de Educação da UNEB, *Campus* I, em função do acúmulo desordenado, dos danos físicos e da perda de informações importantes?

Das definições apresentadas, percebe-se a ideia de conjunto de documentos refletindo atividades organizadas, portanto o arquivo estará sempre associado a conjunto, um documento por si só não é arquivo. Entendemos que a metodologia é crucial para desenvolver um bom trabalho; ela nos possibilita criar e exteriorizar a necessidade de aprimorar o objeto de estudo, com particularidade e detalhamento naquilo que se deseja pesquisar. Segundo Hartmut Günther (2006), a maior preocupação dos pesquisadores não deveria ser a de optar por um método quantitativo ou qualitativo como se estes fossem opostos, mas se instrumentalizar visando responder sua questão de pesquisa, ou seja, é possível combinar as abordagens quantitativas e qualitativas, ou optar por uma delas, a depender da necessidade.

Para a execução da pesquisa, optamos pela conciliação das técnicas quantitativas e qualitativas, de modo a apresentar um panorama da situação atual do acervo acadêmico do DEDC I.

Esta pesquisa está em andamento e tem a pretensão de averiguar os dados a serem obtidos a partir das análises junto aos documentos acadêmicos da coordenação acadêmica e dos colegiados dos cursos de graduação do DEDC I. Trata-se, portanto, de uma pesquisa exploratória, visando não apenas compreender o impacto da criação do acervo digital do DEDC I, mas também fazer um acompanhamento contínuo das ações de organização e da salvaguarda documental.

RESULTADOS PRELIMINARES

O acervo arquivístico do DEDC I é constituído por documentos de diversos tipos, naturezas e suportes, inclusive os digitais e os não textuais, produzidos, recebidos e acumulados no decurso de suas atividades. Entende-se como gestão a maneira como a instituição planeja e executa suas ações, de forma a atingir suas metas com qualidade e eficiência.

Da mesma forma, a gestão documental pode ser entendida como um conjunto de procedimentos que proporcione que as informações ali reunidas sejam geridas com a mesma qualidade e eficiência.

É dever do poder público a gestão documental e a proteção especial a documentos de arquivos como instrumento de apoio à administração, à cultura, ao desenvolvimento científico e como elemento de prova e informação (Brasil, 1991, Art. 1), em conformidade com a Lei nº 8.159/91, que dispõe sobre a política nacional de arquivos públicos e privados. Da mesma forma, o Decreto nº 9.235 determina a responsabilidade da instituição pela guarda e manutenção do acervo acadêmico, que deve ser mantido em permanente organização e em condições adequadas de conservação, acessibilidade e consulta imediata, respondendo legalmente, inclusive nos casos de negligência ou de utilização fraudulenta.

O Arquivo Central da UNEB, Órgão Suplementar de Natureza Interdisciplinar vinculado à Reitoria por meio da Unidade de Desenvolvimento Organizacional (UDO) e situado no *Campus* I – Salvador, de acordo com o seu Regimento Interno tem por finalidade:

> Promover e preservar a memória da instituição, adotando as medidas indispensáveis ao tratamento e à guarda de documentos e processos, bem como subsidiar os diversos níveis de informação na Universidade, em consonância com o Sistema de Arquivo Central (UNEB, 2012, Art. 1).

Dentre os seus principais objetivos podemos destacar:

a) desenvolver uma política de aperfeiçoamento das atividades do Sistema de Arquivos, compatível com as necessidades de agilização da informação e de eficiência administrativa;

b) assegurar condições de conservação, preservação, proteção e acesso às informações e documentos;

c) promover a organização, integração e a modernização dos arquivos da UNEB.

Por conta de sua limitação física, o Arquivo Central tem sob sua custódia apenas os documentos da Administração Central, nas fases intermediária e permanente. Dessa forma, em seu acervo não constam documentos oriundos das unidades acadêmicas, problemática especificada neste artigo para o DEDC I. A UNEB tem 31 Departamentos distribuídos em 26 *Campi*, portanto não possui um acervo acadêmico centralizado. Sendo assim, cada Departamento, inclusive o DEDC I, torna-se responsável pelo registro, guarda, conservação e preservação de toda a documentação discente ao longo da sua trajetória acadêmica, desde o processo seletivo até a formatura, além da documentação advinda das rotinas administrativas, que dão suporte às atividades de ensino.

O ambiente complexo da universidade proporciona a produção de uma grande quantidade de documentos e um fluxo documental constante. A função arquivística tem o papel de facilitar o acesso à essa informação, com vistas a garantir que a memória institucional seja preservada e destinada também para fins de pesquisa e disseminação cultural. Contudo, salientamos que o Departamento de Educação do *Campus* I, assim como a maioria dos Departamentos, carecem de profissionais especializados nessa função, com o mínimo de conhecimento técnico e/ou teórico em Arquivologia. Esse aspecto contraria Pimenta (2016, p. 15), quando a autora diz que "[...] a universidade caracteriza-se como o local onde o conhecimento é fator determinante nas relações entre os indivíduos, sendo os administradores e técnicos administrativos responsáveis pelas atividades de manutenção". Essa lacuna de conhecimento compromete a gestão documental dos acervos acadêmicos, , pois a formação profissional é extremamente importante na vida acadêmica dos discentes e da própria universidade como instituição voltada para o saber científico.

De acordo com Bottino (1995, p. 61):

> Ainda há uma fraca relação entre os arquivos e a academia; a percepção de que o arquivo universitário é importante ainda não está bem conceituada dentro da rotina acadêmica, por isso a arquivologia deve se mostrar essencial na vida da

> universidade, fazendo com que esta entenda a necessidade de arquivar os documentos de forma correta a fim de se poder recuperá-los posteriormente quando se precisar, armazenando-os em arquivos correntes, intermediários e permanentes de acordo com as necessidades da Universidade.

É sabido que grande parte das universidades públicas brasileiras não usufrui de uma autonomia orçamentária e financeira irrestrita, o que compromete suas atividades mais básicas. E a gestão documental é uma das mais prejudicadas, pela falta de recursos materiais e humanos e por não estar incluída entre as prioridades da instituição. Nesse sentido, Ranieri (2019, p. 953-954) observa que:

> As instituições públicas submetem-se às normas de direito administrativo e financeiro que ordenam a Administração Pública, sem exceções (como as normas orçamentárias e financeiras públicas, por exemplo) e estão sujeitas a controle contábil, financeiro e orçamentário dos Tribunais de Contas, além de restrições relativas ao uso dos recursos vinculado à educação previstas na LDB.

Complementando com Pimenta (2016, p. 16), que aponta como um dos graves problemas com os quais a universidade tem de conviver:

> A autonomia restrita em decorrência de limitações impostas pela legislação concernente às áreas de execução orçamentária e financeira e de pessoal com um montante insuficiente de recursos destinados para financiamento da própria manutenção; dificuldade na definição de políticas de financiamento e salarial, e ainda quadro docente e administrativo com quantitativo defasado de vagas e a consequente dificuldade na realização de concursos públicos para provimento desses profissionais.

A UNEB instituiu a Comissão Permanente de Avaliação de Documentos (CPAD), que tem como principal objetivo a análise dos documentos produzidos e acumulados no âmbito da instituição durante todo seu ciclo vital, sendo também uma condição obrigatória para a

homologação da Tabela de Temporalidade de Documentos. A implantação da referida Comissão faz parte do cumprimento à Instrução Conjunta Saeb/Secult nº 01, de 18 de março de 2010, que orienta os órgãos e entidades da Administração Pública Estadual quanto à gestão de documentos arquivísticos, em consonância com a Lei Federal nº 8.159/1991, que dispõe sobre a Política Nacional de Arquivos Públicos. Valendo-se de sua autonomia administrativa, a UNEB publicou no ano de 2013 a Tabela de Temporalidade de Documentos (TTD) para atividades-meio e fim; Código de Classificação de Documentos e Plano de Classificação de Documentos (PCD), tornando-se a primeira das universidades estaduais da Bahia a elaborar e validar seus instrumentos arquivísticos.

A TTD tem como função definir os prazos de guarda e destinação dos documentos de valor corrente e intermediário, produzidos e recebidos no âmbito de toda universidade. Se utilizada corretamente, ela pode garantir a racionalização da gestão de documentos, mantendo a guarda pelo prazo necessário por razões jurídicas, informacionais ou pelo seu valor histórico; cuidar do controle e da organização dos acervos documentais; possibilitar rapidez na recuperação das informações; bem como oferecer suporte às decisões legais e administrativas. O Código de Classificação de Documentos serve para classificar documentos do mesmo tema, como forma de agilizar sua recuperação. O Plano de Classificação organiza o universo documental, sistematizando as atividades que geram arquivos. O objetivo é agrupar os documentos, relacionando-os à função, subfunção e atividade responsável por sua produção. O PCD foi estruturado levando em consideração a matriz funcional, ou seja, as atividades foram sistematizadas de acordo com o exercício das funções finalísticas bem como das funções-meio. Em conjunto, esses três instrumentos arquivísticos são norteadores da política de gestão de arquivos no âmbito da instituição.

Lançando o olhar para os instrumentos formais da gestão universitária, cabe mencionar o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), um dos principais instrumentos que integram a gestão da UNEB, concebido com a finalidade de orientar, apresentar subsídios, difundir informações e

instruir a instituição no alcance de seus objetivos e metas (Novaes; Pimenta, 2018). O artigo 21 do Decreto Federal nº 9.235/2017 determina que, observada a organização acadêmica da instituição, o PDI deverá conter, entre outros oito elementos, o "[...] projeto de acervo acadêmico em meio digital, com a utilização de método que garanta a integridade e a autenticidade de todas as informações contidas nos documentos originais". No que concerne à gestão arquivística em meio físico e digital, esta pode ser contemplada mediante as seguintes metas de Gestão e Organização previstas no PDI 2017-2022[2] (UNEB, 2017):

1) fornecer acesso público e irrestrito às informações administrativas e documentos institucionais;

2) ampliar a infraestrutura tecnológica de informação e comunicação, visando consolidar e dinamizar os processos de fluxo e de acessibilidade às informações.

O DEDC I é um dos mais antigos e maiores Departamentos da UNEB, que atende a uma parcela significativa da população de Salvador e Região Metropolitana, com oferta de cursos de Graduação, Pós-Graduação, Extensão e outras formas de prestação de serviços e com um histórico documental acadêmico que precisa ser preservado. Resultou da Lei Delegada nº 66 de 01 de junho de 1983, a qual criou a Universidade do Estado da Bahia, que, por ser estruturada sob um sistema de multicampia, foi constituída por Unidades de Educação Superior, sendo uma delas a Faculdade de Educação da Bahia (Faeeba). Após uma reforma, instituída pela Lei Estadual nº 7176 de 10 de setembro de 1997, que reestruturou as universidades estaduais baianas, as faculdades passaram a se constituir em Departamentos, unidades universitárias responsáveis diretamente pela oferta de cursos, fomento da pesquisa e extensão (Andrade; Pimenta, 2020). Dessa forma, a Faeeba deu origem ao Departamento de Educação do *Campus* I.

[2] No momento desta publicação, o PDI da UNEB se encontra em versão atualizada (2023-2027), sendo o primeiro elaborado sob a orientação do art. 21 do Decreto Federal nº 9.235/2017, conforme enunciado na sua apresentação.

O DEDC I oferecia inicialmente apenas o curso de Licenciatura Plena em Educação, voltado para a formação de professores. Atualmente, oferta os cursos de Pedagogia (Licenciatura), Psicologia (Bacharelado), Filosofia (Licenciatura) e Ciências Sociais (Licenciatura e Bacharelado). Tem ainda três programas de pós-graduação *stricto sensu* ofertados regularmente: Mestrado e Doutorado em Educação e Contemporaneidade (PPGEduC); Mestrado Profissional em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação (Gestec) e Mestrado Profissional em Educação de Jovens e Adultos (MPEJA).

Diante do exposto, percebeu-se que o crescimento gradativo no número de cursos, discentes e docentes, teve como consequência um aumento considerável no volume de documentos a serem organizados e custodiados pelo DEDC I, e o arquivo como um serviço especializado dentro da universidade deve dar conta de todo o fluxo documental. Entretanto, o crescimento do volume documental não foi acompanhado por ações efetivas no seu tratamento laboral. Grande parte dos estudos arquivísticos relata a impossibilidade do exercício do direito à informação pelo cidadão, bem como um elevado número de documentos sem identificação e descrição, além da falta de recursos humanos, financeiros e materiais para a eficiente gestão da massa documental (Ohira; Martinez, 2001).

O estudo realizado por Bojanoski (1999), como parte do Programa de Conservação Preventiva em Bibliotecas e Arquivos, avaliou as condições de preservação dos acervos documentais brasileiros, identificando como deficiência mais grave a falta de conhecimento dos profissionais. Muito do fazer arquivístico é tratado com base no empirismo, não se valendo de teorias arquivísticas ou normas legais, mas quase que exclusivamente da ação individual de pessoas que, ocasionalmente, manipulam esses documentos.

Os acervos acadêmicos dos Departamentos da UNEB normalmente ocupam grande espaço físico, em sua maioria inapropriado para a guarda de documentos. São submetidos às condições ambientais adversas, gerando um local insalubre e/ou inadequado ergonomicamente. No caso específico do DEDC I, os documentos nas fases intermediária e

permanente já foram armazenados de forma improvisada em contêineres, refletindo a falta de investimentos em infraestrutura para esse fim. Assim, as consequências são: acúmulo desordenado; inaplicabilidade do Plano de Classificação e Tabela de Temporalidade; dificuldade na recuperação da informação; danos físicos irreparáveis aos documentos legais; perda de informações; riscos à saúde dos servidores; falta de qualidade de vida no ambiente corporativo; dentre outros, aliados ao fato de existirem poucos profissionais habilitados para a função.

Considerando que a organização arquivística precede a digitalização, é necessária uma atuação em cima desses problemas primários, para a progressão em uma gestão digital, lembrando que o Decreto Federal nº 9.235/2017 preconiza que o acervo acadêmico deve ser mantido em permanente organização e em condições adequadas de conservação, acessibilidade e consulta imediata.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar da importância e da necessidade de sua implementação efetiva, a política de gestão de arquivos acadêmicos na UNEB, em específico neste artigo a do DEDC I, está com deficiências que já deveriam ter sido superadas. No contexto normativo, a UNEB dispõe dos principais instrumentos para uma gestão eficiente, sendo assim constata-se a importância de realizar investimentos nessa área em que muito há para se fazer em termos de melhoria e planejamento. É preciso que sejam fomentadas ações de sensibilização acerca do trabalho do arquivista frente à realidade de produção, guarda e preservação de documentos em ambiente digital, com vistas também para a adequação às alterações regulatórias obrigatórias.

A gestão do acervo acadêmico deve ser realizada de acordo com um conjunto de medidas e procedimentos que viabilizem o acesso à informação com agilidade e precisão. Ela se faz necessária, pois atua desde

a produção do documento até o descarte ou guarda permanente. Com o aumento do fluxo de informação e a evolução das tecnologias da informação, surge a necessidade de utilização de um sistema que possibilite o pleno gerenciamento eletrônico dos documentos e que garanta sua confiabilidade e autenticidade.

Além de acompanhar a transição natural do papel para o eletrônico, que vem acontecendo na maioria dos setores sociais, a indispensabilidade da conversão proporciona mais segurança, controle e organização no manuseio dos documentos dos estudantes.

> Por isso, mais do que nunca, a universidade precisa se organizar, planejar estrategicamente, firmar suas ações de forma a atingir objetivos e metas, enfim, cumprir sua missão social e educacional em tempos de bruscas transformações econômicas, políticas e culturais. Implica dizer que a universidade precisa estar preparada para as influências, sejam internas, sejam externas que, via de regra, acabam por determinar os caminhos a serem seguidos (Ribeiro, 2017, p. 365).

Por fim, ressaltamos que este artigo apresenta dados de uma pesquisa de mestrado em andamento, no entanto, podemos concordar com a afirmação que diz que a instituição universitária deve crescer integrada à sociedade, ao mesmo tempo que é imprescindível que esteja preparada para o futuro, proporcionando a descoberta e a aplicação de novas tecnologias (Pimenta, 2016 *apud* Leal, 1994).

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Celeste Maria Pacheco de; PIMENTA, Lídia Boaventura. Estrutura e Organização na Universidade Multicampi. *Plurais*: revista multidisciplinar, Salvador, v. 5, n. 1, p. 96-122, 2020.

BAHIA. *Lei Delegada n. 66, de 01 de junho de 1983*. Cria a Universidade do Estado da Bahia – UNEB e dá outras providências. Salvador: Governo do Estado da Bahia, 1983.

BAHIA. *Lei nº 7176, de 10 de setembro de 1997*. Reestrutura as Universidades Estaduais da Bahia e dá outras providências. Salvador: Governo do Estado da Bahia, 1997.

BAHIA. Secretaria de Administração do Estado. Secretaria de Cultura. *Instrução conjunta n. 01, de 18 de março de 2010.* Orienta os órgãos e entidades da Administração Pública do Poder Executivo Estadual, quanto à gestão de documentos arquivísticos. Salvador: Governo do Estado da Bahia, 2010.

BOJANOSKI, Silvana de Fátima. Estudo sobre as condições de preservação dos acervos documentais brasileiros. *Arquivo & Administração*, Rio de Janeiro, v. 2, n. ½, p. 35-78, 1999.

BOTTINO, Mariza. Arquivos universitários no Brasil. *In*: BOTTINO, Mariza. *A informação*: questões e problemas. Niterói: Eduff, 1995. p. 61-67.

BRASIL. Ministério da Educação. *Portaria nº 315, de 4 de abril de 2018*. Dispõe sobre os procedimentos de supervisão e monitoramento de instituições de educação superior integrantes do sistema federal de ensino e de cursos superiores de graduação e de pós-graduação lato sensu, nas modalidades presencial e a distância. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. *Portaria nº 360, de 18 de maio de 2022*. Dispõe sobre a conversão do acervo acadêmico para o meio digital. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2022.

BRASIL. Presidência da República. *Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017*. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991*. Dispõe sobre a Política Nacional de Arquivos Públicos e Privados e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991.

DICIONÁRIO BRASILEIRO DE TERMINOLOGIA ARQUIVÍSTICA. Rio de Janeiro: Arquivo Nacional, 2005.

FONSECA, Maria Odila. *Direito à informação*: acesso aos arquivos públicos municipais. 1996. Dissertação (Mestrado em Ciência da

Informação) – Escola de Comunicação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1996.

GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? *Psicologia*: teoria e pesquisa, Brasília, DF, v. 22, n. 2, p. 201-209, 2006.

GUZZI, Drica. *Web e participação*: a democracia no século XXI. São Paulo: Editora Senac, 2010.

HARAWAY, Donna; KUNZRU, Hari; TADEU, Tomaz. *Antropologia do ciborgue*: as vertigens do pós-humano. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

JARDIM, José Maria. O acesso à informação arquivística no Brasil: problemas de acessibilidade e disseminação. *In*: MESA REDONDA NACIONAL DE ARQUIVOS. Rio de Janeiro, 1999.

NOVAES, Ivan Luiz; PIMENTA, Lídia Boaventura. Planejamento e avaliação: conexões entre o pdi, o programa de gestão universitária e a avaliação institucional no âmbito da Universidade do Estado da Bahia. *Plurais*: revista multidisciplinar, Salvador, v. 3, n. 2, p. 12-26, 2018.

OHIRA, Maria Lourdes Blatt; MARTINEZ, Priscila Amorim. *Arquivos públicos municipais catarinenses*: instrumentos de exercício da cidadania. Florianópolis: Udesc, 2001. Relatório Final (Projeto de pesquisa) – Programa de Iniciação Científica Pibic/Udesc/CNPq.

PIMENTA, Lídia Boaventura. Universidade: características dos instrumentos da gestão. *In*: FIALHO, Nadia Hage (org.). *Universidades estaduais e financiamento da educação superior na Bahia*. Salvador: EDUNEB, 2016. p. 14-46.

RANIERI, Nina Beatriz Stocco. Trinta anos de autonomia universitária: resultados diversos, efeitos contraditórios. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 39, n. 145, p. 946-961, 2018.

RIBEIRO, Raimunda Maria da Cunha. A natureza da gestão universitária: influência de aspectos político-institucionais, econômicos e culturais. *Revista Internacional de Educação Superior*, Campinas, v. 3, n. 2, p. 357-378, 2017.

UNEB – UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. *PDI Plano de Desenvolvimento Institucional 2017-2022*. Salvador: UNEB, 2017.

UNEB – UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. *Regimento interno do Arquivo Central da UNEB*. Salvador: UNEB, 2012.

UNEB – UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. *Tabela de Temporalidade de Documentos* – TTD. Salvador: UNEB, 2016.

O USO DAS TECNOLOGIAS NO SERVIÇO PÚBLICO: IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DO SEI NA GESTÃO DO DEDC-I/UNEB

Lucas Matheus Santos Oliveira
Jagleyde Firmino Rodrigues Lima
Vanderson de Almeida Pereira Silva

As inovações tecnológicas têm provocado uma série de mudanças no dia a dia das pessoas e, como não poderia ser diferente, esses avanços têm chegado ao mundo empresarial – seja ele público ou privado. Dessa forma, se faz necessário refletir sobre os avanços do uso das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC), sejam eles no sentido de aquisição de novos equipamentos, na perspectiva de formação dos servidores e, também, acerca do funcionamento dos ambientes nos quais se utilizam essas tecnologias.

Com os avanços tecnológicos e a necessidade de trazer uma eficiência e automatização dos processos do Estado da Bahia, o Governo, por meio de uma cooperação técnica, resolveu investir em um Sistema Eletrônico de Informação (SEI). Ele é uma ferramenta que possibilita a produção, a edição, a assinatura e o trâmite de documentos dentro do próprio sistema, proporcionando a virtualização de processos e documentos e permitindo a atuação simultânea de várias unidades em um mesmo processo, mesmo distantes fisicamente, o que colabora para reduzir o tempo de realização das atividades (Portal SEI Bahia, 2022).

A reflexão proposta por este trabalho emerge da seguinte pergunta: quais são os impactos da implementação do SEI para a rotina administrativa

do Departamento de Educação *Campus* I – DEDC-I? No intuito de chegarmos a algumas conclusões, a pesquisa tem como objetivo geral analisar quais os impactos que a implementação do SEI causou na rotina administrativa do DEDC-I.

Para trazer mais subsídios a nossa análise e sustentar nosso objetivo geral, teremos os seguintes objetivos específicos: identificar as dificuldades que o SEI provocou na rotina dos funcionários do DEDC-I; caracterizar as melhorias causadas pelo SEI na rotina dos servidores do DEDC-I e entender quais são os avanços que o SEI possibilitou para a rotina administrativa do DEDC-I.

O local do estudo é a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), mais especificamente o Departamento de Educação/*Campus* I, onde será analisada a rotina administrativa, destacando os avanços que a tramitação eletrônica de processo ocasionou no dia a dia dos servidores, além de identificar as principais dificuldades para uma melhor fluência do uso do sistema SEI.

Quanto ao método de pesquisa, foi feita uma abordagem qualitativa, na perspectiva do estudo de caso, considerando que esse tipo de investigação incentiva os atores envolvidos a refletir livremente sobre o objeto analisado. Nesse sentido, o estudo se constituiu por diferentes processos distintos, porém complementares: análise bibliográfica e pesquisa de campo, por meio de coleta e análise documental; entrevistas e observação, com aplicação de um questionário semiestruturado. Participaram desse questionário servidores de setores diferentes (direção, financeiro, administrativo, recursos humanos, colegiados, entre outros), com funcionalidade no Departamento de Educação – *Campus* I/UNEB com sede na cidade de Salvador, Bahia. O período escolhido para realização foi de janeiro a fevereiro de 2022.

Dessa forma, estruturamos o artigo em três seções. Após a introdução, no referencial teórico, discutiremos noções de Administração, Gestão Pública e o Gerenciamento Eletrônico de Documentos (GED); Processos eletrônicos na administração pública; Sistema Eletrônico de Informação (SEI): origem, aplicabilidade e disseminação no Estado da

Bahia; Treinamento e desenvolvimento de pessoal. Em seguida, refletimos sobre o estudo de caso, os resultados e encerramos com a conclusão.

ADMINISTRAÇÃO: NOÇÕES, GESTÃO PÚBLICA E O GERENCIAMENTO ELETRÔNICO DE DOCUMENTOS

Numa época de diversas transformações tecnológicas em um mundo globalizado, a Administração continua sendo umas das áreas mais importantes da atividade humana, por ter ligação na produção de bens e serviços. A administração nas organizações será conduzida de forma planejada, organizada, direcionada e controlada.

Pode-se definir a Administração como um agrupamento de atividades coordenadas com base na eficiência e eficácia de recursos, para alcançar os objetivos ou metas de uma organização (Silva, 2001). Com base no conceito de Daft (2010), ela é compreendida como uma forma de planejar e gerenciar em busca de atingimento das metas organizacionais de modo eficiente e eficaz.

Seguindo a mesma linha, a administração, seja ela pública ou privada, lida com diversos ramos das organizações. Elas necessitam de uma administração de excelência para que consigam sucesso nos seus negócios. A Administração constitui a forma pela qual são utilizados diversos recursos organizacionais, sejam humanos, materiais, financeiros, de informação ou tecnológicos, para que atinja um ótimo desempenho por meio das competências disponíveis e assim alcançar seus objetivos. Para conquistar o que se almeja, de maneira eficiente e eficaz, é necessário planejar, organizar, dirigir e controlar a utilização dos recursos e competências (Chiavenato, 2021).

Construindo os conceitos de administração pública, ela se define como o poder de gestão do Estado. Com ela está incluído o poder de legislar, tributar, fiscalizar e regulamentar por intermédio de seus órgãos e outras instituições, visando sempre um serviço público efetivo em prol da coletividade. Os princípios norteadores da administração pública,

de acordo com o artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, estão previstos da seguinte forma: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência. Administração pública é definida como o conjunto de órgãos, entidades e agentes públicos que desempenham a função administrativa do Estado (Junquilho, 2010). No sentido amplo ela compreende o Governo, que é responsável por tomar as decisões políticas, administrativas e executar diversas decisões. Ou seja, são funções administrativas relacionadas à execução dos programas de governo, prestação de serviços e demais atividades (Paludo, 2012).

Factualmente, a administração pública, historicamente, vive em constante evolução, sendo um processo de aperfeiçoamento dos serviços prestados pelo Estado à população , que pode ser representada por três modelos: administração pública patrimonial, administração pública burocrática e administração pública gerencial. Esses modelos têm como objetivo suprir as deficiências dos modelos anteriores, introduzindo novos conceitos ou mudando conceitos ineficientes ou nocivos ao aparelhamento do Estado (Silva, 2015, p. 2).

Seguindo o mesmo raciocínio, a administração pública tem como objetivo gerenciar os bens e interesses da comunidade no âmbito dos níveis dos governos federal, estadual e municipal. Para atingir esse objetivo, ela se utiliza do serviço público, que é uma atividade de utilidade pública prestada pelo Estado sob o regime de direito público (Pereira, 2018).

A prestação do serviço público tem como dever a satisfação do coletivo e precisa ser realizada com eficiência. A administração neste mundo tão tecnológico pode se apropriar das tecnologias, de forma que possa resolver os problemas, facilitar o acesso ao serviço e prestar um serviço de qualidade. Para tanto, o Estado:

> […] deve preocupar-se, também, em gerar estímulos para facilitar a incorporação de novas tecnologias e inovações no setor público que proporcionem as condições exigidas para atender às demandas da sociedade contemporânea (Pereira, 2018 p. 266).

São ações e atitudes que vão possibilitar à administração pública mudar a marca de serviço público mal prestado, e assim cumprir o seu papel de garantir os direitos dos cidadãos.

Portanto, nestes estudos empíricos, a administração fica compreendida como um conjunto de atividades que são executadas para alcançar os objetivos e metas de uma organização, preservando a eficiência e a eficácia de forma planejada, organizada, controlada e bem dirigida.

APLICABILIDADES DO GERENCIAMENTO ELETRÔNICO DE DOCUMENTOS

As informações vêm sendo registradas em papel há tempos, e aliado a isso vem o uso das tecnologias digitais como forma de melhoria e benefícios. O excesso de documentos nas instituições tem se tornando cada vez mais um problema. O Gerenciamento Eletrônico de Documentos (GED) é um facilitador que vem trazendo inúmeras mudanças, com o seu conjunto de tecnologias. Seja em uma instituição privada ou pública, essa ferramenta tem o objetivo de possibilitar e facilitar o acesso aos documentos nessas repartições. O GED pode ser definido como uma configuração de equipamento, *software* e de recursos de telecomunicações baseada em computador e automatizada, que armazena e gerencia imagens de documentos e seus índices codificados, que podem ser lidos por máquinas e processados por computadores (Avedon, 1999). Ele é conhecido como um conjunto de tecnologias utilizadas para organizar informações não estruturadas de um órgão e tem na sua funcionalidade: captura, gerenciamento, armazenamento e distribuição (Nascimento, 2017).

Desse modo, quando uma organização adere à utilização da tecnologia do GED, percebe-se o quanto a ferramenta pode trazer maior eficiência e celeridade em todas as suas funcionalidades.

Com a globalização e as mudanças tecnológicas, as organizações foram motivadas a criar estratégias para a sua automação nos processos

e implantação de novas ferramentas e formas de trabalho, a fim de que pudesse ter uma melhoria no desempenho de diversas atividades.

Nesse contexto, as organizações utilizam as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), que oferecem ótimos recursos tecnológicos e facilitadores. Diante de inúmeras possibilidades para disparar o processo de aprendizagem, podemos dizer que começar pela gestão dos próprios documentos da organização é um passo estratégico de grande importância para um bom funcionamento.

Dessa forma, usar o GED e aproveitar as facilidades da tecnologia traz diversas vantagens para as organizações. Além disso, considerando que as empresas, e consequentemente os setores, contam com diferentes níveis hierárquicos entre os servidores, o controle de acesso é de grande importância porque identifica quem manuseou cada documento e, até mesmo, impede a visualização dos itens, conforme o cargo, por quem não tem direito ao acesso.

Qualquer tipo de organização, seja ela de pequeno, médio ou grande porte, pode aderir ao GED. Algumas instituições possuem maiores recursos que podem ser destinados para aprofundar ainda mais o uso dessa tecnologia e assim tirar melhor proveito possível dela, como por exemplo a realização de treinamentos para conhecimento do sistema. É por conta de todas essas facilidades do GED, somadas à agilidade e à segurança, que podemos dizer que ele é extremamente vantajoso.

Dentre as vantagens estão a redução de cópias entre os setores, constituindo, portanto, uma prática ecologicamente correta; o espaço de armazenamento de documentos aumenta com a redução do uso de papel; e a garantia de maior segurança com esse modelo inovador. Como desvantagem destaca-se a necessidade de investimento inicial de recursos financeiros, visto que algumas organizações não possuem essa verba para aderir ao GED.

Sendo assim, com um planejamento aperfeiçoado e boas escolhas, a aquisição desse sistema contribuirá para a melhoria das organizações. Com servidores capacitados, é notório que esse sistema possibilita

inúmeros benefícios e oferece uma segurança importantíssima para o bom funcionamento e rapidez nos trâmites dentro das unidades.

DOCUMENTOS E PROCESSOS ELETRÔNICOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: ORIGEM, APLICAÇÃO E DISSEMINAÇÃO

Os avanços tecnológicos ocorridos nas últimas décadas e o crescimento da internet modificaram a forma como os trabalhadores desenvolvem suas atividades e o comportamento dentro das organizações. Adaptações frequentes às mudanças são essenciais para a sobrevivência das empresas e dos gestores. Esses fatores introduziram no mercado novos modelos empresariais e novos modos de compartilhar informações, proporcionando agilidade nos processos e contribuindo para melhoria nos procedimentos administrativos.

O Sistema eletrônico de Informação (SEI) é um sistema de gestão de processos e documentos arquivísticos eletrônicos, desenvolvido pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), localizado em Curitiba. Esse sistema é uma ferramenta que permite a produção, a edição, a assinatura e o trâmite de documentos dentro do próprio sistema, proporcionando a virtualização de processos e documentos e a atuação simultânea de várias unidades em um mesmo processo (Portal SEI Bahia, 2022).

O SEI promoveu diversas vantagens tecnológicas e econômicas importantes para as organizações públicas, como portabilidade, acesso remoto, acesso de usuário externo, sistema intuitivo e economia. Como afirma Medeiros (2015), uma das grandes vantagens desse sistema é sua disponibilização gratuita, galgando assim a posição de um projeto estratégico para a administração pública e visando a economia de dinheiro público com a utilização de *softwares* gratuitos.

Com a transformação digital e o surgimento de novas tecnologias no setor público, procura-se identificar as demandas de cada setor dentro

dessa organização e, consequentemente, aplicá-las. No entanto, para isso exige-se uma maior capacitação dos servidores, a fim de que se possa ter resultados melhores. Esse tipo de avanço que a tecnologia proporciona ao setor público torna mais eficiente o gerenciamento em diversas áreas, levando a uma melhor qualidade no trabalho, além de gerar uma maior interação entre os setores.

Portanto, o surgimento das novas tecnologias, aliadas ao SEI, tem impactado diretamente as organizações, gerando uma maior eficiência e muitos benefícios no trabalho. Com os diversos avanços que as tecnologias proporcionam e as várias ferramentas que são disponibilizadas, o acesso se torna cada vez melhor, e dessa forma as tecnologias se tornam um aliado da organização.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

No decorrer dos processos de desenvolvimento das organizações, é possível perceber a importância de aprimorar os conhecimentos do seu público interno – seus colaboradores, pois todas as empresas bem-sucedidas têm no seu cronograma organizacional um tempo ou período exclusivo para realizar treinamento e desenvolvimento, e levam essa prática como um dos seus valores.

Ainda é possível verificar em algumas organizações empresariais, em especial nas pequenas e microempresas, uma certa resistência em promover a capacitação continuada de seus servidores, pois o pensamento tradicional de que o colaborador se aproveitará do conhecimento para buscar novas oportunidades de trabalho prevalece, expondo uma posição individual de que a empresa deve ser a única e principal beneficiada.

Para Marras (2001), o treinamento é um processo de aprendizado cultural em curto prazo com o objetivo de transferir ou reciclar conhecimento, habilidade ou atitudes relacionadas à execução das tarefas para o melhoramento das atividades no trabalho. Entende-se que o treinamento

tem a finalidade de melhorar as habilidades do profissional no desempenho de suas funções, além de ser o processo que visa à preparação e ao aperfeiçoamento das competências e dos conhecimentos dos funcionários de uma organização.

Já o autor Robbins (2002) defende que os treinamentos buscam atualizar e aperfeiçoar as habilidades técnicas dos funcionários. Percebe-se que o treinamento pode trazer um grande retorno para o profissional e para a empresa, pois um profissional bem mais qualificado terá uma motivação maior e o seu resultado na execução das tarefas será maior e mais produtivo. Consequentemente, a maior produtividade do empregado contribui efetivamente para os resultados da organização.

O treinamento é uma forma de obter bons lucros para a empresa, pois fortalece a criatividade dos envolvidos e melhora a capacidade para desenvolver suas atividades. Robbins (2002) acrescenta que o treinamento impacta no resultado da empresa. Entende-se que essa prática deve incentivar o trabalhador a se autodesenvolver, a buscar o seu próprio meio de reciclagem. É importante ressaltar que tão importante quanto treinar é desenvolver o que já existe na organização e estar sempre reciclando o novo aprendizado. Deve ser um hábito constante o aprimoramento dos conhecimentos e a busca de novos, atentando-se a tudo que o mercado exige e às mudanças que ocorrem em sua área ou em seu cargo.

De acordo com Lacombe (2005), o treinamento no trabalho é conhecido como *on-the-job*, ou seja, aquele que ocorre no dia a dia. À medida que vamos utilizando algum sistema ou programa, o aprendizado vai ocorrendo na prática do cotidiano e contribui para o conhecimento por meio dessa prática. Para Pacheco *et al.* (2005), treinamento é a preparação do indivíduo, com a apropriação de novos hábitos, conhecimento, percepção, técnicas e práticas voltadas para a satisfação de demandas no exercício da profissão. Conforme Marras (2011), a realização do treinamento é a aplicação prática daquilo que foi planejado e programado para suprir as necessidades de aprendizagem detectadas na organização.

O desenvolvimento é o processo planejado de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados. Esse método não inclui apenas o treinamento, mas também outras experiências construídas ao longo da carreira, que vão proporcionar uma prática de vivência (Milkovich; Boudreau, 2006).

Dessa forma, é importante afirmar que a capacitação continuada é condição fundamental para a sobrevivência da empresa, pois só assim será possível se manter atualizada e conseguir os resultados esperados. Além disso, servidores mais capacitados conseguem se antecipar aos problemas e atuar de forma preventiva, com mais eficiência.

UMA BREVE HISTÓRIA DO DEDC-I

Este estudo de caso teve como objetivo identificar os impactos que a implantação do Sistema Eletrônico de Informação (SEI) provocou no funcionamento da rotina administrativa do Departamento de Educação – *Campus* I da Universidade do Estado da Bahia e quais foram os avanços e desafios enfrentados.

De acordo com informações obtidas no *site* da instituição, o Departamento de Educação do *Campus* I, um dos 31 Departamentos da UNEB, é oriundo da Faculdade de Educação do Estado da Bahia, Faeeba, criada pelo art. 3º da Lei Delegada nº 66/83 e vigente até setembro de 1997. Constituída sob um modelo ternário, a Faeeba era uma unidade universitária e dispunha de dois Departamentos e um Colegiado de curso. Sob essa condição, teve autorização para funcionamento do Curso de Licenciatura Plena em Educação, habilitações Pré-Escolar e Séries Iniciais, em caráter experimental, com 80 vagas. Pela Resolução CEE nº 1.339/84, foi aprovado o seu regimento como Faculdade de Educação do Estado da Bahia e, em 1985, realizou o seu primeiro vestibular.

Atendendo à solicitação do Colegiado, a Resolução Consepe nº 50/91 criou a habilitação Magistério das matérias pedagógicas do 2º grau, acrescentando mais 80 vagas às existentes, o que perfez um total de 160, fato que se consolidou pelo Parecer CEE nº 087/93.

Pela Lei Estadual nº 7.176/97, que reestruturou as universidades estaduais da Bahia, o modelo organizacional passou a ser binário, ficando surpresos os Departamentos anteriores, e transformada a unidade universitária, Faeeba, em Departamento, este com *status* de faculdade.

Nessa condição, a antiga Faeeba passou a ser Departamento de Educação do *Campus* I, estrutura organizacional determinada no art. 2º, da citada Lei, mantendo, conforme o art. 4º do Regulamento da UNEB, aprovado pela Resolução nº 38/97 do Consad e pelo Decreto nº 7223/97, o colegiado de curso com órgão de coordenação didático-científico.

O funcionamento de um único curso na unidade permanece sem alteração, chamado, inicialmente, Curso de Pedagogia, e agora, conforme Resolução CONSEPE nº 236/98, passou a se chamar Licenciatura em Pedagogia, como também permanece o número de vagas de 160 e o funcionamento em três turnos.

Há de se registrar, no entanto, que o Departamento de Educação do *Campus* I, após reflexões sobre a realidade e sobre o campo epistemológico de formação do pedagogo, além das questões de ordem legal, especificamente as emanadas do Parecer CNE 776/97, apresenta uma nova proposta curricular, sem pretender que esta represente um novo curso.

Desde 2022, o DEDC do *Campus* I oferta os cursos de Pedagogia (Licenciatura Plena), Psicologia (Bacharelado), Filosofia (Licenciatura), Ciências Sociais (Licenciatura e Bacharelado). Estão vinculados ao Departamento, também, três programas de pós-graduação: Educação e Contemporaneidade (PPGEduC); Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação (Gestec); e Mestrado Profissional em Educação de Jovens e Adultos (MPEJA). O Departamento é constituído de discentes, docentes e o corpo técnico administrativo.

ANÁLISE DOS DADOS

Para realizar a pesquisa, foi construído um formulário no qual buscou-se identificar de que forma os servidores do DEDC-I interagem com a ferramenta SEI e qual avaliação eles fazem dos impactos que a implementação dessa plataforma causou na sua atuação profissional. Assim, aplicou-se o questionário, de forma remota (Google Forms), com 60 profissionais, e foi possível colher informações sobre o vínculo desses servidores, o uso do SEI, capacitação para o uso da plataforma e os efeitos dessa tecnologia sobre o fazer laboral.

VÍNCULO DOS SERVIDORES

Podemos dividir os respondentes em dois grupos, os servidores técnico-administrativos (39) e os servidores docentes (21). Cabe destacar que no grupo dos técnicos administrativos, há duas subdivisões, a dos técnicos (25) – que compreendem os concursados (17), regime especial de direito administrativo (1) e cargos comissionados (7); e a dos terceirizados (14).

Esse quantitativo já aponta indícios da instabilidade no serviço público, pois a falta de concurso e a ampliação dos servidores terceirizados propicia uma grande rotatividade no quadro de pessoal, o que interfere no planejamento dos programas de capacitação e no desenvolvimento do trabalho.

A UTILIZAÇÃO DO SEI

Dos respondentes, 50 afirmaram que fazem uso da ferramenta e apenas 10 não utilizam o SEI.

A justificativa predominante pela não utilização do SEI pelos respondentes é que são servidores terceirizados e por isso não foram habilitados

para acesso ao sistema. Também apareceram como impeditivo ao uso da plataforma o fato de o servidor ter outras atribuições (2 respostas); e uma pessoa alegou que, apesar das capacitações oferecidas, ela ainda encontra inúmeras dificuldades em utilizar a ferramenta.

PARTICIPAÇÃO EM ALGUM TREINAMENTO DO SEI

Dos respondentes, 34 afirmaram que realizaram o treinamento para uso da ferramenta e os demais, 26, não receberam treinamento para utilização do SEI.

A principal justificativa por não participar dos treinamentos do SEI foi que eram terceirizados e por isso não tinham acesso à plataforma. Outros temas que apareceram foram a falta de tempo para realizar o treinamento, não havia vaga disponível, os cursos eram realizados no turno oposto de trabalho, falta de informação na divulgação dos cursos e, ainda, que aprenderam com a ajuda dos técnicos, durante a utilização do sistema no dia a dia.

Outro levantamento realizado apontou como essa capacitação foi ofertada. Assim, 16 servidores realizaram de forma presencial na UNEB, 10 realizaram de forma EaD UNEB, 6 realizaram de forma híbrida (presencial e a distância) e dois como EaD em outra instituição.

AVALIAÇÃO DO TREINAMENTO RECEBIDO DO SEI

A pesquisa analisou se o treinamento realizado, seja ele de forma presencial ou remota, conseguiu ser muito satisfatório, satisfatório ou insatisfatório para os respondentes. Essa pesquisa gerou os seguintes dados, conforme demonstra o Gráfico 1: dos respondentes, 20 servidores afirmaram que o treinamento foi satisfatório, 9 consideraram muito satisfatório e apenas 5 afirmaram que o treinamento foi insatisfatório.

Gráfico 1 – Avaliação do Treinamento

Fonte**:** Elaborado pelos autores do artigo (2022).

O ponto central para avaliar o curso como insatisfatório foi o fato de ele ter sido predominantemente teórico. Isso acarretou um excesso de informações, que pouco significou aos ouvintes, não sendo possível abordar todas as dúvidas que surgiram na formação e, principalmente, no uso da ferramenta; e, ainda, a formação se distanciou da necessidade dos servidores no seu fazer profissional.

PARA ALÉM DAS CAPACITAÇÕES OFERECIDAS PELA INSTITUIÇÃO, VOCÊ BUSCOU INFORMAÇÕES SOBRE O USO DO SEI

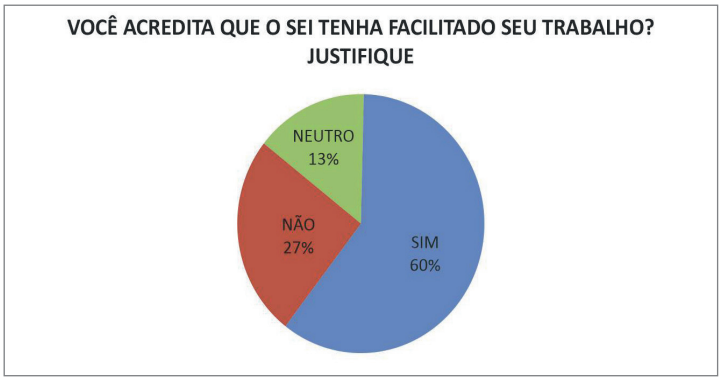
Dos 60 respondentes, 50 afirmaram que buscaram informações além das oferecidas pela instituição para utilização do SEI e apenas 6 não foram em busca de novas informações sobre o uso do SEI. Ainda tivemos 4 respondentes que deixaram de opinar sobre esta questão.

Na pesquisa, as justificativas para não buscar novas informações variaram entre a inexistência de cursos, a falta de interesse, a falta de acesso por ser terceirizado e a falta de tempo, por excesso de demandas.

Já quando perguntamos de que forma os servidores buscaram novas informações sobre a plataforma SEI para além da capacitação, eles responderam que a grande ajuda vem da troca de conhecimento entre os colegas de trabalho. Citaram ainda o portal do SEI como importante canal de informação; a interação com a própria plataforma; tutoriais; e cursos oferecidos pela instituição.

A UTILIZAÇÃO DO SEI

Gráfico 2 - O SEI facilita o trabalho?



Fonte: Elaborada pelos autores do artigo (2022).

A pesquisa analisou ainda se o SEI possibilitou facilidade para o desenvolvimento do trabalho. Conforme demonstra o gráfico acima, dos respondentes, 36 servidores apresentaram uma afirmativa, enquanto 16 foram negativos; e outros 8 apontaram facilidades, mas também entendem que há muitos desafios a serem superados.

Nesse quesito sobre a avaliação do SEI no trabalho do DEDC-I, pedimos que justificassem acerca da contribuição que a plataforma apresenta. A resposta predominante foi que as facilidades trazidas se referem à agilidade processual, à praticidade, à transparência e à economicidade.

Já sobre as dificuldades, a maioria alegou o fato de os terceirizados não poderem acessar a ferramenta, e assim perderam muitas das funções que desempenhavam; e apontaram também a necessidade de reforçar a capacitação e de investir em aparelhos tecnológicos, como computadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Administrar uma empresa é estar preparado para gerenciar os problemas e alcançar os melhores resultados possíveis. Para isso, estar em sintonia com a inovação e promover a capacitação dos seus funcionários são os ingredientes fundamentais para o sucesso.

O sucesso na administração pública consiste na busca por oferecer serviços com mais eficácia e na expectativa de que os resultados conquistados alcancem o máximo de pessoas possíveis. Dessa forma, as novas tecnologias se tornam protagonistas nesse processo, uma vez que elas rompem barreiras, desburocratizando os atendimentos e democratizando o acesso a esses resultados.

O serviço público tem estado atento às novas tecnologias e aos poucos tem implementado em suas rotinas administrativas novas ferramentas que otimizam o serviço. É o caso do Sistema Eletrônico de Informação (SEI), que tem contribuído de forma significativa para o trabalho do Departamento de Educação, do *Campus* I, da Universidade do Estado da Bahia.

No relato dos seus servidores, foi possível identificar que houve um avanço considerável nos trabalhos, principalmente no que tange à agilidade, à transparência e à economicidade. A agilidade na tramitação de processos é um importante ganho para a sociedade, pois diminui a espera por resultados de ações e permite que as pessoas gozem de seus direitos. A transparência das informações traz tranquilidade para os servidores e solicitantes, afinal, poder acompanhar a tramitação dos processos *in loco* evita que haja vícios e torne os caminhos das solicitações mais fluidos e menos morosos. Em relação à economicidade, além de ser importante para a promoção da sustentabilidade,

a economia gerada permite que o dinheiro que seria investido na aquisição de papel, por exemplo, possa ser remanejado para outros itens que sejam mais prioritários e produzam um retorno maior às demandas.

Ainda sobre a implementação do SEI no DEDC-I, é possível dizer também que essa tecnologia pode ser uma ameaça para alguns profissionais, pois pela falta de vínculo com a instituição terminam ficando sem acesso à plataforma e assim têm parte de suas atividades reduzidas. Cabe aos gestores da instituição repensar a questão do acesso à ferramenta e promover o espaço para que todos possam se colocar em condições de igualdade no trabalho. Contudo, também vale a ressalva de que o servidor precisa buscar as condições para que possa realizar seu trabalho de uma forma mais autônoma, uma vez que durante a pesquisa identificamos que já existem alguns terceirizados que acessam o SEI.

Ainda no que compete aos gestores da unidade, dois desafios se mostram emergentes para que sejam resolvidos: a capacitação e a defasagem dos equipamentos tecnológicos. Muitos servidores relataram que houve um distanciamento entre o que foi aprendido no treinamento e o que encontraram na interação com a ferramenta, o que evidencia a falta da prática nos cursos oferecidos. Por se tratar de uma plataforma que exige uma utilização constante, a capacitação precisa ser mais bem planejada para atender a demanda existente. Assim, o parque tecnológico da universidade precisa de investimento em equipamentos para garantir a usabilidade da plataforma e um tempo de resposta mais ágil.

Por fim, podemos afirmar que a implementação do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) para o funcionamento da rotina administrativa do Departamento de Educação *Campus* I – DEDC-I possibilitou inúmeras vantagens para os servidores, que se mostraram ainda mais eficazes nas suas demandas e atentos às mudanças que as tecnologias provocaram na rotina administrativa. Contudo, ainda há alguns profissionais que se mostram resistentes às mudanças por não conseguirem se colocar como usuários da plataforma e não poderem acompanhar as capacitações oferecidas,

cabendo aos gestores repensarem a forma de oferecer esses treinamentos e providenciar novos equipamentos mais adequados para o uso do SEI.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição 1988*: Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. *Fundamentos de administração*: os pilares da gestão no planejamento, organização, direção e controle das organizações para incrementar competitividade e sustentabilidade. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

COSTIN, Claudia. *Administração pública*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO *CAMPUS* I (DEDC-I). *Apresentação do Departamento de Educação*. 2022. Disponível em: https://www.dedc1.uneb.br/. Acesso em: 6 jan. 2022.

GATES, Bill. *A estrada do futuro.* Nova Iorque: Viking Press, 1995.

JUNQUILHO, Gelson Silva. *Teorias da administração pública.* Florianópolis: UFSC, 2010.

LACOMBE, Francisco. *Recursos humanos*: princípios e tendências. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos*: do operacional ao estratégico. 4. ed. São Paulo: Futura, 2011.

MEDEIROS, Hugo. *Sobre o Sistema Eletrônico de Informação (SEI)*. 2015. Disponível em: https://softwarepublico.gov.br/social/sei/sobre-o-sei. Acesso em: 17 jan. 2022.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 2006.

PACHECO, Luiza *et al. Capacitação e desenvolvimento de pessoas.* Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

PALUDO, Augustinho. *Administração pública para auditor fiscal da receita federal e auditor fiscal do trabalho*. Rio de Janeiro: *Campus*-Elsevier, 2012.

PEREIRA, José Matias. *Administração pública*: foco nas instituições e ações governamentais. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

PORTAL SEI BAHIA. *Sistema Eletrônico de Informações (SEI)*. Disponível em: http://www.portalseibahia.saeb.ba.gov.br/o-que-e-o-sei. Acesso em: 6 jan. 2022.

ROBBINS, Stephen Paul. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SILVA, Adival do Carmo. *Evolução da administração pública no Brasil e tendências de novos modelos organizacionais*. Cuiabá: [*s. n.*], 2015.

UNEB – UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. *A UNEB*. Salvador: UNEB, [201-]. Disponível em: https://portal.uneb.br/a-uneb/. Acesso em: 6 jan.2022.

II

PRÁTICAS HUMANIZADAS NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

INSTRUTORIA INTERNA: TECNOLOGIA E HUMANIZAÇÃO EM FAVOR DO PÚBLICO INTERNO E EXTERNO DA UNEB

Débora Ribeiro Chaves

Com o aumento dos casos de covid-19, a partir de março de 2020, a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) aderiu ao isolamento social decretado pelo Governo do Estado, e muitas atividades administrativas e acadêmicas passaram a ser desempenhadas pelos funcionários em suas residências.

Muitos foram os desafios enfrentados pela UNEB para adaptar as atividades que eram realizadas de forma presencial para o modo remoto. A urgência do momento fez com que a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (Codep), da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PGDP), unisse esforços com o grupo de instrutores da universidade a fim de capacitar funcionários para o uso de sistemas e ferramentas de suporte às atividades desenvolvidas remotamente, tais como Microsoft Teams, SEI, RH Bahia. Também foi necessário o suporte quanto às questões psicológicas e emocionais intensificadas durante a pandemia.

Inicialmente, os instrutores que se habilitaram para o desenvolvimento das ações tiveram treinamento para adaptar as atividades – que eram presenciais – para o universo remoto. Com isso, o desempenho da atividade de instrutoria interna na UNEB foi se moldando à realidade apresentada, como também se evidenciou como referência em ações de instrutoria no Estado da Bahia.

De acordo com Oliveira e Chaves (2021), a atividade de instrutoria na UNEB possibilitou no ano de 2020 a oferta de 136 cursos, "[...] que corresponde a 64% do número de cursos oferecidos no período de 2014 a 2019". Segundo as autoras, mesmo com o cenário de crise, "[...] a instrutoria interna instituída pela Universidade do Estado da Bahia conseguiu atuar fortemente com a participação de servidores de todos os *campi*" (Oliveira; Chaves, 2021, p. 118).

Porém, as adaptações fizeram que eclodissem questões a serem pensadas de modo que houvesse uma melhoria no desempenho das atividades. Uma delas se fez urgente já que, de acordo com a Lei nº 12.047, de 4 de janeiro de 2011, em seu art. 1º, §3, as atividades de Instrutoria Interna têm o objetivo de capacitar servidores públicos estaduais, e ser realizadas "[...] em espaço físico específico para treinamento, com, no mínimo, dez alunos e quatro horas por turma", deixando de fora as ações em espaço *on-line*.

Apenas em dezembro de 2020 a Instrução nº 48/2020 orientou os órgãos da administração pública do Poder Executivo Estadual quanto aos procedimentos referentes à remuneração e às atribuições a serem desempenhadas na instrutoria interna em aulas síncronas, baseando-se no Parecer nº 2020.8.01.00001175 da Procuradoria Geral do Estado. Foram excluídas do rol de ações síncronas em instrutoria, para fins de remuneração, "[...] as *lives* e *webinários*, atividades estas equivalentes às palestras mencionadas no art. 9º inciso II da Lei nº 10.851/2007", sendo utilizadas apenas como suporte para a instrução de servidores.

Desse modo, esse relato tem o objetivo de descrever as mudanças na instrutoria interna no âmbito da UNEB, entre os anos de 2020 a 2022, destacando o perfil dos cursos ofertados pelo Plano Anual de Capacitação (PAC), a partir da pandemia da covid-19 até os dias atuais. Apresentam-se como objetivos específicos: a) analisar a oferta de temáticas e oportunidades criadas para a realização dos cursos; b) verificar o número de inscritos e concluintes nas atividades de instrutoria realizadas entre os anos de 2020 a 2022; c) observar as áreas de destaque nas ações de instrutoria e d) identificar possíveis mudanças para a melhoria das atividades.

Para tanto, busca-se pesquisar informações sobre a realização de atividades de instrutoria interna no âmbito da UNEB em relatórios dos Planos Anuais de Capacitação, entre os anos de 2020 a 2022, como também apontar pontos negativos e positivos na realização dessas atividades com base em depoimentos de instrutores que ministraram cursos no período apontado.

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO NA UNEB: OBJETIVOS E PERSPECTIVAS APÓS A PANDEMIA DA COVID-19

O Plano Anual de Capacitação (PAC) da Universidade do Estado da Bahia (UNEB) é organizado pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas vinculada à Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas a partir de pesquisa realizada nos diversos setores da universidade. No início de cada ano, é realizada uma reunião com o grupo de instrutores estaduais lotados na UNEB e que permanecem com o perfil ativo na rede de instrutores públicos do Estado da Bahia.[12]

Com o aflorar da pandemia da covid-19, em março de 2020, houve a suspensão das atividades presenciais em todos os setores da UNEB. No mesmo caminho, as atividades de capacitação, que em maioria eram presenciais, passaram a serem remotas para se adaptar ao momento pandêmico, como também não deixar desassistidos os servidores. As atividades remotas eram executadas com o auxílio do Microsoft Teams, sendo atividades de instrutoria interna, em aula síncrona, regulada pela Instrução Normativa nº 048/2020, da Secretaria de Administração do Estado (Saeb).

Desse modo, no ano de 2020, a organização do PAC foi enquadrada por programas em três áreas específicas: 1. Formação geral: capacitar os

[1] De acordo com o Decreto Estadual nº 11.073/2008, art. 2°, para atuar como instrutor, o servidor público estadual terá que ser aprovado no curso de formação de instrutor interno ou obter certificação da Universidade Corporativa do Serviço Público do Estado da Bahia – UCS, mediante a comprovação da habilidade necessária, além de passar por formações periódicas organizadas pelas unidades administrativas.

servidores para o uso de sistemas e ferramentas de suporte às atividades desenvolvidas remotamente, tais como Microsoft Teams, SEI, RH Bahia, bem como práticas e outras terapias para melhor lidar com o isolamento social; 2. Atuação estratégica: temáticas específicas da atividade desenvolvida e/ou carreira do servidor, como cursos sobre estabilidade econômica, cálculo previdenciário e imposto de renda e 3. Formação técnica específica: gestão de contrato, licitação, dentre outras.

Houve uma crescente demanda de solicitações na área específica de formação geral para cursos na área de tecnologia corporativa – com destaque para o Microsoft Teams, que teve 37 turmas oferecidas para docentes, instrutores e demais colaboradores, e para o Sistema Eletrônico de Informações (SEI), que teve dez turmas criadas. No programa de formação geral foram oportunizadas 3.910 vagas. Veja Quadro 1, demonstrativo por área dos programas:

Quadro 1 – Plano de capacitação anual, 2020

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO - 2020		
PROGRAMA	Nº TURMAS	OPORTUNIDADES
Formação geral	77	3.910
Atuação estratégica	38	2.250
Formação técnica específica	10	200
TOTAL	125	6.360

Fonte: Adaptado pela autora (2022).

Em 2021, o programa de capacitação foi organizado em trilhas de aprendizagem e dividido por eixos formativos: 1) Programa A, composto dos eixos de valorização pessoal, saúde, qualidade de vida e comunicação; 2) Programa B, composto do eixo de aprendizagem profissional; e 3) Programa C, composto dos eixos de gestão de processos, tecnologia e gestão de pessoas. Além disso, em cada programa existiam trilhas que se denominavam "trilhas em rede" por serem compostas de cursos diversos

que se complementavam em temáticas específicas, tais como: aprendizagem criativa (cursos sobre tecnologias ativas e facilitadores da aprendizagem); como o servidor público pode empreender? (ações e dicas para exercer o empreendedorismo); gestão de projetos de pesquisa, produção para pesquisa e pós-graduação; gestão participativa e colaborativa no setor público e políticas públicas. Veja Quadro 2:

Quadro 2 – Plano de capacitação anual, 2021

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO - 2021		
PROGRAMA	Nº TURMAS	CONCLUINTES
A	37	638
B	12	268
C	41	1152
TOTAL	90	2.058

Fonte: Elaborado por Codep, adaptado pela autora (2022).

Em 2022, foi mantida a mesma organização do ano anterior estabelecendo como temática central *Transformação digital: como unir tecnologia e humanização*, sendo os eixos divididos em quatro áreas: 1. gestão por meios digitais: disseminação de conhecimentos relacionados a ferramentas e sistemas com o fito de contribuir com o aumento de produtividade na gestão universitária; 2. práticas humanizadas na prestação de serviços: aprimorar a qualidade na prestação de serviços, dando ênfase ao aspecto humano, em relação ao cuidado e à atenção com o outro; 3. educação exponencial: temas educativos que abordam propostas inovadoras e humanizadas, ensino individualizado, metodologias ativas, autonomia e protagonismo no aprendizado; e a 4. multidisciplinar, que trata sobre assuntos diversos e essenciais para o servidor melhor desenvolver suas atribuições, além de processos de integração para determinadas funções, tais como a carreira dos servidores, segurança de dados, e outras temáticas relacionadas com competências transversais e essenciais na operacionalização da rotina.

As áreas temáticas eram subdivididas em trilhas compostas de cursos com carga horária entre 4h (quantidade mínima para a realização da atividade) e 20h, conforme estabelecido em legislação específica da atividade de instrutoria interna. No cronograma de execução física dos cursos, fornecido pela Codep, até meados de setembro foi observado, conforme Quadro 3, que as formações que tiveram maior número de inscritos e concluintes foram:

Quadro 3 – Cursos que tiveram maior número de inscritos e concluintes por trilha, até setembro de 2022

(Continua)

PROGRAMA	TRILHA	EVENTO	Nº INSCR.	CONCLUINTES
A	Gestão por meios digitais	*Planner*	55	46
		One drive	49	35
		Curso Ferramentas Digitais na Gestão de Pessoas	41	22
B	Práticas humanizadas na prestação de serviços	Curso Gestão das Emoções: a busca por direção e sentido	56	33
		Oficina Assédio Moral: o que é e o que fazer	47	27
		Atendimento Humanizado: Empatia, Ética, Etiqueta e Educação Profissional	44	28
C	Educação exponencial	Planejamento e Organização das Finanças Pessoais	68	48
		Conhecendo o Mundo dos Investimentos	60	34
		Gestão Ágil e as Estratégias Exponenciais: construindo um novo padrão de excelência	48	24

(Conclusão)

PROGRAMA	TRILHA	EVENTO	Nº INSCR.	CONCLUINTES
D	Multidisciplinar	Curso SEI básico (T1, T2 E T3)	123	76
		Curso SEI Intermediário	45	33
		Curso As Diligências e as Intercorrências dos Registros na base do Sagres	46	43

Fonte: Adaptado pela autora (2022).

Destaca-se que entre os anos de 2020 e 2022 houve uma mudança no perfil dos cursos que são ofertados no Plano Anual de Capacitação (PAC) da UNEB considerando que no ano de 2022, além dos cursos que favoreciam o uso de ferramentas, sistemas e outros aparatos tecnológicos para o auxílio nas atividades acadêmicas e de gestão universitária, também existiu um acréscimo de solicitações para capacitações ligadas à área de relações interpessoais, autocuidado e educação financeira.

A instrutora interna Tulipa[2], que desenvolve a atividade desde o ano de 2018 nas trilhas e/ou áreas temáticas de tecnologias, liderança, motivação, gestão de equipes, de conflitos e negociação, avalia que as demandas são crescentes, mas em relação aos cursos que ministra não houve mudanças. A instrutora diz que: "A diferença básica é que quem opta por curso da área de tecnologia tem interesse técnico, relacionado a questões operacionais. Quem opta pelas outras áreas tá em busca de resolver questões voltadas às relações interpessoais" (Informação escrita).

Entretanto, a instrutora Margarida Azul[3], que tem o mesmo tempo de atividade que a colega supracitada e faz parte da trilha de valorização pessoal, acredita que os servidores estão em busca de cursos que trabalhem com o autoconhecimento, pois nessas oportunidades eles podem

[2] Nome fictício para preservar a confidencialidade da pessoa.

[3] Nome fictício para preservar a confidencialidade da pessoa.

ser ouvidos e expressar a suas insatisfações pessoais e profissionais. De acordo com Freire (1979), o olhar reflexivo sobre si e sobre uma realidade que lhe é apresentada permite ao ser humano pensar sobre o seu lugar no/com o mundo:

> Se a possibilidade de reflexão sobre si, sobre seu estar no mundo, associada indissoluvelmente à sua ação sobre o mundo, não existe no ser, seu estar no mundo se reduz a um não poder transpor os limites que lhe são impostos pelo próprio mundo, do que resulta que este ser não é capaz de compromisso. É um ser imerso no mundo, no seu estar, adaptado a ele e sem ter dele consciência. Sua imersão na realidade, da qual não pode sair, nem 'distanciar-se' para admirá-la e, assim, transformá-la, faz dele um ser 'fora' do tempo ou 'sob' o tempo ou, ainda, num tempo que não é seu. O tempo para tal ser 'seria' um perpétuo presente, um eterno hoje (Freire, 1979, p. 7).

Assim, as perspectivas para a realização das atividades instrutórias, no âmbito da UNEB, tendem a ser direcionadas para que essas ações permitam que as servidoras e os servidores públicos consigam gerir seus conhecimentos, habilidades e atitudes no alcance de competências que unam a tecnologia e a humanização em favor do público interno e externo à universidade.

HUMANIZAÇÃO E INSTRUTORIA INTERNA: O DESPERTAR DE AÇÕES FRENTE À NOVA REALIDADE

De acordo com Silva (2008), a instrutoria se caracteriza como "[…] docência eventual desempenhada por servidores públicos em ações de desenvolvimento para o alcance de objetivos, metas e resultados institucionais, sem prejuízo das atividades normais do cargo ou função de que for titular […]". Nesses termos, uma vez escolhidos em seleção própria dos órgãos e aprovados em curso básico de formação de instrutores, os servidores ficam habilitados a atuar em qualquer órgão da administração direta

ou indireta, operando a educação corporativa no âmbito do Governo do Estado da Bahia (Silva, 2008, p. 3).

Nesse sentido, a proposta de inserir temáticas que estimulem práticas humanizadas na prestação de serviços tem trazido muitos resultados promissores para capacitação de servidores na UNEB e, também, destacado o trabalho desenvolvido pela Codep em outros órgãos públicos. Desde o ano de 2020, quando as primeiras iniciativas começaram a surgir no Programa de Formação Geral – Eixo de Valorização Pessoal, essas ações vêm ganhando destaque tanto dentro como fora da universidade.

O termo *humanização no atendimento* surgiu da necessidade do Sistema Único de Saúde (SUS) do Brasil em estabelecer vínculos solidários e de participação coletiva de colaboradores e usuários no processo de gestão e promoção da saúde. Ainda, segundo Brasil (2004), a Política Nacional de Humanização (PNH) tem como foco o "Compromisso com a ambiência, melhoria das condições de trabalho e de atendimento", pretensão essa que tem sido notada nas atividades de instrutoria interna cujo propósito é a discussão de práticas que tratem o desenvolvimento sob a ótica da relação biopsicossocial:

> O ser humano é um organismo complexo em que são indissociáveis mente, corpo e sociedade, isto é, ele é um ser biopsicossocial. Além da tendência inata para a liberdade, o ser humano possui uma tendência natural para a realização, o bem-estar e o crescimento. Ele é intrinsecamente motivado e deseja crescer e aprender sempre mais sobre o seu ambiente e sobre si mesmo (Mogilka, 2004, p. 374).

De acordo com Mogilka (2004), a formação humana se desenvolve em plenitude quando o ser humano toma consciência do seu "eu", pois "[…] este é construído a partir dessa natureza, transformada, enriquecida e, acima de tudo, estruturada pela cultura e pelas condições sociais". O autor aponta que: "a formação humana é um resultado da interação dessas três grandes forças cósmicas: a natureza genética, as relações sociais e a cultura.

A humanização é um modo de ser, de um organismo específico, que nasce do confronto dessas três forças" (Mogilka, 2004, p. 373).

Em 2022, o Plano Anual de Capacitação da UNEB formou 12 turmas na trilha intitulada Práticas *Humanizadas na Prestação de Serviços*, quantidade essa que foi duplicada em relação à trilha de *Gestão por Meios Digitais* com apenas seis turmas criadas. Até o mês de setembro, o curso sobre *Gestão das Emoções*: a busca por direção e sentido encabeçou a lista dos mais procurados com 56 inscritos, sendo seguido pelo curso *Atendimento Humanizado: Empatia, Ética, Etiqueta e Educação Profissional*, que teve a inscrição de 44 pessoas.

Acredita-se que a procura por cursos para a trilha de práticas humanizadas se deve ao fato de as pessoas, a partir da pandemia da covid-19, refletirem sobre o seu lugar no/com o mundo. De acordo com Sen (2005), o despertar para o desenvolvimento humano se dá quando percebemos que a melhoria de vida e as liberdades desfrutadas ao interagir com o mundo o influencia:

> O desenvolvimento tem que estar relacionado, sobretudo, com a melhora de vida que levamos e das liberdades que desfrutamos. Expandir as liberdades que temos razão para valorizar não só torna a nossa vida mais rica e mais desimpedida, mas também permite que sejamos seres sociais mais completos, pondo em prática nossas volições, interagindo com o mundo em que vivemos e influenciando esse mundo (Sen, 2005, p. 29).

A instrutora Margarida Azul destacou que a mudança do perfil do cursista é "[...] grandiosa, porque nesse processo pandêmico, as pessoas estão mais sensíveis e requer ser ouvidas, olhadas e valorizadas". Esse fato precisa ser aproveitado pelas instituições públicas de modo que possa valorar as relações no cotidiano das instituições. Freire (1979, p. 8) nos lembra de que:

> Se a realidade condiciona seu pensar e atuar não-autênticos, como podem pensar corretamente o pensar e o atuar incorretos? É que, no jogo interativo do atuar-pensar o mundo, se, num momento da experiência histórica dos homens, os obstáculos

> ao seu autêntico atuar e pensar não são visualizados, em outros, estes obstáculos passam a ser percebidos para, finalmente, os homens ganharem com eles sua razão. [4]

Outros eventos que merecem destaque no ano de 2022 foram o Curso Conhecimento das Legislações dos Servidores (dividido em *webinar* 1, 2 e 3), com 174 concluintes em três eventos, mostrando o interesse das pessoas em relação aos direitos e deveres do serviço público, bem como outras trilhas que abordam temáticas relacionadas à área de educação financeira; aprendizagem de novas tecnologias, que proporcionam a melhora da atividade de gestão por meio digital, além dos cursos para aprendizado do Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

A INSTRUTORIA INTERNA: O QUE MELHORAR?

Entre os anos de 2020 e 2022, houve mudanças significativas no desempenho da instrutoria interna, especialmente a partir da publicação da Instrução nº 48/2020, que permitiu a realização de aulas síncronas no Microsoft Teams.

Com o estabelecimento das novas regras para o desempenho da instrutoria, um dos pontos que causou muita polêmica foi o item nove da instrução, o qual afirma que "[...] para fins de auditoria, as aulas síncronas deverão ser gravadas e arquivadas, sejam elas ministradas pelo Teams ou por outra ferramenta colaborativa". Alguns instrutores que realizavam dinâmicas para oportunizar depoimentos e exposições pessoais dos cursistas acharam que essa exigência iria atrapalhar o desempenho das atividades, principalmente aquelas que estavam ligadas à trilha de valorização pessoal.

Um acordo foi estabelecido para atender a essa exigência sem comprometer a confidencialidade dos participantes. As gravações seriam realizadas com a autorização prévia dos presentes no curso e nos momentos em que a fala do instrutor se evidenciasse.

[4] A grafia original dos documentos foi respeitada nesta obra.

Além disso, o valor pago pela instrutoria continuou o mesmo de quando as atividades eram realizadas presencialmente. Não foram incluídos o planejamento e a elaboração de material para os cursos de forma remota, mesmo se tornando mais trabalhosos devido ao cuidado mais apurado para prender a atenção dos participantes.

Essa foi uma das queixas da instrutora Tulipa, que destacou como pontos negativos o "[...]não pagamento do planejamento, mudança necessária na legislação; decisões que são tomadas unilateralmente pela coordenação e levadas aos instrutores apenas para validação em reuniões". Margarida Azul concordou que o valor pago pela hora/aula era um dos pontos negativos, mas também se queixou quanto à rigidez do horário/turno para realizar os cursos.

Outro ponto que necessita de uma maior atenção é o fato de que o número de inscritos nos cursos é reduzido, consideravelmente, em relação aos números de concluintes, sugerindo que nem sempre as pessoas que se inscrevem para as atividades comparecem para a realização delas. Assim, torna-se essencial o estabelecimento de repreensões e outras medidas que restrinjam a participação de pessoas que efetuaram inscrições e não compareceram as aulas, de modo a diminuir o desgaste tanto do instrutor quanto da equipe de acompanhamento nas ocasiões em que as atividades não podem ser iniciadas por não atingirem o número mínimo de dez participantes.

Entre os pontos positivos, a instrutora Tulipa diz que a instrutoria interna "[...] possibilita que os técnicos exerçam a docência, ainda que de forma eventual". Já a instrutora Margarida Azul diz que "[...] a demanda de cursos, o apoio da PGDP, um profissional da PGDP para acompanhar os cursos (ficar lendo os *chats*)" foram os pontos que se destacaram entre os anos de 2020 a 2022.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Evidencia-se que o Programa de Instrutoria Interna na UNEB tem se tornado uma alternativa eficiente, eficaz e efetiva na medida

em que as ações são realizadas sem desperdício, em menor tempo e atingem os objetivos da instituição quanto à formação dos servidores no âmbito profissional e pessoal. Da mesma forma, a combinação da atividade, especialmente em modo remoto, foi considerada favorável à multicampia da universidade por proporcionar a economia de gastos com deslocamentos e hospedagens.

Ademais, o programa de instrutoria interna realizado no âmbito da UNEB tem sido notado não apenas pela forma como que se organiza a seleção de servidores para o curso de formação e posterior desempenho da função, mas também pela qualidade e pela competência com que são realizadas as ações, especialmente em períodos de crise, como ocorreu entre os anos de 2020 e 2022 com a eclosão da pandemia da covid-19.

Apesar das dificuldades enfrentadas para o exercício da atividade durante os anos de 2020 e 2022, principalmente nos momentos em que o isolamento social se fez mais intenso, a instrutoria interna na UNEB se efetivou como uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional para todos que faziam parte da atividade. Os momentos de partilha, ocorridos durante as conversações entre os instrutores e cursistas, auxiliaram tanto o aprendizado em relação às novas tecnologias necessárias para o *home office*, quanto o equilíbrio emocional durante o período.

Infere-se que as servidoras e os servidores públicos lotados na UNEB estão atentos às mudanças ocasionadas desde o surgimento da pandemia da covid-19 em relação à necessidade do uso de tecnologias para auxiliar, melhor gerir e desenvolver suas atividades operacionais. Todavia, essa percepção veio acompanhada da necessidade de criar incentivos internos e externos que fomentem a motivação no âmbito pessoal e profissional.

Sendo assim, os cursos que vinham tratando desse viés, desde o período de isolamento e suspensão das atividades, ganharam impulso a partir da retomada das atividades presenciais, pois ficou demonstrado que o equilíbrio da vida pessoal reverberava em melhores resultados no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BAHIA. *Decreto nº* 11.073*, de 27 de maio de 2008*. Regulamenta a Lei nº 10.851 , de 10 de dezembro de 2007, que institui a atividade de instrutoria interna, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual, e dá outras providências. Salvador: Governo do Estado da Bahia, 2008. Disponível em: https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/75183/decreto-11073-08. Acesso em: 15 set. 2022.

BAHIA. *Lei ordinária nº 10.851, de 10 de dezembro de 2007*. Institui a atividade de instrutoria interna, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual, e dá outras providências. Salvador: Governo do Estado da Bahia, 2007. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/ba/lei-ordinaria-n-10851-2007-bahia-institui-a-atividade-de-instrutoria-interna-no-ambito-da-administracao-publica-do-poder-executivo-estadual-e-da-outras-providencias. Acesso em: 16 maio 2020.

FREIRE, Paulo. *Educação e mudança*. 12. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1979.

MOGILKA, Maurício. Educação, desenvolvimento humano e cosmos. *Educação e Pesquisa*, [*S. l.*], v. 31, n. 3, p. 363-377, 2005. DOI: 10.1590/S1517-97022005000300003. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/ep/article/view/27983. Acesso em: 20 fev. 2021.

MOGILKA, Maurício. *Pensamento e desejo*: práticas educativas e processos de formação humana em pleno capitalismo. 2004. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2004.

OLIVEIRA, Thaís Deiró Urpia Lasse; CHAVES, Débora Ribeiro. Instrutoria interna e a qualidade de vida do servidor público. *In*: BITTENCOURT, Larissa Muniz Ferreira; PIMENTA, Lídia Boaventura; CONCEIÇÃO, Lilian da Encarnação (org.). *Gestão universitária e inovação*: contribuição de servidores das universidades públicas do Estado da Bahia. Salvador: EDUNEB, 2021. p. 107-126. Disponível em: http://www.saberaberto.uneb.br/handle/20.500.11896/2245. Acesso em: 31 mar. 2022.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

VALORIZAÇÃO PESSOAL NA UNEB: UM PROCESSO DE AUTOCUIDADO E AUTOCONHECIMENTO

Marivaldina Bulcão dos Santos

Em março de 2020, fomos comunicados que estávamos vivendo uma pandemia. Para muitos, foi a primeira pandemia da história; todos ficaram estarrecidos, assustados e com medo. Em seguida, vieram as mortes, e o pior, o descaso pela vida.

Foram muitos comentários nas televisões, nos rádios e na internet, que demonstravam a insensibilidade com a vida humana. Hoje, quase três anos depois, segundo a Secretaria de Saúde da Bahia por meio do Boletim Epidemiológico Covid-19 (2022), o Brasil apresenta quase 846 mil mortes e a Bahia 30.660. Se cada cidadão desse tivesse dez pessoas que o amasse e o tivesse no seu convívio, nós teríamos 6 milhões e 840 mil familiares dilacerados com a morte de um ente querido seu (Bahia, 2022).

Quantas vezes escutamos "e daí?"; "são coisas da vida"; "é a natureza". Essas palavras trouxeram à tona o individualismo e a relatividade, em acreditar no que nos convém. E com isso, foram colocadas como prioridade a economia e a política; a título de exemplo, tivemos as eleições municipais. E tudo se sobrepõe aos valores essenciais da humanidade. Nada foi levado em conta, muito menos o que estava por trás da vida humana, a sua existência, a sua história, os seus sonhos e as suas expectativas. Foram sepultamentos sem o devido valor das suas identidades, desprezando os rostos sofridos que lutavam para respirar e batalhar contra um inimigo desconhecido e invisível.

O simples ato de abraçar, estar com o próximo, as reuniões familiares de finais de semana, as pequenas confraternizações de amigos ao lado da baiana de acarajé e as viagens de final de ano a destinos desconhecidos eram fotos compartilhadas nas redes sociais. Com o isolamento social, passamos a publicar as recordações que o Facebook nos faz questão de lembrar, e a frase que acompanhava era: "que saudades…". Essa falta de liberdade de ir e vir afetou de forma significativa a população, colocando em evidência a depressão e a ansiedade.

Segundo uma pesquisa realizada pela Universidade de São Paulo (USP), da qual participaram 11 países, o Brasil lidera em estado de depressão (59%) e ansiedade (63%), seguido pela Irlanda e, posteriormente, pelos Estados Unidos (CNN Brasil, 2021). Os resultados mostram que a pandemia foi um evento traumático, que desencadeou um crescimento exponencial de sintomas como medo e estresse.

Esse momento atípico, inesperado e delicado causou mudanças de comportamentos em vários aspectos, como reinvenções e urgências em ouvir o outro, olhar nos olhos através das telas e ajudar o próximo.

Diante desse cenário, a Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PGDP), por meio da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (Codep), intensificou a disponibilidade de cursos nas trilhas de aprendizagens, que têm o objetivo de desenvolver competências necessárias para atender a vida pessoal e profissional dos servidores da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Nessa vertente, o objetivo deste artigo é disseminar e refletir a importância da valorização pessoal por meio do autocuidado e do autoconhecimento, disponibilizado pela Codep/UNEB.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia e os procedimentos metodológicos deste artigo são como um barco. O leme, que é um "dispositivo de controle", um guia, nos direciona para a escolha da metodologia descritiva, técnica, que descreve a

situação-problema com a finalidade de relacionar as variantes que interferem em suas relações. Nessa perspectiva, a pesquisa também é classificada como qualitativa, o que Vianna (2001, p. 122) descreve como:

> Na pesquisa qualitativa você analisará cada situação a partir de dados descritivos, buscando identificar relações, causas, efeitos, consequências, opiniões, significados, categorias e outros aspectos considerados necessários à compreensão da realidade estudada e que, geralmente, envolve múltiplos aspectos.

Trilhando o caminho da metodologia, configurada na ilustração de um barco, percebemos que é no motor, peça que dá energia, desloca e dá força, que a escolha da pesquisa participante surge, na busca de informações sistemáticas com o objetivo de promover transformações sociais e alternativas para a modificação da situação detectada. Como reforça o pioneiro da pesquisa participante, Paulo Freire (1981, p. 36), "[…] fazendo pesquisa, educo e estou me educando com os grupos populares. […] pesquisar e educar se identificam em um permanente e dinâmico movimento". Assim, o nosso barco trilha na valorização pessoal por meio do autocuidado e do autoconhecimento.

A UNEB, UM CASO DE AMOR COM A BAHIA

As universidades públicas brasileiras vivem uma situação complexa, pois a sociedade exige, cada vez mais, ensino superior, pesquisa e extensão de qualidade.

As universidades estaduais demonstram sua potencialidade para se articular com a problemática de desenvolvimento local e regional, evidenciando os cenários históricos, culturais, sociais, econômicos, étnicos, educacionais, demográficos, características que reforçam a essência de toda a universidade. Como reforça Miranda (1978, p. 4), "[...] as instituições são as pessoas que dela participam".

A universidade pública tem seu lugar por excelência. Ela tem papel preponderante que a torna o centro do sistema, abrangendo a realidade histórica, o espaço de produção do conhecimento, o recinto de reflexão da função social, fundamentado na formação de profissionais para o mundo do trabalho.

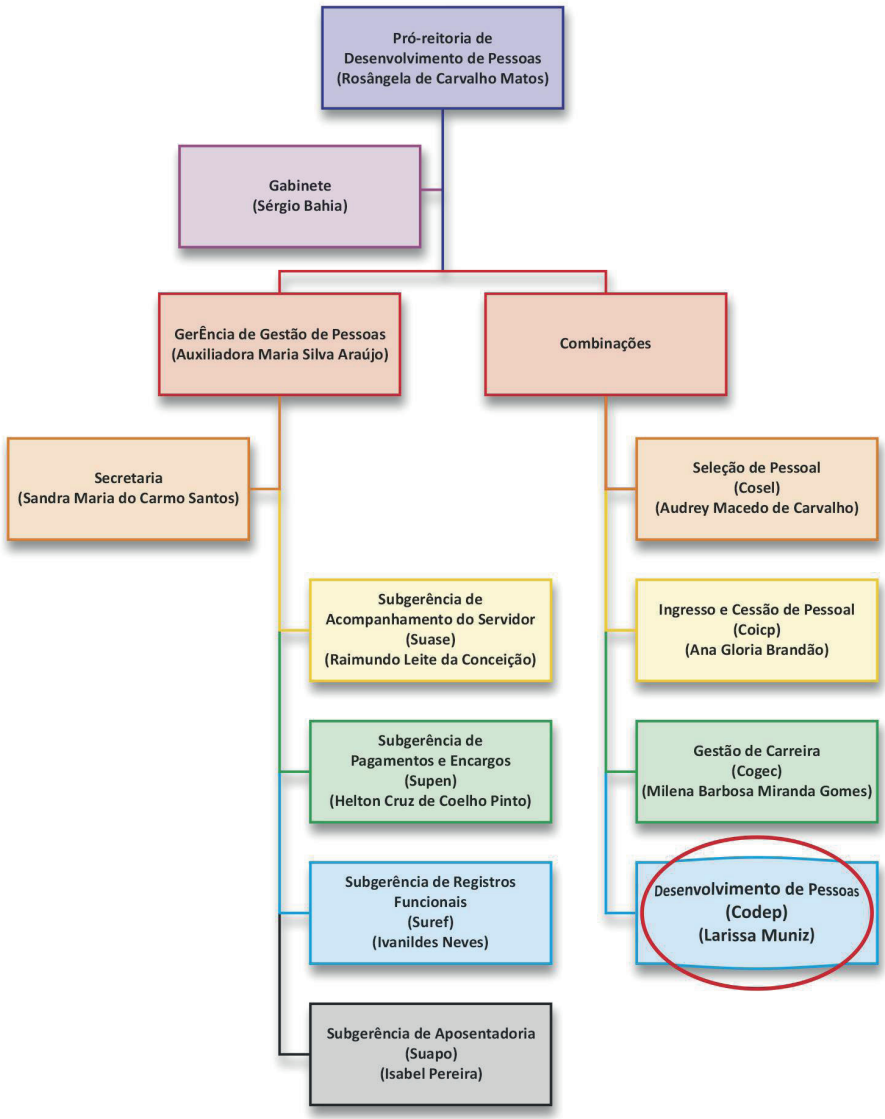
Fundada em 1983, a UNEB, cuja sede administrativa se localiza em Salvador, apresenta "[…] 31 Departamentos instalados em 26 *campi* […]". Ela "[…] disponibiliza mais de 170 opções de cursos e habilitações nas modalidades presencial e de educação a distância (EaD) […]". Sete especializações, 13 (treze) mestrados acadêmicos, 9 (nove) mestrados profissionais, 5 (cinco) doutorados acadêmicos e 1 (um) doutorado profissional e mais 59 (cinquenta e nove) projetos extensionistas. Segundo a pró-reitora de desenvolvimento de pessoas, Rosangela Matos, essa estrutura resulta em atender 22.031 alunos em todo o sistema acadêmico, com a cooperação de 1.899 docentes e 1.613 servidores, sempre preocupados em valorizar as especificações locais e contribuir para o crescimento e o desenvolvimento regional (UNEB, 2022).

Essa instituição está presente nos 417 (quatrocentos e dezessete) municípios baianos, seja por programas ou ações extensionistas. Entre eles, alfabetização e capacitação de jovens e adultos; educação em assentamentos da reforma agrária; em comunidades indígenas e quilombolas; projetos de inclusão e valorização voltados para pessoas deficientes, da terceira idade, LGBT. Essa é a UNEB que chega às comunidades baianas.

A UNEB tornou-se a maior instituição *multicampi* do país, realizando o que traduz o seu papel estratégico no desenvolvimento integrado da Bahia, além de garantir uma posição de destaque permanente entre organizações públicas comprometidas com a geração de conhecimento e ações em prol da cidadania e inclusão social.

Para dar suporte a essa megaestrutura acadêmica, a UNEB, por meio da PGDP, "[...] promove intensamente uma política de gestão e desenvolvimento de pessoas, cuja finalidade é planejar, gerenciar, executar, acompanhar e controlar as atividades de gestão e desenvolvimento de recursos humanos". Conforme demonstra a Figura 1:

Figura 1 – Estrutura da PGDP



Fonte: UNEB (2022).

Diante dessa estrutura, a Codep investiu de forma intensiva no aprimoramento profissional e no desenvolvimento pessoal dos servidores, pois a pandemia tornou a vida mais complexa em todos os aspectos, sejam sociais, físicos, psicológicos, emocionais e financeiros, trazendo à tona uma crise de valores étnicos, morais e sociais, que refletiu em especial na área emocional dos servidores. Assim, de 2020 a 2022, foram oportunizados mais de 309 cursos com a finalidade de especializar o servidor, fortalecê-lo como indivíduo e personalizar os atendimentos.

Com o objetivo de proporcionar o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, a UNEB, mas especificamente a PGDP, adota as trilhas de aprendizagem, que, segundo Freitas (2002 *apud* UNEB/PGDP, 2022), "[...] são caminhos alternativos e flexíveis a serem percorridos pelo profissional, visando ampliar as competências necessárias para um melhor desempenho profissional, através dos recursos formativos". Essas trilhas são compostas de três eixos:

Formação Geral: são cursos que desenvolvem as competências básicas e estratégicas a todos os servidores. Neles está a valorização de pessoal, objeto do nosso artigo.

Formação de Atuação Estratégica: são cursos de requisitos obrigatórios para todos os gestores de equipe, ou os que porventura pretendem assumir cargos de liderança.

Formação Específica:são cursos de qualificação para áreas específicas.

Assim, a busca por informações, conhecimentos da área de trabalho e a atenção às perspectivas da profissão despertaram para a necessidade do autoconhecimento e das percepções das emoções manifestadas durante e após o período pandêmico. A respeito disso, enfatiza Kronbauer e Bittencourt (2022, p. 759): "O aprendizado precisa estar mais conectado com a vida, necessidades e propósitos dos funcionários de qualquer organização".

Nesse sentido, o autocuidado é *sine qua non* para cada indivíduo, e a Codep está cumprindo o seu papel, oportunizando aos servidores

ferramentas para que cada um busque o seu equilíbrio em tempos de crises. Entre os 309 (trezentos e nove) cursos disponibilizados no período entre 2020 a 2022, enfatizamos no eixo de Formação Geral, mas especificamente na Valorização de Pessoal ou em Práticas Humanizadas na Prestação de Serviços alguns cursos, como:

- Gestão das Emoções;
- Como manter a saúde emocional em tempo de isolamento social;
- Terapias holísticas para sua reeducação comportamental;
- Reiki como integração holística;
- Gestão no tempo;
- Conhecimento, habilidade e atitudes para os técnicos em tempo de mudança;
- Autobloqueios;
- Postura e Imagem Profissional;
- Comunicação pacificadora;
- Qualidade de vida;
- Autoconhecimento;
- Ciência da Felicidade.

Analisando esses cursos e outros dessa trilha, fica evidente que todos têm como pano de fundo o autoconhecimento e, automaticamente, o autocuidado. A trilha do autoconhecimento requer que o servidor enxergue uma vida mais leve, identificando novos caminhos por meio de contradições aparentes e valorizando o caminho de plenitude que se desperta, trilhando sua revolução interna.

AUTOCUIDADO: CUIDE-SE!

O Governo do Estado da Bahia, desde o início da pandemia, está sendo efetivo nas campanhas de conscientização pela vida, e com o servidor não foi diferente. Foi nesse sentido que a Organização Mundial de Saúde (OMS) reforça e faz ressurgir o conceito de autocuidado, que é "[…] uma atitude ativa e responsável em relação à qualidade de vida, mudando o foco para a prevenção, ao invés de só tratamento de enfermidades" (Filipin, 2020).

Daniel Goleman (1996), o marco da inteligência emocional, identifica nas neurociências e verifica que somos responsáveis pela nossa vida social e emocional, e enfatiza que o equilíbrio emocional afeta todas as relações. Diante disso, o autocuidado, o amor próprio e o autoconhecimento são habilidades emocionais que promovem o olhar para si mesmo com compreensão e afeto. Nesse ínterim, cada indivíduo tem direito a escolhas, ou seja, escolhe por ficar ansioso, em pânico ou escolhe por se autoconhecer e viver uma vida mais leve, além de passar a se preocupar com o que realmente importa, com o que é mais precioso, isto é, a essência da vida.

O autocuidado parte do princípio que cada um deve prestar atenção ao seu corpo e a sua mente, cultivando o bem-estar, tanto físico como emocional. Essas ações direcionam a autodescoberta, mostrando como aproveitar a própria companhia, dando ouvidos à sabedoria interior, e assim, poder conviver e ajudar os outros.

Mas isso é um processo individualizado, no qual a curiosidade e a vontade de aprender são características do indivíduo que foge dos padrões tradicionais de aprendizagem. Querer buscar o conhecimento é um processo de desenvolvimento intelectual independente, ou seja, o indivíduo adquire conhecimento sobre determinado assunto por meio de hábitos positivos, esforços, pesquisas e prática. É essa busca de cuidar de mim, hoje, que representa, mais do que nunca, cuidar do outro. Você tem ouvido a si mesmo?

Nesse cenário, temos duas opções: escolher ser feliz, apesar de , que é uma maneira saudável, ou escolher ser infeliz, o que não é nada saudável.

E nessa gangorra, temos a alternativa de ver o verdadeiro ato da descoberta, que não é descobrir nada novo, e sim dar outro olhar para as mesmas coisas.

Outro precursor nessa área é Bob Hoffman, e a sua metodologia de autoconhecimento destaca a nossa própria inteligência. Ele afirma que o "ser" humano é composto de outros "seres", entre eles a inteligência intelectual, emocional, espiritual (ou intuitiva) e corporal (ou físico) (Hoffman, 2021). E para falarmos de autocuidado, relacionamos os pilares das inteligências fundamentadas por Hoffman.

Nessa circunstância, o servidor busca o autodesenvolvimento e a aprendizagem contínua por meio da força de vontade e disciplina para enfatizar o autoconhecimento, identificando suas qualidades, seus pontos de melhorias e limitações para sobreviver à coronacrise. Nessa linha de raciocínio, observa-se que o autocuidado é fundamentado em cinco vertentes. São elas:

- Autocuidado emocional: conhecer as suas emoções, suas reações. As emoções virão à tona, mas a capacidade de conduzi-las da melhor forma possível, sem me machucar nem machucar o outro, é uma atuação de autocuidado. Conforme reafirma Capelas (2014, p. 57), 'sentimento e corpo são o que podemos perceber, ou, diria até mapear'. E assim, podemos desenvolver um autodiálogo com a finalidade de compreender as nossas emoções; praticar o autoperdão e a autocompaixão; ter mais contato com a natureza; tomar um banho de sol, sim, porque o sol produz a dopamina, e esse é o hormônio da sensação de felicidade.

- Autocuidado físico ou corporal: o físico é a única inteligência visível, Capelas (2014, p. 62) reforça que 'Com o passar do tempo, nosso corpo vai aprendendo a encontrar maneiras de expressar o que sentimos e o que pensamos, sempre a partir da cópia e da repetição'. O corpo fala, já dizia Pierre Weill, Reitor da Universidade da Paz. Ele comparou a leitura corporal com uma esfinge, ou seja, uma pirâmide, 'Desvenda meu segredo ou eu te devorarei', relacionando o corpo, a águia (mente e cabeça, a razão), o leão (coração e emoção, o emocional) e o boi (desejos). Diante desse contexto, percebemos que o corpo não é uma máquina, mas precisa estar em movimento constante, a atividade física

nos deixa com mais energia. Uma das primeiras coisas que o médico pergunta, quando vamos ao consultório, é: Você faz atividade física? Isso porque a atividade física reduz as possibilidades de adquirirmos problemas de saúde. Ela aumenta a imunidade, ajuda a manter uma boa saúde mental, reduz o estresse e a ansiedade e consequentemente a depressão, nos proporcionando um boa noite de sono.

- Autocuidado intelectual: esse autocuidado fundamenta-se na inteligência intelectual, que é a capacidade de aprender, raciocinar e gerar ideias (Capelas, 2014). Mas é por intermédio do visionário Henry David Thoreau, (1817-1862) inspirador do movimento hippie e do lema 'paz e amor' que fundamentamos a essência do autocuidado intelectual nas palavras 'Muitos homens iniciaram uma nova era na sua vida a partir da leitura de um livro'. Percebemos que para gerar um bom debate com resultados satisfatórios, ele tem que ser feito por pessoas com habilidades adquiridas por meio da leitura, da busca pelo conhecimento e pela criticidade. Afinal de contas, debater não significa brigar, é o modo de cada um demonstrar com argumentos válidos o seu posicionamento. É nesse sentido que uma conversa pode gerar controvérsias, mas que é aceita e no final agrega informações. O conhecimento é libertador, a pessoa vai ter um olhar com mais sabedoria, pois ele é um presente existencial que traz capacidade de realização. Mas vale ressaltar o ritmo de cada um, suas aspirações e preferências.

- Autocuidado espiritual ou intuitivo: fundamentado na inteligência espiritual, ela é a nossa intuição, nossa porção sábia. Como afirma Capelas (2014, p. 59) 'É um aspecto que nasce com o ser humano e atua em nós desde sempre, mas, como nunca foi nomeado, é como se não existisse. Necessita ser trazido à superfície para que sua luz seja também revelada', ou seja, a inteligência espiritual já está em nós, não é preciso desenvolvê-la ou se dedicar para ver como ela cresce. Essa é a parte da nossa personalidade ligada à nossa centelha divina, é o momento em que nos encontramos em paz conosco, é a nossa parte mais iluminada, é aquela parte segura, confiante, esperançosa, generosa e que se sente feliz com a felicidade do outro. Bob Hoffman (2021) afirmava que 'o ser espiritual é aquele que 'sabe que sabe'. Ele mostra o caminho, lidera'. Assim, as pessoas que se dedicam a esse autocuidado se recuperam rápido dos problemas, são pessoas que são felizes apesar

dos problemas, as frustrações são aprendizados, cada 'erro' é uma tentativa a menos para chegar ao objetivo. Desse jeito, fica evidente que, quando nos dedicamos ao autocuidado espiritual, temos maior possibilidades de agregar valor ao mundo. Capelas (2014, p. 61) endossa afirmando que 'Eu me conecto com o todo e comigo mesma por meio da minha parte sábia, da minha intuição e do meu amor próprio'. Para reconhecer a nossa inteligência espiritual, devemos aprofundar nossos conhecimentos na meditação e nos livros, que são ótimas ferramentas nesse processo de nos encontrarmos na vida.

- Autocuidado Social: o ser humano é um ser sociável por natureza. Nesse período de pandemia, os fatores de que mais sentimos falta foram o contato e o convívio. Portanto, nosso bem-estar depende de uma socialização saudável. A tecnologia está sendo nossa aliada, porque com as videochamadas, mensagens, videoconferências e as redes sociais, tivemos a oportunidade de interagir, conversar, fortalecer os vínculos, trocar informações em uma época de total sensibilidade emocional. Não podemos esquecer do trabalho a distância, o tão falado *home office*, que nos apresentou a liberdade e o prazer de trabalhar em casa, mas por outro lado nos privou da convivência social, além da invasão de privacidade, porque as pessoas passaram a ter 'acesso' a nossa casa.

Vale ressaltar que o autocuidado emocional e social está fundamentado na inteligência emocional que Capelas (2014, p. 57) defende dizendo que a "[...] inteligência emocional é a nossa inteligência relacional. Ela é gregária, vive em grupo. É quem faz com que precisemos uns dos outros e desenvolvemos afeto por aquilo que nos rodeia. Ela nos une. Logo o ser humano não está sozinho".

Diante disso, conhecer as nossas emoções, as nossas inteligências e o nosso corpo tem seu lado positivo e negativo. Positivo porque é o processo do autoconhecimento, o despertar da consciência, o conhecimento da verdade, ou seja, o reencontro com a realidade. Por outro lado, temos os pontos negativos, como o lado sombrio das emoções, que vão de encontro com as sete leis universais herméticas, emergindo a percepção do Eu, do Outro e da natureza de Deus.

Temos que fazer de conta que tudo é belo? Reprimir a raiva, a inveja, o medo, a ambição, o desprezo, a vingança, perdoar os que nos magoaram e nos convencer que assim seremos amados? Bem, as estatísticas de feminicídios, massacres públicos, pedofilia, crimes hediondos parecem mostrar que a cultura da repressão de "maus" sentimentos não depuram o ódio, só acumulam.

Isso nos faz perceber que, quanto mais essas emoções são negadas, mais o valor emocional delas vão qualitativamente aumentando dentro do psiquismo da pessoa, a dor acumulada faz com que a pessoa se torne rancorosa e amarga com a vida. É claro que, quando lidamos com emoções reprimidas, é preciso ter cautela para não haver uma transferência autopunitiva de dentro para fora e simplesmente se eleger culpados externos, assumindo assim uma vitimização somente para se livrar do peso desses sentimentos.

O lado sombrio existe e não somos as piores pessoas por isso. Todos nós passamos por dores, mágoas, feridas e maus-tratos ao longo da vida. A diferença entre nós e os assassinos dos noticiários está no que fazemos com nosso lado sombrio. Deixamos esses conteúdos amargos se acumularem como um tumor invisível e vamos sair a punir projetivamente o mundo à nossa volta e a nós mesmos ou vamos tentar resolver, em propostas de análise, as feridas marcadas em nossa alma por aqueles que o tempo já levou? Vale ressaltar que esse processo irá exigir muito esforço.

Assim, o autocuidado nos proporciona maior qualidade de vida, pois fortalece nossa autoestima, autoconfiança e a nossa capacidade de tomar decisões frente aos desafios da vida cotidiana. Visto que, ao entendermos que nossa qualidade de vida e bem-estar são de nossa responsabilidade, avançamos no caminho do autocuidado e do autoconhecimento e no reencontro do nosso amor próprio.

Observa-se que os cursos disponibilizados nesse eixo se predispõem a cultivar e a valorizar a qualidade de vida e a valorizar o Eu na saúde emocional de cada servidor, oferecendo segurança e esperança de que tudo isso passará.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi disseminar e refletir a importância da valorização pessoal por meio do autocuidado e do autoconhecimento, disponibilizado pela UNEB/ Codep.

O primeiro passo foi descrever o cenário pós-pandêmico e as principais sequelas dessa coronacrise. O artigo buscou, também, informar o panorama da nossa universidade, fixada nos 417 (quatrocentos e dezessete) municípios baianos, e assim demonstrar a megaestrutura acadêmica desenvolvida pela PGDP/Codep, no aprimoramento profissional e no desenvolvimento pessoal dos servidores.

Diante da adoção da trilha de aprendizagem, ou seja, as sequências de cursos de capacitação, que o servidor precisa realizar para conquistar o seu objetivo planejando sua carreira na expectativa da instituição, foi disponibilizada a trilha do autoconhecimento, que se tornou um leque de possibilidades para o servidor buscar seu autoconhecimento e adotar o autocuidado na perspectiva de uma vida mais leve e equilibrada.

Trilhar na estrada do autoconhecimento é necessário integrar as inteligências para ativar o autocuidado. Essa integridade permite que elas se percebam, conversem e se reconheçam.

Subtende-se que o mundo pós-pandemia irá extrair das pessoas o melhor delas, novos hábitos serão despertados e a resiliência será emergente a todos. Esse momento marcará para sempre a forma como cada um de nós vive. E essa crise não tem afetado somente as grandes esferas da sociedade, como a saúde, a economia e a educação, mas também nossos hábitos, valores e relacionamentos interpessoais.

A missão da universidade de servir à sociedade e gerar conhecimento tem sido cumprida, e a Codep está exercendo o seu papel de forma grandiosa, no auxílio, no acompanhamento e no suporte educacional dos servidores. Mas algumas reflexões ficam no ar: até que ponto nós sairemos diferentes desta crise? Será que a nossa visão de mundo mudará de alguma

forma? E é nesse contexto que temos total certeza de que as universidades públicas são indispensáveis para vencermos essa batalha.

REFERÊNCIAS

BAHIA. Secretaria de Saúde. *Boletim epidemiológico covid-19*, 10 ago. 2022. Disponível em: http://www.saude.ba.gov.br/temasdesaude/coronavirus/boletins-diarios-covid-19/. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL lidera casos de depressão na quarentena, aponta pesquisa da USP. *CNN Brasil*, 8 fev. 2021. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/saude/2021/02/08/brasil-lidera-casos-de-depressao-na-quarentena-aponta-pesquisa-da-usp. Acesso em: 10 ago. 2022.

CAPELAS, Heloísa. *O mapa da felicidade*: as coordenadas para curar a sua vida e nunca mais olhar para trás. São Paulo: Gente, 2014.

FILIPIN, Vivian. Autocuidado: a importância da valorização do eu. *Escola de inteligência*, 4 set. 2020. Disponível em: https://escoladainteligencia.com.br/autocuidado/. Acesso em: 9 ago. 2022.

FREIRE, Paulo. *A pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

GOLEMAN, Daniel. *Inteligência emocional*: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. São Paulo: Saraiva, 1996.

HOFFMAN, Bob. *Processo Hoffman*: autoconhecimento como uma grande revolução humana. 2021. Disponível em: http://docplayer.com.br/31706132-Autoconhecimento-como-uma-grande-revolucao-humana.html. Acesso em: 11 fev. 2022.

KRONBAUER, Artur; BITTENCOURT, Larissa Muniz Ferreira. Modelando trilhas de aprendizagem na educação corporativa universitária. *Conjecturas*, [*s. l.*], v. 22, n. 3, p. 758-779, 2022.

MIRANDA, Antônio. A missão da biblioteca pública no Brasil. *Revista de Biblioteconomia de Brasília*, Brasília, v. 6, n. 1, p. 69-75, 1978.

THOREAU, Henry David. *Walden, ou A vida nos bosques*. São Paulo: Edipro, 2018.

UNEB – UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. *PGDP*: Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. Salvador: UNEB, 2022. Disponível em: https://portal.uneb.br/pgdp/. Acesso em: 11 ago. 2022.

UNEB – UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. *PGDP*: Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. Salvador: UNEB, 2022. Disponível em: https://pgdp.uneb.br/.

VIANNA, Ilca Oliveira de A. *Metodologia do trabalho científico*: um enfoque didático da produção científica. São Paulo: E.P.U., 2001.

III

TECNOLOGIA E HUMANIZAÇÃO EM CONTEXTOS FORMATIVOS

A METODOLOGIA ATIVA PBL NA FORMAÇÃO CONTINUADA DE SERVIDORES UNIVERSITÁRIOS, NO CONTEXTO DA EAD: UMA PROPOSTA DE CURSO PILOTO

Evanice Alves Pereira
Kathia Marise Borges Sales

A educação a distância (EaD) oferece elementos que estruturam, agregam e expandem o desenvolvimento da educação por meio das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) para um grande número de pessoas em todo o mundo. Sales e Albuquerque (2018) ressaltam que a caracterização da modalidade EaD se dá por meio do processo de ensino e aprendizagem do sujeito, desenvolvido de forma autônoma para a construção do seu próprio conhecimento. Destacam, ainda, que no Brasil a EaD tem seus primeiros registros confirmados desde o início do século XIX, por meio das escolas que promoviam cursos de formação continuada a distância com mídia impressa e via correspondência.

Moran (2018) enfatiza que a EaD está em constante evolução, tanto tecnológica quanto pedagógica, e a separação entre os dois polos (ensinante/aprendente) tende a diminuir com o surgimento de novos recursos para a interatividade. Behar (2009) acrescenta que a EaD é constituída por um conjunto de sistemas que leva em conta os princípios das distâncias geográficas e, também, da comunicação entre aprendente e ensinante, que existe independentemente da modalidade de ensino.

Assim, as TDICs têm o papel de buscar "[…] diminuir essa distância pedagógica, assegurando as formas de comunicação e interação entre os

atores envolvidos no processo de construção de conhecimento pela EaD" (Behar, 2009, p. 23). No entanto, a EaD vivencia desafios, como provocar estímulo nos aprendentes para se tornarem ativos e protagonistas nas aulas interativas, agindo de forma autônoma.

Nessa perspectiva, para Moran (2015, p. 18) "[…] as metodologias ativas são pontos de partida para avançar para processos mais avançados de reflexão, de integração cognitiva, de generalização, de reelaboração de novas práticas". Assim, visando oportunizar o acesso igualitário a todos, independentemente da distância geográfica em que se encontram lotados, neste artigo, apresentamos o processo de construção do curso piloto utilizando a metodologia ativa PBL para formação continuada de servidores universitários. Os dados são recortes de registros do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), no qual foi oferecido o curso piloto em EaD, do diário de bordo e dos questionários, fechados e semiabertos, que compuseram o estudo.

METODOLOGIA ATIVA PBL NO CONTEXTO DE UM CURSO PILOTO NA MODALIDADE DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Nos últimos anos, a sociedade tem passado por muitas transformações e desenvolvimentos tecnológicos céleres. Esse caminhar apressado da tecnologia provoca mudanças significativas na vida da maioria das pessoas. De acordo com Moran (2015), frente às mudanças, o sistema educacional vive um dilema para encontrar o ponto de equilíbrio, entre o ensino e a aprendizagem, que seja relevante para a construção competente do conhecimento do sujeito diante da disponibilidade ampla de informações, implicando na necessidade de que todos os processos de organização curricular, metodologias, tempo e espaço sejam revistos.

Recriar novas propostas e formas de ensino a partir de metodologias ativas de ensino pode oportunizar uma aprendizagem ativa, visto que há

uma simbiose em todos os espaços e tempos em época de interação digital. Para Moran (2015, p. 16), "O ensinar e aprender acontecem numa interligação simbiótica, profunda, constante entre o que chamamos mundo físico e mundo digital".

Embora não seja novidade, a Aprendizagem Baseada em Problemas (*Problem-Based Learning*), conhecida em todo o mundo pela sigla PBL, mantém-se ao longo dos anos e "[…] está em fase de inovação para modificar ambientes tradicionais de aprendizagem, dando-lhes qualidade de ensino e aprendizagem", de acordo com Munhoz (2018, p. 121).

Para Ribeiro (2019), a PBL é uma metodologia ativa, essencialmente estruturada em torno de problemas da vida real. E esses problemas viabilizam o estímulo e desenvolvimento do pensamento crítico e criativo, favorecendo as habilidades de aprendizagem individuais ou em grupos para a solução dos desafios reais, a partir da atuação ativa do participante. Essas estratégias de ensino tornam-se um facilitador na aquisição do conhecimento fundamental na área proposta. Munhoz (2018, p. 122) concorda e afirma que a PBL ganhou popularidade na área da saúde:

> A metodologia teve início há pouco mais de quarenta anos e ganhou popularidade devido à sua extensiva utilização em escolas médicas. Ela foi criada como uma forma de que os profissionais de saúde, já formados, tivessem uma ferramenta eficaz para o desenvolvimento de uma proposta de formação permanente e continuada.

A aplicabilidade da PBL consiste em estimular os participantes a se tornarem protagonistas das ações para solucionar os desafios propostos. Para lidar com as situações-problema, as orientações devem ser planejadas para viabilizar a realização de leituras, raciocínio, análise e investigação com o propósito de encontrar e resolver o problema. Munhoz (2018) destaca as principais características da PBL:

a) é centrada no aluno;

b) o aprendizado independente é estimulado;

c) o trabalho pode ser desenvolvido em pequenos grupos e/ou individualmente;

d) o professor é orientador do processo de aprendizagem;

e) o aprendizado é baseado em problemas reais.

Ribeiro (2019, p. 40) afirma que a PBL tem um grande potencial, mas pode ter aspectos positivos e negativos, como as demais abordagens educacionais existentes, inclusive a convencional. As vantagens, segundo o autor, estão pautadas no "[…] favorecimento da aquisição de conhecimentos de forma mais significativa e duradoura e ao desenvolvimento de habilidades e atitudes profissionais positivas por parte dos alunos".

Em contraposição, as desvantagens, para o referido autor, estão relacionadas à imprecisão no conhecimento das teorias pelos aprendentes e à insuficiência de conhecimento de memória.

No entanto, para anular as desvantagens, é necessário estabelecer no desenvolvimento do processo uma estrutura organizacional horizontal e delimitar as responsabilidades que devem ser cumpridas na relação professor-aluno, aliadas às estratégias de ensino. Essas estratégias podem corroborar com a consolidação e a potencialização do conhecimento para lidar com situações dos problemas/desafios do cotidiano, seja no ambiente profissional ou na vida social.

Nessa lógica, desenvolver uma proposta de curso mediado com recursos tecnológicos utilizando a metodologia ativa de ensino PBL pode motivar os servidores universitários a assumirem uma postura ativa frente à própria aprendizagem, de forma que possam desenvolver o conhecimento a ser utilizado no ambiente de trabalho e na vida social. Assim sendo, o curso piloto foi desenvolvido com esse viés.

CAMINHO METODOLÓGICO: UMA PESQUISA PARTICIPANTE

Para o estudo, foi adotada a pesquisa participante, a partir de consulta bibliográfica de autores como: Gil (2002, 2008), Brandão (2006) e Oliveira (2016). Brandão (2006) afirma que a pesquisa participante requer uma participação mútua com ação desenvolvida com a prática, tanto pessoal quanto coletiva de valor pedagógico, carecendo sempre acrescentar algo novo ao aprendizado, para que a experiência, o diálogo e a reciprocidade oportunizem a construção do conhecimento.

Quanto à abordagem da pesquisa, define-se como uma pesquisa qualitativa. E exploratória e descritiva quanto aos objetivos, que têm por finalidade apresentar uma explicação sobre a temática de forma que delimite o estudo, por meio de levantamento bibliográfico, leitura e análise de documentos, e descrever o objeto estudado, visando estabelecer relações entre as variáveis que despontarão ao longo da pesquisa (Oliveira, 2016).

A pesquisa foi realizada na Universidade do Estado da Bahia, instituição de ensino superior público na configuração *multicampi*. Teve como público-alvo os servidores universitários. A amostra utilizada na coleta de dados foi do Departamento de Ciências Humanas e Tecnologias (DCHT) – *Campus* XXIV, na cidade de Xique-Xique (BA).

A coleta de dados foi realizada por intermédio dos instrumentos: diário de bordo da pesquisadora, constituído a partir do processo de observação; registros produzidos no processo e no Ambiente Virtual de Aprendizagem *Moodle*; e questionários, fechados e semiabertos, de sondagem diagnóstica para identificar o contexto, definir o recorte do conteúdo a ser trabalhado e mapear o perfil dos sujeitos participantes e de escuta da avaliação da experiência no curso. Esses questionários são aplicados no ambiente virtual.

Para desenvolver o curso piloto, antes foi realizada uma sondagem diagnóstica para identificar a viabilidade e caracterizar o perfil dos participantes a partir de um questionário fechado e aplicado com a amostra do público-alvo. O curso piloto para a formação continuada a distância, utilizando a

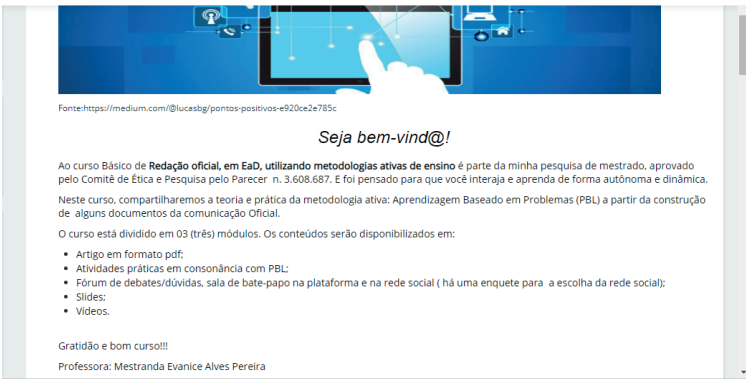
metodologia ativa de ensino PBL, foi desenvolvido e aplicado com oito participantes para validação. Foi organizado por blocos (módulos), no total de três, cada um com 15 horas, completando uma carga horária de 45 horas.

O DESENHO DIDÁTICO

O curso piloto foi elaborado no segundo semestre do ano de 2019 e disponibilizado aos participantes de 4 a 22 de novembro de 2019 para validação do experimento. A inclusão dos participantes na sala virtual foi feita pelo suporte do AVA da UNEB. Para a inserção, foi encaminhado o nome completo, CPF, matrícula funcional e e-mail dos participantes para gerar o usuário e a senha provisória. Os participantes receberam os dados do acesso pelo e-mail informado.

Os elementos selecionados e construídos tiveram uma abordagem mais dinâmica com a utilização de infográficos e vídeos curtos em consonância com o assunto desenvolvido. Foram utilizadas linguagem e didática simples. Na sala virtual, o *layout* foi configurado primeiramente com uma mensagem de acolhimento (Figura 1), seguido das orientações, do cronograma e do convite para conhecer o curso *Vamos Conhecer o Curso?*. Em seguida, havia o espaço de interação, contendo fórum, enquete e mural de aviso, para dúvidas, interação e notícias.

Figura 1 – Layout da mensagem de boas-vindas



Fonte: Elaborado pelas autoras (2020).

Na sequência, o Módulo I foi desenvolvido integrando as especificidades da prática do público-alvo às atividades propostas. Ao final de cada módulo, os participantes foram convidados a participar de uma atividade de estudo em forma de desafio com base nos fundamentos da metodologia ativa PBL. A atividade do Módulo I foi: *Desafio individual -– atividade I de estudo*.

Dando seguimento aos fundamentos da PBL, o Módulo II apresentou aos participantes uma proposta de trabalho em dupla, intitulada: *Desafio em dupla – atividade de estudo II*. Concomitantemente ao Módulo II, identificou-se a necessidade de outro espaço de comunicação rápida, visto que o *Moodle* tem limitações quanto à comunicação instantânea. E os participantes escolheram o aplicativo WhatsApp, por meio da enquete: *Vamos escolher uma rede social*, *criada no* Moodle, *na ferramenta Escolha*. E, assim, criou-se o grupo no WhatsApp para *feedbacks*, interação rápida e compartilhamento de conteúdos extras relacionados ao *Curso Básico de Redação Oficial*.

No Módulo III, além do conteúdo didático para finalizar o curso, foi proposta como atividade III uma construção colaborativa: *Desafio colaborativo – atividade III*, em que os participantes construíram um texto colaborativo na ferramenta do *Moodle,* que permite criar e editar documentos de maneira coletiva, *o Wiki*.

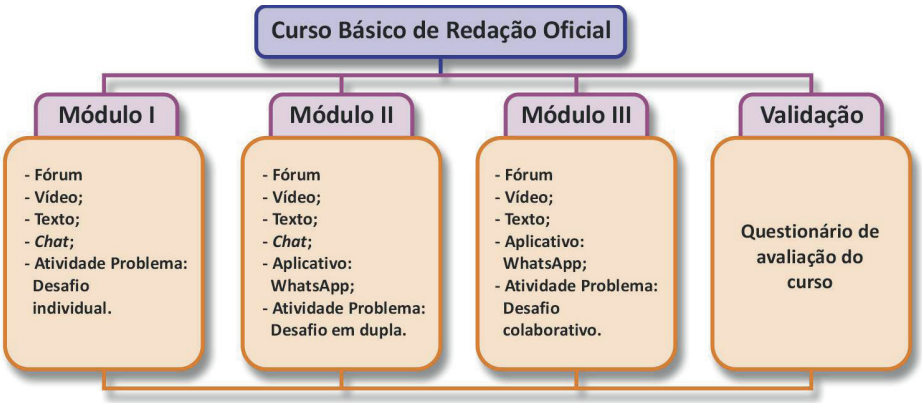
Para concluir o curso piloto utilizando a metodologia ativa PBL, *Curso Básico de Redação Oficial*, foi disponibilizado ao final do Módulo III a *Avaliação do curso*. No final do questionário, foi deixada uma mensagem de agradecimento pela participação.

No ambiente da sala virtual do curso piloto também foi criado o espaço *Midiateca,* com material de apoio para aprofundamento no conteúdo do curso piloto ofertado no experimento: *Curso Básico de Redação Oficial* (vídeos, apresentação em *slides*, textos, infográficos, entre outros).

A implementação do *Curso Básico de Redação Oficial* composto com os fundamentos da PBL ocorreu no segundo semestre de 2019, de forma modular, para atender aos objetivos da proposta no desenho didático desenvolvido. Na sequência, apresenta-se o fluxograma de cada etapa do

desenho didático do curso piloto com as atividades que o compuseram, em uma linha do tempo, conforme Figura 2:

Figura 2 – Fluxograma do curso piloto



Fonte: Elaborado pelas autoras (2020).

ANÁLISE E RESULTADOS

Para a análise e discussão dos dados que se apresentam neste artigo, foi realizado um recorte das observações do diário de bordo, dos dados do questionário final para escuta e percepção dos participantes sobre o desenho pedagógico do curso piloto de formação continuada. Foi aplicada a metodologia ativa de ensino PBL na modalidade EaD, que se realizou do dia 04 a 22 de novembro de 2019, com oito participantes.

A análise e a discussão dos dados desenvolveu o cruzamento das respostas ao questionário de avaliação do curso com os registros do AVA e do diário de bordo, pontuando elementos das categorias de análise: EaD, metodologia ativa de ensino PBL e a função do servidor universitário. As opções de respostas às perguntas fechadas estão descritas no Quadro 1:

Quadro 1 – Opções de respostas às perguntas fechadas

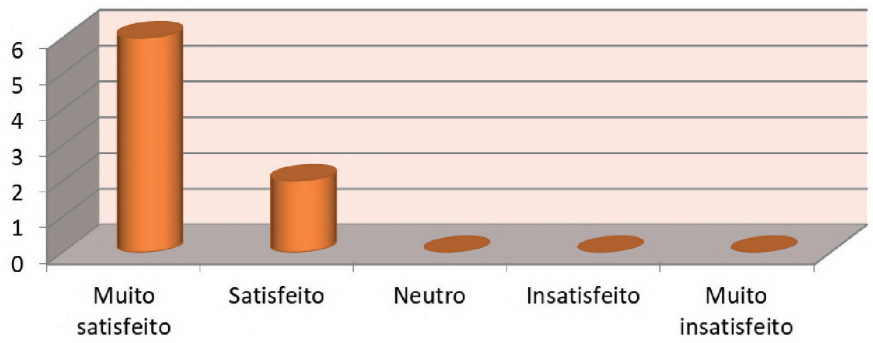
Muito Satisfeito	Ótimo	Sim
Satisfeito	Bom	
Neutro	Razoável	Não
Insatisfeito	Ruim	
Muito insatisfeito	Péssimo	

Fonte: Elaborado pelas autoras (2020).

No que tange à carga horária do curso piloto, três participantes mostraram-se "muito satisfeitos" e cinco participantes afirmaram estar "satisfeitos". Dessa forma, diante dos dados em questão, pode-se tornar evidente que houve aceitação quanto à carga horária do curso a distância.

No que diz respeito à escolha do tema que foi voltado para as especificidades laborativas dos servidores universitários, o Gráfico 1 representa o quantitativo de servidores que responderam à questão quanto à satisfação do tema do curso:

Gráfico 1 – Satisfação quanto ao tema do curso



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Observa-se que a maioria respondeu que estava "muito satisfeito", em um total de seis participantes; dois participantes responderam "satisfeitos"; em conformidade com o referencial teórico, que ressalta a necessidade de criar

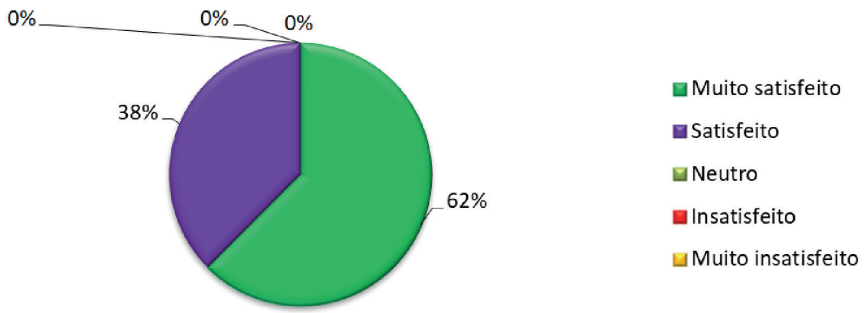
desenhos pedagógicos específicos de acordo com a área de atuação do público-alvo. Moran (2011, p. 47) acrescenta, ainda, que "É possível hoje oferecer propostas mais personalizadas, monitorando-as, avaliando-as em tempo real, o que não era viável na educação a distância mais massiva ou convencional".

Nesse sentido, questionou-se se consideravam o tema relevante às atividades laborativas que eles desempenham na instituição, e todos os participantes responderam que sim. Quisemos saber se, na modalidade a distância, a oferta de cursos de formação continuada mais específicos às atividades laborativas do público-alvo pode promover mais adesão, e a resposta foi unânime para o sim.

Esses dados remetem a duas confirmações: a primeira, de que a EaD sustenta o seu potencial para cursos de formação continuada, especialmente com desenhos pedagógicos específicos do público-alvo; a segunda, de que os servidores universitários têm a percepção de que a EaD agrega valor ao processo formativo. Acrescenta-se, ainda, que a EaD viabiliza esse processo de formação continuada, tornando-o mais acessível, especialmente em uma instituição *multicampi*.

Nessa perspectiva, questionou-se sobre a satisfação quanto à metodologia aplicada no curso. Os dados do Gráfico 2 indicam a aceitação da maioria dos participantes:

Gráfico 2 – Satisfação quanto à metodologia aplicada no curso



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

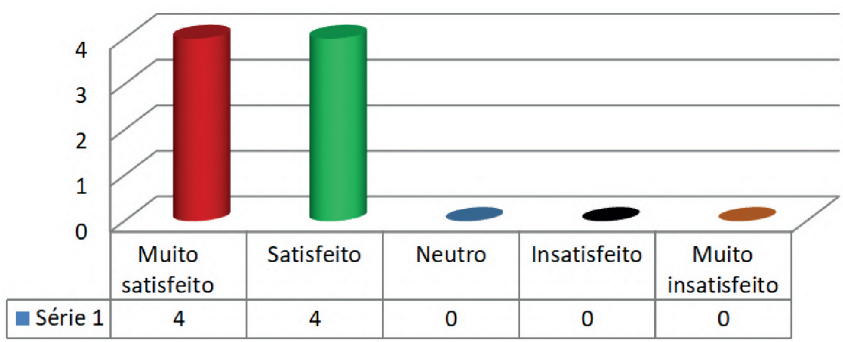
Nota-se que 62% dos participantes responderam "muito satisfeitos" e 38% afirmaram estar "satisfeitos". É importante ressaltar que, de acordo com os registros da sala virtual, dois participantes não realizaram os desafios propostos ao final de cada módulo. No entanto, participaram e interagiram no grupo do WhatsApp e na avaliação do curso. Com a participação de seis participantes em todos os desafios propostos, pode-se afirmar que a metodologia ativa de ensino PBL teve aceitação significativa no curso.

A questão seguinte confirma essa aceitação, uma vez que oito participantes afirmaram ter motivação para participar de outros cursos no mesmo formato. A referida questão é complementada por Munhoz (2018, p. 116), ao sustentar que, na metodologia PBL, "[…] o aluno busca e armazena as informações de interesse, e a aprendizagem mais profunda tem início quando esta informação é relacionada com o contexto da vida social e profissional do aluno".

Nota-se que a motivação para buscar novos conhecimentos pode ocorrer para melhor desenvolver sua atividade laborativa e/ou para melhorar a condição socioeconômica. Na Universidade do Estado da Bahia, o desenvolvimento na carreira do servidor técnico efetivo ocorre pela promoção e progressão, por títulos e/ou certificados de formação acadêmica e continuada, em consonância com a Lei nº 11.375/2009.

Com o intuito de complementar a escuta dos participantes sobre a metodologia ativa de ensino PBL, questionou-se especificamente sobre a satisfação quanto às atividades propostas. Os dados estão elencados no Gráfico 3:

Gráfico 3 – Satisfação quanto às atividades propostas



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Observando o Gráfico 3, nota-se que quatro participantes mostraram-se "muito satisfeitos" e quatro garantiram estar "satisfeitos". Assim, novamente as respostas dominantes foram as positivas, significando que, para a amostra, a escolha da PBL foi adequada para o curso piloto, o que a torna viável à aplicação em cursos de formação continuada de servidores universitários, uma vez que as situações-problema podem ser relacionadas com a função do público-alvo, tornando a participação mais atrativa e funcional para o cotidiano de cada um dos participantes.

No que se refere à avaliação das professoras pesquisadoras e autoavaliação dos protagonistas do curso experimental, no primeiro momento, foi perguntado sobre a atuação das professoras no acompanhamento do curso (atividades, *chat*, fórum de dúvidas, mural de avisos e *app* WhatsApp). E a resposta da maioria foi "muito satisfeito", no total de sete participantes. Um participante afirmou estar "satisfeito".

A avaliação positiva dos participantes para com as pesquisadoras-docentes reflete valores que perpassam por todo o processo de construção das ações diferenciadas que, embora demandem mais dedicação e tempo, promovem o aprendizado de forma mais criativa, dinâmica, autônoma e participativa.

Essas ações diferenciadas, com o uso da PBL, aplicadas no experimento do curso de formação continuada na modalidade a distância, foram constituídas para melhor atender às especificidades do público em questão, agregando inovações em busca de novos caminhos que possam contribuir com a aprendizagem dos participantes de forma mais efetiva e dinâmica.

Quanto às questões abertas, elas foram elaboradas com o intuito de obter a percepção direta dos participantes. Para Gil (2008, p. 122), "Nas questões abertas solicita-se aos respondentes para que ofereçam suas próprias respostas", significando, assim, que os participantes respondam de acordo com a própria opinião, o que vier à mente. A pesquisadora não exerce controle sobre as respostas, diferentemente do que ocorre nas questões fechadas, em que as respostas são predefinidas.

Os questionamentos elencados foram: os aspectos positivos e negativos do desenho pedagógico e sugestões e/ou críticas para contribuir com o aprimoramento na sistematização do desenho pedagógico com a metodologia ativa de ensino PBL.

As manifestações dos participantes sobre os aspectos positivos, negativos e as críticas e sugestões para o aperfeiçoamento no desenho pedagógico com a metodologia PBL no curso piloto para servidores universitários podem ser observadas no Quadro 2.

Quadro 2 – Opinião dos participantes - aspectos positivos e negativos

Fala dos participantes	Aspectos
Fala 01: "Possibilidade de acessar o curso em qualquer horário dentro do prazo". Fala 02: "Só vejo pontos positivos a quem tem realmente interesse em sempre buscar novos conhecimentos, parabéns, quero participar de outros cursos". Fala 03: "Melhor aproveitamento do tempo". Fala 04:"Comprometimento da equipe organizadora; interação em tempo real com os participantes". Fala 05: "Boa metodologia, resolução de dúvidas muita prática". Fala 06: "Conteúdo ótimo e de fácil entendimento e tenho certeza que nos auxiliará nos campos pessoal e profissional".	Positivos
Fala 01: "Não vi pontos negativos". Fala 02: "Não tem pontos negativos". Fala 03: "Não tenho nada a comentar ou criticar". Fala 04: "Para mim não teve pontos negativos". Fala 05: "Faltou ter mais interação com colegas e professores".	Negativos

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Vários aspectos foram considerados como positivos, dentre eles a flexibilidade de espaço-tempo e lugar que a EaD oferece (Falas 01 e 03). Assim, em conformidade com as categorias aqui exploradas, Moran (2011) e Kenski (2012) versam sobre a flexibilidade de espaço e tempo que a modalidade a distância proporciona ao participante para que ele aprenda em qualquer lugar e hora, e de múltiplas formas.

Outro aspecto validado como positivo pelos participantes é a metodologia aplicada no experimento. E, diante dos apontamentos positivos dos participantes, que permeiam toda a tabulação de dados, a respeito da metodologia ativa PBL (Falas 02, 05 e 06), pode-se afirmar que foi uma escolha acertada e com potencial para ser utilizada em cursos de formação continuada a distância para servidores universitários.

Em relação à observância, foi possível constatar que a composição do desenho pedagógico para desenvolvimento do curso formativo a partir das especificidades do público-alvo também foi identificada como aspecto positivo por alguns dos participantes (Fala 06).

Nesse aspecto, percebe-se a importância de trabalhar diretamente com as especificidades relacionadas ao público-alvo, de forma que o aprendizado adquirido possa ter uma aplicação prática, seja na vida profissional ou social. Em acordo com Sales *et al.* (2015), os participantes destacam que o desenho pedagógico, para alcançar os objetivos, carece de levar em consideração as especificidades do público.

A Fala 02, "*parabéns, quero participar de outros cursos*", permite inferir a questão motivacional. A motivação é fundamental para o servidor universitário ter interesse em realizar cursos de formação continuada. E, consequentemente, o aperfeiçoamento constante leva melhorias ao conhecimento, à vida social, assim como às atividades laborativas que são desempenhadas em uma instituição de ensino superior pública.

Quanto ao aspecto negativo, foi considerado inexistente pela maioria dos participantes (Falas 01, 02, 03 e 04). No entanto, a Fala 05 sinalizou como fator negativo a interação. Para o participante em questão, faltou

interação entre os colegas-colegas-professores, em oposição à proposta do desenho pedagógico desenvolvido, que buscou proporcionar ampla oportunidade de interação entre participantes-participantes-professores, conforme demonstra o Quadro 2. A partir da análise, percebeu-se que na Fala 05 tornou-se evidente o anseio de participar de processos ainda mais interativos, corroborando com o estudo de que há participantes que estão abertos a propostas inovadoras para cursos de aperfeiçoamento. Essa é uma questão relevante e contributiva para o desenvolvimento de novos cursos.

Sobre crítica e/ou sugestão para aprimoramento do desenho pedagógico desenvolvido no curso piloto, o ponto mais citado nas respostas foi a criação de novos cursos, no total de três respostas. Nessa perspectiva, afirma-se a importância da modalidade a distância na formação continuada de servidores universitários em uma instituição *multicampi*. Diante disso, algumas das falas dos participantes serão apresentadas para uma melhor observação: Fala 01: *"Fazer mais divulgação nas redes sociais a respeito de mais cursos, a fim de participar de novos cursos";* Fala 03: *"Promova mais cursos"*.

Considera-se importante ressaltar que o estudo não tem pretensão de diminuir ou desmerecer a importância dos cursos de formação continuada na modalidade presencial aos servidores universitários na Universidade do Estado da Bahia. O que se pretende é que o desenho pedagógico para a modalidade a distância, integrado à metodologia ativa de ensino PBL, possa contribuir no desenvolvimento de outros cursos de formação continuada para melhor atender aos servidores universitários, principalmente em uma instituição *multicampi*.

Imbuído desse pensamento, Moran (2012, p. 63) complementa afirmando que a EaD "[...] é uma opção cada vez mais importante […] para a formação continuada, para a aceleração profissional, para conciliar estudo e trabalho".

Na sequência, um participante sugere cursos com uma carga horária maior, como se pode observar na Fala 02: *"Poderia ter uma carga horária maior"*. Por último, mas não menos importante, a Fala 05: *"O curso oferece os recursos, como fórum de discussão,* WhatsApp*, mas não é a mesma coisa que a presença física"*.

A Fala 05 é extremamente relevante, uma vez que traz à análise um dos desafios encontrados pela modalidade a distância, que é a desconfiança/descrença na qualidade da EaD, talvez pelo fato de o participante não ter tido uma experiência na EaD não bem-sucedida ou receio de experimentar coisas novas. Embora a EaD venha se expandindo cada dia mais, ainda persiste uma certa desconfiança, até por parte de alguns professores. Kenski (2012, p. 40) sinaliza que "[…] um problema vem aderir à aversão generalizada por parte dos educadores em relação ao ensino à distância. Trata-se do desconforto em relação ao que em outros tempos foi chamado de "tecnologia educacional". Para Moran (2012), a modalidade a distância permite a autonomia do aluno; se bem construídas, as atividades podem proporcionar estratégias muito interessantes e dinâmicas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O curso piloto de formação continuada com a metodologia ativa de ensino PBL oferece vantagens relevantes que podem ser utilizadas para auxiliar o desenvolvimento de cursos de formação continuada a distância, pois a participação ativa torna-se interessante à medida que permite o protagonismo do participante nos desdobramentos para a tomada de decisão na solução de problemas. O desenho pedagógico priorizou, ainda, as especificidades, os interesses e as necessidades do público-alvo, e produziu elementos motivadores para despertar no participante o interesse em se envolver.

A análise das situações vivenciadas permite dizer que a proposta do curso piloto de formação continuada com metodologia ativa de ensino PBL a distância apresenta-se como uma proposta inovadora para contribuir com a formação continuada de servidores universitários na modalidade EaD.

Sobre a EaD, percebeu-se a importância dessa modalidade na formação continuada de servidores universitários, principalmente em uma instituição *multicampi*. Dessa forma, destaca-se a relevância da oferta de cursos de formação continuada a distância específicos aos servidores universitários,

para o desenvolvimento tanto da carreira profissional quanto da vida social. Notou-se, também, que a metodologia ativa de ensino PBL utilizada na modalidade EaD foi bem avaliada pelos participantes, e que a aceitação e os aspectos positivos elencados foram de "muitos satisfeitos" e "satisfeitos".

Ao concluir esse experimento, refletimos que este estudo pode abrir novas portas para temáticas que tratam dos servidores universitários. A temática em questão é pouco investigada e/ou explorada na Universidade do Estado da Bahia, embora tenha muito a ser estudada. Assim, finalizamos o estudo enfatizando que esta pesquisa desenvolveu uma proposta de curso piloto com um desenho pedagógico, utilizando a metodologia ativa de ensino PBL na modalidade EaD, que pode ser estendida para outros servidores da Universidade do Estado da Bahia e, também, adaptado para outros públicos.

REFERÊNCIAS

BAHIA. *Lei nº 11.375, de 5 de fevereiro de 2009*. Reestrutura as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico, criado pela Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, bem como o seu padrão remuneratório, e dá outras providências. Salvador: Governo do Estado da Bahia, 2009. Disponível em: http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-11375-de-05-de-fevereiro-de-2009. Acesso em: 3 fev. 2019.

BEHAR, Patrícia Alejandra (org.). *Modelos pedagógicos em educação a distância*. Porto Alegre: Artmed, 2009.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. A pesquisa participante e a participação da pesquisa: um olhar entre tempos e espaços a partir da América Latina. *In*: BRANDÃO, Carlos Rodrigues; STRECK, Danilo Romeu (org.). *Pesquisa participante*: a partilha do saber. Aparecida: Ideias & Letras, 2006. p. 21-54.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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

KENSKI, Vani Moreira. *Tecnologias e ensino presencial e a distância*. 9. ed. Campinas: Papirus, 2012.

MORAN, José Manuel. *A educação que desejamos*: novos desafios e como chegar lá. 5. ed. Campinas: Papirus, 2012.

MORAN, José Manuel. *Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática.* Porto Alegre: Penso, 2018.

MORAN, José Manuel. Mudando a educação com metodologias ativas. *In*: MORALES, Ofelia Elisa Torres; SOUZA, Carlos Alberto de (org.). *Convergências midiáticas, educação e cidadania*: aproximações jovens. Ponta Grossa: UEPG/Proex, 2015. v. 2. (Coleção Mídias Contemporâneas).

MORAN, José Manuel. Os modelos educacionais na aprendizagem on-line. *In*: MORAN, José Manuel; VALENTE, José Armando; ARANTES, Valéria Amorim. *Educação a distância*: pontos e contrapontos. São Paulo: Summus, 2011. p. 47-52.

MUNHOZ, Antonio Siemsen. *ABP*: Aprendizagem Baseada em Problemas: ferramenta de apoio ao docente no processo de ensino e aprendizagem. São Paulo: Cengage Learning, 2018.

OLIVEIRA, Maria Marley. *Como fazer pesquisa qualitativa*. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2016.

RIBEIRO, Luís Roberto de Camargo. *Aprendizagem baseada em problemas (PBL)*: uma experiência no ensino superior. São Carlos: EdUFSCar, 2019.

SALES, Kathia Marise Borges; ALBUQUERQUE, Jader Cristiano Magalhães. Marco Regulatório da Educação a Distância no Brasil: alterações e decorrências do Decreto Presidencial n° 9.057/2017. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENSINO SUPERIOR A DISTÂNCIA, 15.; CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO SUPERIOR A DISTÂNCIA, 4., 2018, Natal. *Anais* […] Natal: UFRN, 2018. p. 1-13.

SALES, Kathia Marise Borges *et al*. Desenhos pedagógicos para a educação a distância: experiências vivenciadas na graduação, pós-graduação e extensão na Universidade do Estado da Bahia – UNEB. *In*: SOUSA, Antonio Heronaldo de *et al.* (org.). *Práticas de EaD nas universidades estaduais e municipais do Brasil*: cenários, experiências e reflexões. Florianópolis: Udesc, 2015. p. 277-286. v. 1.

OBSERVATÓRIO DAS EMPRESAS JUNIORES DA UNEB: GESTÃO E INOVAÇÃO PELO VIÉS DA EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

Dahyse de Oliveira e Oliveira
José Gileá de Souza

No ambiente universitário, a produção, a difusão, a socialização e a aplicação do conhecimento têm o potencial de gerar inovações técnicas, organizacionais e institucionais que, introduzidas no ambiente produtivo e social, impactam positivamente na criação de novos produtos, processos, serviços e tecnologias sociais, exercendo um papel preponderante na indução do desenvolvimento de uma nação e possibilitando a criação de soluções para problemas econômicos e sociais. Soluções mais eficientes, efetivas, sustentáveis ou mais justas que as já existentes beneficiam, prioritariamente, a sociedade como um todo e não somente alguns poucos indivíduos.

Nessa vertente, a junção de diversos fatores contribui para o alcance desse objetivo: investimentos no potencial humano, envolvimento e formação de estudantes, uma base acadêmica e científica consolidada, o estabelecimento de redes e alianças estratégicas, incentivo à participação dos estudantes em empresas juniores, a atuação de Instituições de Ensino Superior (IES) como agentes promotores e articuladores do desenvolvimento local, territorial, regional, entre outros.

A maior IES pública da Bahia, a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), está geograficamente presente em todas as regiões do Estado, estruturada no sistema de multicampia, com 31 Departamentos em 26 *campi* (UNEB, 2019). Em sua organização, oferece mais de 170 opções de cursos e

habilitações nas modalidades presencial e de Educação a Distância (EaD), nos níveis de graduação e pós-graduação.

A publicação da Lei nº 13.267, de 06 de abril de 2016, que disciplina a criação e a organização das empresas juniores, deflagrou uma demanda institucional latente na UNEB para o incentivo, o acompanhamento e a sistematização das ações relacionadas ao Movimento Empresa Júnior – Brasil, que tem como missão "formar, por meio da vivência empresarial, lideranças comprometidas e capazes de transformar o país em um Brasil empreendedor" (Brasil Júnior, 2022). Na referida normativa, a extensão universitária tem um papel fundamental, quando se identifica no artigo 9º, parágrafo 4º, da referida Lei, que "[...] as atividades da empresa júnior serão inseridas no conteúdo acadêmico da instituição de ensino superior preferencialmente como atividade de extensão".

Como um instrumento do protagonismo estudantil, as empresas juniores são entidades organizadas sob a forma de associação civil gerida por estudantes matriculados em cursos de graduação, com o propósito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos associados, capacitando-os para o mercado de trabalho (Lei nº 13.267/2016, art. 2º). Essas entidades são organizações juridicamente autônomas, dirigidas por alunos, sob a supervisão docente ou de profissionais especializados, aptas a prestar consultoria, apoio técnico, realizar estudos e desenvolver projetos para empresas, entidades e, em alguns casos, até para a própria universidade. São associações com fins educacionais e não lucrativos, cujo capital decorrente da execução de seus projetos é utilizado para o desenvolvimento de ações de manutenção da própria empresa. Além disso, os seus projetos estão relacionados com as atividades acadêmicas do aluno, configurando-se em uma ação que coaduna com os parâmetros do processo de curricularização da extensão na UNEB.

Nesse cenário, em 2018, os dois autores deste artigo, uma servidora analista universitária, com vasta formação acadêmica em extensão universitária e o exercício de suas funções na Pró-Reitoria de Extensão (Proex),

e um docente, responsável no período pela coordenação da Agência UNEB de Inovação (AUI), foram designados a fazer parte do grupo de trabalho para a elaboração da normativa institucional que resultou na Resolução nº 1420/2020 – a qual aprova as normas de reconhecimento e atuação das empresas juniores no âmbito da UNEB. A partir dessa experiência, nasceu em 2020 o Observatório das Empresas Juniores da UNEB, estabelecendo a parceria com a Agência UNEB de Inovação. Os fundamentos do projeto se consolidaram com a identificação e o apoio às empresas juniores unebianas existentes, com vistas à potencialização dessa tecnologia social inovadora para o projeto de futuro da universidade.

Uma janela de oportunidades revelou-se com a criação do Observatório das Empresas Juniores da UNEB, que tem a missão de "[...] incentivar o protagonismo estudantil a realizar todo o seu potencial empreendedor" (UNEB, 2022), fundamentado em valores como o Trabalho em Equipe, Ética, Postura Empreendedora, Inovação e Compromisso com Resultados.

Tendo em vista o valor agregado de conhecimentos teórico-práticos que os colaboradores das empresas juniores da UNEB vivenciam, o Observatório busca alavancar o processo formativo discente com a indução à cultura do empreendedorismo e da inovação. Nessa vertente, incentiva o protagonismo estudantil para uma formação qualificada de profissionais para o mercado de trabalho, fundamentada na educação transformadora, na linha de Paulo Freire (1979, p. 84): "Educação não transforma o mundo. Educação muda pessoas. Pessoas transformam o mundo".

O Observatório tem a finalidade de orientar as diretrizes de criação, acompanhamento e consolidação da rede extensionista das empresas juniores, consagrando-se em uma força motriz que auxilia, mobiliza e agrega os estudantes, os técnicos e os docentes envolvidos nesse campo formativo. No período da pandemia da covid-19, migrou suas atividades para a Unidade Acadêmica de Educação a Distância (Unead) da UNEB, perpetuando ações pelo viés da tecnologia, na perspectiva da "educação sem distância", e se consagrando em um referencial estratégico para o desenvolvimento de regiões.

METODOLOGIA

O engajamento regional de uma universidade abrange um amplo espectro de ações relacionadas com a geração, o uso, a aplicação e a exploração de conhecimentos e outras capacidades além do ambiente acadêmico. As universidades "[…] podem se transformar nos principais difusores do crescimento econômico de suas regiões na medida em que produzem conhecimento" (Serra; Rolim, 2013, p. 83). Nesse caminho, as empresas juniores, que têm o lastro da universidade como agente potencializador, consagram a formação de competências locais, o empreendedorismo e a inovação, em prol do desenvolvimento de seus territórios.

Tendo em vista as possibilidades de ampliar o empreendedorismo estudantil e de inovação, fruto do enlace do conhecimento acadêmico com o técnico profissional e social, o incentivo à criação e ao acompanhamento das ações de empresas juniores da UNEB constituem-se em uma realidade latente. Partindo do pressuposto de que o acesso a esse vetor depende de articulações interdepartamentais, bem como de ações de orientação e mobilização da comunidade acadêmica, essa servidora do quadro efetivo da universidade imergiu na busca de conhecimentos e parcerias que efetivassem a ideia do projeto do Observatório de Empresas Juniores da UNEB.

Com vistas ao desenvolvimento de uma rede institucional fortalecida, consolidada e amplamente socializada, o projeto tornou-se uma realidade em 2020, contemplando em sua equipe de colaboradores, além dos autores deste artigo, mais três colaboradores. Em sua trajetória, fundamentou-se em identificar, mobilizar, orientar e evidenciar o que vem sendo desenvolvido pelas empresas juniores em atividade na UNEB, incentivando os estudantes a atuarem como sujeitos protagonistas de seu futuro profissional, de forma articulada com as diversas instituições e organizações da sociedade civil, no âmbito de seus territórios.

Por meio do projeto piloto do Observatório, buscou-se despertar e perpetuar no corpo discente a iniciativa, tanto na esfera individual quanto na coletiva, da criação e/ou melhoria dos processos de empresas juniores no âmbito da UNEB. Esse estímulo ao engajamento ativo e criativo dos

estudantes envolve agentes extensionistas de toda a comunidade acadêmica, sejam dos corpos docentes ou dos técnicos administrativos, reverberando reflexos positivos para o entorno dos territórios.

Outro diferencial do projeto está na oportunidade de incentivar o aluno na formulação, no planejamento e na execução de ações empreendedoras e de inovação, ampliando as suas possibilidades de inclusão no mercado de trabalho. Nessa perspectiva, potencializa no discente a sua qualificação acadêmica, técnica e social, fortalecendo, ao mesmo tempo, os laços com a comunidade externa.

Este artigo tem como objetivo geral apresentar o projeto do Observatório das Empresas Juniores da UNEB e suas contribuições em termos de gestão universitária e inovação. Quanto aos procedimentos metodológicos, foi efetuada uma pesquisa descritiva, que apresenta "[…] a descrição das características de determinada população ou fenômeno" (Gil, 2016, p. 28). Como método de abordagem, focalizou-se o projeto dentro da perspectiva da gestão universitária e da inovação, com utilização de fontes bibliográfica e documental para a coleta de dados.

O primeiro passo para a realização deste estudo foi a partir da seleção dos seguintes documentos: o projeto do Observatório das Empresas Juniores da UNEB registrado no Sistema de Planejamento e Gestão Universitária e o relatório 2020 da Pró-Reitoria de Extensão da Proex. Na sequência, foi realizada a consulta aos *sites* institucionais do Observatório das Empresas Juniores da UNEB e da Confederação Brasileira de Empresas Juniores (Brasil Júnior) e as normativas jurídicas que subsidiam a matéria – Lei Federal nº 13.267/16 e a Resolução Consu nº 1425/20. A análise desses documentos foi essencial para se identificar o processo de gestão adotado pelo Observatório.

RESULTADOS ENCONTRADOS

É importante destacar que havia poucos registros agrupados do movimento Empresa Júnior da UNEB, pois cada Departamento acompanhava

as unidades de empresas juniores alinhadas ao seu território de atuação, com poucas informações compartilhadas com a gestão central da universidade.

> A organização da gestão da universidade na sociedade do conhecimento demanda que tomemos como pontos de observação os seguintes aspectos, os quais, não restam dúvidas, influenciam sobremaneira a forma como esta instituição tem se organizado, como também, a forma como tem se percebido no contexto sociopolítico, cultural e econômico atual: o planejamento, o uso da tecnologia, a atividade de pesquisa, a reconfiguração da gestão, a influência do mercado (Ribeiro, 2017, p. 359).

Nesse sentido, o Observatório, fundamentando-se nas premissas do planejamento, da tecnologia, da investigação, de novos instrumentos de gestão e interação com o mercado, vem, aos poucos, consolidando ações estratégicas, a saber:

a) levantamento e sistematização dos dados das EJs;

b) lançamento do Observatório;

c) elaboração e publicidade das informações coletadas para compor o conteúdo do *site* institucional da UNEB, e que está disponível em https://proex.uneb.br/empresas-juniores/;

d) criação da logomarca do Observatório;

e) Institucionalização da Comissão Administrativa requerida pelo artigo 5º da Resolução Consu nº 1.425/2020 – Aprova as normas para o reconhecimento e atuação das empresas juniores, no âmbito da UNEB;

f) Ampliação do processo de comunicação, com a criação de uma rede de WhatsApp com os membros das EJs;

g) Acompanhamento das EJs por meio da realização de reuniões virtuais e de relatórios coletados com as atividades desenvolvidas;[1]

[1] O modelo de relatório elaborado pelo Observatório teve como objetivo elevar o patamar das ações das EJs da UNEB em observância às diretrizes do *ranking* de universidades empreendedoras, realizado pela Confederação Brasileira de Empresas Juniores (Brasil Júnior).

h) assessoria oferecida à comunidade acadêmica no que tange aos processos de criação e melhoria das ações das EJs por intermédio da elaboração de pareceres técnicos;

i) realização de palestras formativas e webinários;

j) elaboração de relatórios técnicos;

k) participação e promoção de eventos acadêmico-científicos, entre outros.

Na perspectiva da distância que aproxima os dados obtidos por meio de um questionário enviado por e-mail aos Departamentos e informações da Pró-Reitoria de Pesquisa, o corpo gestor do Observatório identificou as empresas juniores que estavam em atividade, em processo de implantação e outras em processo de regularização, conforme apresentado na Tabela 1, a seguir:

Tabela 1 – Quantitativo de empresas juniores da UNEB, em 2020

(Continua)

Departamento/Campus	Nome da empresa júnior	Curso(s) vinculado(s)	Número de alunos
Departamento de Ciências Exatas e da Terra – Campus I	Calculus Júnior	Engenharia de Produção Civil	17
Departamento de Ciências da Vida – Campus I	Nutrindo Júnior *	Nutrição	19
Departamento de Ciências Humanas – Campus I	Máxima Jr *	Administração, Ciências Contábeis e Relações Públicas	16
Departamento de Ciências Exatas e da Terra – Campus II	Tecno System – Informática e Tecnologia em Sistemas	Sistemas de Informação	20
Departamento de Ciências Exatas e da Terra – Campus II	Verde JR	Biologia	07

(Continuação)

Departamento/Campus	Nome da empresa júnior	Curso(s) vinculado(s)	Número de alunos
Departamento de Tecnologias e Ciências Sociais – Campus III	Expertise Júnior *	Direito	11
Departamento de Tecnologias e Ciências Sociais – Campus III	Condicione Júnior	Eng. Bioprocessos e Biotecnologia	10
Departamento de Ciências Humanas – Campus V	Recôncavo Consultoria Júnior	Administração	12
Departamento de Ciências Humanas – Campus VI	Singulatha Empresa Júnior de Biologia	Ciências Biológicas	06
Departamento de Educação – Campus VIII	Empresa de Pesca e Aquicultura do São Francisco *	Engenharia de Pesca	39
Departamento de Ciências Humanas – Campus IX	Contabilização Jr *	Ciências Contábeis	30
Departamento de Ciências Humanas – Campus IX	Empresa Júnior de Engenharia Agronômica **	Engenharia Agronômica	17
Departamento de Educação – Campus XI	Realiza Jr	Administração	11
Departamento de Ciências Humanas e Tecnologias – Campus XVI	Consol	Administração	16
Departamento de Ciências Humanas e Tecnologias – Campus XVII	Adcont Consultoria Júnior *	Administração e Ciências Contábeis	13
Departamento de Ciências Humanas e Tecnologias – Campus XVIII	Turismo Empreendedor Júnior – TEJ	Turismo	13
Departamento de Ciências Humanas e Tecnologias – Campus XVIII	EJUCA – Associação Júnior do Curso de Administração da UNEB Campus XVIII – DHCT	Administração	03

(Conclusão)

Departamento/Campus	Nome da empresa júnior	Curso(s) vinculado(s)	Número de alunos
Departamento de Ciências Humanas e Tecnologias – Campus XXI	Empresa Júnior 21 Consultoria *	Administração	19
Departamento de Ciências Humanas e Tecnologias – Campus XXII	Agro Júnior Soluções Agropecuárias *	Engenharia Agronômica	12

Fonte: Observatório/Proex (2020).

* Em processo de implantação; ** Em processo de regularização.

Um dos resultados decorrentes da ação do Observatório está evidente no *ranking* de universidades empreendedoras, realizado pela Confederação Brasileira de Empresas Juniores (Brasil Júnior),[2] que utiliza os referenciais da Cultura Empreendedora, Inovação, Extensão, Infraestrutura, Internacionalização e Capital Financeiro como variáveis de análise na instituição ranqueada. No último *ranking*, em 2021, a UNEB obteve o primeiro lugar entre as universidades da Bahia, alcançando a posição 38º entre todas as universidades brasileiras; em 2019 estava na posição 87º, evidenciando a melhoria expressiva de seu posicionamento. A Tabela 2, a seguir, aponta essa evolução:

Tabela 2 – Posição da UNEB no *ranking* de universidades empreendedoras do Brasil, 2021

nº	Posição	Cultura Empreendedora	Inovação	Extensão	Infraestrutura	Internacionalização	Capital financeiro
2019	87º	103º	79º	69º	80º	106º	83º
2021	38º	92º	30º	63º	67º	68º	5º

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de dados da Confederação Brasileira de Empresas Juniores (Brasil Júnior, 2023).

[2] Disponível em: https://universidadesempreendedoras.org/ranking/#filtro. Acesso em: 18 set 2022.

Em continuidade aos objetivos do Observatório, estão sendo realizadas diversas reuniões para discutir ações estratégicas relativas às empresas juniores. A partir da demanda formalizada pelo corpo gestor do Observatório, foi instituída a Comissão Administrativa para gerir e auxiliar no trâmite administrativo dos processos nessa área. Nesse caminho, em 2022, a Comissão, composta pela Proex, pela Agência UNEB de Inovação, pela PPG, Praes, Prograd, instituiu um processo SEI propondo alterações da Resolução Consu nº 1425/20, incluindo a Unead para integrar a Comissão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo evidenciou as conquistas alcançadas pelo Observatório das Empresas Juniores da UNEB como instrumento de gestão por meios digitais, na perspectiva da gestão empreendedora e de inovação. Por ser um projeto que se dedica à observação, ao acompanhamento e à divulgação das empresas juniores unebianas, promove uma maior aproximação da universidade com a sociedade, incentivando o protagonismo estudantil pelo viés da extensão universitária.

Em termos de processos de gestão por meios digitais, o Observatório utiliza-se do referencial da tecnologia para a consecução de seus objetivos: aplicativos como Teams, webinários, *lives*, YouTube, e-mails, WhatsApp, entre outros. Esses instrumentos contribuem significativamente para o fortalecimento da gestão universitária inovadora, articulando as dimensões de ensino, pesquisa e extensão, com a prestação de serviços de qualidade e relevância social.

Na esteira desse movimento, são inúmeros os benefícios decorrentes do fortalecimento das empresas juniores: envolvimento e formação de estudantes; estabelecimento de redes e alianças estratégicas; constituição de uma base acadêmica e científica consolidada nas áreas de empreendedorismo e inovação; a extensão universitária como força motriz dessas organizações (Brasil, 2016, art. 9º); as ações estudantis atreladas ao processo de curricularização da extensão.

A dinâmica de gestão do Observatório tem muito potencial a realizar: atualização constante dos dados das empresas juniores da UNEB; criação de um *blog*; publicização de informações do Observatório em redes sociais; realização de eventos acadêmicos e científicos; elaboração de publicações; produção de uma cartilha de orientação à criação de empresas juniores; elaboração de um guia jurídico e financeiro para a constituição e a regulamentação de empresas juniores; elaboração de um catálogo institucional do Observatório com resumos de ações das empresas juniores; elaboração do Regimento Interno do Observatório, com a participação da comunidade acadêmica; realização de cursos formativos abertos ao público externo da academia, entre outros.

O sucesso de um modelo de gestão depende de sua capacidade de adaptação, respondendo aos desafios e às exigências de um mundo instantâneo, virtual e sem distância. Nesse sentido, o Observatório constitui-se em um referencial que aproxima pessoas pelas mídias digitais, representando, assim, uma experiência inovadora que vem se consolidando gradativamente em sua visão de futuro: "Ser um espaço de conhecimento, integração e excelência do protagonismo estudantil, reconhecido institucionalmente e com parcerias consolidadas" (UNEB, 2022).

Enfim, são muitos os caminhos a percorrer, não esgotados neste estudo, mas que podem contribuir para aclarar tantos outros, e, assim, permear ações de transformação social pelo viés da extensão universitária.

Referências

BRASIL. *Constituição Federal*. Brasília, DF: Senado Federal, 1998.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016*. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13267.htm. Acesso em: 20 mar. 2020.

BRASIL JÚNIOR. *Movimento empresa júnior*. 2022. Disponível em: https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej. Acesso em: 10 ago. 2022.

CONHEÇA o MEJ – Movimento Empresa Júnior. *Brasil Júnior*, [*S. l.*], c2019. Disponível em: https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej. Acesso em: 10 ago. 2022.

FREIRE, Paulo. *Educação como prática da liberdade*. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

RIBEIRO, Raimunda Maria da Cunha. A natureza da gestão universitária: influência de aspectos político-institucionais, econômicos e culturais. *Revista Internacional de Educação Superior*, Campinas, v. 3, n. 2, p. 357-278, 2017.

SERRA, Maurício; ROLIM, Cássio. Desenvolvimento e engajamento regional: o papel das universidades. *In*: SILVEIRA, Rogério Leandro Lima da (org.). *Observando o desenvolvimento regional brasileiro*: processos, políticas e planejamento. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2013. p. 72-88.

UNEB – UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. Pró-Reitoria de Extensão. Empresas juniores. *UNEB*, Salvador, [201-]. Disponível em: https://proex.uneb.br/empresas-juniores/. Acesso em: 5 ago. 2022.

UNEB – UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. Pró-Reitoria de Extensão. *Protagonismo estudantil na extensão universitária*. Salvador: UNEB, 2022. Disponível em: https://proex.uneb.br/wp-content/uploads/2022/02/Cartilha-IMPLANTACAO-curricularizacao_2019_vis.pdf. Acesso em: 5 set. 2022.

UNEB – UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. Pró-Reitoria de Extensão. *Relatório das ações de extensão 2020*. Salvador: UNEB, 2020. Disponível em: https://proex.uneb.br/wp-content/uploads/2022/02/RELATORIO-FINAL-PROEX-2020_web.pdf. Acesso em: 10 jul. 2022.

UNEB – UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. *Resolução nº 2.018/2019*. Aprova o Regulamento das Ações de Curricularização da Extensão nos Cursos de Graduação e Pós-Graduação ofertados pela UNEB, e dá outras providências. Salvador: UNEB, 2019. Disponível em: https://proex.uneb.br/wp-content/uploads/2022/02/RESOLUCAO-2.0182019-Curricularizacao-da-Extensao.pdf. Acesso em: 10 set. 2022.

NEUROMEETING: UTILIZAÇÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS NA DIVULGAÇÃO NEUROCIENTÍFICA

José Bonifácio do Amparo Sobrinho
Caio Pereira de Oliveira
Ângelo Rodrigo Valentin de Souza

As novas tecnologias digitais possibilitam interação social por intermédio de telefones celulares com conexão à internet, *smartphones*, e enriquecem o repertório das formas e estratégias de relacionar-se socialmente na vida cotidiana. As finalidades desses dispositivos tecnológicos vão desde a possibilidade de manutenção e continuidade de atividades lúdicas em tempos e espaços fragmentados (Becker, 2017) à distribuição em progressão geométrica de informações, diretamente atreladas a desdobramentos políticos entre povos e grupos sociais identitários (Castells, 2012). A pluralidade de possibilidades de usos e fenômenos interacionais associados à popularização dessas tecnologias revela a sua relevância na formação das sociedades contemporâneas. Conforme sugere Castells (1999, p. 73):

> […] os registros históricos parecem indicar que, em termos gerais, quanto mais próxima for a relação entre os locais de inovação, produção e utilização das novas tecnologias, mais rápida será a transformação das sociedades e maior será o retorno positivo das condições sociais sobre as condições gerais para favorecer futuras inovações.

O uso desses meios de comunicação na vida cotidiana possibilita a criação de espaços de circulação de conteúdos simbólicos, favorecendo a conexão entre agentes sociais dispostos em diferentes localizações. Além de fornecer

novos contornos à inexorável vinculação entre presença, espaço e tempo, facilita o intercâmbio entre diferentes representações identitárias, culturais e de conduta humana aos mais variados espaços de experiência social (Thompson, 2018).

As neurociências mostram-se como área complexa, em constante expansão e cuja divulgação promove oportunidades de mudanças de hábitos e comportamentos cotidianos. Portanto, torna-se essencial o fomento de espaços para discussão, construção e socialização de conhecimentos sobre os diversos temas que esse campo de conhecimento associado à psicologia pode abranger. Por divulgação neurocientífica, entende-se o processo de disseminação do conhecimento gerado no âmbito acadêmico relacionado com as neurociências, em suas múltiplas ramificações (Mograbi, D.; Mograbi, G.; Landeira-Fernandez, 2014). A divulgação neurocientífica é de cunho recente, sendo um dos seus marcos iniciais a fundação da *Dana Foundation* na década de 1950. Outro marco para essa prática supracitada foi a fundação, em 1969, da *Society for Neuroscience,* que impulsionou ainda mais a divulgação dos conhecimentos neurocientíficos que vêm sendo gerados.

Apesar de seus pontapés iniciais nas décadas de 1950 e 1960, a divulgação neurocientífica começou a receber fomentos financeiros de maneira acentuada somente na década de 1990, a qual foi considerada "a década do cérebro". Nessa época, nos Estados Unidos, a *Library of Congress* e o *National Institute of Mental Health* forneceram apoio a numerosas ações que visavam difundir o conhecimento científico sobre Neurociências para a população. Esses investimentos financeiros culminaram na criação do *BrainFacts* – portal *on-line* que tem como objetivo divulgar o saber neurocientífico de forma descomplicada – em 1995, e da Semana Internacional do Cérebro – evento que incentiva a divulgação neurocientífica mundialmente –, em 1999.

No contexto nacional, as iniciativas relacionadas à divulgação em Neurociências começaram com grupos em universidades e centros de pesquisa (Aranha; Chichierchio; Sholl-Franco, 2015). Em 2000, a Dra. Suzana Herculano-Houzel lançou o *blog O cérebro nosso de cada dia.* Posteriormente, no ano de 2003, foi criado o projeto de extensão NeuroEduca, na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Cinco

anos mais tarde, em 2008, foi lançado, no programa Fantástico, da TV Globo, o quadro *Neurológica*, apresentado e roteirizado também pela neurocientista Suzana Herculano-Houzel.

Há um novo tempo em que a oferta de informação, mesmo sobre assunto aparentemente austero como a neuropsicologia, torna-se acessível, gratuita, a partir de conteúdos produzidos em alto nível intelectual, informacional, social e técnico. Nesse ínterim, as plataformas digitais como o YouTube, em integração com ferramentas de *streaming* de vídeo, como a plataforma StreamYard, têm sediado canais, como o NeuroChannel e o NeuroQuest, que exercem divulgação neurocientífica mediada de maneira inovadora, ampliando em progressão geométrica as estratégias de produção e difusão multiplataforma de conhecimento. Agentes acadêmicos – estudantes, pesquisadores – realizam, com muita autonomia, intercâmbios sobre diversas temáticas, artigos, experiências em conferências eletrônicas organizadas por meio de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e plataformas digitais.

O NeuroMeeting, programa de entrevistas desenvolvido predominantemente por estudantes do curso de Psicologia da Universidade do Estado da Bahia (UNEB) – vinculado ao canal Psicologia UNEB na plataforma YouTube –, difunde conhecimentos neurocientíficos de forma democrática, gratuita e acessível para a comunidade acadêmica e a sociedade, a partir das demandas de adaptação da comunidade acadêmica ao contexto pandêmico e a conseguinte impossibilidade de projetos de extensão universitária presenciais ocorrerem.

A experiência do canal Psicologia UNEB, organizado pela comunidade acadêmica do colegiado de Psicologia da UNEB, favoreceu a continuação das atividades acadêmicas, sociais e culturais no período de caos pandêmico da covid-19. Foi uma solução conjunta comprometida com o fomento cultural, intelectual e científico para a formação de comunidade, interação social, circulação de informação e promoção de saúde mental, a partir de atividades transmitidas por tecnologias digitais nas redes YouTube, Instagram e Facebook, além da plataforma StreamYard. Também colaborou para o preenchimento do vazio na vida cotidiana de agentes acadêmicos e da sociedade, criando espaços

de compartilhamento intercultural como "estratégia de guerra" em meio às contingências pandêmicas.

Atualmente, na plataforma YouTube, a Psicologia UNEB é composta de 282 vídeos produzidos originariamente pela comunidade acadêmica do Departamento de Educação da universidade, integrando produções de agentes dos cursos de Psicologia e Filosofia. Todo o conteúdo é organizado em 38 *playlists* originais, somadas a outras que reúnem conteúdos de figuras representativas da intelectualidade baiana, como o Memorial Abdias do Nascimento e o Memorial Letieres Leite. Até a conclusão deste documento, a plataforma esteve acessível para 414.367 usuários, somando 1.250 inscritos, com 5.183 horas de visualização. É válido sinalizar que esse resultado provém de desenvolvimento orgânico, sem qualquer investimento em publicidade.

As atividades acadêmicas em torno da plataforma Psicologia UNEB exercem, na prática, o que Pierre Lévy (2010) se referia à inteligência coletiva, em que redes compostas de agentes de informação, naturalmente, (re) configuram o refinamento dos saberes em contextos de ebulição de conhecimento. Assim, conforme sinaliza o autor acerca da condição fundamental para o desenvolvimento de ciberculturas:

> Quanto mais os processos de inteligência coletiva se desenvolvem […], melhor é a apropriação, por indivíduos e por grupos, das alterações técnicas, e menores são os efeitos de exclusão ou de destruição humana resultantes da aceleração do movimento tecnossocial (Lévy, 2010, p. 29).

É importante ressaltar que a extensão universitária se credencia, cada vez mais, como espaço privilegiado de produção de conhecimento significativo e retorno social, além de possibilitar a formação profissional dos estudantes envolvidos (Silva, 2019). É por meio dessa prática que a universidade interage com a comunidade, gerando uma troca de conhecimentos e, consequentemente, a produção cultural (Souza; Carvalho, 2018).

Em se tratando de compor a missão da universidade pública, que é a de intervir para a promoção de arenas de compartilhamento de saberes,

utilidades e técnicas, identificamos nessa atividade de plataformização do conhecimento a confluência entre as demandas das sociedades contemporâneas: a academia potencialmente brotando às mãos, a todas as pessoas. Assim sendo, a intervenção governamental nas mais diversas esferas sociais tem o poder de alavancar a modernização tecnológica e de propagar seus benefícios para um número maior de pessoas e coletividades. Dentre as tecnologias desenvolvidas, estão aquelas que podem ser decisivas para enfrentar determinadas contingências caras à sobrevivência e ao benefício humano, como foi demandado no ápice da pandemia de covid-19, experimentada entre 2020 e 2022.

Nesse sentido, é verídico afirmar que a extensão universitária aproxima o saber científico de realidades múltiplas existentes dentro do meio (extra) acadêmico (Rodrigues *et al.*, 2013). Logo, o NeuroMeeting configura-se como uma oportunidade de propagação do conhecimento neurocientífico e de apoio significativo para a necessidade de interação entre academia(s) e sociedade(s) em tempos de pandemia.

A atividade do NeuroMeeting tem como objetivos principais: a) democratizar conhecimentos neurocientíficos; b) criarredes de contato entre a comunidade acadêmica e a sociedade; c) promover discussões e publicações sobre assuntos de interesse acadêmico, permitindo a interação da comunidade não acadêmica, e inspirar outros estudantes, profissionais, acadêmicos e instituições a replicar este *case* baiano.

METODOLOGIA DESENVOLVIDA

Visando apresentar e analisar resultados obtidos a partir das atividades realizadas na plataforma Psicologia UNEB no YouTube, especialmente aquelas associadas à disseminação do conhecimento neurocientífico, foram realizados: a) mapeamento dos eixos que compõem a linha editorial usada para a realização do programa NeuroMeeting e b) análise dos índices métricos gerados pela plataforma no YouTube.

DISCUSSÃO DOS PRINCIPAIS RESULTADOS

Em relação ao programa, ao total ocorreram 19 (dezenove) episódios, discriminados nos seguintes eixos: a) Campanhas de Conscientização Social; b) Multirreferencialidade; c) Dependência Química e Psicológica; d) Emoções e Sentimentos e) Educação Infantil. Desse modo, no que diz respeito ao eixo Campanhas de Conscientização Social, o tema configura-se como essencial, dado que a universidade tem um compromisso social de gerar transformação na realidade das comunidades por meio de ações e diálogos com a população. A escolha do eixo *Multirreferencialidade* está atrelada ao fato de as neurociências, além de se dedicarem ao estudo do sistema nervoso, terem como característica a multidisciplinaridade, uma vez que agregam distintas áreas do conhecimento, como a biologia celular, molecular, sistêmica, cognitiva e comportamental (Lima *et al.*, 2017).

O eixo *Dependência Química e Psicológica* diz respeito ao fato que na atualidade corresponde a um fenômeno amplamente divulgado e discutido, posto que o uso abusivo e prejudicial de substâncias psicoativas se tornou um grave problema social e de saúde pública na realidade brasileira (Pratta; Branco; Santos, 2009), justificando, dessa maneira, essa temática como um dos eixos produzidos no programa. Por sua vez, a escolha do eixo *Emoções e Sentimentos* está associada ao aumento no reconhecimento da importância da regulação emocional e do implemento da inteligência emocional para o desenvolvimento dos aspectos saudáveis psicossociais do ser humano (Goss, 2008), o que possibilita a investigação sobre estratégias de regulação dessas emoções, as variáveis internas e externas que as influenciam e seu efeito no desenvolvimento humano de forma global. Por fim, o eixo *Educação Infantil* foi definido, uma vez que investigações mais precisas dos circuitos neuronais, durante seu funcionamento, oferecem um grande potencial para nortear a pesquisa educacional, as teorias de aprendizagem e suas futuras aplicações em sala de aula.

Quanto à estrutura básica dos programas, dá-se da seguinte forma: uma vez estabelecido o tema do episódio, um especialista na área e um

estudante, de dentro ou de fora da instituição UNEB, são convidados a participar de uma *live* temática de, aproximadamente, duas horas. E um representante da organização do programa fica responsável pela mediação entre um palestrante convidado e o público, promovendo, desse modo, a interação entre diferentes instituições, bem como trocas estudantis e aproximação entre acadêmicos e estudantes. Havendo a confirmação por parte dos convidados, inicia-se a elaboração do roteiro do episódio, o qual conta com a colaboração de membros do projeto e visitantes. Por último, são publicados os *posts* de divulgação da *live* a ser realizada, e posteriormente a *live* será salva no perfil referente ao colegiado de Psicologia da UNEB no Instagram (@psicologiauneb).

Em relação às métricas do programa NeuroMeeting, observa-se que os conteúdos produzidos estiveram acessíveis a 40.982 pessoas, gerando um total de 3.780 visualizações, 902 comentários, 721 expressões de avaliações positivas com a marcação "Gostei" e 186 compartilhamentos até o momento da elaboração deste trabalho, em setembro de 2022. Destarte, os estudos sobre as métricas informativas estão cumprindo uma função importante no que tange à progressão científica moderna, atuando no papel de formuladores e impulsionadores de novas políticas assistencialistas públicas, bem como avaliadores dos saberes acadêmicos difundidos, abertamente, à população.

Sendo assim, a partir dessas métricas, torna-se evidente a maneira pela qual os mais variados temas estão sendo vistos e trabalhados na contemporaneidade ou como estão, até mesmo, tornando-se obsoletos quanto às tendências contemporâneas. Ademais, é possível distinguir as melhores fontes acerca do assunto específico, assim como os eventos mais notórios, observando também a relação que está sendo estabelecida entre renomados cientistas e novos pesquisadores. Desse modo, é possível informar-se também sobre a maneira e a frequência da busca por saberes científicos pela comunidade, acadêmica ou não, estando essas métricas atreladas ao engajamento social que dada pesquisa incita.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A área da saúde se beneficia dos estudos métricos, uma vez que, após análise de seus resultados, é possível elaborar estratégias informativas de promoção à saúde, incluindo o incremento e a valorização de pesquisa, o combate incisivo às doenças a partir do mapeamento das áreas e das populações de risco, bem como a possibilidade de resolução de demandas e problemas diversos relacionados à saúde pública por meio de plataformas digitais – utilizadas também durante a avaliação e a difusão dos saberes científicos que dialogam com a sociedade em geral. Desse ponto de vista, durante o momento histórico em que o mundo está inserido, a procura por soluções que levem ao fim da crise pandêmica de covid-19 deve contar com os dados métricos fornecidos pelos grupos especializados para que se possa acompanhar, de maneira precisa, os avanços alcançados no enfrentamento da doença a partir de estudos publicados no meio científico.

Dito isso, reforça-se que durante o combate a crises, a ciência assume o papel de relevância que deveria exercer, inclusive, durante os momentos de normalidade, sendo de vital importância a tomada de iniciativa e a produção cultural-científica para a ação diante das adversidades da ignorância e/ou desinformação. O domínio acerca das métricas geradas por programas vinculados às plataformas digitais, como o NeuroMeeting, claramente constitui-se como essencial para a sistematização e a promoção das instituições públicas de ensino e pesquisa, bem como também do árduo trabalho de pesquisadores, estudantes e egressos.

Sendo assim, o programa NeuroMeeting produziu a divulgação de conhecimentos neurocientíficos de maneira assertiva e eficiente, possibilitando a construção de arenas digitais públicas de debates sociais, profissionais e científicos entre a comunidade acadêmica e a sociedade de forma gratuita e acessível a todos. Todas as ações articuladas por estudantes, professores, parceiros e egressos, juntos ou separados, possibilitaram a criação e o desenvolvimento do NeuroMeeting a partir de um espaço de completa autonomia estudantil para fornecimento de informações

sobre aquilo que envolve especialistas e demais interessados no assunto, a partir do convite de profissionais e autoridades nos respectivos temas abordados, favorecendo não só os estudantes da academia, mas também à sociedade como um todo, que pode acessar a plataforma e se informar com conhecimentos e desenvolver novas habilidades a partir da experiência de especialistas nesses tempos em que a pós-verdade prejudica a assimilação de informação confiável.

REFERÊNCIAS

ARANHA, Glaucio; CHICHIERCHIO, Marina; SHOLL-FRANCO, Alfred. A divulgação científica como instrumento de desmitificação e conscientização pública sobre neurociências. *In*: EKUNI, Roberta; ZEGGIO, Larissa; BUENO, Orlando Francisco Amodeo (org.). *Caçadores de neuromitos*: o que você sabe sobre o seu cérebro é verdade? São Paulo: Memnon, 2015. p. 204-220.

BECKER, Bianca. *Infância, tecnologia e ludicidade*: a visão das crianças sobre as apropriações criativas das tecnologias digitais e o estabelecimento de uma cultura lúdica contemporânea. 2017. Tese (Doutorado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, UFBA, Salvador, 2017. Disponível em: http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/23851. Acesso em: 14 jul. 2023.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTELLS, Manuel. *Redes de indignação e esperança*: movimentos sociais na era da internet. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

GROSS, James J. Emotion regulation. *In*: LEWIS, Michael; HAVILAND-JONES, Jeannette; BARRETT, Lisa Feldman. *Handbook of emotions*. 3. ed. New York: Guilford Press, 2008.

LÉVY, Pierre. *Cibercultura*. 3. ed. São Paulo: Editora 34, 2010.

LIMA, Karine Ramires *et al*. Trabalhando conceitos de neurociência na escola: saúde do cérebro e plasticidade cerebral. *Revista Ciência em Extensão*, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 71-82, 2017. Disponível em: https://ojs.unesp.br/index.php/revista_proex/article/view/1437. Acesso em: 14 jul. 2023.

MOGRABI, Daniel C.; MOGRABI, Gabriel J. C.; LANDEIRA-FERNANDEZ, J. Aspectos históricos da neuropsicologia e o problema mente-cérebro. *In:* FUENTES, Daniel *et al* (org.). *Neuropsicologia*: teoria e prática. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 19-27.

PRATTA, Elisângela Maria Machado; SANTOS, Manoel Antonio dos. O processo saúde-doença e a dependência química: interfaces e evolução. *Psicologia*: teoria e pesquisa, Brasília, DF, v. 25, n. 2, p. 203-211, 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ptp/a/fvMV4H47vTXFg9GxxXS4dtb. Acesso em: 14 jul. 2023.

RODRIGUES, Andréia Lilian Lima *et al.* Contribuições da extensão universitária na sociedade. *Cadernos de Graduação*: ciências humanas e sociais, Aracaju, v. 1, n. 16, p. 141-148, 2013. Disponível em: https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernohumanas/article/viewFile/494/254. Acesso em: 14 jul. 2023.

SILVA, Luciane Fontana Matoso. Assessoria executiva em arquivos: relato das percepções acadêmicas de um projeto de extensão universitária. *Revista de Gestão e Secretariado*, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 73-90, 2019. Disponível em: https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/792. Acesso em: 14 jul. 2023.

SOUZA, Thaís Cristina Flexa; CARVALHO, Jacira Nunes. A percepção de pais sobre projeto de extensão universitária em escola amazônica. *Enfermagem em Foco*, [*S. l.*], v 9, n. 3, p. 25-29, 2018. Disponível em: http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/1148/456. Acesso em: 14 jul. 2023.

THOMPSON, John B. A interação mediada na era digital. *Matrizes*, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 17-44, 2018. Disponível em: https://www.redalyc.org/journal/1430/143065736004/143065736004.pdf. Acesso em: 14 jul. 2023.

UM ESTUDO SOBRE OS DOCENTES FORMADOS PELO MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS, NA BAHIA, BRASIL

Neide Maria Ferreira Lopes
Marta Rosa Farias de Almeida Miranda Silva
Patrícia Lessa Santos Costa

O texto tem por objetivo apresentar uma revisão da literatura acerca da conceituação sobre estudantes egressos de Programas de Pós-Graduação, com ênfase na formação e nas possibilidades de relacionamento e acompanhamento destes, no âmbito do Mestrado Profissional em Educação de Jovens e Adultos (MPEJA). O avanço das tecnologias da informação e comunicação na educação nos possibilitou dar continuidade a uma relação e um acompanhamento com os alunos egressos do programa. Vislumbramos também uma gestão em transformação na dinâmica dos processos.

O egresso representa um potencial porque, além de enriquecer o programa com informações acerca da formação recebida, pode contribuir com ideias de melhorias e propostas de conteúdos para o ensino-aprendizagem. Assim, a realização da gestão dos egressos e a manutenção dessa conexão com a instituição é essencial à continuidade da pós-graduação, pois, como ressalta Machado (2001, p. 37):

> Cabe […] aos egressos realimentarem a escola com as informações necessárias para análise dos currículos, tendências do mercado, desenvolvimento de tecnologia, métodos e processos de trabalho, novos equipamentos etc., de modo a facultar à Instituição Escolar o pleno atendimento das necessidades desse importante segmento da sociedade.

Os egressos são um elemento de sinalização para a instituição de ensino, porque eles trarão as informações mais atualizadas de mercado, mantendo a instituição atenta às demandas que emanam da sociedade. Dessa forma, cabe aos programas de pós-graduação estarem atentos em manter o relacionamento e o acompanhamento dos seus egressos.

Dessa forma, o Programa ficou inquieto em relação à forma como poderia manter uma aproximação com seu egresso: Que sistema ou ferramentas podem ser considerados para a gestão do relacionamento e acompanhamento dos egressos do Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Educação de Jovens e Adultos da Universidade do Estado da Bahia?

O objetivo principal era implementar um sistema de acompanhamento e relacionamento com o nosso egresso.

Para os objetivos específicos, pensamos em identificar estratégias de gestão do relacionamento com os egressos do Programa de Pós-Graduação em Educação de Jovens e Adultos da UNEB; conhecer o perfil dos egressos do Programa de Pós-Graduação em Educação de Jovens e Adultos, Mestrado Profissional; analisar as práticas de gestão do relacionamento com egressos de programas de pós-graduação de instituições brasileiras; criar e implantar um sistema de gestão dos egressos do Programa de Pós-Graduação MPEJA, a partir dos indicadores levantados no questionário enviado aos egressos, nos sistemas existentes na instituição, buscando interligá-los: Siar, Sagres, Serdic, Pandora, Saber Aberto, CDI.

EGRESSOS E TECNOLOGIA

O contexto da educação digital teve um crescimento grande e tem levado, cada vez mais, à construção de uma rede global de conhecimento, com o andamento de propostas inovadoras e práticas, didático-pedagógica-tecnológicas, diferenciadas. A inclusão da tecnologia, como recurso fundamental para as propostas de ensino-aprendizagem, foi essencial

para transformar a forma de ensinar e aprender. Esses fatores têm se tornado em novas possibilidades de acesso, na globalização de conhecimentos, no compartilhamento de ideias e experiências, e na construção do conhecimento.

Para Queiroz (2014), é fundamental observar que a universidade precisa promover um forte trabalho de comunicação, que, diversas vezes, precisa de suporte de ferramentas da tecnologia da informação.

Pensando nisso, compreendemos que o avanço e a modernização das tecnologias nos daria o amparo que precisávamos para a criação de um sistema de avaliação e acompanhamento de egressos no MPEJA.

O crescimento e a utilização das tecnologias híbridas e EaD permitiram observar como seria possível utilizar a tecnologia a favor da educação em vários aspectos, possibilitando um acesso em tempo real e uma inclusão de ex-alunos nas atividades dos programas de pós-graduação: *lives*, mediações, palestra, estreitando os laços de relacionamento entre egressos x pós-graduação.

As ferramentas de informação são fundamentais no fortalecimento dos laços entre egressos e IES, pois com esses recursos podemos obter dados atualizados do perfil do egresso, assim como sua trajetória educacional e profissional (Queiroz; Paula, 2016).

Portanto, os contextos históricos e as mudanças tecnológicas acabam resultando em novas oportunidades de acesso, na mundialização de conhecimentos, no compartilhamento de ideias e experiências e na construção do conhecimento. Diversos são os desafios a serem enfrentados tanto do ponto de vista econômico, social e político, que envolvem as propostas educacionais para instituições de ensino superior privadas e públicas, quando o ponto primordial é garantir a qualidade da entrega relacionada à experiência do estudante e sua aprendizagem, tanto nos processos presenciais híbridos e totalmente a distância, sendo dessa forma possível uma interação com o ex-aluno e o aluno ingresso nas trocas de experiências, trazendo inovações a serem compartilhadas com as comunidades.

EGRESSOS DO MPEJA

O Programa de Pós-Graduação em Educação de Jovens e Adultos da UNEB foi criado em 2012, sendo enquadrado atualmente de acordo com as áreas de avaliação da Capes: Colégio de Humanidades/ Ciências Humanas/ Educação (Capes) e no programa com três áreas de concentração: Educação, Trabalho e Meio Ambiente; Formação de Professores e Políticas Públicas e Gestão Educacional e Tecnologias da Informação e Comunicação, com três linhas de pesquisa: Educação e Trabalho; Formação de Professores e Gestão e TIC.

Nos últimos 11 anos, com a implantação da Plataforma Sucupira pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), iniciou-se um movimento que tem aumentado a respeito do relacionamento e do acompanhamento dos egressos da IES. Essa discussão vem avançando de forma lenta mas constante nos *workshops* realizados nos seis últimos anos pela PPG da UNEB. A temática foi lembrada pelos palestrantes como um fator essencial para a educação continuada.

Algumas instituições brasileiras já trabalham com o acompanhamento dos seus egressos: UFMG, UFRGS e Unicamp. Isso pode ser confirmado nos *sites* e nos sítios dessas instituições.

Para Adam (2007), algumas instituições têm se preocupado com o tema; é um movimento que tem crescido gradativamente e precisa aumentar porque será o elo primordial da permanência de uma IES.

Quadro 1 – Ingressos e egressos do MPEJA

(Continua)

TURMAS	SELEÇÃO	INSCRITOS	APROVADOS			MATRÍCULAS	DEFESAS
			ÁREA 1	ÁREA 2	ÁREA 3		
2013.2	Edital nº041/2013	856	11	13	06	30	28

(Conclusão)

TURMAS	SELEÇÃO	INSCRITOS	APROVADOS			MATRÍCULAS	DEFESAS
			ÁREA 1	ÁREA 2	ÁREA 3		
2014.2	Edital nº 037/2014	306	09	14	07	27	26
2015.2	Edital nº 047/2015	365	09	14	07	30	30
2016.2	Edital nº 036/2016	352	10	12	10	30	22
2017.2	Edital nº 042//2017	218	08	14	08	29	31
2018.2	Edital nº 119/2018	270	15	10	09	34	31
2019.2	Edital nº 022/2019	103	12	11	12	35	12
2020.2	Edital nº 012/2020	184	12	10	8	30	-
2021.2	Edital nº 117/2021	178	10	10	10	30	-
TOTAL	9	2.832	96	108	77	275	180

Fonte: Secretaria MPEJA (2022).

O quadro representa o processo seletivo do MPEJA por ano, edital, número de inscritos, área de concentração, alunos matriculados e que já defenderam. Observa-se um equilíbrio entre os alunos matriculados e os que conseguiram finalizar o curso com a apresentação da defesa.

Salienta-se a importância de o Programa MPEJA fazer parte de uma universidade *multicampi* e de termos egressos de várias regiões da Bahia e do Brasil, como em Mato Grosso, Maranhão, Aracajú e Espírito Santo. Evidencia-se a oportunidade de levar o conhecimento por intermédio do mestrado profissional, com projetos a serem aplicados em várias regiões do Brasil.

Compreendemos o desenvolvimento como papel social da universidade e do MPEJA, quando no Brasil se destacam a complementação da formação do pesquisador e a capacitação de especialistas. Esse potencial foi alcançado com as turmas do MPEJA, iniciadas pela primeira turma e seguidas pelas demais.

ESTRATÉGIAS PARA ACOMPANHAMENTO E RELACIONAMENTO COM OS EGRESSOS

Para tanto, buscamos delinear a construção do Sistema de Gestão do Acompanhamento e Relacionamento do Egresso (Sigare), idealizado e planejado como instrumento institucional que tem a capacidade de subsidiar o acompanhamento e o relacionamento permanente dos egressos dos Programas de Pós-Graduação da UNEB.

A proposta desse sistema terá uma interface com os demais sistemas da UNEB. Isso possibilitará uma troca de informações e interações, além de ser um banco de dados seguro e inclusivo que preserva a produção científica e social e guarda ainda a história da universidade.

Os pressupostos que levaram à idealização desse sistema consistem na importância desse acompanhamento e relacionamento, devido à necessidade de avaliação da Capes, na autoavaliação do próprio programa quanto à sua facilidade no desenvolvimento das pessoas por meio do curso ministrado. Teixeira e Maccari (2014) descrevem a importância do relacionamento entre instituição e ex-alunos, destacando que a primeira permite a colaboração nas atividades de planejamento e gestão, possibilitando mudanças, inovações e crescimento universitário.

Portanto, o Sigare caracteriza-se como proposta inovadora, tendo em vista que não identificamos na UNEB e, mais especificamente, no contexto da gestão acadêmica e administrativa dos programas de pós-graduação, diretrizes, sistemas, ferramentas ou instrumentos que possibilitem efetivo acompanhamento e relacionamento contínuo com egressos.

PROPOSTA DO SIGARE

A proposta do Sigare constituiu-se como objetivo principal e produto final da dissertação de mestrado e está sendo idealizada e estudada como forma de buscar o fortalecimento da integração entre o MPEJA e a sociedade, e poderá ser implantada com as finalidades de:

a) formalizar institucionalmente ações de interação com os egressos;

b) efetivar unidade organizacional específica e a política de relacionamento e 145 acompanhamentos dos egressos;

c) disponibilizar dados de acompanhamento, monitoramento e relacionamento dos egressos para fornecer contribuições aos programas de pós-graduação e respectivos cursos, visando à constante atualização dos currículos perante a necessidade da avaliação do programa e da sociedade;

d) fortalecer ações de cooperação e de promoção institucional com os egressos.

As principais funcionalidades do Sigare, dentre outras, são:

- alimentar o registro atualizado dos egressos, viabilizando o oferecimento de programas de educação continuada;
- proporcionar a integração entre ex-alunos por meio de ferramentas de busca, divulgação e de rede social;
- permitir a interação entre o egresso e o MPEJA;
- disponibilizar informações relevantes inerentes ao perfil do egresso que possibilitem à instituição: conhecer a contribuição da instituição na formação dos egressos, as contribuições do curso em relação às atividades profissionais desenvolvidas: estágio, ocupação, empregabilidade e situação profissional atual, a produção acadêmica e científica, os impactos, os resultados e os benefícios do trabalho e produto defendidos no curso, bem como o relacionamento com o mercado de trabalho;

- viabilizar a participação do egresso em palestras e eventos do MPEJA;
- socializar o registro de depoimentos e comentários dos egressos e encaminhar ao coordenador do MPEJA, visando ao contínuo aperfeiçoamento do curso;
- promover o reconhecimento e a divulgação dos egressos em destaque;
- disponibilizar informações consubstanciadas que possibilitem os registros na Plataforma Sucupira;
- fornecer subsídios para revisão, modernização, definição ou redimensionamento de objetivos dos cursos, das grades curriculares;
- viabilizar o estreitamento dos laços entre a instituição, os programas de pós-graduação, os egressos e a sociedade.

Essas são as finalidades que propomos para a criação e a implantação do sistema Sigare no âmbito da UNEB e do MPEJA.

Figura 1 - Integração e interfaces Sigare X demais sistemas/ferramentas

Fonte: Template Sigare elaborado pela autora (2019).

O template Sigare representa como ele será executado. Esta tela reflete a interligação do Sigare com os demais sistemas que compõem a Universidade do Estado da Bahia.

Figura 2 – Tela inicial de acesso ao Sigare

Fonte: Template Sigare elaborado pela autora (2019).

A inicialização do sistema permite o primeiro cadastro e a recuperação da senha. O SIGARE fará a busca, observando o perfil do usuário, nas diversas bases de interface, enviando e-mail com mensagem para validação e confirmação. Serão disponibilizadas ainda opções para cadastramento e recuperação de senha.

Figura 3 – Tela recuperação de senha Sigare

Fonte: Template do Sigare elaborado pela autora (2019).

No Sigare, tem-se uma tela que mostra, no canto esquerdo superior, o menu com as funcionalidades disponíveis. Já no canto superior direito, uma mensagem de boas-vindas informa qual usuário está acessando o sistema, em qual unidade, programa de pós-graduação e em que data. Ao centro serão destacadas as mais recentes notícias sobre eventos, editais, inscrições, agenda de bancas de qualificação e defesa, além de oferecer a possibilidade de encerrar a navegação, selecionando o *link Sair*.

A estrutura construída possibilita ranquear os acessos, agregando-os em relatórios estatísticos gerenciais por categorias, a exemplo do número de acessos e usuários, programas, cursos, funcionalidades, tempo de utilização, operações mais acessadas e realizadas. O cotejamento dos resultados gera subsídios para avaliações, planejamento e replanejamento dos programas, bem como aperfeiçoamentos do Sigare.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema constitui-se em importante canal de comunicação, integração e interação entre a instituição e os egressos, possibilitando o relacionamento e o acompanhamento constantes. Um dos benefícios do sistema de acompanhamento dos egressos do Programa MPEJA é um vínculo efetivo com o egresso, o que dará subsídios para a avaliação da Capes (Plataforma Sucupira). O sistema traz informações a respeito dos egressos e permite que o programa faça seu planejamento estratégico de acordo com as sinalizações destes sobre os ajustes que possam ser realizados no programa quanto ao currículo, disciplinas, ementas. Além disso, será realizado, por intermédio do professor-orientador e seu egresso, um relacionamento para produção de artigos científicos.

REFERÊNCIAS

ADAM, Márcia Cristina Pastore. *O relacionamento entre as instituições de ensino superior e seus ex-alunos*: reflexos na capacitação de recursos – Estudo de Caso da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas e do Instituto Presbiteriano Mackenzie. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.

MACCARI, Emerson Antonio; TEIXEIRA, Gislaine Cristina dos Santos. Estratégia e planejamento de projeto para acompanhamento de alunos egressos de programas de pós-graduação *stricto sensu*. *Revista de Administração da UFSM*, Santa Maria, v. 7, n. 1, p. 101-116, 2014. Disponível em: http://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/10385. Acesso em: 20 maio 2017.

MACHADO, Antônio de Souza. *Acompanhamento de egressos*: caso Cefet-PR: unidade de Curitiba. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em: https://core.ac.uk/download/pdf/30362695.pdf. Acesso em: 20 out. 2017.

QUEIROZ, Tatiana Pereira. *O bom filho a casa sempre torna*: análise do relacionamento entre a Universidade Federal de Minas Gerais e seus egressos por meio da informação. 2014. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

QUEIROZ, Tatiana Pereira; PAULA, Cláudia Paixão Anastácio de. O relacionamento com egressos como estratégica organizacional para o desenvolvimento das instituições de educação superior. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, João Pessoa, v. 6, n. 1, p. 4-18, 2017.

SANDER, Benno. *Gestão da educação na América Latina*: construção e reconstrução do conhecimento, Campinas: Autores Associados, 1995. (Coleção Educação Contemporânea)

SOBRE OS AUTORES E AS AUTORAS

Alessandra Nascimento Souza

Mestra pelo Programa de Pós-Graduação Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação (Gestec). Principal atividade profissional na função de Analista – Área Administrativa, Coordenação Administrativa (Coad) – Departamento de Ciências Humanas (DCH), *Campus* I, da Universidade do Estado da Bahia (UNEB).
E-mail: ansouza@uneb.br.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/7994832795878583

Ângelo Rodrigo Valentin de Souza

Graduando em Psicologia na Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Foi Presidente da Liga Acadêmica de Neurociências Psicossociais (UNEB). Membro do Laboratório de Neurociências Emoção, Cognição e Comportamento (NECC) da Escola Bahiana de Medicina de Saúde Pública (EBMSP), seguindo a linha de pesquisa em Epilepsia e Cognição. Estágio na Clínica Desenvolver – Psicologia e Educação na área de avaliação psicológica. Tem interesse em Psicofarmacologia, Avaliação e Intervenção Neuropsicológica, Neurociências, Psicopatologia, Terapia Cognitivo-Comportamental e Psicometria.
E-mail: angelovaletinsouza@gmail.com.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/7686170414270030

Caio Pereira de Oliveira

Graduando em Psicologia pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB) – *Campus* I. Presidente da Liga de Neurociências Psicossociais (LANP/ UNEB). Atual Diretor Presidente e Cofundador da OrganizeJr. – Empresa Júnior de Psicologia da UNEB.
E-mail: caiocpo9@gmail.com.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/1089264288512561

Dahyse de Oliveira e Oliveira

Doutora e Mestra em Desenvolvimento Regional e Urbano pela Unifacs, com MBA em Gestão Pública pela Faculdades Integradas Montenegro (Facim). Analista Universitária da UNEB, exerce suas funções na Unidade Acadêmica de Educação a Distância/ Núcleo de Pesquisa e Extensão. É Coordenadora do Observatório das Empresas Juniores da UNEB e Coordenadora de Tutoria do Curso de Administração Pública/UAB.
E-mail: daooliveira@uneb.br.
Currículo Lattes CV: http://lattes.cnpq.br/0570928320726810

Débora Ribeiro Chaves

Mestra em Educação e Contemporaneidade (UNEB). Servidora Pública vinculada à Universidade do Estado da Bahia onde é Analista Universitária e Instrutora Interna do Programa de Instrutores do Governo do Estado da Bahia.
E-mail: drchaves@uneb.br.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/9015933583448233

Evanice Alves Pereira

Mestra em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Analista Universitário da UNEB. Membro

do Núcleo do Grupo de Pesquisa Educação, Tecnologias, Difusão do Conhecimento e Modelagens de Sistemas Sociais (DCETM – Gestec).
E-mail: eapereira@uneb.br
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/0639715210666

Jagleyde Firmino Rodrigues Lima

Mestra em Administração e Especialista em Gestão de Pessoas pela Universidade de Salvador (Unifacs). Atualmente, é Analista Universitária da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), onde desenvolve seu trabalho no grupo de trabalho de Recursos Humanos. Tem experiência na área Administrativa e Educação.
E-mail: jagleyde@uneb.br.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/8564896284540795

José Bonifácio do Amparo Sobrinho

Professor substituto do Colegiado de Psicologia e da Pós-Graduação em Psicologia Clínica na Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Colabora nos Colegiados de Filosofia, Ciências Sociais e Sistema de Informação na mesma instituição. É Pesquisador e Fundador do Centro de Estudos e Pesquisas em Ciências do Comportamento (Cepecc). Mestre em Psicologia Social e do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA).
E-mail: jasobrinho@uneb.br.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/9765415408686498

José Gileá de Souza

Pós-Doutor em Planejamento Territorial e Desenvolvimento Social e Pós-Doutor em Políticas Públicas Promotoras de Igualdades. Atualmente,

é Professor Adjunto da Universidade do Estado da Bahia (UNEB); Coordenador e Professor Permanente do Mestrado Profissional em Direito, Governança e Políticas Públicas da Universidade Salvador (Unifacs); Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Urbano (PPDRU); Membro (2012/2020) da Comissão Assessora do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade/Inep/MEC) e Avaliador de Cursos do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Basis/Inep/MEC).
E-mail: jgsouza@unifacs.br.
Currículo Lattes: CV: http://lattes.cnpq.br/1859314077706402

Kathia Marise Borges Sales

Doutora em Difusão do Conhecimento pelo Programa Multi-Institucional e Multidisciplinar em Difusão do Conhecimento (DMMDC) (UFBA/UNEB/IFBA/Uefs/Senai/LNCC). Professora Titular da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Docente do Mestrado Profissional em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação (Gestec/UNEB). Docente do Programa de Pós-Graduação em Difusão do Conhecimento (PPGDC) (UFBA/UNEB/IFBA/Uefs/Senai/LNCC).
E-mail: kmarise@uneb.br.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/0705244514361150

Lucas Matheus Santos Oliveira

Graduado em Administração de Empresas (Iuni Educacional – Unime Salvador) (2018). Presta serviço na Secretaria da Direção do Departamento de Educação do *Campus* I da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Atualmente, é discente do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Educação Digital.
E-mail: lmsoliveira@uneb.br.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/4441426263440604

Mariana Borges Ferraz

Mestranda em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação pela UNEB; Analista Universitária na UNEB, onde coordena o Arquivo Central do *Campus* I – Salvador e preside a Comissão Permanente de Avaliação de Documentos (CPAD). Exerce também a função de Encarregada de Dados da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) na UNEB.
E-mail: mbferraz@uneb.br.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/9047502191959180

Marivaldina Bulcão dos Santos

Mestra em Ciência da Informação pela Universidade Federal da Bahia (2008). Professora da Educação Profissional do Curso em Manutenção e Suporte de Informática do Centro Estadual de Educação Profissional em Tecnologia da Informação e Comunicação de Lauro de Freitas pela Secretaria de Educação do Estado da Bahia (2009-2017), Bibliotecária do *Campus* Avançado de Lauro de Freitas pela Universidade do Estado da Bahia desde 2008, Professora Tutora Presencial no curso de Biblioteconomia da Universidade Salgado Oliveira (2017-2019). Tutora Presencial do Curso de Ciência da Computação da Universidade do Estado da Bahia (2020).
E-mail: mbreis@uneb.br.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/4067111163849696

Marta Rosa Farias de Almeida Miranda Silva

Doutora em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação e Contemporaneidade (PPGEduC), UNEB/BA (2017). Professora das Áreas de Planejamento e Orçamento Governamental, Contabilidade Pública e Responsabilidade Fiscal. Especialista Financeiro Projeto Cofinanciado / Bird, Projeto Educação (cf. Termo of Reference for Contracting).

Consultora das áreas de Planejamento no Setor Público, Finanças, Gestão e Orçamentos Públicos.
E-mail: mmiranda@uneb.br.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/6668501588144884

Neide Maria Ferreira Lopes

Mestra em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB) (2019). Atua como Secretária, no Programa de Mestrado Profissional em Educação de Jovens e Adultos (MPEJA), da Universidade do Estado da Bahia (UNEB).
E-mail: nflopes@uneb.br.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/4906208537110671

Patrícia Lessa Santos Costa

Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia (2010). Professora Titular da Universidade do Estado da Bahia, Departamento de Educação, onde atua como Docente e Pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação e do Programa de Pós- Graduação em Educação de Jovens e Adultos. Coordena projeto de pesquisa no campo da Educação de Jovens e Adultos (EJA), na Bahia, envolvendo diversos territórios de identidade do Estado e em parceria com a Secretaria de Educação. Atualmente, coordena o único programa de pós-graduação *stricto sensu* do Brasil em Educação de Jovens e Adultos, o MPEJA, da Universidade do Estado da Bahia.
E-mail: plessasantos@uneb.br.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/4801862422650145

Vanderson de Almeida Pereira Silva

Graduado em Pedagogia (UNEB), com experiência em diversos setores da área educacional.
E-mail: vapereira@uneb.br.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/6198752426885209

SOBRE AS ORGANIZADORAS

Larissa Muniz Ferreira Bittencourt

Mestra em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação (GESTEC) pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Especialista em Gerenciamento de Projeto pela Universidade Estácio de Sá, Analista Universitária, Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP) da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PGDP) da UNEB. Instrutora Interna do Governo do Estado da Bahia.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/7835951864758552
E-mail: lmferreira@uneb.br

Lídia Boaventura Pimenta

Doutora e Mestra em Educação pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Docente Permanente do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação (GESTEC) da UNEB. Atualmente exerce a função de Pró-Reitora de Planejamento da UNEB e Vice-Coordenadora da Unidade Acadêmica de Educação a Distância (UNEAD).
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/3435098579830145
E-mail: lpimenta@uneb.br

Rosângela de Carvalho Matos

Mestra em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Especialista em Controladoria pela mesma

Universidade (2013), MBA em Gestão Pública (2019) pela Iesfac. Técnica Universitária da UNEB, Instrutora Interna do Governo do Estado da Bahia. Pró-Reitora de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UNEB.
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/0815809757168797
E-mail: rcmatos@uneb.br

Formato: 160 x 230 mm
Fonte: Hendel Gothic, 35, 32 e 20; Gisha, 15, 13 e 12; Minion Pro, 11, 10 e 8
Publicação: dezembro 2023

Gestão Universitária e Inovação: contribuição de servidores das Universidades Públicas do Estado da Bahia é o primeiro volume de uma série de publicações bienais voltadas aos interessados em conhecer práticas bem-sucedidas em Gestão Universitária. Composto por vinte e um artigos escritos por servidores das instituições universitárias públicas, esses textos compartilham condutas exitosas já implementadas e nos provocam algumas reflexões: É possível encontrar uma estratégia de melhor aproveitar os recursos humanos, físicos e financeiros da universidade no cumprimento de sua missão? É possível romper com mecanismos administrativos tradicionais? As experiências e práticas aqui relatadas respondem a essas perguntas e contribuem para a transformação da realidade com foco no resultado e na superação de desafios, a fim de agregar benefícios à Gestão?

https://eduneb.uneb.br/

ISBN: 978-65-89492-16-0