

Doi: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v32i2.67210>

CORTES NO ORÇAMENTO PÚBLICO: UM ESTUDO ACERCA DOS IMPACTOS NA CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS

CUTS IN THE PUBLIC BUDGET: A STUDY ON THE IMPACTS ON THE TRAINING OF EMPLOYEES AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF TOCANTINS

 Alana Alves Caminha¹
 Denise Silva Aguiar²
 Mauricio Martins Costa³
 Delson Henrique Gomes⁴

Recebido em: 20/02/2023
Aceito em: 16/01/2024

RESUMO

O presente estudo analisou os impactos dos cortes orçamentários das Universidades Federais nas ações de capacitação dos servidores públicos. Para tanto, realizou-se análise na Universidade Federal do Tocantins, através de pesquisa documental, em que foram verificados os montantes destinados para a ação de capacitação disponibilizados por meio da LOA, e os indicadores de qualificação e capacitação dos servidores utilizados pela instituição (IQCD, IQCTA e ICCTA), do período de 2017 a 2021. A pesquisa revelou que houve uma queda dos recursos destinados à capacitação de servidores, ocasionando uma diminuição progressiva no número de servidores capacitados durante o período analisado, mesmo com aportes realizados pela própria universidade. Apesar da queda no quantitativo de servidores capacitados ano a ano, verificou-se que houve uma relativa evolução nos indicadores durante o período analisado. Os Índices de Qualificação do Corpo Docente (IQCD) e de Qualificação do Corpo Técnico-Administrativo (IQCTA) cresceram cerca de 0,35 pontos, numa escala de 1 a 5, de 2017 a 2021.

¹ Universidade Federal do Tocantins- email: alanaac129@gmail.com

² Universidade Federal do Tocantins- email: denise.aguiar@uft.edu.br

³ Universidade Federal do Tocantins- email: mauriciocosta@uft.edu.br

⁴ Universidade Federal do Tocantins- email: delson@uft.edu.br

Já o Índice de Capacitação do Corpo Técnico Administrativo (ICCTA), apresentou uma queda de 0,19 pontos entre os anos de 2017 e 2018, período em que os montantes orçamentários destinados na LOA caíram praticamente pela metade, e um crescimento relativo de 0,19 pontos em 2019 e 2020. Os resultados obtidos contribuem para o diagnóstico da execução orçamentária das ações de capacitação de servidores públicos, assim como, permitem a elaboração de estratégias para avaliar possíveis caminhos que possam diminuir os impactos advindos do contingenciamento desses recursos.

PALAVRAS-CHAVE: Corte orçamentário; Capacitação; Instituições Federais de Ensino.

ABSTRACT

This study analyzes the impact of cuts in public funding for federal universities on employee training. For this purpose, a study was carried out at the Federal University of Tocantins, through documentary research, analyzing the amounts allocated to the training action through the LOA, as well as the qualification and training indicators of the public employees used by the institution (IQCD, IQCTA and ICCTA), from 2017 to 2021. The study found that the resources allocated to training servers decreased, leading to a progressive decrease in the number of trained employees over the analyzed period, even with the university's contributions. Despite the decline in the number of employees trained year after year, it was verified that there was a relative evolution in the indicators during the analyzed period. The Qualification Index of the Teaching Staff (IQCD) and the Qualification Index of the Technical-Administrative Staff (IQCTA), on a scale of 1 to 5, grew by about 0.35 points between 2017 and 2021. (ICCTA), showed a decrease of 0.19 points between 2017 and 2018, a period in which the budgetary amounts allocated to the LOA decreased by almost half, and a relative growth of 0.19 points in 2019 and 2020. The results obtained contribute to the diagnosis of the budgetary execution of actions for the training of public employees, as well as allow the elaboration of strategies to evaluate possible ways to reduce the impact arising from the contingency of these resources.

KEYWORDS: Budget cut; Training; Federal Educational Institutions.

1 INTRODUÇÃO

Em decorrência do processo de globalização, os ambientes onde as organizações estão inseridas estão cada vez mais competitivos e dinâmicos. No caso das Universidades Públicas, cresceu o interesse pela forma como essas instituições lidam com as demandas próprias do seu ambiente organizacional, tendo em vista, principalmente, o cenário de crise fiscal no qual estão inseridas nos últimos anos.

Por sua vez, é consolidado em estudos das ciências administrativas, o entendimento de que as pessoas são o fator chave das organizações, a força motriz sem a qual não haveria razão de existir (Wyse, 2015; Lacombe, 2011; Araújo, 2006), já que, por mais que os recursos estejam disponíveis, sempre será preciso a existência de colaboradores que estimulem a produção e o consumo. Dessa forma, verifica-se que as universidades, enquanto organizações, também dependem de pessoas para a realização de suas atividades. E tendo em vista a sua atividade-fim, de geração e transmissão de conhecimentos, é preciso ter professores e alunos que exerçam esse processo, bem como profissionais que deem o suporte necessário para a atuação daqueles. Percebe-se assim, que as pessoas são a razão do sucesso de uma universidade, e sua produção acadêmica refletirá a qualidade institucional (Silva *et al.*, 2016).

Diante disso, torna-se claro que os processos de capacitação fomentados pelas universidades públicas aos seus servidores, adquire destaque incalculável para o cumprimento da sua atividade-fim, pois contribuem para o desenvolvimento de competências essenciais para o exercício profissional. (Soares *et al.*, 2019). Para isso, as Instituições Públicas Federais (IFES) contam com uma parcela do seu orçamento anual direcionada especificamente para ações de capacitação do seu corpo docente e técnico-administrativo (Brasil, 2022).

Entretanto, segundo estudo do Instituto de Estudos Socioeconômicos divulgado em abril deste ano, a área da educação perdeu R\$ 8 bilhões em termos reais de 2019 a 2021. Somente a educação superior teve corte de quase R\$ 6 bilhões no orçamento das Universidades, Institutos e Colégios Federais (INESC, 2021).

No âmbito da Universidade Federal do Tocantins (UFT) a situação não é diferente. A instituição sofreu cortes no orçamento direcionado a investimentos e ao custeio de despesas correntes em

cerca de R\$ 60 milhões, nos últimos cinco anos. (UFT, 2017; UFTa, 2022). Em relação aos recursos destinados diretamente pelo Orçamento Federal para a capacitação de servidores públicos, houve uma redução de cerca de R\$ 700 mil reais, saindo de R\$ 800 mil reais em 2017 para R\$ 100 mil reais no presente ano, o que corresponde a uma redução de 87,5% (BRASIL, 2022).

Diante desse contexto, este estudo apresenta a seguinte problemática: quais os impactos dos cortes orçamentários na capacitação dos servidores públicos de uma universidade federal? Dessa forma, apresenta-se como objetivo geral analisar os impactos dos cortes orçamentários e contingenciamento dos recursos ocorridos no período de 2017 a 2021 na capacitação de servidores públicos da Universidade Federal do Tocantins.

A capacitação de servidores públicos é uma ação de suma importância para a melhoria do desempenho das instituições de ensino, à medida que é considerada como uma ferramenta de desenvolvimento do corpo funcional, visando suprir as necessidades e atingir os resultados e metas organizacionais a partir de demandas estratégicas (Pantoja; Camões; Bergue, 2010), assim como, é uma forma de atingir excelência nas atividades de ensino, pesquisa e extensão (Junckes, 2015).

Portanto, destaca-se a relevância desse estudo, à medida que poderá trazer algumas reflexões sobre o processo de capacitação desenvolvido pelas IFES, a fim de estabelecer estratégias que possam reduzir os possíveis impactos dos cortes orçamentários sobre essas ações. Além disso, dará importante contribuição para fortalecer a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Governo Federal desde 2006, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos e garantir a qualidade dos serviços prestados aos cidadãos (Brasil, 2006, 2019).

Cabe acrescentar, a despeito da importância do tema, que embora exista na literatura pesquisas sobre a capacitação de servidores públicos (Silva; Binotto, 2021; Soares *et al.*, 2019; Teixeira Filho *et al.*, 2017) ou sobre os cortes orçamentários das Universidades Federais (Silva; Araújo, 2022; Oliveira; Correa, 2021; Santos; Moura, 2017), verifica-se que são escassos os estudos que analisam os impactos desses cortes nas ações de capacitação dos órgãos públicos,

principalmente no que tange às IFES. Nesse sentido, o presente artigo pretende contribuir para reduzir esta lacuna.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Ainda que seja notório o fato de que as IFES têm suas despesas custeadas por recursos públicos, é importante conhecer a maneira como se dá esse repasse. Assim, a presente seção tem por objetivo esclarecer conceitos relacionados à capacitação dos seus servidores, ao orçamento público federal, ao orçamento das IFES e à matriz de alocação de recursos, bem como, trazer à tona informações sobre os cortes orçamentários e o contingenciamento de recursos públicos das IFES, apresentando a evolução anual das despesas autorizadas, executadas e contingenciadas no ensino superior entre os anos de 2017 a 2021.

2.1 A CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS DAS IFES

Licório *et al.* (2015) ressalta que as organizações são demandadas a acompanhar a evolução da sociedade e, nesse sentido, a capacitação do quadro de pessoal constitui-se como um processo fundamental para o alcance desse objetivo, uma vez que não se restringe apenas ao setor privado, mas aplica-se também dentro da Administração Pública.

Diante disso, a capacitação de servidores públicos pode ser entendida como um processo permanente de aprendizagem, orientado para o desenvolvimento de competências institucionais e individuais e para o aprimoramento do quadro de pessoal dos órgãos (Godoy, 2014; Nelson, 2010). Amaral (2006) por sua vez, aponta que a capacitação do servidor é a criação de valor público, a capacidade de produzir serviços, resultados e favorecer a criação de confiança da sociedade com relação às ações do setor.

Cabe destacar as diferenças entre capacitação e qualificação, uma vez que tratam de processos distintos, mas diretamente relacionados entre si. Freitas e Pederneiras (2020) apontam que a qualificação diz respeito à formação dos profissionais, por meio da qual eles obterão os conhecimentos, habilidades e os conhecimentos necessários a que estejam aptos a exercer sua profissão. Por outro lado, a capacitação tem um foco diferente, já que diz respeito a capacitar

aquele profissional, que está qualificado, ou seja, prepará-lo para atuar em diferentes contextos profissionais e lidar com os desafios de uma organização de forma assertiva e eficiente.

Dessa forma, as instituições federais de ensino superior norteiam o processo de capacitação do seu quadro de servidores por meio da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), a qual foi instituída pelo Decreto nº 5.707/2006 e reformulada pelo Decreto nº 9.991/2019. A finalidade da política é estabelecer uma cultura de planejamento de ações de desenvolvimento entre todos os órgãos da Administração Pública Federal, com base no alinhamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores com o objetivo institucional de cada órgão e entidade, prezando pela transparência de informações (Brasil, 2006, 2019).

A capacitação e maior profissionalização dos quadros de pessoal do setor público federal têm o objetivo de contribuir para o surgimento e o emprego de práticas inovadoras na administração pública, assim como, maior eficiência na qualidade dos serviços prestados ao cidadão (Ayres, 2012). Para isso, é necessária a destinação de uma parcela substancial de recursos públicos que possibilitem a realização de ações voltadas à capacitação.

2.2 O ORÇAMENTO PÚBLICO E O PROCESSO DE ALOCAÇÃO DE RECURSOS DAS IFES

Os serviços prestados pela administração pública garantidos pela Constituição Federal (CF/88) como, saúde, educação e segurança, são custeados a partir dos recursos arrecadados pelo Estado por meio, entre outros, da cobrança de tributos. Assim, para que esses recursos sejam investidos de forma eficiente, os governos precisam apontar quais áreas serão beneficiadas por eles.

2.2.1 Orçamento público federal

O orçamento público é um instrumento de planejamento utilizado pela administração pública a fim de prever as receitas que serão arrecadadas e a partir daí autorizar quais despesas poderão ser realizadas.

De acordo com Abreu (2014, p. 9) o orçamento público é “o instrumento de gestão de maior relevância e, provavelmente, o mais antigo da administração pública [...] utilizado pelos governos para organizar os seus recursos financeiros”.

No Brasil, o orçamento é regido pela Constituição Federal, Lei de Responsabilidade Fiscal e leis relacionadas às finanças públicas, compostas por leis complementares, ordinárias e por normas de funcionamento da Comissão Mista Permanente (Câmara, 2022).

Para a elaboração do orçamento, o governo federal conta com três instrumentos de planejamento, o Plano Plurianual – PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e a Lei Orçamentária Anual – LOA. Esses instrumentos são importantes, pois possibilitam que a administração pública consiga melhor alocar os recursos arrecadados devolvendo à população serviços públicos prestados com qualidade.

Segundo Giacomoni (2012), o PPA é o instrumento orientador para a elaboração da LDO e da LOA, pois é onde se estabelecem as diretrizes, objetivos e metas. Já a LDO, orienta a elaboração da LOA, pois estabelece as metas e prioridades para aplicação dos recursos. Por sua vez, a LOA é o orçamento propriamente dito, onde é descrito todo o fluxo das receitas e das despesas.

Além de ter essa função gerencial, que é o planejamento do uso dos recursos públicos, Abreu (2014) destaca três outras funções ligadas ao orçamento público: alocativa, distributiva e estabilizadora.

O autor define a função alocativa como a possibilidade que o governo tem de ofertar bens públicos a fim de desenvolver determinados setores econômicos, no entanto, alguns setores podem ser mais beneficiados em detrimento de outros, assim, cabe à administração pública escolher onde melhor alocar esses recursos.

Quanto à função distributiva, o autor menciona que é usada pelo governo para tentar corrigir os desequilíbrios regionais e sociais, fazendo com que os recursos cheguem até os mais necessitados. E a função estabilizadora consiste nas escolhas orçamentárias onde o emprego dos recursos econômicos pode impactar no desempenho do setor privado.

Nesse sentido, a educação pública é um instrumento pelo qual o governo pode alocar recursos a fim de interferir na desigualdade social promovendo desenvolvimento educacional para

aqueles que dificilmente se graduariam caso dependessem de sua capacidade financeira para isso.

2.2.2 Orçamento das IFES e Matriz de Alocação de Recursos

As universidades federais são instituições criadas para o desenvolvimento de atividades de ensino, pesquisa e extensão sendo vinculadas ao MEC, e, portanto, em grande parte, dependente financeiramente deste ministério.

O financiamento dessas instituições é regulamentado por legislação específica com destaque para a CF/88 e para a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). As universidades federais devem seguir a normativa de política fiscal de educação superior sujeitando-se ao orçamento do MEC, que recebe os recursos e determina a parcela que deverá ser repassada a cada instituição, para o pagamento de suas despesas correntes, de capital e com pessoal (Santos, 2020).

Assim, o governo federal é quem define os tetos e os limites previstos na LOA tendo como parâmetro informações sobre a “estimativa de gastos com pagamentos para servidores ativos e inativos [...] e limites para Programas e/ou Ações Orçamentárias Específicas definidas pelos Órgãos do Ministério da Educação (MEC)” (Araújo; Siena; Rodriguez, 2018, p.2).

Para isso, o governo federal publicou a Portaria nº 651/2013 que institucionaliza, no âmbito do MEC, a Matriz de Orçamento de Outros Custeios e Capital – Matriz OCC, instrumento cuja função é promover a distribuição anual dos recursos destinados às IFES.

O artigo 3º da portaria estabelece que a composição deste instrumento terá como base o número de alunos equivalentes de cada universidade, calculado a partir dos indicadores relativos ao número de alunos matriculados e concluintes da graduação e pós-graduação de cada universidade federal, bem como, entre outros, o indicador de eficiência/eficácia RAP (relação aluno professor) e os indicadores de qualidade dos cursos de graduação e pós-graduação baseados em sistemas de informação do Ministério da Educação.

De acordo com Araújo, Siena e Rodriguez (2018, p. 2) o propósito principal da matriz é “assegurar o equilíbrio da alocação orçamentária entre as instituições com vistas a garantir a

estabilidade dos financiamentos e efetuar a distribuição de recursos a partir de critérios previamente definidos e divulgados”.

Além das receitas oriundas de destinação do MEC, levantadas a partir da Matriz OCC, as IFES também contam com recursos próprios obtidos, por exemplo, a partir de aluguéis dos contratos de concessão, multas decorrentes de aplicação de sanções, convênios e a realização de concursos públicos.

No entanto, mesmo que as universidades federais consigam obter recursos advindos de fontes próprias, sempre que ocorrem contingenciamentos orçamentários o planejamento institucional acaba comprometido uma vez que os recursos disponíveis deverão ser realocados para o atendimento de despesas mais urgentes retardando, assim, o cronograma de projetos importantes que seriam realizados caso não houvesse tal interferência no orçamento.

2.3 CORTES ORÇAMENTÁRIOS E CONTINGENCIAMENTO DE RECURSOS PÚBLICOS DAS IFES

A promulgação da Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016, permitiu inserir no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias um novo regime fiscal com a finalidade de limitar, de forma global, empenho e movimentação financeira das despesas primárias da União por vinte anos (Brasil, 2016).

Entretanto, a ideia de teto fiscal para despesas públicas primárias não é nova no ordenamento jurídico brasileiro. O art. 9º da Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF¹ já trazia em seu bojo esse tipo de medida, introduzindo o instrumento do contingenciamento, que pode ser compreendido como um mecanismo de restrição automática e obrigatória da execução orçamentária através da limitação de empenho e movimentação financeira (Galhardo *et al.*, 2013). Segundo Gontijo (2010, p. 61), “o recurso contingenciado é excluído do cronograma mensal de execução orçamentária e financeira. O efeito disso se reflete no atraso de execução ou cancelamento de ações aprovadas no orçamento”.

Apesar de ser um instrumento legal que o governo adota para limitar os gastos públicos, como forma de assegurar o equilíbrio entre receitas e despesas ao longo do exercício financeiro, o

contingenciamento orçamentário apresenta consequências negativas para a implementação de políticas públicas. Além disso, tem sido objeto de críticas de pesquisadores pela sua incidência nas despesas de natureza discricionária, o que inclui investimentos e outras despesas correntes e de capital.

Segundo Protásio e Bugarin (2004), o contingenciamento dos recursos públicos pode gerar uma série de distorções, como a inversão das prioridades, fazendo com que os órgãos priorizem a execução de ações menos prioritárias a fim de forçar a liberação de recursos, além do endividamento causado por meio de atrasados, fazendo com que os fornecedores cobrem preços acima dos vigentes.

No caso das instituições federais de ensino essa realidade não é diferente, pois essas restrições afetam o funcionamento dessas organizações, que são obrigadas a ofertar serviços educacionais de alta qualidade com baixos custos. Oliveira e Corrêa (2021), em estudo realizado sobre o impacto orçamentário da Emenda Constitucional nº 95/2016 nas universidades federais brasileiras, concluíram que o novo regime fiscal compromete o funcionamento regular desses órgãos e que o contingenciamento das despesas terá reflexo no crescimento e no acesso gratuito à Educação Superior.

Por meio da Tabela 01, pode-se verificar a execução das despesas discricionárias no ensino superior, a fim de identificar os efeitos do contingenciamento sobre a execução orçamentária das instituições federais de ensino. De acordo com os dados do painel Siga Brasil (2022), disponibilizado pelo Senado Federal, houve uma redução dos recursos destinados para o ensino superior nos últimos anos.

Tabela 01 - Evolução anual das despesas autorizadas, executadas e contingenciadas no ensino superior (Valor em reais indexado pelo IPCA)

ANO	TOTAL AUTORIZADO	TOTAL EXECUTADO	TOTAL CONTINGENCIADO
2017	46.100.000.000	43.700.000.000	2.300.000.000
2018	44.600.000.000	43.200.000.000	476.000.000
2019	44.500.000.000	42.900.000.000	1.100.000.000
2020	41.400.000.000	40.200.000.000	-
2021	37.700.000.000	36.200.000.000	-
2017-2021 (VARIAÇÃO %)	-18,22%	-17,16%	-

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do painel Siga Brasil (2023)

Percebe-se que entre 2017 e 2021, houve uma queda na execução financeira do recurso para o ensino superior de cerca de 7,5 bilhões de reais, uma redução de 17,16%. O maior volume de recursos orçamentários executados foi no ano de 2017, cujas despesas chegaram a 43,7 bilhões, havendo um decréscimo nos anos seguintes. Em relação ao contingenciamento das despesas do ensino superior, em 2017 foi de 2,3 bilhões, havendo uma redução em 2018 e voltando a aumentar, em 2019, para 1,1 bilhões.

Com cortes sucessivos no orçamento do ensino superior nos últimos 5 anos, somados ao contingenciamento das despesas discricionárias, sob o qual os órgãos têm autonomia para gerir os gastos, as universidades vivem uma situação orçamentária que pode impactar fortemente suas atividades acadêmicas e administrativas. Mancebo (2017) destaca que as universidades federais sofreram impactos profundos com cortes orçamentários e restrição de custeio de investimentos em projetos que comprometem o ensino, a pesquisa e a extensão e agravam a educação no Brasil.

Silva e Araújo (2022), em análise da execução orçamentária das universidades federais no período de 2014 a 2020, também identificaram uma redução dos recursos de custeio e investimentos na ordem de 26,77% e 81,95% respectivamente. Para os autores, as políticas de austeridade fiscal intensificadas nos últimos anos, principalmente após a aprovação da EC 95/2016, impactam as políticas sociais, dentre elas, o financiamento das universidades federais, pois as reduções dos recursos ocasionam diversas dificuldades para essas instituições, impedindo o desenvolvimento institucional e o avanço social e educacional do país.

De acordo com Meyer, Bustamante e Batista Júnior (2019) o contingenciamento nas universidades federais vem acompanhado de uma discricionariedade que se baseia em critérios político-ideológicos, sem fundamentação adequada e com falta de critérios gerais e impessoais. Silva *et al* (2018) apontam como principais consequências para as instituições federais de ensino superior, em um contexto de contingenciamento orçamentário, a restrição na execução das despesas, paralisação ou redução das atividades e investimentos e a descontinuidade das obras, distorção no planejamento, redimensionamento ou interrupção de ações previstas no planejamento estratégico e a falta de tempo hábil para a execução do orçamento liberado no final do exercício.

3 METODOLOGIA

Este estudo objetivou analisar os impactos decorrentes dos cortes no orçamento público da capacitação de servidores da Universidade Federal do Tocantins. Quanto aos seus objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva uma vez que tem o intuito de descrever as características de um fenômeno ou experiência para o estudo realizado considerando aspectos que norteiam a investigação (Zambello *et al.*, 2018). Além disso, utilizou-se da abordagem qualitativa, pois não houve o propósito de se realizar cálculos estatísticos e sim, análises interpretativas com o suporte de dados numéricos. A pesquisa qualitativa, segundo aponta Flick (2009), é voltada para a análise de casos concretos em tempo e lugar particulares, visando compreender sujeitos, campos ou atividades das pessoas em seus locais.

Como forma de complementar a análise dos dados foi realizada pesquisa bibliográfica sobre o tema de estudo, assim entendida como o levantamento e a análise crítica dos documentos publicados sobre o tema a ser pesquisado com o objetivo de atualizar e desenvolver o conhecimento acerca do assunto (Bocato, 2006).

Assim, para alcançar o objetivo proposto, efetivou-se pesquisa documental no sítio eletrônico da instituição com o intuito de identificar os documentos institucionais que contêm as informações relativas ao orçamento e ao quadro de pessoal da organização. Conforme Lakatos e Marconi (2001), a pesquisa documental é a coleta de dados em fontes primárias, como documentos escritos ou não, pertencentes a arquivos públicos; arquivos particulares de instituições e domicílios, e fontes estatísticas.

A partir disso, foram analisados os Planos de Distribuição Orçamentária dos anos de 2017 a 2021 com o objetivo de verificar os montantes orçamentários destinados à capacitação de servidores, conforme a Lei Orçamentária Anual (LOA). Além disso, procedeu-se à pesquisa nos relatórios de gestão da Universidade do mesmo período considerado, visando conhecer os dados e informações referentes à capacitação de servidores em cada ano, a fim de levantar o número de servidores capacitados em relação ao quantitativo do quadro de pessoal e os indicadores utilizados pela instituição para a medição do desempenho na área, os quais são descritos a seguir:

- Índice de Qualificação do Corpo Docente (IQCD): mensura o nível de qualificação do corpo docente por meio da ponderação do número de pessoas em cada nível de titulação: doutorado, mestrado, especialização e graduação. O indicador varia no intervalo contínuo de 1 a 5. Quanto mais próximo de 5, melhor (UFT, 2021_a).
- Índice de Qualificação do Corpo Técnico-Administrativo (IQCTA): mensura o nível de qualificação do corpo técnico, por meio da ponderação do número de pessoas em cada nível de titulação: doutorado, mestrado, especialização, graduação, ensino médio e ensino fundamental. O indicador varia no intervalo contínuo de 1 a 5. Quanto mais próximo de 5, melhor (UFT, 2021_a).
- Índice de Capacitação do Corpo Técnico Administrativo (ICCTA): mensura o nível de capacitação do corpo técnico. O indicador varia no intervalo contínuo de 1 a 4. Quanto mais próximo de 4, melhor. Este indicador em particular obteve alteração na forma de cálculo utilizada pela instituição a partir de 2021 (UFT, 2021_a).

Ademais, foram consideradas as informações contidas nos relatórios de gestão relativas à área de pessoal, em conjunto com a literatura sobre o tema em questão e a análise crítica dos autores para a realização das análises interpretativas sobre os dados compilados.

Assim, para os fins desta pesquisa, considerou-se o mesmo conceito de servidor capacitado, o qual foi utilizado no relatório de gestão da instituição, ou seja, aquele servidor que participou de alguma ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento ofertadas por parte da instituição para impulsionar o seu desempenho laboral. A partir dessa situação, o mesmo é contabilizado no número de servidores capacitados em determinado ano.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS

A Fundação Universidade Federal do Tocantins é uma instituição pública vinculada ao MEC destinada à promoção do ensino, pesquisa e extensão. Foi instituída por meio da Lei 10.032, de 23 de outubro de 2000, a partir da transferência dos cursos e da infraestrutura da Universidade

do Tocantins (Unitins), mantida pelo Estado do Tocantins. Apesar de ter sido criada no ano 2000, teve a sua implantação efetivada somente em maio de 2003, com a posse dos primeiros professores da Instituição (UFT, 2023).

Tem como missão “formar cidadãos comprometidos com o desenvolvimento sustentável da Amazônia Legal por meio da educação inovadora, inclusiva e de qualidade (conforme redação dada pelo Plano de Desenvolvimento Institucional PDI 2021-2025); e como visão “consolidar-se até 2025, como uma universidade pública, inclusiva, inovadora e de qualidade, no contexto da Amazônia Legal” (UFT, 2023).

A UFT possui sua sede na capital do Estado do Tocantins, onde se localizam a Reitoria e o Câmpus de Palmas, é constituída, ainda, pelos Câmpus de Miracema e Porto Nacional, localizados na região central, e as unidades de Gurupi e Arraias, no sul do Estado. Além disso, mantém 23 polos de Educação a Distância (EaD) distribuídos em todas as regiões do Estado. Segundo dados do relatório de gestão de 2021 (UFT, 2021_a), oferece 40 (quarenta) cursos de graduação e 44 (quarenta e quatro) cursos de pós-graduação para cerca de 15.432 alunos matriculados. O quadro de pessoal, conforme dados de dezembro de 2022, é formado por 1125 servidores docentes e 851 técnicos-administrativos (UFT, 2022_b). Em 2019, foi desmembrada para criação da Universidade Federal do Norte do Tocantins, com a exclusão dos Câmpus de Araguaína e Tocantinópolis. Porém, o processo de transição da nova universidade estava em andamento no período considerado para esta pesquisa, razão pela qual o seu quadro de servidores é considerado nos dados quantitativos oficiais da instituição.

4.2 O ORÇAMENTO DA CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES DA UFT E SEUS IMPACTOS

Os recursos disponibilizados para a capacitação de servidores da Instituição, tanto docentes quanto técnicos administrativos, são custeados por duas ações de governo, 4572 e 20RK, descritas no Plano de Distribuição Orçamentária (PDO).

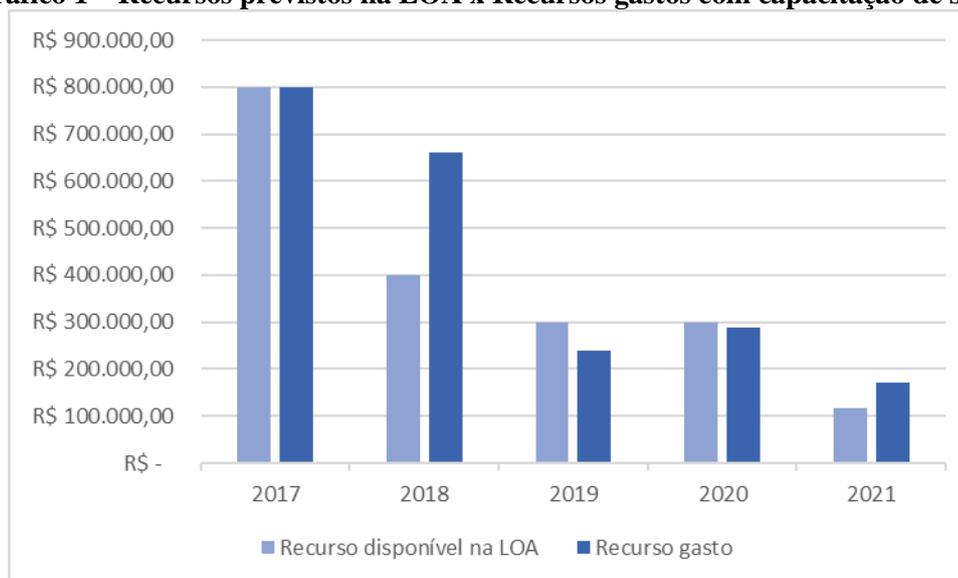
A ação 4572 (Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação) que faz parte do programa 0032 (Gestão e Manutenção do Poder Executivo) tem programação específica com limites definidos pelo MEC. Já a ação 20RK (Funcionamento

de Instituições Federais de Ensino Superior) concede à universidade uma maior discricionariedade de forma que os recursos disponibilizados também possam ser utilizados para gastos com capacitação.

Desse modo, no PDO é realizada a distribuição dos recursos em geral considerando o orçamento fixado pelo Governo Federal. Assim, os valores destinados para o custeio de ações com a capacitação de servidores são definidos anualmente de acordo com as necessidades da unidade gestora e desde que estejam em consonância com os objetivos estratégicos constantes no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), detalhado para o ano.

Por meio dos dados coletados, é possível observar uma queda nos recursos destinados para capacitação de servidores da UFT, vindos da ação 4572 (Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação). O Gráfico 1 indica que em 2021 o recurso recebido pela instituição equivalia a 14,51% do que foi recebido em 2017, como reflexo do corte orçamentário vivido por parte das IFES nos últimos anos, corroborando com os achados de Silva e Araújo (2022).

Gráfico 1 – Recursos previstos na LOA x Recursos gastos com capacitação de servidores



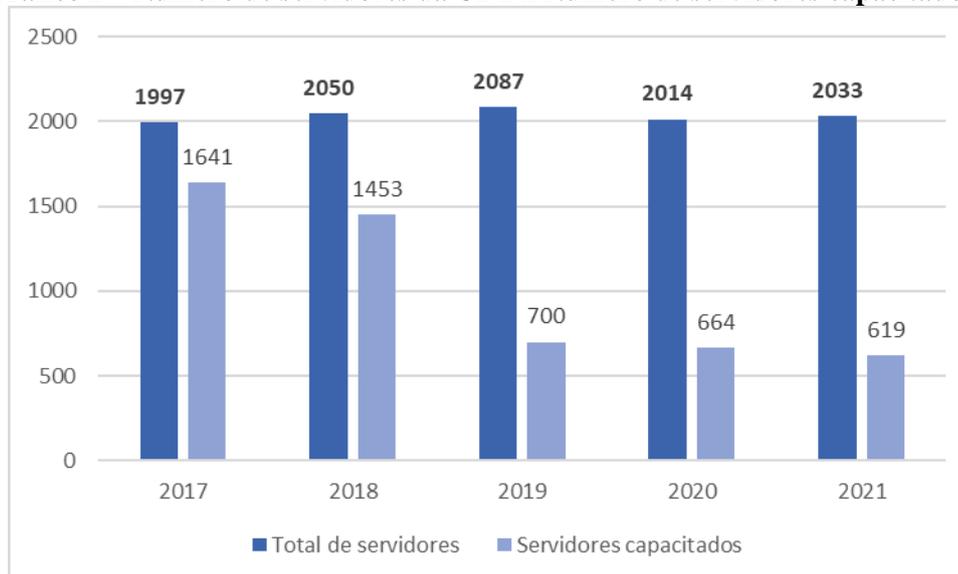
Fonte: Elaboração dos autores (2022)

Destaca-se que, em 2018 e 2021 os volumes gastos são maiores que os recursos recebidos na ação 4572, em virtude de acréscimos realizados pela própria Universidade, com recursos distribuídos para ações de capacitação oriundos do Plano de Distribuição Orçamentária

da IFE. Tais aportes chegaram a cerca de R\$ 270.000,00, uma tentativa de diminuir os impactos negativos apontados por Mancebo (2017) em relação à prática do eixo ensino, pesquisa e extensão, nos quais baseiam-se a oferta de serviços das universidades públicas brasileiras.

Entretanto, o Gráfico 2 indica que tais tentativas por parte da instituição não foram de todo úteis, já que se verifica uma diminuição progressiva no número de servidores capacitados durante o período analisado. De 2017 a 2018, é possível observar uma diferença menos impactante, porém a partir de 2019 esse número caiu em mais de 50% em relação ao primeiro ano. Há de se ressaltar que, em 2020, parte das atividades universitárias foram paralisadas em virtude da pandemia do coronavírus, porém os relatórios de gestão (UFT, 2021_a; UFT, 2021_b) da instituição indicam que as capacitações continuaram a ocorrer de forma online. Considerando ainda que em 2021 houve um acréscimo de recursos próprios para o orçamento da capacitação de servidores, esse número poderia ter sido menor.

Gráfico 2 – Número de servidores da UFT x Número de servidores capacitados por ano



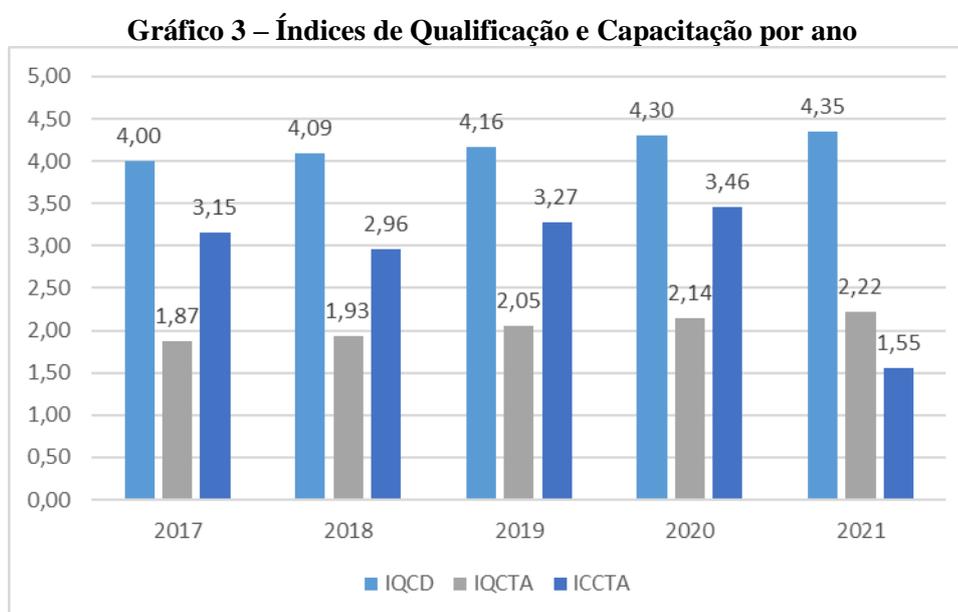
Fonte: Elaboração dos autores (2022)

Compete destacar que no primeiro ano analisado, cerca de 82% do quadro de pessoal da IFE participou de alguma ação de treinamento em serviço, em 2021, por sua vez, menos da metade foi capacitada.

Percebe-se ao longo das últimas duas décadas, uma transformação no perfil dos servidores públicos federais. A exigência por servidores mais qualificados é demonstrada pelo crescente

recrutamento de servidores para cargos de nível superior via concursos públicos, em oposição ao aumento da contratação de funcionários para cargos de nível médio e fundamental por meio da terceirização. Assim, as funções mais complexas estão sendo priorizadas no exercício da função pública por parte dos servidores, o que pode ser impactado negativamente quando eles não conseguem o aperfeiçoamento necessário dentro da organização.

Já por meio da análise dos índices de qualificação e capacitação utilizados pela IFE em seus relatórios de gestão, observa-se no Gráfico 3 que, apesar da queda no quantitativo de servidores capacitados ano a ano, houve uma relativa evolução nos indicadores durante o período analisado. Os Índices de Qualificação do Corpo Docente (IQCD) e de Qualificação do Corpo Técnico-Administrativo (IQCTA) cresceram cerca de 0,35 pontos de 2017 a 2021.



Fonte: Elaboração dos autores (2022)

É destacado que a qualificação dos servidores acontece por processos que não são abrangidos diretamente pela capacitação laboral, uma vez que diz respeito mais aos níveis de escolaridade, cursos formais de especialização, mestrado e doutorado, do que às ações de treinamento em serviço em si, apesar destas contribuírem indiretamente para que os servidores busquem o aumento da qualificação. Portanto, tais indicadores (IQCD e IQCTA) sugerem que os servidores da instituição continuam a buscar o aprimoramento contínuo para suas habilidades de serviço, ainda que fora do ambiente laboral, alternativa encontrada para a atualização

contínua exigida em um contexto altamente globalizado e mutável no qual as IFES estão inseridas.

O Índice de Capacitação do Corpo Técnico Administrativo (ICCTA) por sua vez, obteve uma variação diferente dos demais, pois de 2017 a 2018 verifica-se uma queda de 0,19 pontos, período em que os montantes orçamentários destinados na LOA caíram praticamente pela metade e a instituição realizou um aporte orçamentário com recursos próprios, que ainda assim não foi suficiente para disponibilizar o mesmo valor que no ano anterior.

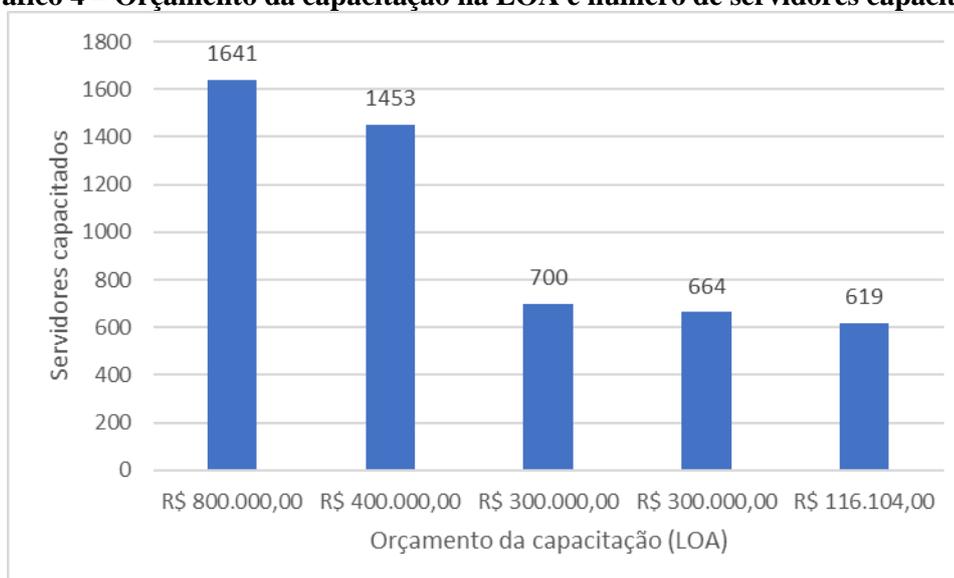
Já em 2019 e 2020 houve um crescimento relativo de 0,19 pontos. Em 2021 a instituição alterou a metodologia de cálculo do indicador, sendo este o primeiro ano a considerar o índice na nova fórmula. Desse modo, não é possível realizar o comparativo com os anos anteriores, porém é possível apontar que há necessidade de se concentrar maiores esforços para elevação deste índice (UFT, 2021_a) uma vez que ele se encontra relativamente baixo diante do limite considerado na fórmula, que é 4.

Ainda que a instituição tenha alterado a fórmula de cálculo do ICCTA no ano de 2021, o resultado dos indicadores nos anos anteriores em relação ao quantitativo de servidores capacitados em ações ministradas pela instituição, sugerem que o quadro de pessoal não tem se limitado a participar das iniciativas de treinamento apenas no âmbito da IFE, principalmente ao se considerar a evolução na carreira dos docentes e técnicos administrativos em educação, condicionada à participação em ações de capacitação e qualificação.

Estudos semelhantes na literatura sobre o tema sugerem que investimentos orçamentários na área da educação impactam positivamente nas atividades das IFES, como é o caso da pesquisa de Santos e Moura (2017) sobre a relação entre o orçamento executado e o desempenho alcançado pelas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) do Nordeste, entre os anos de 2005 a 2014, período este de fortes investimentos para promover a expansão da educação superior no Brasil. Nos resultados do estudo foram observadas correlações positivas muito fortes em relação ao orçamento executado. Os autores identificaram ainda que, dentre os indicadores de desempenho avaliados, os relativos aos recursos humanos tiveram uma maior ocorrência ao longo do período, demonstrando sua importância para a gestão e para o desempenho das instituições.

Além disso, os próprios servidores percebem a necessidade do aperfeiçoamento para conseguir responder com eficiência às demandas cada vez mais complexas que se apresentam no seu cotidiano de trabalho, como é o caso do estudo de Freitas e Pederneiras (2020) acerca de como o quadro de pessoal de uma unidade administrativa percebe a qualificação, com o foco no desenvolvimento de conhecimentos e experiências para atuar em suas funções na busca de uma maior eficiência no serviço prestado dentro do campus de Cajazeiras da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG. As autoras identificaram que os servidores participantes da pesquisa defendem a necessidade constante de atualização para o trabalho, frente às exigências bastante dinâmicas hoje em termos de demandas profissionais. Por isso, a qualificação foi exposta por todos não apenas como uma necessidade, mas também como um direito, como o indispensável elemento provedor de qualidade no trabalho, na medida em que busca as respostas para os problemas do dia-a-dia.

Gráfico 4 – Orçamento da capacitação na LOA e número de servidores capacitados



Fonte: Elaboração dos autores (2023)

No Gráfico 4, é possível perceber a relação entre o volume de montante orçamentário voltado para a capacitação de servidores públicos destinado para esta ação e o número de servidores capacitados a cada ano. Percebe-se que, à medida que os recursos financeiros foram diminuindo, houve uma diminuição gradativa na capacidade da instituição de desenvolver a capacitação do seu quadro de pessoal, refletida na queda de servidores capacitados entre os anos de 2017 a 2021. Tais dados indicam dificuldades no cumprimento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), uma vez que um dos seus pilares é a realização de

atividades de aprendizagem estruturadas para impulsionar o desenvolvimento das competências necessárias para a atribuição pública em resposta a lacunas de desempenho encontradas na atuação dos agentes públicos.

Ademais, cabe destacar que não basta a existência de um instrumento efetivo que possibilita o planejamento e levantamento das necessidades de capacitação, uma vez que a etapa de execução será interrompida ou nem mesmo iniciada, tendo em vista a falta de recursos financeiros para a sua realização. Além disso, por mais que os servidores busquem a capacitação fora do ambiente laboral, como indicam os resultados dos indicadores, é importante mencionar que o ideal é essas ações de desenvolvimento ocorram com o apoio da instituição, para que os seus resultados possam ser mensurados e avaliados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar os impactos na capacitação de servidores públicos em decorrência dos cortes no orçamento público da UFT, por meio da verificação dos montantes destinados às ações de capacitação disponibilizados por meio da LOA, e dos indicadores de qualificação e capacitação dos servidores utilizados pela instituição (IQCD, IQCTA e ICCTA), dos períodos de 2017 a 2021.

A capacitação é uma ação de suma importância para o desenvolvimento de competências individuais e organizacionais contribuindo para a melhoria do desempenho das instituições de ensino, por sua vez, os cortes orçamentários aliado ao contingenciamento das despesas discricionárias, ocorridos nos últimos anos, têm afetado o desenvolvimento destas e de outras atividades.

A pesquisa revelou que houve uma queda expressiva dos recursos destinados para a capacitação de servidores da UFT, ocasionando em uma diminuição progressiva no número de servidores capacitados durante o período analisado, mesmo com aportes realizados pela própria universidade. Observa-se que, a partir de 2019 o número de servidores capacitados reduziu em mais de 50%, em comparação ao ano de 2017, onde cerca de 82% do quadro de pessoal da IFE participou de alguma ação de treinamento em serviço.

Em relação à análise dos índices de qualificação e capacitação utilizados pela IFE, verifica-se que, apesar da queda no quantitativo de servidores capacitados ano a ano, houve uma relativa evolução nos indicadores durante o período analisado. Os Índices de Qualificação do Corpo Docente (IQCD) e de Qualificação do Corpo Técnico-Administrativo (IQCTA) cresceram cerca de 0,35 pontos de 2017 a 2021.

Entretanto, é importante destacar que esses índices não são abrangidos diretamente pela capacitação laboral, mas pelos critérios formais de qualificação, como especialização, mestrado e doutorado, o que sugere que os servidores da instituição continuam a buscar o aprimoramento contínuo para suas habilidades de serviço, ainda que fora do ambiente de trabalho.

Por outro lado, o Índice de Capacitação do Corpo Técnico Administrativo (ICCTA), apresentou uma queda de 0,19 pontos entre os anos de 2017 e 2018, período em que os montantes orçamentários destinados na LOA caíram praticamente pela metade. Já em 2019 e 2020 houve um crescimento relativo de 0,19 pontos. Os dados apresentados no ano de 2021 não foram considerados em razão de mudança na metodologia de cálculo do indicador.

Os resultados obtidos contribuem significativamente para o diagnóstico da execução orçamentária das ações de capacitação de servidores públicos, assim como, permite a elaboração de estratégias de longo prazo para avaliar possíveis caminhos que possam diminuir os impactos advindos dos cortes ou contingenciamento desses recursos.

Dentre as limitações encontradas na realização do estudo está a impossibilidade de conhecer a realidade do cenário das IFES de forma mais ampla, tendo em vista que o estudo foi realizado considerando o contexto da UFT. Além disso, em virtude do objetivo da pesquisa, os procedimentos para o levantamento dos dados concentraram-se na pesquisa documental, dessa forma, há de se considerar a existência de outros fatores para a queda no número de servidores capacitados, além do fator orçamentário.

Diante disso, propõe-se como sugestão para pesquisas futuras a realização de novos estudos que considerem um recorte temporal maior e uma ampliação da amostra, com a inclusão de outras IFES na pesquisa e demais métodos de levantamento de dados como forma de complementar os resultados deste estudo.

6 REFERÊNCIAS

ABREU, W. M. **Gestão do Orçamento Público**. 1º ed. Brasília: ENAP, 2014.

AMARAL, H. K. do. Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 57, n. 4, p. p. 549-563, 2014. DOI: 10.21874/rsp.v57i4.211. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/211>. Acesso em: 25 out. 2022.

ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: estratégia e integração organizacional**. 22º ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ARAÚJO, E. C. F; SIENA, O; RODRIGUEZ, T. D. M. **Receita própria no financiamento das universidades federais brasileiras**. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA, 18 ed. 2018, Equador. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/190608/101_00159.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 out 2022.

AYRES, S. M. P. M. **Proposta de um sistema de capacitação baseada em competências para o Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano**. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, Programa de Pós-Graduação em Administração, João Pessoa, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/11729/1/Arquivototal.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.303, de 21 de janeiro de 2022**. Estima a receita e fixa a despesa da União para o exercício financeiro de 2022. Planalto: Brasília, DF, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14303.htm Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101**, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República, 2005. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70313/738485.pdf?sequence=2>. Acesso em: 25 out. 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Brasília, DF [2016]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc95.htm Acesso em: 25 out. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.** Institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm. Acesso em: 21 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.** Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. 2019. Disponível em: > https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm> Acesso em: 21 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria nº 651, de 24 de julho de 2013.** Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília - DF. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30801007/do1-2013-07-26-portaria-n-651-de-24-de-julho-de-2013-30800999. Acesso em: 27 out 2022.

BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Revista Odontol.** São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006. Disponível em: https://arquivos.cruzeirosuleducacional.edu.br/principal/old/revista_odontologia/pdf/setembro_dezembro_2006/metodologia_pesquisa_bibliografica.pdf. Acesso em: 23 jun. 2023.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Orçamento da União: legislação sobre orçamento.** Planalto: Brasília, DF, 2022. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/orcamento-da-uniao/leis-orcamentarias/legislacao_correlata Acesso em: 27 out. 2022.

DENZIN, N. K; LINCOLN, I. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens.** Porto Alegre: Artmed, 2006.

FREITAS, M. C. R.; PEDERNEIRAS, M. M. Qualificação Profissional na Administração Pública: Análise da Percepção dos Técnicos Administrativos do CFP/UFMG. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 10, n. 1, p. 149-166, 2020.

GALHARDO, J. A. G; PARISI, C; PEREIRA, A. C; SILVA, A. F. Reflexos do contingenciamento orçamentário e financeiro da União sobre a gestão das Unidades Gestoras. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, Belo Horizonte, v. 24, n. 4, p. 51-75, out./dez. 2015.

GIACOMONI, J. **Orçamento Público.** 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012. *E-book*.

GODOY, M. T. **Qualificação do servidor público: implicações na gestão de pessoas na Universidade Federal de Goiás.** In: XXXVIII Encontro da ANPAD, 2014, Rio de Janeiro, Brasil. p. 1-15.

GONTIJO, V. Orçamento impositivo, contingenciamento e transparência. **Cadernos ASLEGIS**, v. 39, p. 61-72, jan/abr. 2010.

INSTITUTO DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, **A conta do desmonte: Balanço do Orçamento Geral da União 2021**. Brasília, DF: INESC, 2022. Disponível em: <https://www.inesc.org.br/wp-content/uploads/2022/04/BalancoOrcamento2021-Inesc-1.pdf> Acesso em: 08 set. 2022.

JUNCKES, E. T. de S. **Política de capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC**. 2015. 137f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Universitária) - Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEÃO, L. M. **Metodologia do Estudo e Pesquisa: facilitando a vida dos estudantes, professores e pesquisadores**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

LICÓRIO, A. M. O; GUIMARÃES, Q. D; MATTES-PAULA, L. M. A; SIENA, O. O. Capacitação de servidores do ministério público de contas do Estado de Rondônia como estratégia de administração gerencial. **Revista Eniac Pesquisa**, v. 4, n. 1, p. 17-33, 2015.

MANCEBO, D. Crise político-econômica no Brasil: breve análise da educação superior. **Revista Educ. Soc.**, Campinas, v. 38, nº. 141, p.875-892, out/dez. 2017.

MEYER, E.; BUSTAMANTE, T. da R; BATISTA JÚNIOR, O. A. Autonomia Universitária, Democracia e Federalismo. **Revista Culturas Jurídicas**, v. 6, n. 13, p. 279-307, 2019.

NELSON, L. C. N. **Capacitação e Afastamento de Servidores Públicos da União: Distinção e Aplicação Combinada dos Institutos Jurídicos Existentes**. ESAF: Brasília, 2010.

PANTOJA, M. J.; CAMÕES, M. R. de S.; BERGUE, S. T. (Orgs.). **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010.

PROTÁSIO, C. G.; BUGARIN, M. S.; BUGARIN, M. S. S. À espera da reforma orçamentária: um mecanismo temporário para redução de gastos públicos. **Estudos Econômicos**. São Paulo, v. 34, n. 1, p. 5-41, jan. 2004.

OLIVEIRA, J. C. K; CORREA, D. M. M. C. Estudo preditivo do impacto orçamentário da Emenda Constitucional nº 95/2016 nas universidades federais brasileiras. **Revista Controle**, Fortaleza, v. 19, n. 02, p. 238-267, 2021.

SANTOS, S. L. **Alocação de recursos em educação superior: uma análise à luz de distintas molduras conceituais com foco na experiência da UNB**. 2020. Dissertação (Mestrado Profissional em gestão econômica de finanças públicas) - Universidade de Brasília, Programa de pós-graduação em Economia. Brasília, 2020. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/38748/1/2020_ShirleneLimadosSantos.pdf. Acesso em: 21 out. 2022.

SANTOS, A. R; MOURA, H. J. O Orçamento e o Desempenho nas Universidades Federais entre 2005 a 2014. **Revista FSA**. Teresina, v. 14, n. 3, art. 1, p. 03-27, mai./jun. 2017.

SENADO FEDERAL. Orçamento. SIGA Brasil Painéis. **Siga Brasil**: Portal do Orçamento. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/orcamento/sigabrasil>. Acesso em: 26 out. 2022.

SILVA, L. M. A; ARAUJO, R. S. Financiamento das universidades federais em contexto de crise, contrarreformas e austeridade fiscal. **Revista Cocar**, v. 16, n. 34, p. 1-19, 2022.

SILVA, D. A.; BINOTTO, E. Capacitação e Desenvolvimento em Universidades Federais. **UFGD**, Dourados, jan., 2021.

SILVA, J. E.; O. S; MENDES, V. A. R; BORTOLINI, M. H. Z; SILVA, G. T; MACHADO, M. R; MELO, M. B. Análise Comparativa de Cinco Universidades Federais Brasileiras: Relações entre Orçamentos, Servidores e Discentes. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 9, n. 3, p. 67-88, set. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2016v9n3p67>. Acesso em: 04 set. 2022.

SILVA, P. M; CARVALHO, W. W; CARVALHO, F. A; FURTADO, R. P. Planejamento Orçamentário: as práticas da Universidade Federal de Lavras. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 05. n. 4, p. 209-227, 2012.

SOARES, M. A. L; FEITOSA, L. C; MELO, S. S. L; LUIZ, J. I; SOUZA, F. C. G; BRITO, K. D. D; OLIVEIRA, G. F. Ações de Capacitação de Servidores em uma Instituição Pública de Ensino Superior: O Caso da Universidade Federal do Cariri. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 13, p. 981-988, 2019.

TEIXEIRA FILHO, A. R. C; ALMEIDA, D. R.; ALMEIDA, L. R.; ALMEIDA, S. M. V. Capacitação no setor público: Analisando o processo de uma IFES. **RACE**, Joaçaba, v. 16, n. 3, p. 185-208, 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Resolução n.º 10 de 22 de março de 2017**. UFT.GOV: Palmas, TO, 2017. Disponível em: https://docs.uft.edu.br/share/s/FsGXjnKWQTeKWInS_5LYQQ. Acesso em: 08 set. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Resolução nº 59, de 29 de março de 2022 – CONSUNI/UFT**. UFT.GOV: Palmas, TO, 2022a. Disponível em <https://docs.uft.edu.br/share/s/8UJEmjw7Q5GCiO9s13hDxg>. Acesso em: 08 set. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Quadro de Pessoal**. Dez. 2022b. Disponível em: <https://ww2.uft.edu.br/index.php/progedep/sobre-a-progedep/quadro-de-pessoal>. Acesso em: 06 mar. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Relatório de Gestão**. UFT.GOV: Palmas, TO, 2021a. Disponível em: <https://docs.uft.edu.br/share/s/-d5DZIDYSfim1NzQsJWYTQ>. Acesso em: 31 out. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. Resolução nº 41, de 29 de junho de 2021 – **CONSUNI/UFT**. UFT.GOV: Palmas, TO, 2021b. Disponível em: https://docs.uft.edu.br/share/s/5Jc_YpzIRN-jp_sY_aS-YQ Acesso em: 25 nov. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Sobre a Universidade**. 2023. Disponível em: <https://ww2.uft.edu.br/index.php/sobre-a-uft>. Acesso em: 30 jan. 2023.

VEGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

WYSE, R. M. Gestão de Pessoas: dos primórdios à atualidade. **Revista Ciência e Gerenciamento.**, v. 19, n. 30, p. 29-33, 2015.