

**1976**

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS

ESCOLA INTERAMERICANA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

1976

Janeiro, 1977

## 1 - INTRODUÇÃO

1.1. A EIAP, nos últimos três anos, apresentou um aumento substancial no número de suas atividades docentes e de pesquisa. A partir de 1974, portanto, a pressão sobre a capacidade de elaborar novos programas e operacionalizá-los tem sido a constante com que o corpo de profissionais da Escola tem se defrontado.

1.2. Se, por um lado, a experiência adquirida durante os primeiros dez anos de existência da EIAP serviu de base para a aceitação dos desafios antes mencionados, por outro, a capacidade de sua equipe técnica e principalmente, sua flexibilidade em adequar esta experiência às novas exigências, foram de fundamental importância para se atingir os resultados apresentados neste relatório.

1.3. Contudo, faz-se mister destacar a integração completa entre os responsáveis pelas atividades meio e fim da Escola, como fator positivo na consecução das realizações alcançadas no ano em questão.

1.4. A experiência antes referida, possibilitou uma visão mais ampla do processo evolutivo da Escola, ainda em 1976, que analisado permitiu que a programação então apresentada tivesse um corpo integrado, fosse testada e adotada na programação para 1977.

1.5. Os resultados refletidos nesta análise nos orientam para uma política institucional, dirigida a sua viabilização como entidade interamericana voltada para a pesquisa, ensino e assistência técnica, como será examinado neste documento.

1.6. Nos capítulos subsequentes, será discutida a sua execução através dos quatro principais grupos de atividades desenvolvidas em 1976:

- 1.6.1. Programa Regional de Planejamento Agrícola;
- 1.6.2. Programa Interamericano de Treinamento em Administração Pública;
- 1.6.3. Programas Diversos para Treinamento em Organismos Governamentais; e
- 1.6.4. Curso de Mestrado em Desenvolvimento Agrícola.

1.7. As considerações apresentadas no presente documento te rão caráter de síntese dado que seu detalhamento é encontrado nos relatórios de cada atividade aqui mencionada.

## 2.- TREINAMENTO

2.1. Inicialmente é necessário destacar o enfoque adotado pela EIAP quanto à sua visão de treinamento. Esta abordagem que remonta à sua própria origem, fundamenta-se na integração dos campos de pesquisa, assistência técnica e treinamento propriamente dito, cujos conceitos serão examinados, em termos globais, no decorrer deste capítulo.

2.2. Assim, quanto ao primeiro aspecto, os trabalhos de pesquisa executados se subdividem em três tipos:

2.2.1. Bibliografias

2.2.2. Estudos de Caso

2.2.3. Monografias

2.3. O trabalho bibliográfico realizado pelo Serviço de Documentação e Apoio Docente (SPAD), se origina na própria programação da Escola. Desta forma, para um tema, matéria, curso ou seminário, o responsável pela sua execução requer que seja feito um levantamento bibliográfico que permita:

2.3.1. ao coordenador ou professor conhecer os documentos disponíveis para serem utilizados como fonte de consulta ou como material didático;

2.3.2. ao participante receber o produto deste levantamento e, a partir dos resultados do item 2.3.1., material didático e de leitura, atualizados e adequados às suas necessidades;

2.3.3. aos demais componentes do quadro técnico possuir um levantamento sobre o assunto pesquisado; e

2.3.4. às instituições com as quais a EIAP se relaciona, ter acesso a esta bibliografia e desta forma gerar um intercâmbio de informações técnicas.

2.4. Os estudos de caso apresentados pela Escola no final de cada ano, na sua grande maioria, provêm de trabalhos individuais e de grupo desenvolvidos pelos participantes dos cursos de média duração - 3 a 6 meses em regime de dedicação exclusiva - orientados pelos professores da Casa. Da sua totalidade, são selecionados alguns que, uma vez revistos, são devolvidos para que os participantes façam as adaptações devidas. Obteve-se, como resultado sistemático desse trabalho, uma biblioteca adicional de grande valia para a busca da pragmaticidade exigida em todas as nossas atividades.

Vale entretanto destacar que, independente destes documentos, a EIAP tem se preocupado em desenvolver estudos de casos que sirvam de apoio às suas atividades docentes, abordando temas cuja aplicabilidade ao contexto não esteja suficientemente desenvolvida.

2.5. As monografias são o elo de interligação entre as duas atividades de pesquisa antes mencionadas. A elaboração de documentos específicos resulta das eventuais deficiências na bibliografia existente para cada assunto, e sua apresentação, muitas vezes, induz aos participantes a complementarem o trabalho, desenvolvendo estudos de caso sobre o tema abordado.

2.6. Mas é importante sublinhar que estas monografias têm propiciado outras consequências de grande valor para a Escola:

2.6.1. gerar material específico para cada uma das suas atividades;

2.6.2. estudar a possibilidade de que este material seja utilizado em outras matérias, campos ou áreas;

2.6.3. fornecer às entidades com as quais se mantém convênios, material testado na prática.

2.7. Um dos pontos em que a posição da EIAP tem características bem marcadas é a que diz respeito à Assistência Técnica.

A Escola, pela experiência de seu quadro técnico e pela vivência adquirida nos seus quase 13 anos de existência, optou pelo que denominamos de processo endógeno de assistência técnica. A análise de resultados demonstrou a resistência das organizações, ou mesmo países, em receber equipes de assistência técnica. A reação normal, nestes casos, tem sido de rejeição, baseada, em síntese, na premissa de que ditas missões desconhecem:

- 2.7.1. os problemas específicos das instituições;
- 2.7.2. as melhores opções e sugerem um novo quadro hierárquico e de funções, formado em detrimento do status funcional anterior;
- 2.7.3. as disponibilidades de recursos humanos, materiais e financeiros para a adoção de uma nova política institucional;
- 2.7.4. a tecnologia apropriada.

Do exposto resulta, na maior parte dos casos, a elaboração de trabalhos e documentos de profundidade, que não são adotados, pois seu ciclo de vida termina com o fim do período de assistência técnica.

É, portanto, fundamentada nestas considerações que a EIAP se orienta no sentido de que a Assistência Técnica, para dar os resultados esperados, deve estar sustentada na preparação dos recursos humanos da Instituição assistida. Tal posição não despreza a possibilidade de que, inicialmente, seja necessário manter uma equipe orientando o trabalho, estudando as melhores opções de utilização de recursos e que, terminado este período, se faça um acompanhamento.

2.8. Ao tratar dos aspectos de treinamento propriamente ditos, deve-se levar em conta que os critérios de classificação, examinados a seguir, foram utilizados principalmente por seu caráter prático ao permitir operacionalizar melhor os diversos convênios. Não obstante, na utilização desta classificação não há preocupação com rótulos, mas com uma maior aproximação à realidade dos trabalhos executados.

2.9. Levando-se em conta estas considerações, as atividades de treinamento da Escola têm como base o fato de que o atual estágio de desenvolvimento da Teoria do Processo Decisório, permite conceber a ação administrativa como um processo realizado em três níveis hierárquicos distintos, com suas próprias características, seus problemas específicos e tendo seu início a partir de decisões de natureza diversa, quais sejam:

2.9.1. o nível estratégico ou político, que tem por finalidade dar forma à função-objetivo de um dado empreendimento, dentro de injunções políticas e demandas institucionais determinadas, traçando, como seu nome indica, as estratégias que serão implementadas pelos níveis hierárquicos que lhes são inferiores;

2.9.2. o nível gerencial ou tático, que tem por finalidade orientar e controlar o nível operacional, e corresponde à ação empresarial, como compreendida na teoria microeconômica, isto é, como a manipulação das variáveis acima indicadas, de modo a maximizar a função-objetivo; e

2.9.3. o nível operacional, que tem a seu cargo a transformação propriamente dita de insumos em produtos.

2.10. Tem-se, assim, que os Programas de Treinamento da Escola devem preocupar-se não apenas com a capacitação de técnicos voltados para a execução de atividades-meio e atividades-fim que caracterizam o nível operacional; deve preocupar-se, também, com o desenvolvimento de recursos humanos voltados para:

2.10.1. a formulação e avaliação de estratégias de atuação governamental (executivos de alto nível); e

2.10.2. a implementação dessas estratégias (executivos de nível intermediário).

2.11. Para o desenvolvimento do pessoal lotado nas áreas atendidas pelas atividades de treinamento e levando-se em conta os respectivos níveis hierárquicos, foram utilizados os instrumentos de classificação indicados a seguir, de acordo com a terminologia empregada pelo Ministério da Educação e Cultura:

2.11.1. Cursos de Atualização, caracterizados pela curta duração, envolvendo conteúdos agrupados em um conjunto inovador de informações e experiências. Podem incluir desde a exposição de tópicos teóricos ou práticos, até um corpo mais estruturado de conhecimentos.

2.11.2. Cursos de Aperfeiçoamento, assim definidos os cursos constituídos por um corpo estruturado de conhecimentos de uma área ou setor, transmitindo e desenvolvendo informações, experiências, capacidades ou habilidades.

2.11.3. Cursos de Especialização, caracterizados pela existência de um conjunto de disciplinas ou atividades correlatas, representando áreas de concentração que permitam o domínio, embora relativo, de um setor do conhecimento.

Cursos desse nível exigem a apresentação de um trabalho final e integrador, quer sob a forma de monografia, quer sob a realização de estudos de caso ou trabalhos práticos, como foi examinado nos itens referentes a pesquisas.

O quadro a seguir apresenta uma visão global desta classificação. (p. 9)

2.11.4. Curso de Mestrado, tal como definido pelas normas do Conselho Federal de Educação, outorgando título de Mestre, após a aprovação em todas as disciplinas que integrem o currículo escolar e a aprovação da respectiva dissertação de mestrado.

2.12. Face a estes elementos, as atividades de treinamento da Escola têm a seguinte correspondência quanto aos níveis de atuação administrativa e a natureza das atividades para o Desenvolvimento de Recursos Humanos.

NÍVEL ADMINISTRATIVO	NATUREZA DAS ATIVIDADES
Estratégico/político	Seminários de Atualização
Gerencial/tático	Cursos de Especialização
Operacional	Cursos de Aperfeiçoamento Cursos de Atualização

2.13. Paralelamente a esta ordenação, recebeu um tratamento diferenciado nossa atividade na área de Mestrado. Objetiva-se, por seu intermédio, a formação, a médio prazo, de quadros dirigentes para o setor público, enquanto as demais atividades estão dirigidas para a obtenção de resultados a curto prazo. Completam-se, desta forma, as atividades de treinamento com a preocupação em atingir uma clientela mais ampla. A integração de todas estas formas de treinamento permitirá a formação de quadros capacitados a atuar endogenamente como agentes de mudança na sua instituição, setor ou país, num processo de modernização administrativa que corresponde à orientação seguida no campo de Assistência Técnica.

**CARACTERIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DE ATUALIZAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E ESPECIALIZAÇÃO**

ATIVIDADES	CARACTERIZAÇÃO ESPECÍFICA		
	Conceituação	Objetivos	Duração
ATUALIZAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- curta duração;</li> <li>- conjunto atualizado de informações e experiências</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rever ou apresentar inovações no campo científico ou tecnológico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mínimo de 40 horas</li> </ul>
APERFEIÇOAMENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- atividade constituída de um corpo estruturado de conhecimentos e experiências</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- complementar, ampliar ou desenvolver o nível de conhecimento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mínimo de 180 horas</li> </ul>
ESPECIALIZAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conjunto de disciplinas ou atividades correlatas;</li> <li>- pode abranger trabalho de pesquisa e exige trabalho final</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aprofundamento ou domínio de um setor do conhecimento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mínimo de 300 horas</li> </ul>

FONTE: CAPES.

2.14. Consideramos pertinente esta colocação, pois a lacuna sempre sentida nos programas de treinamento é de que os mesmos estão geralmente voltados ao nível gerencial no caso da posgraduação e da EIAP, particularmente. Tinha-se como consequência, uma limitação em que os treinados, ao retornarem, encontravam, por um lado, pouca receptividade dos seus chefes imediatos para incorporar os conhecimentos recém adquiridos e, por outro, falta de apoio para implementá-los.

2.15. Esta orientação vimos tentando incorporar à execução dos diversos Programas de Treinamento a cargo da EIAP. Deve-se, entretanto, ressaltar que a Escola não é necessariamente a instituição encarregada de atuar nos níveis examinados. Poderá haver e há, em alguns casos, uma ação complementar, em que outras instituições participam.

2.16. Até o momento, a diretriz seguida tem apresentado resultados considerados satisfatórios, fato este fundamentado pela flexibilidade da Escola em adaptar-se às exigências de seus convênios, pois é sua premissa básica a não existência de modelos rígidos no que respeita a treinamento.

2.17. No capítulo seguinte, examinaremos os resultados alcançados em 1976, face ao exposto nesta parte do relatório.

### 3. REALIZAÇÕES

3.1. O quadro apresentado, a seguir, sintetiza as realizações de treinamento, em 1976, de acordo com a classificação apresentada no capítulo anterior.

NÍVEIS DE ATUAÇÃO	GRAUS DE TREINAMENTO	ATIVIDADE	FRE-QUÊNCIA	PARTICIPANTES (GLOBAL)	HORAS AULA/ TRABALHO (GLOBAL)	PATROCÍNIO
Estratégico/Político	Atualização	Seminário de Modernização do Setor Público Agrícola	14	490	672	MA/SUPLAN
Gerencial/Tático	Especialização	Curso de Administração Pública Agrícola	1	19	600	MA/SUPLAN
Gerencial/Tático	Especialização	Curso de Comercialização e Financiamento Agrícola	1	17	600	MA/SUPLAN
Gerencial/Tático	Especialização	Curso de Desenvolvimento Rural Integrado	1	20	600	MA/SUPLAN
Gerencial/Tático	Especialização	Curso de Planejamento Florestal	1	31	600	IBDF/MA/SUPLAN
Gerencial/Tático	Especialização	Curso de Política e Administração Tributária	1	23	390	BID/B.BRASIL/OEA
Gerencial/Tático	Especialização	Curso de Política e Administração Aduaneira	1	31	390	BID
Gerencial/Tático	Especialização	Curso de Adm. de Projetos de Educação Superior	2	37	780	BID
Gerencial/Tático	Especialização	Curso de Administração de Empresas Públicas	1	22	390	BID
Operacional	Aperfeiçoamento	Curso de Técnicas de Análise Organizacional	2	41	493	SUDENE
Operacional	Aperfeiçoamento	Curso Intensivo de Adm. de Projetos Agrícolas	7	193	150	MA/SUPLAN
Estratégico/Político	Atualização	Seminário sobre Administração de Pessoal	1	23	40	EMBRATER
Operacional	Atualização	Curso Intensivo de Avaliação de Desempenho	1	28	30	Estado da Paraíba
Operacional	Atualização	Curso Intens. de Classificação de Cargos e Salários	1	32	40	Estado da Paraíba
Operacional	Atualização	Curso Intensivo de Recrutamento e Seleção	1	27	30	Estado da Paraíba
Operacional	Atualização	Curso Intensivo de Análise Organizacional	1	21	60	Estado da Paraíba
T O T A I S			37	1.055	5.865	

3.2. A criação do Centro de Pós-Graduação da Escola, em junho de 1976, foi um passo de extrema importância dado no sentido de se acoplar as tradicionais atividades de treinamento, com caráter prático, às de mestrado, que, não obstante a preocupação com a pragmaticidade, apresenta uma estrutura que obedece às normas acadêmicas. A EIAP acredita que, desta forma, entre outras consequências, possa vir a gerar e processar com maior rapidez pesquisas a serem realizadas através do Centro de Pós-Graduação e dos programas existentes, estas voltadas para aspectos operacionais mais específicos.

3.3. Três outras atividades, que não se classificam entre as de treinamento, merecem especial destaque:

3.3.1. Seminário sobre a Ação Internacional das Empresas Públicas Latinoamericanas;

3.3.2. Seminário sobre Evolução e Modernização do Setor Agrícola no Brasil; e

3.3.3. Seminário Especial sobre a Estrutura Governamental Brasileira.

3.4. Os dois primeiros serão tratados, respectivamente, no Programa Interamericano de Treinamento em Administração Pública e no Curso de Mestrado em Desenvolvimento Agrícola.

3.5. O terceiro seminário foi estruturado para atender a uma solicitação específica das autoridades Equatorianas e dirigido aos participantes do I Curso de Administração Pública, realizado em Quito, pelo Departamento do Serviço Civil daquele país. Optaram estes participantes, na última semana dos trabalhos, por uma análise da estrutura governamental brasileira.

#### 4 - PROGRAMA INTERAMERICANO DE TREINAMENTO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Prosseguindo com a execução do Programa resultante de convênio firmado com o Banco Interamericano de Desenvolvimento, foram realizadas cinco atividades docentes em 1976.

##### 4.1. Curso de Administração de Empresas Públicas

Realizado pela primeira vez em 1974, o Curso teve como objetivo capacitar funcionários de alto e médio níveis dos setores estatal e paraestatal dos países latino-americanos, em especializações que sejam de particular importância para o processo de desenvolvimento e integração da Região, e contribuir para a melhoria do desempenho administrativo das entidades autônomas e paraestatais, assim como sua coordenação com os órgãos dos Governos Centrais.

Em 1976, com os mesmos objetivos fixados em 1974, o Curso teve como tema central a análise dos aspectos organizacionais e operativos das empresas estatais prestadoras de serviços públicos. Foi ministrado durante 13 semanas, em regime de tempo integral, contando com a participação de 22 técnicos, oriundos de 12 países latino-americanos.

Como parte das atividades de cooperação que esta Escola e o Instituto para a Integração da América Latina - INTAL vêm desenvolvendo, realizou-se, na sede da EIAP, entre 18 e 22 de outubro de 1976, o Seminário sobre Ação Internacional das Empresas Públicas Latinoamericanas.

O Seminário teve como base de trabalho a análise e discussão do documento elaborado pelo INTAL sobre o regime legal das empresas públicas latinoamericanas e sua ação internacional.

#### 4.2. Cursos de Administração de Projetos de Educação Superior

Dando continuidade à nova diretriz adotada a partir de 1974, em que se procurou atender a setores específicos para o treinamento em administração de projetos, foram realizados neste ano de 1976 dois cursos para a área de Educação Superior.

Os dois cursos tiveram a duração de 13 semanas, em regime de tempo integral. O primeiro contou com a participação de 21 técnicos, procedentes de 12 países da América Latina, enquanto que no segundo a participação foi de 16 profissionais, representando 9 países do continente.

Em virtude da demanda, bastante significativa, do tema proposto, tanto qualitativa quanto quantitativamente, optou-se pela realização de dois cursos nesta área, o primeiro abrangendo aspectos da administração de projetos universitários e o segundo envolvendo os sistemas mais amplos de Educação Superior, especialmente os programas de capacitação a nível superior de âmbito nacional.

#### 4.3. Curso de Política e Administração Aduaneira

Resultado de experiências acumuladas e aperfeiçoadas desde 1966, foi realizado o XI Curso de Política e Administração Aduaneira, tendo como principal objetivo preparar quadros técnicos habilitados para as tarefas de modernização dos sistemas aduaneiros nacionais e adaptação desses sistemas aos interesses do processo de integração regional.

No referido Curso, ministrado num período de três meses, em regime de tempo integral, participaram 31 bolsistas provenientes de 15 países latino-americanos.

#### 4.4. Curso de Política e Administração Tributária

O Curso de Política e Administração Tributária é ministrado pela Escola desde 1967, constituindo-se numa das mais importantes atividades de treinamento de pessoal técnico do setor na América Latina.

Como os anteriores, foi ministrado em regime de tempo integral e num período de três meses, sendo assistido por 23 participantes oriundos de 11 países.

## 5 - PROGRAMA REGIONAL DE PLANEJAMENTO AGRÍCOLA

O Programa Regional de Planejamento Agrícola é parte integrante do Programa de Desenvolvimento de Recursos Humanos para o Sistema Nacional de Planejamento Agrícola e, como tal, dá continuidade ao esforço empreendido pela Subsecretaria de Planejamento e Orçamento - SUPLAN, no sentido da capacitação de pessoal executivo e técnico envolvido no processo de modernização e implementação do sistema de planejamento do setor.

O Programa deste ano é resultante de um convênio firmado em 21 de janeiro de 1976, entre o Ministério da Agricultura e a Fundação Getúlio Vargas, e constitui-se em um desdobramento da experiência desenvolvida em 1975.

Seus objetivos são os seguintes:

- prover o Setor Agrícola de técnicas de planejamento e instrumental econômico e administrativo adequados ao seu desenvolvimento;
- ampliar o conhecimento dos funcionários de entidades ligadas ao setor, sobre metodologia para a preparação, avaliação e acompanhamento de planos, programas e projetos setoriais;
- divulgar e aperfeiçoar técnicas e políticas de comercialização de produtos agrícolas, industrializados ou não, dentro de contextos nacionais ou multinacionais;
- proporcionar a geração de "know-how" próprio, através de pesquisa em administração agrícola, e desenvolvimento de material didático;
- desenvolver os funcionários integrantes ou envolvidos no Setor, através da sua reciclagem e intercâmbio de conhecimentos, estabelecendo quadros homogêneos de suporte.

Para execução do Programa, foram realizadas as seguintes atividades de treinamento:

#### 5.1. Curso de Desenvolvimento Rural Integrado

Teve a duração de 5 meses em regime de tempo integral, abarcando 20 semanas e 600 horas de atividades. Seu objetivo principal foi a habilitação de pessoal para as funções de planejamento, programação, gerência e controle de projetos agrícolas, dentro de um contexto de ocupação do espaço rural, mediante o desenvolvimento e aplicação de metodologia e técnicas específicas. Contou com a participação de 20 técnicos de nível superior, todos com funções ligadas a esse campo.

#### 5.2. Curso de Comercialização e Financiamento Agrícola

Com a duração de 5 meses em regime de tempo integral, compreendendo 20 semanas com 600 horas de atividades. Objetivou a capacitação de recursos humanos ligados ao Setor, nas técnicas de comercialização e financiamento agrícolas por intermédio de instrumental específico a esses dois temas e os referentes à elaboração, avaliação e administração de projetos de comercialização e financiamento agrícolas. Teve a participação de 17 técnicos.

#### 5.3. Curso de Administração Pública Agrícola

Tal como os dois anteriores, teve uma duração de 20 semanas, em regime de tempo integral. O seu objetivo básico foi desenvolver a potencialidade dos participantes e fazê-los compreender o papel da Administração Pública no Setor Agrícola, familiarizando-os com seus aspectos fundamentais. Além disso visou oferecer à reflexão dos participantes um quadro conceitual das atividades de Administração Pública, ressaltando os condicionamentos que se antepõem à sua efetiva atuação no Setor Agrícola e treiná-los sobre modernas práticas administrativas, desenvolvendo-lhes também a capacidade de tomada de decisões. Contou com a participação de 19 técnicos do Setor.

#### 5.4. Cursos de Administração de Projetos Agrícolas

Foram realizados sete cursos intensivos de Administração de Projetos Agrícolas, nas seguintes cidades: Florianópolis, Fortaleza, Manaus, São Paulo, Goiânia, Itabuna/Ilhéus e Rio de Janeiro. Cada um deles teve 5 semanas em regime de tempo integral, com 180 horas de intensidade horária e atenderam a um total de 193 participantes. O seu objetivo básico foi habilitar pessoal para as funções de planejamento, programação, gerência e controle de projetos agrícolas, mediante o desenvolvimento e aplicação de metodologias específicas.

#### 5.5. Seminários de Modernização Administrativa

Como parte das atividades desenvolvidas dentro do Programa Regional de Planejamento Agrícola, foram realizados em 1976, 14 Seminários de Modernização Administrativa.

Tal iniciativa pretendeu conscientizar e sensibilizar os quadros dirigentes ligados ao setor público agrícola, a nível estadual, para a necessidade de tornar a estrutura administrativa capaz de assimilar e responder aos novos desafios com que se depara o setor. Além disso se procurou também sensibilizar os participantes para a importância dos programas de desenvolvimento de recursos humanos.

Os locais de realização dos seminários encontram-se discriminados no quadro geral de atividades da EIAP e sua seleção resultou de indicação da SUPLAN, tendo em vista o início do processo de modernização administrativa implantado para o setor nos diversos estados.

## 6 - ATIVIDADES DIVERSAS DE TREINAMENTO

Além dos programas mais amplos já mencionados, a EIAP realizou outras atividades de treinamento, abaixo relacionadas:

### 6.1. Cursos de Técnicas de Análise Organizacional

Como resultado de convênio com a Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste - SUDENE, a EIAP ministrou em Recife, no Estado de Pernambuco, dois cursos sobre Técnicas de Análise Organizacional. O primeiro transcorreu no período de 5 de abril a 22 de junho e contou com 22 participantes. O segundo de 5 de julho a 23 de setembro com 17 participantes. Os seus objetivos gerais foram os seguintes:

- a) capacitar pessoal para desenvolver programas de Modernização Administrativa dos Estados Nordestinos;
- b) fornecer instrumental atualizado à administração de órgãos governamentais, a fim de ensinar o atendimento eficiente de seus objetivos globais;
- c) destacar, dentro da estrutura dos órgãos governamentais, a importância dos técnicos responsáveis por suas atividades-meio no cumprimento desses objetivos globais; e
- d) formar massa crítica capaz de, pelos conhecimentos adquiridos, atuar como elemento modernizante na estrutura operacional dos órgãos governamentais.

Cada um desses cursos teve a duração de 11 semanas.

## 6.2. Atividades de Treinamento com o Governo do Estado da Paraíba

Através de convênio firmado com a Secretaria de Planejamento e Coordenação do Estado da Paraíba, foram realizados, em João Pessoa, 4 cursos intensivos de atualização em técnicas de administração.

### 6.2.1. Curso Intensivo de Classificação de Cargos e Salários

Realizado no período de 14 a 18 de junho, com 40 horas de duração, contou com 32 participantes e teve como principal objetivo proporcionar a oportunidade de estudos sistemáticos e intensivos sobre teoria e prática de classificação de cargos e estrutura salarial, visando ao caso específico do Estado da Paraíba.

### 6.2.2. Curso Intensivo de Avaliação de Desempenho

Realizado no período de 12 a 16 de julho, com um programa de 30 horas e contando com 28 participantes. Seus objetivos foram os seguintes: a) dimensionar a importância da Avaliação de Desempenho como instrumento de orientação e controle na área de recursos humanos; e b) treinar os participantes nas técnicas de avaliação de desempenho.

### 6.2.3. Curso Intensivo de Análise Organizacional

Realizado no período de 18 a 29 de outubro, abrangendo um total de 60 horas de duração, contou com a participação de 21 técnicos. Seus objetivos foram os seguintes:

- a) levar os participantes a adotar uma atitude crítico-construtiva diante dos problemas administrativos;
- b) preparar os participantes para a utilização prática do instrumental fornecido, visando, basicamente, à análise de estruturas e de funcionamento organizacionais, como agentes de Modernização Administrativa de órgãos governamentais; e
- c) sensibilizar os participantes para a necessidade da adoção de uma visão sistêmica na busca de soluções para os problemas administrativos.

#### 6.2.4. Curso Intensivo de Recrutamento e Seleção

Realizado no período de 29 de novembro a 3 de dezembro, com um programa de 30 horas, contou com 27 participantes. Seu principal objetivo foi preparar os servidores nas técnicas e práticas de Recrutamento e Seleção de Pessoal, visando atender às necessidades específicas do Estado da Paraíba.

#### 6.3. Seminário para Administradores de Recursos Humanos

Realizado na cidade de Viçosa, MG, para uma clientela de 23 profissionais da área de recursos humanos, no período de 18 a 30 de outubro de 1976.

Contou com o patrocínio da EMBRATER - Empresas Brasileiras de Assistência Técnica e Extensão Rural.

O Seminário objetivou discutir a formulação de programas de modernização administrativa na área de recursos humanos que atendam às características específicas da empresa.

## 7 - CURSO DE MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO AGRÍCOLA

Este curso constitui-se em uma das atividades do Programa de Desenvolvimento de Recursos Humanos para o Sistema Nacional de Planejamento Agrícola.

A concretização de sua idéia se deveu ao convênio firmado pelo Ministério da Agricultura com a Fundação Getúlio Vargas, dando-se assim a criação, na EIAP, do Centro de Posgraduação em carregado de ministrar o Curso, cuja finalidade é a de consti-tuir-se em um dos instrumentos do processo de modernização do Setor Agrícola da América, atuando como:

- I - forum de debate e de sistematização dos problemas que afetam o desenvolvimento do setor na Região e
- II - núcleo catalizador e difusor de conhecimentos e técnicas em planejamento agrícola.

Os seus objetivos específicos são os seguintes:

- I - a formação e o aperfeiçoamento, através do binômio ensi-no/pesquisa, de especialistas e professores de alto nível, nos campos científico e técnico do planejamento do setor agrícola latino-americano;
- II - a renovação e o aumento do nível qualitativo dos quadros da administração pública e empresarial do setor agrícola da Região;
- III - a elaboração, como atividade permanente, de estudos e pesquisas, afetos ao setor agrícola e às inter-relações existentes entre o mesmo e os demais setores de ativida-de econômica e social.

Por iniciativa do IBDF/MA, o Centro de Posgraduação da EIAP instalou-se no prédio de sua propriedade, situado à Rua Pacheco Leão nº 2040, onde uma equipe de alto nível ministra atualmente o Curso de Mestrado em Desenvolvimento Agrícola para 28 participantes. Foram selecionados, inicialmente, em seis capitais brasileiras (Manaus, Belém, Fortaleza, Recife, Brasília e Florianópolis), 120 candidatos, dos 151 inscritos. Foram aprovados no exame final de seleção 32, dos quais 28 apresentaram-se para o Ciclo Preparatório.

### 7.1. Atividades de Pesquisa

A par das atividades pedagógicas propriamente ditas e em cumprimento aos objetivos específicos do Curso, iniciou-se uma ampla tarefa de pesquisa, cujos temas prioritários foram os seguintes:

- abastecimento
- crédito rural
- empresa rural
- história da agricultura
- insumos e serviços
- irrigação
- tecnologia

### 7.2. Realização de Seminário

Ainda como parte das atividades acadêmicas, o Centro de Posgraduação promoveu o Seminário sobre Evolução e Modernização do Setor Agrícola no Brasil, cujos objetivos foram:

- I - apresentar ao meio acadêmico, os problemas atuais com que se defronta o setor público agrícola, no campo de modernização dessa atividade produtiva;
- II - identificar a natureza da contribuição que poderia ser prestada, para a superação desses problemas;

- III - identificar e enfatizar objetivos comuns de trabalho, através do contato direto entre pesquisadores em ciências humanas e sociais e os dirigentes e técnicos que atuam na administração pública;
- IV - discutir e refinar questões conceituais e metodológicas;
- V - suscitar o interesse e motivar os alunos do Curso de Mestrado em Desenvolvimento Agrícola e cursos afins, na análise de aspectos relacionados com a evolução e o estágio atual da agricultura brasileira.

Considerando os interesses de pesquisa detectados na comunidade acadêmica, os trabalhos apresentados no Seminário foram previamente inseridos nos seguintes temas gerais:

- Metodologia de Pesquisa;
- História Político-Administrativa;
- História Social e
- História Regional.

Este Seminário se realizou entre os dias 6 e 9 de dezembro e reuniu um refinado grupo de expoentes da pesquisa e estudo das Ciências Sociais e Humanas de nosso país.