REVISTA CONTABILIDADE, GESTÃO E GOVERNANÇA
E-ISSN 1984-3925 JOURNAL OF ACCOUNTING, MANAGEMENT AND GOVERNANCE

OPEN ACCESS

Editor Responsável: Jorge Katsumi Niyama
Jomar Miranda Rodrigues
Editor Associado: Nyalle Barboza Matos
Processo de Avaliação: Double Blind Review pelo SEER/OJS

Educação Continuada sobre Gestão e Fiscalização de Convênios no Âmbito da Saúde Indígena no Brasil

RESUMO

Objetivo: Analisar a percepção de gestores dos Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEIs) sobre uma ação de educação continuada voltada à gestão e à fiscalização de convênios, bem como identificar fatores associados à avaliação dessa formação, com foco no aprimoramento do controle e da fiscalização de convênios públicos.

Método: Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, de abordagem quantitativa com elementos qualitativos, de caráter descritivo. O procedimento adotado foi um levantamento de campo com 22 gestores dos DSEIs, por meio de um questionário estruturado com questões fechadas e abertas. Considerando o número reduzido de respondentes, as análises foram conduzidas em caráter exploratório, por meio de análise fatorial exploratória, regressão linear múltipla e análise descritiva.

Originalidade/Relevância: A pesquisa contribui ao evidenciar a necessidade de um modelo formativo orientado por evidências, voltado à qualificação de gestores e à melhoria da governança na saúde indígena.

Resultados: Os principais resultados evidenciam que a participação voluntária em treinamentos, bem como fatores como a busca por certificação e a adequação da carga horária, apresentaram associação significativa com a percepção dos participantes sobre a formação. A análise descritiva revelou baixa familiaridade com normativos recentes, dificuldades no uso de ferramentas digitais e pouca experiência prática em fiscalização.

Contribuições Teóricas/Metodológicas: O estudo reforça a importância da educação continuada como instrumento de fortalecimento da capacidade absortiva dos gestores, alinhando-se aos princípios da andragogia e aos desafios da governança em contextos regulatórios complexos.

Contribuições Sociais/para a Gestão: O estudo discute questões que impactam na construção de treinamentos e propõe um modelo de formação replicável, baseado em evidências, com potencial para fortalecer a gestão pública e garantir maior efetividade na execução de convênios na saúde indígena.

Palavras-chave: Educação continuada, Gestão pública, Convênios, Saúde indígena, Governança.

Angela Rosso
Ministério da Saúde (MS), Florianópolis (SC), Brasil
arosso84@gmail.com

Luiza Santangelo dos Reis
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis (SC), Brasil
luiza.reis@ufsc.br

Ana Carolina da Costa
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis (SC), Brasil
anacarolcostta@gmail.com

Lucas Alves da Nóbrega Alberto Dantas
Ministério da Saúde (MS), Brasília (DF), Brasil
lucas.dantas@saude.gov.br

Alcindo Cipriano Argolo Mendes
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis (SC), Brasil
alcindo.ufsc@gmail.com

Recebido: Julho 21, 2025
Revisado: Abril 01, 2026
Aceito: Maio 15, 2026
Publicado: Julho 31, 2026

CC BY NC

How to Cite (APA)
Rosso, A., Reis, L. S., Costa, A. C., Dantas, L. A. N. A., & Mendes, A. C. A. (2026). Educação Continuada sobre Gestão e Fiscalização de Convênios no Âmbito da Saúde Indígena no Brasil. *Revista Contabilidade, Gestão e Governança*, *29* (2), 344-373. http://dx.doi.org/10.51341/cgg.v29i2.3499

1 INTRODUÇÃO

A saúde indígena brasileira é um campo complexo e relevante, uma vez que interliga políticas públicas para atender povos específicos (Dantas et al., 2024). No Brasil, a Secretaria Especial de Saúde Indígena (SESAI) é encarregada de atender exclusivamente os povos originários, sendo de sua competência gerenciar todos os aspectos da saúde dessa população, que, por sua vez, conta com 34 Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEIs), instâncias destinadas ao atendimento da saúde nas comunidades indígenas (Wenczenovicz, 2018). Os DSEIs possuem autonomia operacional e administrativa para atender suas respectivas regiões, no entanto, essa configuração gerencial exige um arcabouço normativo, e a descentralização das ações demanda por gestores capacitados e constantemente atualizados para garantir a eficiência e a conformidade das políticas envolvidas.

Apesar da existência de diretrizes estruturadas, dificuldades operacionais e burocráticas ainda comprometem a gestão eficiente dos convênios e recursos destinados à saúde indígena. Auditorias realizadas pelo Tribunal de Contas da União (TCU) e pela Controladoria Geral da União (CGU) identificaram falhas na execução de convênios, evidenciando a necessidade de aprimoramento da formação dos gestores para mitigar riscos de irregularidades e melhorar o acompanhamento de metas (Serchen et al., 2022). Nesse sentido, uma educação continuada estruturada pode fortalecer a capacidade dos gestores de interpretar normas, executar processos administrativos com maior precisão e promover uma governança mais eficaz (Dantas et al., 2024).

A literatura prévia aponta que programas da educação continuada são fundamentais para aumentar a eficiência na gestão pública, especialmente em setores complexos e regulados (Becker et al., 2018; Dantas et al., 2024; Pandey et al., 2021). No contexto da saúde observa-se a necessidade de formação dos gestores responsáveis pela gestão e fiscalização de convênios, sendo, para tanto, desenvolvida uma estratégia para educação continuada profissional com base

nas legislações vigentes e em achados de auditorias realizadas pelo TCU e CGU, a fim de nortear o aprimoramento no controle e gestão de convênios no âmbito da SESAI. Este treinamento tem o propósito de direcionar, orientar e capacitar os gestores, fortalecendo suas habilidades para identificar irregularidades e acompanhar metas com clareza, contribuindo para a oferta de uma saúde diferenciada e eficiente às populações indígenas.

Nesse contexto, a questão de pesquisa consiste em: Como os gestores dos Distritos Sanitários Especiais Indígenas percebem uma ação de educação continuada voltada à gestão e fiscalização de convênios?

Para tanto, o presente estudo objetiva analisar a percepção de gestores dos DSEIs sobre uma ação de educação continuada voltada à gestão e fiscalização de convênios, bem como identificar fatores associados à avaliação dessa formação, frente à capacidade absortiva dos agentes envolvidos nos órgãos executores e suas implicações para a eficiência da Política de Saúde Indígena.

Dessa forma, busca-se contribuir com os gestores e técnicos dos DSEIs no exercício de suas atividades, para que se apropriem de estratégias inovadoras de programas da educação continuada, que podem trazer novas perspectivas e possibilidades para a gestão operacional. Esses programas visam fortalecer a atuação estratégica dos gestores no aprimoramento da Política Nacional de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas (PNASPI), o que favorece a eficiência nos serviços de saúde oferecidos às comunidades indígenas, permitindo aos colaboradores dos DSEIs desenvolver habilidades específicas e manterem-se atualizados quanto às legislações e mecanismos de controle para convênios (Becker et al., 2018; Mendes et al., 2018).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No Brasil, a Política Nacional de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas (PNASPI) estabelece o Subsistema de Saúde Indígena (SasiSUS). Este, por sua vez, tem por objetivo garantir aos povos indígenas assistência equitativa e integral à saúde, de acordo com os princípios e diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS) (Cunha et al., 2023). No entanto, a atenção à saúde desta população enfrenta desafios singulares interligados aos serviços de saúde, ingerência financeira e dificuldades administrativas (Borges et al., 2020). Essa realidade coloca em evidência que tais problemas demandam uma gestão articulada no âmbito governamental e intersetorial, para que se faça valer a oferta pela saúde diferenciada (Mendes et al., 2018; Scalco et al., 2020).

Diante da complexidade do cenário em que se pauta a atenção à saúde indígena, em especial as fragilidades em relação à força de trabalho (Casanova et al., 2022), o Ministério da Saúde optou por um modelo de atenção à saúde no qual estabelece convênios públicos com Organizações da Sociedade Civil, o que propicia a transferência de recursos para a execução de ações complementares na atenção à saúde dos povos indígenas (Portaria Conjunta MGI/MF/CGU No 33, 2023). Somente no ano de 2024, mais de 1,4 milhões de reais foram repassados às conveniadas por intermédio da SESAI (Painel Orçamentário Conveniadas - SESAI, 2025). O volume acentuado de recursos e a relevância do objeto requerem que gestores e técnicos envolvidos nesses processos estejam devidamente qualificados a fim de prevenir desvios e irregularidades e garantir a assistência à saúde aos povos indígenas.

Ao longo dos anos, os convênios celebrados pela SESAI com as Organizações da Sociedade Civil têm sido objeto de constantes auditorias pelos órgãos de controle, em vista da materialidade de recursos repassados, da relevância da Política Nacional de Atenção à Saúde Indígena e das fragilidades verificadas nas estruturas de controle (Relatório CGU, 2019).

É pertinente pontuar que a gestão e fiscalização de convênios públicos no Brasil têm passado por transformações normativas significativas nos últimos anos. Durante quase três décadas, a Lei nº 8.666/1993, orientou a regulamentação de convênios. Contudo, a promulgação da Lei nº 14.133/2021, conhecida como Nova Lei de Licitações, demandou a reformulação dos instrumentos legais para gestão de convênios (Brasil, 2021). Assim, em maio de 2023, foi editado o Decreto nº 11.531/2023, com a subsequente edição da Portaria Conjunta nº 33, conferindo um novo arcabouço legal para a fiscalização e gestão de convênios públicos. (Portaria Conjunta MGI/MF/CGU No 33, 2023).

Deste novo cenário, emerge a necessidade de atualização dos conhecimentos sobre o tema. No complexo contexto da assistência à saúde à população indígena, a falta de capacitação e qualificação profissional destacam-se dentre as possíveis barreiras que causam ineficiência na aplicação das políticas públicas (Becker et al., 2018). Estudos também revelam a limitação quanto à composição do quadro de pessoal da SESAI e sua educação profissional, refletida na elevada rotatividade de profissionais (Mendes et al., 2018).

Um caminho viável para a promoção de melhorias na saúde indígena é o estímulo ao conhecimento, viabilizado pela educação continuada aos gestores e técnicos, principalmente os que atuam nos DSEIs (Dantas et al., 2024). O contínuo desenvolvimento profissional é necessário para manter a competência dos trabalhadores, estimulando suas habilidades e conhecimentos. Ao participar da educação e treinamentos de forma continuada, os trabalhadores podem melhorar suas habilidades e aprender novas formas de operacionalização, além de se sentirem mais satisfeitos no trabalho (Haywood et al., 2013).

Contudo, a construção de processos educativos no âmbito laboral exige estratégias diferenciadas. Neste contexto, emerge o conceito da andragogia, ciência que estuda o ensino e aprendizagem em indivíduos adultos a partir de suas especificidades cognitivas e sociais (Oliveira & Maciel, 2024). Diferentemente dos modelos pedagógicos tradicionais, a andragogia

considera os saberes prévios do indivíduo como recurso para construção de novos conhecimentos, e que a aprendizagem está relacionada à solução de problemas e a percepção de utilidade prática do conteúdo. Assim, o design instrucional balizado nos preceitos andragógicos delineados por Knowles (1980) aparece como uma ferramenta efetiva para treinamentos organizacionais.

Trabalhos realizados na área de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) destacam que o capital humano é fonte de crescimento e sustentabilidade das organizações, sendo necessário o estudo das necessidades com base na realidade como uma etapa importante com vistas à assertividade em traduzir o conteúdo ministrado em ações práticas efetivas (Nunes & Ghedine, 2022; Bezerra et al., 2022). No setor público, Fonseca et al. (2019) discutiram em seu trabalho a formação e aprimoramento dos funcionários públicos como parte das mudanças administrativas necessárias para aprimorar a eficácia das ações das políticas públicas.

Assim como a identificação das necessidades, a construção e emprego de instrumentos de avaliação é fundamental para aferir a eficácia dos treinamentos e fatores que os impactam. Santos et al. (2022), realizaram estudo em que validaram a construção de uma escala de impacto de treinamento na área de segurança pública. Complementarmente, Lima et al. (2020) destacam a necessidade da avaliação dos fatores que impactam o treinamento no ambiente de trabalho.

A realidade revela um "gap" de pesquisa relacionado à formação de gestores com foco nas legislações aplicáveis aos convênios e nas principais ocorrências apontadas pelas auditorias dos órgãos de controle, como o TCU e a CGU. As referidas auditorias destacam irregularidades recorrentes em convênios, como desvios de recursos, ausência de clareza nos objetivos e metas, e fragilidades no acompanhamento dos convênios (Relatório CGU, 2019).

Portanto, compreender os aspectos mais auditados e formar os gestores com base nesse olhar é essencial para prevenir erros, garantir maior eficiência na gestão dos convênios e fortalecer a execução das políticas públicas voltadas à saúde indígena.

3 METODOLOGIA

O estudo adota uma abordagem quantitativa com elementos qualitativos descritivos configurando um estudo de método misto, sendo adotado um levantamento de campo com análise documental complementar. A motivação central para o seu desenvolvimento decorre da necessidade de fomentar a educação continuada sobre Gestão e Fiscalização de Convênios, destinado a capacitar gestores vinculados a SESAI e seus respectivos DSEIs. O principal objetivo para formulação do referido treinamento é que ele seja uma base norteadora, bem como possa ser replicado de forma a manter a educação continuada, atendendo os 34 DSEIs.

A desafiadora conjuntura da Atenção à Saúde dos Povos Indígenas no Brasil denota a importância em aprimorar a capacidade absortiva dos gestores, por meio de processos educacionais, tendo em vista que ela é tida como impulsionadora do desempenho de equipes e do sucesso do gerenciamento de projetos (Dantas et al., 2024).

A estruturação da educação continuada foi realizada entre agosto e setembro de 2024, motivado pela relevância que os convênios possuem frente à transferência de recursos financeiros, as recentes alterações do contexto legal da gestão de convênios, assim como as constantes auditorias ocorridas no âmbito da SESAI e seus respectivos DSEIs, essa realidade reforça a importância da educação continuada que norteiem o processo de aprimoramento no controle e gestão nesse contexto.

Para estruturar o conteúdo ministrado na formação, foram realizadas pesquisas nos sítios eletrônicos do TCU e da CGU, focadas em acórdãos e relatórios de auditoria, respectivamente, com o uso dos termos “Sesai” e “Convênios” entre os anos de 2010 e 2024.

Na idealização da educação continuada, foi considerado o perfil dos fiscais de convênios dos DSEIs, utilizando-se como base as técnicas de andragogia, que se concentram nas necessidades específicas de aprendizagem dos adultos, valorizando sua experiência prévia e

promovendo a autonomia e a aplicação prática do conhecimento (Knowles, 1978). Segundo Malcolm Knowles, autor que contribuiu para o entendimento conceitual da educação de adultos, no modelo andragógico parte-se do pressuposto de que o educando adulto tem a necessidade de saber na medida em que o conhecimento a ser adquirido lhe poderá ser útil (Knowles, 1978). Para tanto, o conteúdo da educação continuada foi desenvolvido com o intuito de aproximá-lo à realidade dos participantes e engajá-los por meio de reflexões críticas, discussões baseadas em situações reais, atividades colaborativas e de proposição, adequadas ao tempo disponível e ao perfil dos participantes (Becker et al., 2018; Dantas et al., 2024).

O conteúdo foi distribuído em 6 tópicos, apresentados na Tabela 1, sendo abordados com apoio de situações hipotéticas e análises de casos reais extraídos de relatórios de auditorias da CGU e acórdãos do TCU. Também foi contemplada a demonstração de utilização das ferramentas tecnológicas (como os aplicativos Fiscal.gov) e a operacionalização do sistema Transferegov, necessários para gestão de convênios. Como material de apoio para acompanhamento da educação continuada, foi idealizada uma apostila abrangendo o conteúdo e publicações relacionadas.

Tabela 1

Tópicos abordados na educação continuada sobre a Gestão e Fiscalização de Convênios

1	Aspectos conceituais relacionados aos convênios
2	Entendendo a legislação e sua aplicação na gestão e fiscalização de convênios
3	Transferegov- uma ferramenta de transparência
4	Acompanhamento e fiscalização de convênios – gestão de risco e *accountability*
5	Prestação de Contas e Tomada de Contas Especial
6	Entendimentos dos órgãos de controle – um olhar atento

Após estruturar as bases fundamentais da educação continuada e expor os dados em uma apresentação com carga total de 16 horas, com configuração para ser conduzida de forma presencial, a educação continuada foi ministrada pela primeira vez no DSEI de Manaus -

Amazonas, nos dias 16 e 17 de setembro de 2024, tendo como público-alvo os servidores dos DSEIs da região norte do país.

Tão importante como os demais estágios dos processos de treinamento, a avaliação permite que seus resultados revelem erros e acertos que ocorreram na aplicação das ações de capacitação e servem para embasar alterações necessárias em novas ações (Gonçalves & Mourão, 2011). Neste contexto, um questionário de avaliação (Apêndice A) sobre a educação continuada foi estruturado para aferir a percepção dos participantes em relação a seis tópicos principais: idade e nível de escolaridade dos participantes; experiência e conhecimentos prévios; uso de ferramentas tecnológicas na fiscalização; elaboração dos relatórios de acompanhamento; aceitação e expectativas sobre os treinamentos; importância e conhecimentos sobre tópicos específicos.

Ao total foram 21 perguntas, avaliadas com base em uma escala de percepção, sendo obtidas 22 respostas válidas. O instrumento foi disponibilizado no formato *on-line* aos gestores responsáveis pela fiscalização de convênios, através da plataforma *Google Forms,* no mês de março de 2025. Considerando o número reduzido de respondentes, as análises estatísticas foram conduzidas em caráter exploratório, buscando identificar padrões preliminares nas percepções dos participantes.

Os participantes da educação continuada puderam ter acesso a todo o conteúdo preparado, por meio de um ambiente virtual de aprendizagem (Moodle), além de ter seus dados de cadastro e de avaliação consultados nos painéis Power BI (Figura 1). O acesso às plataformas *on-line* do Power Bi e Moodle facilita a educação continuada dos gestores, pois oferece acesso rápido e fácil às informações. Além disso, promove a capacidade absortiva, que é um construto importante para formação do conhecimento, estando intimamente ligado aos fatores externos que influenciam as organizações (Camisón & Forés, 2010).

Figura 1

Página inicial de acesso aos painéis Power BI e ao Moodle da formação continuada

Nesse aspecto, para a educação continuada proposta aos agentes da SESAI, o principal impacto externo é o entendimento da legislação e dos acórdãos e envolvendo os termos de convênios, que ao ser continuamente compreendido, torna os objetivos e metas mais eficientes e transparentes, buscando, desta forma, promover maior facilidade na identificação de desvios e irregularidades. Os questionários aplicados foram submetidos a uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) com o objetivo de identificar estruturas latentes (fatores não observáveis) que explicam as correlações entre as variáveis originais (Murtagh & Heck, 2012). A AFE é particularmente útil para reduzir a dimensionalidade dos dados e agrupar variáveis correlacionadas em fatores comuns, preservando a informação estatística relevante (Johnson & Wichern, 2007).

Das 21 questões organizadas em seis tópicos, apenas variáveis quantitativas e categóricas dicotômicas com variabilidade suficiente (KMO $\geq$ 0.6, teste de esfericidade de Bartlett significativo, *p* < 0.05) e cargas fatoriais acima de 0.5 foram incluídas no modelo. Foram excluídas: (i) questões abertas por impossibilidade de codificação quantitativa consistente; (ii) variáveis com baixa variância como "experiência prévia com convênios", que

violam o pressuposto de homogeneidade de variância para modelos lineares (Tabachnick & Fidell, 2007).

A carga fatorial (variável resposta) derivada da AFE foi então utilizada em um modelo de regressão linear múltipla, técnica adequada para analisar relações entre preditores categóricos/contínuos e uma variável contínua (Fox, 2015). O modelo final apresentou R^2 ajustado de 0.742, indicando que 74.2% da variabilidade da percepção dos participantes é explicada pelos preditores, valor considerado robusto para ciências sociais (Cohen et al., 2013).

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 \text{IDADE} + \beta_2 \text{TREINAMENTOS}_{\text{sim}} + \sum_{j=3}^{6} \beta_j \text{CADASTROFISCAL}_j + \sum_{k=7}^{9} \beta_k \text{FATORESPARTICIPACAOTREINAMENTO}_i + \varepsilon$$

em que,

$\hat{Y}$: Carga fatorial estimada (variável resposta) - Percepção

β_0: Intercepto

β_1: Coeficiente para IDADE (contínua).

β_2: Coeficiente para TREINAMENTO (dicotômica: "Sim" = 1, referência = "Não").

$\beta_{3:6}$: Coeficientes para CADASTROFISCAL (categórica, 6 níveis, referência = "Aguardando publicação").

$\beta_{7:9}$: Coeficientes para FATORESPARTICIPACAOTREINAMENTO (categórica, 4 níveis, referência = "Aplicabilidade no dia a dia").

ε: Erro aleatório.

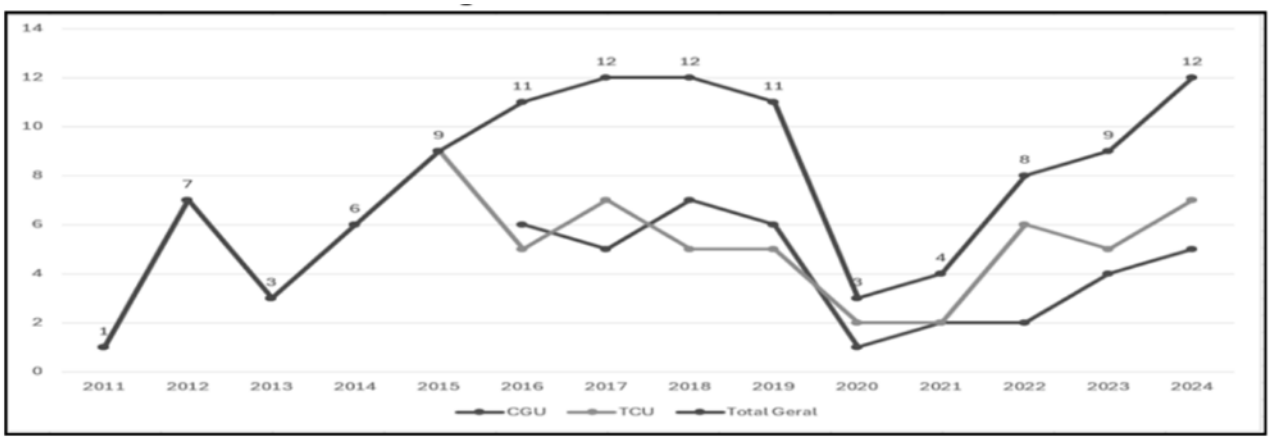
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

As pesquisas nos sítios eletrônicos do TCU e da CGU, por acórdãos e relatórios de auditoria com o uso dos termos “Sesai” e “Convênios” entre os anos de 2010 e 2024. Resultaram na coleta de 108 documentos (70 acórdãos e 38 relatórios), conforme demonstrado na Figura 2. Esses documentos são os mais pertinentes para apoiar as decisões dos gestores e

com potencial de utilização nas capacitações, tendo o ápice de instrumentos nos anos de 2017, 2018 e 2024.

Figura 2

Número de acórdão e relatórios de auditoria que impactam a decisão dos gestores da SESAI



Fonte: Relatórios de auditorias da CGU e acórdãos do TCU

Os participantes que realizaram treinamento apresentaram uma carga fatorial significativamente maior (β=2,44; $p<0,05$) em comparação com aqueles que não passaram por treinamento (Tabela 2). Esse resultado sugere que a capacitação profissional tem um impacto positivo relevante na percepção dos indivíduos sobre os temas avaliados, demonstrando a relevância da educação permanente para profissionais na gestão da saúde (Becker et al., 2018; Shiri et al., 2023), principalmente no contexto indígena (Dantas et al., 2024).

Além do treinamento em si, os motivos que levaram os participantes a se engajarem no aprendizado também mostraram associação estatisticamente significativa (Tabela 2). Especificamente, quando os participantes consideraram a carga horária como fator importante para sua participação, observou-se um aumento de 1,62 unidades na carga fatorial ($p<0,05$). Assim como a busca por certificação esteve associada a um incremento de 1,15 unidades na percepção ($p<0,05$).

Tabela 2

Estimativas do modelo de regressão linear múltipla.

Efeitos	Coeficiente (β)	Erro padrão	Valor-p
Intercepto (β_0)	1.04	0.82	0,22
Idade	-0,01	0,01	0,13
Treinamento_Sim	2,44	0,57	<0,05*
Cadastrofiscal_Ainda vou ser cadastrado	0,18	0,78	0,81
Cadastrofiscal_Em breve sim	-1,28	0,75	0,11
Cadastrofiscal_Não	-0,96	0,57	0,12
Cadastrofiscal_Não sei	0,78	0,66	0,26
Cadastrofiscal_Sim	0,01	0,58	0,97
Fatoresparticipacaotreinamento_Carga horária	1,62	0,57	<0,05*
Fatoresparticipacaotreinamento_Certificação	1,15	0,40	<0,05*
Fatoresparticipacaotreinamento_Obrigatório	-0,87	0,40	<0,05*

Da mesma forma, a busca por certificação esteve associada a um incremento de 1,15 unidades na percepção ($p<0,05$), sugerindo uma percepção positiva por parte dos participantes, demonstrando que a capacitação ofertada corresponde as necessidades dos educandos (Gonçalves & Mourão, 2011). Porém, quando a participação no treinamento foi obrigatória, registrou-se uma redução de 0,87 unidades na carga fatorial ($p<0,05$), indicando que a imposição pode ter efeitos negativos no engajamento e percepção dos participantes, o que reforça a necessidade de que os processos educacionais precisam levar em consideração não apenas as características específicas dos sujeitos envolvidos, mas também as condições de trabalho e disponibilidade de tempo da equipe (Becker et al., 2018; Melo et al., 2016)

A idade dos participantes não apresentou relação significativa com a percepção (β=-0,01; p=0,13). Da mesma forma, diferentes situações em relação ao cadastro como fiscal de um convênio - incluindo "ainda vou ser cadastrado", "em breve sim", "não", "não sei" e "sim" - não demonstraram associação estatisticamente significativa com a carga fatorial, com valores-p variando entre 0,11 e 0,97. Esses resultados são interessantes ao observar que essas características pessoais e burocráticas não são determinantes importantes da percepção medida neste estudo, percepções semelhantes foram verificadas no estudo de Becker et al., (2018), em

que argumentam que por vezes as barreiras pessoais podem ser menos frequentes quando comparadas as barreiras organizacionais. Esses resultados chamam a atenção pois reforça não apenas a necessidade da educação continuada como forma de desenvolver uma gestão mais integrada e com acesso atualizado a informações, mas também que as barreiras pessoais e organizacionais devem ser analisadas em cada contexto específico.

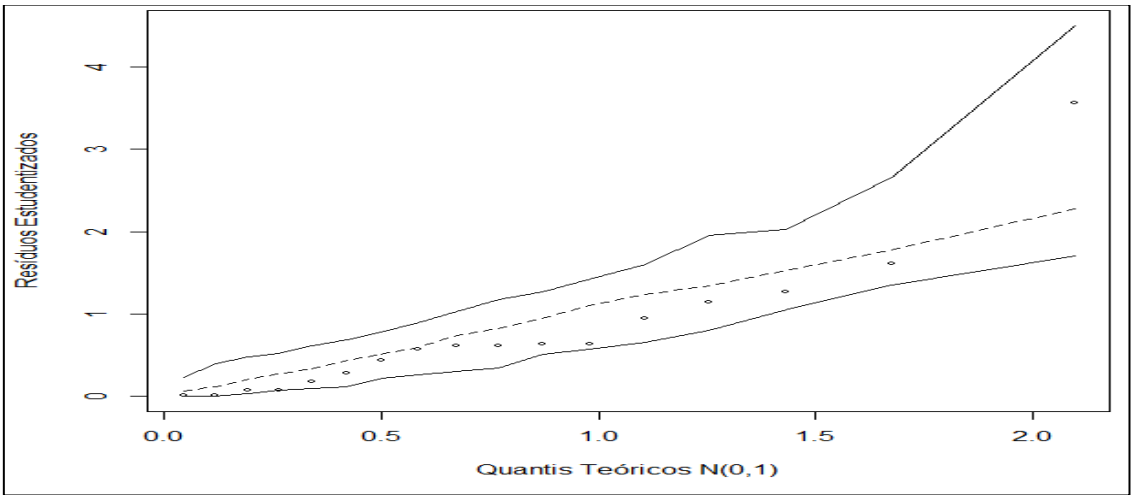
O modelo como um todo demonstrou boa capacidade explicativa, com um R^2 ajustado de 0,742, indicando que aproximadamente 74% da variabilidade na carga fatorial pode ser explicada pelas variáveis incluídas no modelo no contexto da amostra analisada.

O *Half-normal plot* dos resíduos apresenta todos os pontos dentro do intervalo esperado, sem valores extremos ou padrões sistemáticos de dispersão (Figura 3). Esta distribuição adequada indica que (i) os resíduos seguem aproximadamente uma distribuição normal, validando um dos requisitos fundamentais do modelo de regressão linear; (ii) há evidências de bom ajuste do modelo, sendo observada pela ausência de pontos fora do intervalo e a dispersão aleatória em torno da linha teórica confirmam que o modelo está bem especificado e captura adequadamente a relação entre as variáveis (iii) há indícios de homoscedasticidade, uma vez que a dispersão uniforme dos pontos ao longo da faixa de valores sugere que a variância dos erros é constante.

Em relação às questões que não foram consideradas no modelo de regressão, foi realizada uma análise exploratória descritiva, evidenciando a frequência de participantes em cada nível de resposta. Desta forma, é possível observar achados que contribuem para o aprimoramento das estratégias da educação continuada voltadas aos gestores dos DSEIs. Importante ressaltar que, mesmo não havendo apresentado poder explicativo estatístico direto, tais resultados oferecem subsídios relevantes para a compreensão dos desafios enfrentados pelos participantes no contexto da gestão de convênios.

Figura 3

Half-normal plot dos resíduos do modelo ajustado



4.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A estruturação de programas educacionais em corporações inicia-se com a identificação das necessidades de aprimoramento, etapa voltada para a identificação das lacunas de conhecimento (Arruda et al. (2025)). No contexto da saúde indígena, o achado de um número expressivos de acórdãos e relatórios de auditoria desde 2011, em especial a crescente a partir de 2020, que soma 35 acórdãos e relatórios do TCU e CGU no período de 2020-2024, os quais apontam falhas na aplicação da legislação que regem os convênios, evidenciam as deficiências técnicas acerca do tema e a necessidade de implementar um modelo de educação continuada. Em um estudo conduzido por Bezerra et al. (2022), concluiu-se que o diagnóstico preciso das necessidades é o fator que assegura a assertividade do treinamento, permitindo que o conteúdo ministrado seja efetivamente convertido em ações práticas no ambiente de trabalho.

O design instrucional fundamentado na andragogia estabelece que o conhecimento prévio dos participantes é ponto de partida para a construção de novas competências (Nascimento et al., 2025). No estudo, foi possível observar que 37% dos respondentes nunca trabalharam diretamente com convênios, 20% já tiveram algum contato com convênios, mas

nunca atuaram na fiscalização, 10% disseram já ter elaborado relatórios de fiscalização ou atuado de forma superficial, sendo observado que apenas 33% dos respondentes participam efetivamente do acompanhamento e fiscalização de convênios. Estes achados demonstram que a maioria do público abordado (67%) possui pouca ou nenhuma prática sobre o assunto, cenário que impõe desafios aos facilitadores e indicam a necessidade de que o ponto de partida seja de princípios fundamentais sobre o tema.

Dado relevante evidenciado neste estudo é de que 87% dos respondentes afirmaram nunca ter recebido treinamento sobre convênios em momentos anteriores. Este cenário já foi apontado pelo Tribunal de Contas da União (TCU) em 2016, quando 76% dos respondentes que desempenhavam papeis estratégicos no acompanhamento dos convênios nunca haviam recebido treinamento para tal. Essa lacuna é particularmente crítica diante do vulto de recursos públicos transferidos à Organizações da Sociedade Civil (OSC) para a assistência à saúde indígena, cuja fiscalização e garantia da correta aplicação competem ao corpo técnico da SESAI.

A despeito do processo de treinamento, o acompanhamento dos convênios vem sendo feito pela instituição, o que suscita a hipótese de reprodução de rotinas ineficazes pela via da dependência de trajetória (path dependency), fenômeno que limita a capacidade da organização de renovar suas rotinas organizacionais e operacionais (Goumagias et al., 2022). Com vista na implementação da capacitação, este fato pode se apresentar como um desafio para o instrutor, que deve traçar estratégias para superar rotinas ultrapassadas e incentivar a adoção de novas.

Quanto ao nível de familiaridade com a Portaria Conjunta nº 33/2023, que regulamenta o acompanhamento dos convênios no âmbito da administração pública, este foi majoritariamente baixo, 40% dos respondentes alegaram não fazem uso da portaria em suas rotinas de trabalho. Em comparação com a análise feita em 2016 pelo TCU, no qual 65% dos respondentes afirmaram desconhecer a legislação vigente à época, percebe-se que o cenário

pouco se alterou. Diante dos fatos, pode-se inferir a baixa cultura institucional de disseminação de conhecimentos fundamentais para a gestão de recursos públicos, o que reforça a necessidade de estabelecer um processo de educação continuada sobre o tema com especial atenção à legislação vigente, visando a garantia do processo de legalidade, imperativo ao serviço público.

Quando indagados sobre os conteúdos considerados essenciais, além da Portaria Conjunta nº 33/2023, os participantes citaram com frequência temas como:

- Monitoramento e avaliação de convênios;
- Sanções e penalidades;
- Prestação de contas;
- Acompanhamento das metas e fiscalização in loco.

Tais sugestões evidenciam uma percepção coletiva de que o conteúdo jurídico por si só não é suficiente, sendo necessário abordá-lo em articulação com as etapas práticas da fiscalização. Essa visão é coerente com estudos anteriores que defendem uma educação continuada centrada na capacidade absortiva dos gestores, ou seja, na habilidade de adquirir, assimilar, transformar e aplicar o conhecimento em contextos práticos (Becker et al., 2018; Camisón & Forés, 2010). Tal capacidade é influenciada pela experiência prévia, motivação individual, suporte institucional e formato da formação oferecida (Camisón & Forés, 2010; Haywood et al., 2013)

Quanto ao nível de escolaridade dos respondentes, embora 78% dos respondentes possuam ensino superior completo, há participantes com apenas ensino médio ou fundamental. Essa heterogeneidade educacional aponta que a política de capacitação precisa considerar níveis diferenciados de familiaridade com os conteúdos técnicos e jurídicos envolvidos na fiscalização de convênios. Além disso, estudos apontam que o nível de escolaridade tem impacto na percepção dos trabalhadores (Gonçalves & Mourão, 2011; Shiri et al., 2023), sendo observado que indivíduos que possuem menor escolaridade percebem maior impacto referente a

treinamentos no trabalho (Gonçalves & Mourão, 2011), o que torna necessário considerar essa heterogeneidade educacional. Tal achado corrobora com o estudo de Nascimento et al. (2025) que chama a atenção para o grupo heterogêneo de adultos em treinamento, caracterizado por diferentes níveis de interesse no aprendizado e variados graus de escolaridade, o que requer flexibilidade e sensibilidade por parte do instrutor.

A evolução da administração pública para um modelo mais eficiente, transparente e acessível tem sido impulsionada pela transformação digital (Alves et al., 2025). Neste contexto, o Transferegov e Fiscal.gov constituem ferramentas integradas e centralizadas para a gestão de transferências de recursos públicos, sendo de uso obrigatório para a fiscalização e execução dos convênios (Brasil, 2026).

O presente estudo revelou que 59% dos respondentes apresentavam baixa ou nenhuma familiaridade com o Transferegov. Em se tratando do Fiscal.gov, 82% afirmaram não ter familiaridade com o aplicativo. Apenas 36% estavam formalmente cadastrados como fiscais no sistema Transferegov. Os dados evidenciam que a implementação de infraestrutura tecnológica por si só não assegura a eficácia institucional. Estes achados sinalizam as dificuldades operacionais que vão além do conteúdo teórico, o que sugere uma necessidade de formações mais aplicadas e com foco prático (Becker et al., 2018; Santos et al., 2022), contribuindo para uma cultura organizacional voltada para a fiscalização ativa.

Reconhecer os fatores que impactaram positivamente nos treinamentos são relevantes no contexto da validação de um processo de educação continuada. Neste estudo, destacam-se a carga horária e certificados como positivos. Estes achados estão coerentes com os de Nascimento et al. (2025), no qual avaliaram a aplicação de conceitos andragógicos na educação profissional rural, no qual os instrutores mencionam a necessidade motivacional para despertar o interesse e a vontade de aprender dos adultos. Os mesmos autores ressaltam a importância

do diálogo e da interação na construção do conhecimento, corroborando com a importância de uma carga horária que possibilite estes momentos de troca.

Sobre a pertinência de continuar o processo de educação sobre convênios, mais de 80% dos respondentes demonstraram interesse em participar de futuras formações, assim como apontaram preferência por treinamentos presenciais, indicando que mesmo entre os que declararam pouco conhecimento ou experiência, há interesse pelo aprendizado. Isso reforça a existência da motivação intrínseca e espaço para o desenvolvimento de competências, desde que o conteúdo seja acessível, aplicável e conectado à prática cotidiana (Gonçalves & Mourão, 2011; Becker et al., 2018).

Por fim, as perguntas abertas indagaram os participantes sobre as dificuldades enfrentadas na gestão de convênios. As respostas revelaram recorrentes lacunas operacionais e normativas, com ênfase em:

- Inserção de relatórios no Transferegov;
- Monitoramento e avaliação de metas;
- Preenchimento correto de documentos e prestação de contas;
- Aplicação de sanções administrativas;
- Compreensão das normativas e portarias vigentes.

Os achados discutidos evidenciam a necessidade de uma política de capacitação continuada, que seja prática, contextualizada e responsiva às demandas identificadas tanto pelos gestores quanto por achados do presente estudo (Dantas et al., 2024; Santos et al., 2022). A política da educação continuada deve ser vista não apenas como uma ferramenta técnica, mas como um instrumento central de governança pública, essencial para fortalecer a gestão dos DSEIs e, por consequência, a execução efetiva da PNASPI (Mendes et al., 2018; Scalco et al., 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo propõe uma análise sobre a percepção de gestores de convênios vinculados aos Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEIs) do Ministério da Saúde em relação a uma ação de educação continuada voltada à gestão e fiscalização de convênios, considerando a necessidade de se manterem continuamente atualizados sobre o sistema operacional e legislativo no qual operam. A relevância desse tema está na complexidade de gerir convênios voltados à saúde indígena, que exige não apenas conhecimentos técnicos voltados às legislações, mas também sensibilidade às especificidades culturais, linguísticas e sociais desses povos. Esta proposta é baseada em literaturas anteriores evidenciando que a educação continuada desempenha um papel crucial no aprimoramento das competências profissionais e na eficiência dos serviços prestados (Haywood et al., 2013). Além disso, capacitações direcionadas a contextos específicos, como os relacionados à saúde indígena, têm sido incentivados, por aprimorarem o trabalho de gestão (Dantas et al., 2024).

Os resultados revelam que a capacitação proposta foi reconhecida como relevante pelos gestores de convênios, com algumas sugestões direcionadoras sobre as dificuldades enfrentadas na gestão de convênios, que podem ser abordadas em futuros treinamentos. Os achados também indicam que fatores relacionados à motivação para participação, como certificação e carga horária, apresentaram associação significativa com a percepção dos participantes sobre a formação recebida. Isso concorda com estudos anteriores sobre a relevância da educação continuada no contexto da gestão do conhecimento e tecnologia (Dantas et al., 2024; Pandey et al., 2021).

As contribuições práticas do estudo envolvem o desenvolvimento de uma proposta estruturada de capacitação em gestão e fiscalização de convênios, que pode ser adaptada e replicada em outros DSEIs, devendo considerar as especificidades locais e do público-alvo, conforme identificado na pesquisa. Assim, a educação continuada pode fornecer uma base

sólida para aprimorar a gestão de convênios em diversas áreas do Brasil. Além disso, o estudo evidencia a importância da institucionalização de programas permanentes de capacitação voltados aos gestores da SESAI e seus respectivos DSEIs.

Do ponto de vista teórico, o estudo reforça a importância da abordagem andragógica no ensino de adultos (Knowles, 1978) e destaca da educação continuada na qualificação das práticas de gestão no setor público (Gonçalves & Mourão, 2011). Evidencia ainda a relevância das tecnologias da informação e comunicação como ferramentas para superar barreiras físicas e promover a otimização do compartilhamento de conhecimento (Pandey et al., 2021).

Dentre as limitações do estudo, enfatiza-se a amostra restrita aos participantes de um único treinamento vinculados à SESAI, o que pode limitar a generalização dos resultados e caracteriza o estudo como uma análise de natureza exploratória. Pesquisas futuras poderiam ampliar o escopo do estudo, realizando entrevistas com gestores de outros setores da saúde pública e avaliando o impacto das capacitações a longo prazo. Recomenda-se também investigar ferramentas tecnológicas que auxiliem na realização de treinamentos online e a implementação de um canal de suporte contínuo para os gestores, promovendo ciclos mais amplos de aprendizado.

REFERÊNCIAS

Alves, I., Egewarth, J., Bellix, L., Reis, A., & Rocha, C. (2025). Plataforma de Integração de Sistemas Estruturantes da Execução Financeira Federal. In *Anais do XIII Latin American Symposium on Digital Government* (pp. 325–332). Porto Alegre: SBC. https://doi.org/10.5753/lasdigov.2025.9140

Arruda, G. G. A., Araujo, J. V. S., Santos, R. F. S., Lins, A. C. S., Lima, A. P. S., Melo, A. V. M. S., Aleixo, B. A., Rocha, C. A. L., Valença, C. O. N. R., Othon, D. C., Melo, D. H. R., Xavier, E. L., Basilio, F. H. M., Oliveira, H. L., Brito, M. A. F., Barros, M. L. D.,

Morais, M. L., Rego, P. R. P. S., Freitas, P. I. S., Cruz, P. M. M., Nascimento, P. S. C., Melo, R. A. R., Nobrega Neto, U. C., & Carvalho, N. (2025). A importância do treinamento na abordagem da gestão de pessoas: uma revisão bibliográfica. *Revista Universitária Brasileira, 3*(1).

Becker, L. A., Loch, M. R., & Reis, R. S. (2018). Barreiras percebidas por diretores de saúde para tomada de decisão baseada em evidências. *Revista Panamericana de Salud Pública, 41*, e147. https://doi.org/10.26633/rpsp.2017.147

Bezerra, L. F., Gonçalves, C. P., Cunha, D. O., & Zouain, D. M. (2022). Os efeitos da capacitação do Sistema Eletrônico de Informação em uma instituição pública federal. *Navus, 12*, 1–16.

Borges, M. F. de S. O., Silva, I. F. da, & Koifman, R. (2020). Histórico social, demográfico e de saúde dos povos indígenas do estado do Acre, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva, 25*, 2237–2246. https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.12082018

Brasil. (2021). Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021. *Lei Geral de Licitações e Contratos Administrativos*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm

Brasil. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. (2026). *Portal Transferegov.br*. https://www.gov.br/transferegov/pt-br

Camisón, C., & Forés, B. (2010). Knowledge absorptive capacity: New insights for its conceptualization and measurement. *Journal of Business Research, 63*(7), 707–715. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.04.022

Casanova, A., Cunha, M., Marchon-Silva, V., Suárez-Mutis, M., & Gomes, M. (2022). *Saúde indígena e rede de atores: Um olhar a partir dos Distritos Sanitários Especiais Indígenas no Brasil*.

Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2013). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3rd ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203774441

Cunha, M. L. S., Pereira, L. L., Pedrosa, J. I. S., & Dias, M. S. A. (2023). Planejamento e gestão do processo de trabalho em saúde: avanços e limites no Subsistema de Atenção à Saúde Indígena do SUS. *Saúde e Sociedade, 32*(1), e220127pt. https://doi.org/10.1590/S0104-12902023220127pt

Dantas, L. A. da N. A., Fey, V. A., Richartz, F., Reis, L. S., Rosa, F. S. da, Lunkes, R. J., & Costa, A. C. da. (2024). A Prototype for Monitoring the Continuing Education of Indigenous Health Professionals: A Study with the Indigenous Health Secretariat of the Brazilian Ministry of Health. *Education Sciences, 14*(10), Article 10. https://doi.org/10.3390/educsci14101055

Fonseca, D. R., Meneses, P. P. M., Souza, I. G. L., & Hollanda, P. P. T. M. (2019). Escolas de governo e redes de capacitação no setor público: Perspectivas metodológicas para governança. *Revista do Serviço Público, 70*(Especial), 34–70.

Fox, J. (2015). *Applied Regression Analysis and Generalized Linear Models*. SAGE Publications.

Gonçalves, A., & Mourão, L. (2011). A expectativa em relação ao treinamento influencia o impacto das ações de capacitação? *Revista de Administração Pública, 45*, 483–513. https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000200009

Goumagias, N., Fernandes, K. J., Nucciarelli, A., & Li, F. (2022). How to overcome path dependency through resource reconfiguration. *Journal of Business Research, 145*, 78–91. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.02.040

Haywood, H., Pain, H., Ryan, S., & Adams, J. (2013). The Continuing Professional Development for Nurses and Allied Health Professionals Working Within

Musculoskeletal Services: A National UK Survey. *Musculoskeletal Care, 11*(2), 63–70. https://doi.org/10.1002/msc.1032

Johnson, R. A., & Wichern, D. W. (2007). *Applied Multivariate Statistical Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Knowles, M. S. (1978). Andragogy: Adult Learning Theory in Perspective. *Community College Review, 5*(3), 9–20. https://doi.org/10.1177/009155217800500302

Knowles, M. S. (1980). From pedagogy to andragogy. *Religious Education, 75*(4), 202–211. https://doi.org/10.1080/0034408800750402

Lima, M. C. S., Rowe, D. E. O., Mourão, L., & Oliveira, A. M. B. (2020). Ações de treinamento em uma universidade pública, desenvolvimento profissional e cidadania organizacional: existe relação entre esses construtos? *Organizações & Sociedade, 27*(92), 152–170. https://doi.org/10.1590/1984-9270928

Melo, L. M. de F., Martiniano, C. S., Guimarães, J., Souza, M. B. de, & Rocha, P. de M. (2016). Análises das diretrizes para o apoio institucional das gestões da Atenção Básica das capitais brasileiras. *Saúde em Debate, 40*, 8–22. https://doi.org/10.1590/0103-1104-20161080001

Mendes, A. M., Leite, M. S., Langdon, E. J., & Grisotti, M. (2018). O desafio da atenção primária na saúde indígena no Brasil. *Revista Panamericana de Salud Pública, 42*, e184. https://doi.org/10.26633/rpsp.2018.184

Murtagh, F., & Heck, A. (2012). *Multivariate Data Analysis* (Vol. 131). Springer Science & Business Media.

Nascimento, F. A., Frigo, L. M., Oliveira, F. B., Marques, V. H., Santos, V. C., & Lopes, R. F. S. (2025). Uma análise das representações sociais dos instrutores da Educação Profissional Rural sob a ótica da andragogia. *Contribuciones a las Ciencias Sociales, 18*(2), e15454. https://doi.org/10.55905/revconv.18n.2-183

Nunes, D. F., & Ghedine, T. (2022). Análise de necessidades de treinamento: Um método para o desenvolvimento assertivo do capital humano. *Teoria e Prática em Administração, 12*(2).

Oliveira, S. K. L., & Maciel, C. M. L. A. (2024). Andragogia um ensino para adultos: breve revisão sistemática. *Ensino, Educação e Ciências Humanas, 25*(1), 94–98. https://doi.org/10.17921/2447-8733.2024v25n1p94-98

Painel Orçamentário Conveniadas - SESAI. (2025). *Painel Orçamentário CONVENIADAS - SESAI*. https://infoms.saude.gov.br/extensions/sesai_orc_conv/sesai_orc_conv.html

Pandey, J., Gupta, M., Behl, A., Pereira, V., Budhwar, P., Varma, A., Hassan, Y., & Kukreja, P. (2021). Technology-enabled knowledge management for community healthcare workers: The effects of knowledge sharing and knowledge hiding. *Journal of Business Research, 135*, 787–799. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.001

Portaria Conjunta MGI/MF/CGU nº 33. (2023, August 30). *Portaria Conjunta MGI/MF/CGU nº 33*. Transferegov.br. https://www.gov.br/transferegov/pt-br/legislacao/portarias/portaria-conjunta-mgi-mf-cgu-no-33-de-30-de-agosto-de-2023

Relatório CGU. (2019). *Relatório de Avaliação nº 21900579* – SESAI/DSEI – Ministério da Saúde. https://pt.slideshare.net/slideshow/relatorio-os-21900579-sesai-dsei-ministerio-da-saude-cgu/240010815

Santos, A. P., Couto, F. J. B., & Coelho Junior, F. A. (2022). Construção e validação de instrumento para avaliação de impacto de treinamento em profundidade do Curso de Formação Profissional da Polícia Federal. *Revista Brasileira de Segurança Pública, 16*(1), 128–151. https://doi.org/10.31060/rbsp.2022.v16.n1.1448

Santos, R. V., Welch, J. R., Pontes, A. L., Garnelo, L., Cardoso, A. M., & Coimbra Jr., C. E. A. (2022). *Health of Indigenous Peoples in Brazil: Inequities and the Uneven*

Trajectory of Public Policies. https://repositorio.bvspovosindigenas.fiocruz.br/handle/bvs/7335

Scalco, N., Aith, F., & Louvison, M. (2020). A relação interfederativa e a integralidade no subsistema de saúde indígena: Uma história fragmentada. *Saúde em Debate, 44*, 593–606. https://doi.org/10.1590/0103-1104202012601

Serchen, J., Mathew, S., Hilden, D., Southworth, M., Atiq, O., & Comitê de Saúde e Políticas Públicas do Colégio Americano de Médicos. (2022). Supporting the Health and Well-Being of Indigenous Communities: A Position Paper From the American College of Physicians. *Annals of Internal Medicine, 175*(11), 1594–1597. https://doi.org/10.7326/M22-1891

Shiri, R., El-Metwally, A., Sallinen, M., Pöyry, M., Härmä, M., & Toppinen-Tanner, S. (2023). The Role of Continuing Professional Training or Development in Maintaining Current Employment: A Systematic Review. *Healthcare, 11*(21), Article 21. https://doi.org/10.3390/healthcare11212900

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). Allyn & Bacon/Pearson Education.

Wenczenovicz, T. J. (2018). *Saúde indígena: Reflexões contemporâneas*. https://doi.org/10.17566/ciads.v7i1.428

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO PARA COLETA DE DADOS

1. Informações Gerais
1.1 Idade: _____

1.2 Nível de Escolaridade:
( ) Ensino Fundamental
( ) Ensino Médio
( ) Graduação
( ) Especialização
( ) Mestrado/Doutorado

2. Experiência e Conhecimento Prévio
1. Você já recebeu treinamento sobre fiscalização de convênios que considere Portaria Conjunta Nº 33/2023 e a Lei 14.133/2021 ?

( ) Sim
( ) Não

2.2 Sobre sua experiência com convênios: (Marque as afirmações que melhor descrevem sua experiência)
( ) Nunca trabalhei diretamente com convênios.
( ) Já tive contato com convênios, mas não atuei na fiscalização.
( ) Participo ativamente do acompanhamento e fiscalização de convênios.
( ) Já elaborei relatórios de fiscalização de convênios.

2. Identifique seu nível de familiaridade com a Portaria Conjunta Nº 33/2023, que dispõe sobre a fiscalização e acompanhamento de convênios. Considere onde 1 = não aplico no meu trabalho e 5 = aplico regularmente no meu trabalho. (escala de 1 a 5)

2.4 Identifique seu nível de familiaridade com a Portaria Conjunta Nº 33/2023, que dispõe sobre a fiscalização e acompanhamento de convênios. Considere onde 1 = não aplico no meu trabalho e 5 = aplico regularmente no meu trabalho. (escala de 1 a 5)

3. Uso de Ferramentas Tecnológicas na Fiscalização
1. Qual o seu nível de familiaridade com a plataforma Transferegov Considere onde 1 = não aplico no meu trabalho e 5 = aplico regularmente no meu trabalho. (escala de 1 a 5)

3.2 Você está cadastrado como fiscal de acompanhamento no Transferegov?
( ) Sim
( ) Não
( ) Não sei

3.3 Com qual frequência você utiliza o Transferegov para comunicação com a conveniada. Considere onde 1 = não aplico no meu trabalho e 5 = aplico regularmente no meu trabalho. (escala de 1 a 5)

1. Qual o seu nível de familiaridade com o aplicativo Fiscal.gov .Considere onde 1 = não aplico no meu trabalho e 5 = aplico regularmente no meu trabalho. (escala de 1 a 5)

4. Relatórios de Acompanhamento

1. Você elabora ou auxilia na elaboração dos relatórios de acompanhamento?

( ) Sim, elabora regularmente.
( ) Sim, auxilia na elaboração.
( ) Não, mas acompanha os relatórios.
( ) Não participa desse processo.

2. Os relatórios de acompanhamento são inseridos no Transferegov?

( ) Sim, sempre.
( ) Sim, mas nem todos os relatórios são inseridos.
( ) Não, os relatórios são arquivados de outra forma.
( ) Não sei.
( ) Outros. Citar: _____

5. Aceitação e Expectativas sobre os Treinamentos

1. Você já participou de algum treinamento sobre convênios anteriormente?

( ) Sim
( ) Não

2. Qual o seu nível de interesse em participar de treinamentos sobre convênios? Considere onde 1 = nenhum e 5 = muito alto

3. Quais formatos de treinamento você considera mais eficazes?

( )Presencial,
( ) Online ao vivo,
( ) Curso gravado,
( ) Material de apoio

4. Quais fatores mais influenciam sua decisão de participar de um treinamento sobre convênios?

( ) Carga horária,
( ) Aplicabilidade no dia a dia,
( ) Certificação,
( ) Disponibilidade de tempo,
( ) Carreira
( ) Obrigatório

1. Importância e Conhecimento sobre Tópicos Específicos

1. Em sua opinião, qual a importância de conhecer a Portaria Conjunta Nº 33/2023 para a gestão de convênios? Considere onde 1 = irrelevante conhecimento e 5 = Muito importante. (escala de 1 a 5)

2. Você já teve contato com a Portaria Conjunta Nº 33/2023? Se sim, como avalia seu nível de conhecimento sobre ela? Considere onde 1 = nenhum e 5 = Muito alto. (escala de 1 a 5)

3. Além da Portaria Conjunta Nº 33/2023, quais outros temas você considera essenciais para um treinamento sobre convênios?

( ) Execução financeira,
( ) Prestação de contas,
( ) Monitoramento e avaliação,

( ) Sanções e penalidades,
( ) Outro: ____

4. Quais dificuldades você enfrenta na gestão de convênios que um treinamento poderia ajudar a solucionar?

5. Como você avalia a necessidade de aprofundamento em aspectos práticos, como preenchimento de sistemas e elaboração de documentos, dentro de um treinamento sobre convênios? Considere onde 1 = nenhum e 5 = Muito alto. (escala de 1 a 5)

Continuing Education on the Management and Oversight of Public Agreements in the Context of Indigenous Health in Brazil

ABSTRACT

Objective: *To analyze the perception of managers from the Special Indigenous Health Districts (DSEIs) regarding a continuing education initiative focused on the management and oversight of public agreements, as well as to identify factors associated with the evaluation of this training, with an emphasis on improving the control and oversight of public agreements.*

Method: *This study is characterized as applied research with a quantitative approach and qualitative elements, of a descriptive nature. The procedure adopted consisted of a field survey involving 22 DSEI managers through a structured questionnaire containing closed- and open-ended questions. Considering the limited number of respondents, the analyses were conducted on an exploratory basis using exploratory factor analysis, multiple linear regression, and descriptive analysis.*

Originality/Relevance: *The research contributes by highlighting the need for an evidence-based training model aimed at improving managerial qualifications and strengthening governance in Indigenous health.*

Results: *The main findings demonstrate that voluntary participation in training programs, as well as factors such as the pursuit of certification and the adequacy of workload, showed a significant association with participants' perceptions of the training. Descriptive analysis revealed low familiarity with recent regulations, difficulties in the use of digital tools, and limited practical experience in oversight activities.*

Theoretical/Methodological Contributions: *The study reinforces the importance of continuing education as a mechanism for strengthening managers' absorptive capacity, aligning with the principles of andragogy and the challenges of governance in complex regulatory contexts.*

Social/Management Contributions: *The study discusses issues that impact the development of training programs and proposes a replicable, evidence-based training model with the potential to strengthen public management and ensure greater effectiveness in the execution of agreements within Indigenous health.*

Keywords: *Continuing education, Public management, Public agreements, Indigenous health, Governance.*

Angela Rosso
Ministério da Saúde (MS), Florianópolis (SC), Brazil
arosso84@gmail.com

Luiza Santangelo dos Reis
Federal University of Santa Catarina (UFSC), Florianópolis (SC), Brazil
luiza.reis@ufsc.br

Ana Carolina da Costa
Federal University of Santa Catarina (UFSC), Florianópolis (SC), Brazil
anacarolcostta@gmail.com

Lucas Alves da Nóbrega Alberto Dantas
Ministério da Saúde (MS), Brasília (DF), Brazil
lucas.dantas@saude.gov.br

Alcindo Cipriano Argolo Mendes
Federal University of Santa Catarina (UFSC), Florianópolis (SC), Brazil
alcindo.ufsc@gmail.com

Received: July 21, 2025
Revised: April 01, 2026
Accepted: May 15, 2026
Published: July 31, 2026