



GEREL/SUEXE

**RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO
TRAINEESHIP AMT 2019**

MARÇO / 2020

Relatório de Avaliação do *Traineeship* ANTT - AMT

Coordenação Técnica

Murshed Menezes Ali

Cynthia Ruas Vieira Brayer

Janaína dos Santos

Equipe Técnica

Vanessa da Silva Santos

Realização

Superintendência Executiva – Suexe

Gerência de Relacionamento Internacional e com o Mercado – Gerel

Para entrar em contato ou obter mais informações escreva para gerel@antt.gov.br.

To contact us or to get further information, please write to gerel@antt.gov.br.

Para contactarnos o tener más información, por favor escriba a gerel@antt.gov.br.

Sumário

ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
LISTA DE SIGLAS.....	7
RESUMO EXECUTIVO	8
EXECUTIVE SUMMARY	10
RESUMEN EJECUTIVO	12
1 INTRODUÇÃO.....	14
2 METODOLOGIA.....	15
3 REGISTRO DE LIÇÕES APRENDIDAS PELA EQUIPE ORGANIZADORA	18
4 ANÁLISE DOS FORMULÁRIOS.....	21
4.1 RELEVÂNCIA.....	21
4.2 EFETIVIDADE	22
4.3 EFICIÊNCIA.....	23
4.4 IMPACTO.....	24
4.5 SUSTENTABILIDADE	25
5 CONCLUSÕES	26
6 BIBLIOGRAFIA	27
APÊNDICE I – REDAÇÃO DOS ITENS NAS DIFERENTES VERSÕES DOS FORMULÁRIOS.....	28
APÊNDICE II – AVALIAÇÃO DO PROGRAMA <i>TRAINEESHIP</i> - COLEGAS DE TRABALHO	32
APÊNDICE III – AVALIAÇÃO DO PROGRAMA <i>TRAINEESHIP</i> – SERVIDOR.....	34
APÊNDICE IV – AVALIAÇÃO DO PROGRAMA <i>TRAINEESHIP</i> - SUPERIOR HIERÁRQUICO.....	38
APÊNDICE V – AVALIAÇÃO DO PROGRAMA <i>TRAINEESHIP</i> - PAÍS PARCEIRO	40
APÊNDICE VI – CORRESPONDÊNCIA DE ITENS ENTRE FORMULÁRIOS E PESOS.....	43

Índice de Figuras

Figura 1 - Planejamento estratégico da ANTT.....	14
Figura 2 - Nota dos itens relativos à Relevância do programa <i>traineeship</i>	21
Figura 3 - Nota dos itens relativos à Efetividade do programa <i>traineeship</i>	22
Figura 4 - Nota dos itens relativos à Eficiência do programa <i>traineeship</i>	23
Figura 5 - Nota dos itens relativos a Impacto do programa <i>traineeship</i>	24
Figura 6 - Nota dos itens relativos a Sustentabilidade do programa <i>traineeship</i>	25
Figura 6 - Nota dos critérios do indicador do programa <i>traineeship</i>	26

Lista de Siglas

- ANTT** Agência Nacional de Transportes Terrestres
- AMT** Autoridade da Mobilidade e dos Transportes da República Portuguesa
- OCDE** Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

Resumo Executivo

O *traineeship* é um programa de capacitação no qual a Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT) possibilita que seus servidores atuem como se fossem colaboradores de uma instituição estrangeira, por um período de três a cinco meses, com o objetivo de trocar experiências e aprender as melhores práticas e técnicas relacionadas à regulação e/ou aos transportes terrestres.

Este documento apresenta a avaliação da edição do programa de *traineeship* realizado em parceria com a Autoridade da Mobilidade e dos Transportes da República Portuguesa (AMT), realizado na cidade de Lisboa, Portugal. A AMT foi escolhida por ser uma instituição mundialmente reconhecida como regulador econômico.

Avaliar o programa de *traineeship* permite alocar de maneira mais eficiente os recursos da ANTT, avaliar os resultados do projeto e a disseminação do aprendizado obtido. Proporcionar transparência e disseminar os resultados da avaliação permite também que outros órgãos da administração pública aproveitem as lições aprendidas na ANTT caso desejem organizar ou aprimorar programas semelhantes.

O relatório apresenta as lições aprendidas pela equipe organizadora na terceira edição do *traineeship*, os resultados obtidos em cada um dos critérios, as principais observações enviadas pelos respondentes e as conclusões da análise.

Algumas mudanças foram implementadas desde a edição anterior: passou-se a exigir um pré-projeto, os critérios de seleção foram explicitados no edital e instituiu-se um período de permanência obrigatória no setor de dois anos. As lições aprendidas das áreas organizadoras – a Gerência de Relacionamento Internacional e com o Mercado da Superintendência Executiva (Gerel/Suexe) e a Gerência de Pessoas, da Superintendência de Gestão (Gepes/Sudeg) - que se destacam são: caso haja negociação com dois órgãos ao mesmo tempo, não aguardar a conclusão das duas negociações para lançar o edital; caso exista um pré-projeto, garantir que haja pelo menos um membro da comissão de seleção com conhecimento de metodologia científica; considerar reduzir o tempo de permanência do servidor no setor de origem após a finalização do programa; tornar os critérios e a avaliação o mais objetiva e transparente possível; avaliar a apresentação dos projetos ao órgão parceiro para garantir a adequação das propostas às atividades do parceiro e aos objetivos da ANTT; enviar o questionário ao país parceiro o mais rapidamente possível após o retorno dos servidores; e fazer o registro ao longo de todo o processo das lições aprendidas.

O indicador de avaliação do programa *traineeship* segue os princípios adotados pela OCDE para avaliar programas de cooperação internacional: relevância, efetividade, eficiência, impacto e sustentabilidade. Foi elaborado um formulário com itens que representassem os critérios da OCDE, aplicado ao servidor participante, aos colegas de seu setor, ao seu superior hierárquico e aos colegas na AMT. Os respondentes deveriam escolher entre opções que variavam de ***discordo totalmente*** a ***concordo totalmente*** ou as opções ***não sei*** ou ***não se aplica***. A opção escolhida por cada respondente foi associada a uma nota numérica e as opções não sei e não se aplica foram desconsideradas no cálculo

da nota numérica do item. Os formulários contêm dois campos que permitem a inserção de texto. Um sobre os pontos positivos e outro sobre os pontos negativos do programa e sugestões de melhoria. Cada item é associado a um peso representando sua importância no cálculo do critério. A combinação dos itens que representavam cada critério com o peso permitiu a obtenção das notas em cada critério. A nota final do indicador é calculada associando o mesmo peso (20%) a todos os critérios. A nota final possui valor máximo 10.

Os respondentes comentaram a importância de manter o programa e, se possível, aumentar a frequência de sua realização. Revelaram dificuldade em planejar a viagem devido ao pouco tempo disponível e prejuízos pessoais devido à ausência de visto de trabalho. Recomendaram um maior planejamento das ações a realizar durante o *traineeship* e enfatizaram a receptividade dos representantes da AMT. Assim como ocorreu na avaliação das edições anteriores do *traineeship*, os respondentes mencionaram a necessidade de ajuda de custo. Para melhorar a disseminação do conhecimento, sugeriram uma maior interação entre os *trainees* e a equipe do Brasil durante o *traineeship*.

O valor do indicador final, 8.62, mostra que o estágio realizado com a AMT apresentou um resultado muito bom, uma vez que representa, em geral, um valor de resposta entre concordo e concordo totalmente com os itens incluídos. A nota final tem um valor máximo de 10.

Executive Summary

Traineeship is a training program in which the Brazilian National Land Transportation Agency (ANTT) enables its employees to act as if they were employees of a foreign institution, for a period from three to five months, in order to exchange experiences and learn about best practices and techniques related to regulation and / or land transport.

This document presents the evaluation of the edition of the traineeship carried out in partnership with Mobility and Transport Authority of the Portuguese Republic (AMT), held in the city of Lisbon, Portugal. AMT was chosen because it is an institution recognized worldwide as an economic regulator.

Evaluating the traineeship program allows ANTT to allocate its resources more efficiently, to evaluate project results and to disseminate the knowledge obtained. Providing transparency and disseminating evaluation results also allows other public bodies to take advantage of the lessons learned by ANTT if they wish to organize or improve similar programs.

The report presents the lessons learned by the organizing team in the third edition of the traineeship, the results obtained in each of the criterion, the main observations sent by the respondents, and the conclusions of the analysis.

Some changes have been implemented since the previous edition: a pre-project is now required, the selection criteria were explained in the selection announcement and a period of mandatory permanence in the sector of two years was instituted. Lessons learned from the organizing areas – the International and Market Affairs Unit of the Executive Superintendency (Gerel/Suexe) and the Human Resources Unit of the Management Superintendency (Gepes/Sudeg) that stand out are: if there is negotiation with two public bodies at the same time, do not wait for the conclusion of both negotiations to announce the selection; if there is a pre-project, ensure that there is at least one member of the selection committee with knowledge of scientific methodology; consider reducing permanence in the sector after finishing the program, make the criteria and evaluation as objective and transparent as possible; evaluate presentation of projects to the partner to ensure that the proposals match the activities of the partner public body and the objectives of ANTT; send the questionnaire to the partner public body as soon as possible after the return of the civil servants; and register the lessons learned throughout the whole process.

The traineeship program evaluation indicator follows the principles adopted by the OECD to evaluate international cooperation programs: relevance, effectiveness, efficiency, impact and sustainability. A form with items representing the OECD criteria was prepared and applied to the participating server, colleagues in her sector, her superior and AMT colleagues. Respondents should choose among options that ranged from strongly disagree to strongly agree or options do not know or do not apply. The option chosen by each respondent was associated with a numeric grade and the options I do not know and do not apply were disregarded when calculating the numeric grade of the item. Forms contain two fields that allow participants to insert text. One about the strengths and one about the weaknesses of the program and suggestions for improvement. Each item is associated to

a weight representing its importance in the calculation of the criterion. The combination of the items that represented each criterion with the weight allowed obtaining the scores of each criterion. The final score of the indicator was calculated by associating the same weight (20%) to all criteria. The final indicator has a maximum value of 10.

Respondents commented on the importance of maintaining the program and, if possible, increasing the frequency of its implementation. They revealed difficulty in planning the trip due to the short time available and personal losses due to the absence of a working visa. They recommended more planning of the actions to be carried out during the traineeship and emphasized the receptivity of the AMT representatives. As in the evaluations of previous editions of the traineeship respondents mentioned the need for an allowance. To improve the dissemination of knowledge, they suggested more interaction between trainees and the team from Brazil during the *traineeship*.

The value of the final indicator, 8.62, shows that the traineeship performed with the AMT yielded a very good result, as it generally represents a response value between agree and totally agree with the included items. The final grade has a maximum value of 10.

Resumen ejecutivo

El programa de prácticas profesionales *traineeship* es un programa de capacitación en el que la Agencia Nacional de Transportes Terrestres (ANTT) permite a sus empleados actuar como si fueran empleados de una institución extranjera durante un período de tres a cinco meses, con el fin de intercambiar experiencias y aprender las mejores prácticas y técnicas relacionadas con la regulación del transporte terrestre.

Este documento presenta la evaluación de la edición del programa de prácticas profesionales llevado a cabo en asociación con AMT (Autoridad de Movilidad y Transporte de la República Portuguesa), celebrada en la ciudad de Lisboa, Portugal. Se eligió a AMT porque es una institución reconocida mundialmente como un regulador económico.

Evaluar el *traineeship* permite una asignación más eficiente de los recursos de la ANTT, el análisis de los resultados del proyecto y la difusión del aprendizaje obtenido. Añadir transparencia y difundir los resultados de la evaluación también permite que otros organismos de la administración pública aprovechen las lecciones aprendidas de ANTT si desean organizar o mejorar programas similares.

El informe presenta las lecciones aprendidas por el equipo organizador en la tercera edición del *traineeship*, los resultados obtenidos en cada uno de los criterios, las principales observaciones enviadas por los encuestados y las conclusiones del análisis.

Se han implementado algunos cambios desde la edición anterior: se comenzó a requerir un anteproyecto, los criterios de selección se explicaron en el aviso de selección y se instituyó un período de permanencia obligatoria en el sector de dos años. Las lecciones aprendidas de las áreas organizativas, la Gerencia de Relaciones Internacionales y con el Mercado de la Superintendencia Ejecutiva (Gerel / Suexe) y la Gerencia de Personas de la Superintendencia de Gestión (Gepes / Sudeg), que se destacan son: Si hay negociación con dos organismos al mismo tiempo, no espere a la conclusión de las dos negociaciones para empezar la selección; si hay un anteproyecto, asegúrese de que haya al menos un miembro del comité de selección con conocimiento de la metodología científica; considere una posible reducción del tiempo de permanencia en el sector después del programa; haz que los criterios y la evaluación sean lo más objetivos y transparentes posibles; evalúe la presentación de proyectos a la agencia socio para garantizar que las propuestas coincidan con las actividades de la agencia socio y los objetivos de ANTT; envíe el cuestionario al país socio lo antes posible después del regreso de los empleados y realice el registro de las lecciones aprendidas durante todo el proceso.

El indicador de evaluación del *traineeship* sigue los principios adoptados por la OCDE para evaluar programas de cooperación internacional: **relevancia, efectividad, eficiencia, impacto y sostenibilidad**. Se ha preparado un formulario con elementos que representan los criterios de la OCDE y se ha aplicado al empleado participante, colegas de su sector, sus superiores y colegas de la AMT. Los encuestados tuvieron que elegir entre opciones que van desde *totalmente en desacuerdo* hasta *totalmente de acuerdo* o las opciones *no sé* o *no se lo aplica*. La opción elegida por cada encuestado se asoció con una calificación numérica y las opciones no conozco y no aplicable se ignoraron en el cálculo de la calificación numérica del elemento. Los formularios contienen dos campos que le permiten ingresar texto. Uno sobre las fortalezas y otro sobre los puntos

débiles del programa y sugerencias para mejorarlo. Cada ítem se asocia con un peso que representa su importancia en el cálculo del criterio. La combinación de los elementos que representaron cada criterio con el peso permitió obtener los puntajes en cada criterio. La puntuación final del indicador se calculó asociando el mismo peso (20%) a todos los criterios. La calificación final tiene un valor máximo de 10.

Los encuestados comentaron la importancia de mantener el programa y, si es posible, aumentar la frecuencia de su implementación. Revelaron dificultades para planificar el viaje debido al poco tiempo disponible y pérdidas personales debido a la ausencia de un visado de trabajo. Recomendaron más planificación de las acciones que se llevarán a cabo durante las prácticas y enfatizaron la receptividad de los representantes de AMT. Como en la evaluación de ediciones anteriores del programa de prácticas profesionales, los encuestados mencionaron la necesidad de subsidio. Para mejorar la difusión del conocimiento, sugirieron más interacción entre los participantes y el equipo de Brasil durante las prácticas profesionales.

El valor del indicador final, 8.62, muestra que el programa de prácticas profesionales realizado con la AMT ha arrojado un muy buen resultado, una vez que generalmente representa un valor de respuesta entre estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con los elementos incluidos. La calificación final tiene un valor máximo de 10.

1 Introdução

O *traineeship* é um programa de capacitação no qual a ANTT possibilita que seus servidores atuem como colaboradores de uma instituição estrangeira, por um período de três a cinco meses, com o objetivo de trocar experiências e aprender as melhores práticas e técnicas relacionadas à regulação e/ou aos transportes terrestres.

A iniciativa alinha-se com o Planejamento Estratégico da ANTT, apresentado na Figura 1, pois, por meio da experiência no exterior, os servidores aprendem ferramentas utilizadas em outros países para melhorar a atuação do mercado regulado e da própria agência, desenvolvem competências em regulação necessárias para promover efetividade na regulação.



Figura 1 - Planejamento estratégico da ANTT

Para definir os servidores que participarão do programa, a ANTT busca realizar um processo o mais transparente possível. Há a publicação de um edital e um processo seletivo é conduzido por uma comissão de seleção envolvendo representantes da Gerência de Relacionamento Internacional e com o Mercado da Superintendência Executiva e Gerência de Gestão de Pessoas da Superintendência de Gestão. Além disso, nesta última

edição do *traineeship*, uma servidora com muita experiência em regulação e em apresentação de projetos também compôs a comissão. Para os servidores não selecionados a comissão oferece realizar uma reunião de *feedback* para que o servidor compreenda melhor o motivo de não ter sido escolhido.

Este documento apresenta a avaliação da edição do programa de *traineeship* realizado em parceria com a Autoridade da Mobilidade e dos Transportes da República Portuguesa (AMT), realizado na cidade de Lisboa, Portugal.

A AMT foi escolhida por ser uma instituição mundialmente reconhecida como regulador econômico. Foram enviados três servidores da Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT), um da Superintendência de Serviços de Transporte de Passageiros (Supas), uma da Superintendência de Exploração da Infraestrutura Rodoviária (Suinf) e uma da Superintendência de Transporte Rodoviário de Cargas (Suroc).

Avaliar o programa de *traineeship* coaduna com a diretriz do Planejamento Estratégico de assegurar uma transparência ativa e permitirá alocar de maneira mais eficiente os recursos da ANTT, avaliar os resultados do projeto e a disseminação do aprendizado obtido. Proporcionar transparência e disseminar os resultados da avaliação permite também que outros órgãos da administração pública aproveitem as lições aprendidas na ANTT caso desejem organizar ou aprimorar programas semelhantes.

A OCDE (2016) incentiva a avaliação como um meio para melhorar a eficácia no serviço público, aumentar o *know how* e as competências das pessoas envolvidas e ajudar a garantir que a avaliação faça parte da cultura organizacional global, alimentando-se de decisões baseadas em evidências.

Nos itens a seguir, apresentam-se a metodologia, de maneira resumida, e os resultados obtidos com a avaliação.

2 Metodologia

A proposta para o indicador de avaliação do programa *traineeship* segue os princípios propostos pela OCDE para avaliar os programas e projetos de ajuda para desenvolvimento (OCDE, 1991). Os critérios foram interpretados no caso do *traineeship*, conforme detalhado a seguir:

1. **Relevância:** necessidade da realização do *traineeship* e alinhamento da participação no programa *traineeship* e de todas as atividades desenvolvidas ao Planejamento Estratégico da ANTT e às atividades da área finalística;
2. **Efetividade:** verifica se as atividades estão condizentes com os objetivos do *traineeship*, se houve barreiras de idioma e se os *trainees* estão satisfeitos com os procedimentos administrativos que possibilitaram a viagem;
3. **Eficiência:** verifica se o participante compreendeu com clareza as atividades que deveria desempenhar, se todas as atividades foram realmente necessárias, se todas as atividades previstas foram executadas, se o cronograma do *traineeship* foi adequado, se os custos da relação do programa superaram os benefícios obtidos da realização do programa e se os servidores foram pontuais;
4. **Impacto:** verifica se objetivo do *traineeship* foi alcançado, ou seja, se o conhecimento adquirido permitiu o aprimoramento técnico do setor e se o conhecimento adquirido foi disseminado;
5. **Sustentabilidade:** verifica se a participação no *traineeship* facilitou futuras trocas de conhecimento entre os órgãos e se os conhecimentos adquiridos podem efetivamente influenciar as decisões futuras da equipe técnica.

Foi elaborado um formulário com itens que representassem os critérios da OCDE. Os itens elaborados foram encaminhados, de acordo com o que poderiam avaliar, ao servidor participante, aos colegas de seu setor, ao seu superior hierárquico e aos colegas da AMT que receberam os servidores. As diferentes versões dos itens dos formulários podem ser vistas no Apêndice I e os formulários aplicados nos Apêndices II a V.

As respostas possíveis variavam de *discordo totalmente* a *concordo totalmente*. Foram também inseridas as opções *não sei* e *não se aplica*. Essas opções são importantes para o caso de o respondente não conseguir identificar uma resposta adequada. Um exemplo é o item relativo ao Planejamento Estratégico. Caso o respondente não tenha conhecimento do Planejamento Estratégico ele não estará apto a avaliar se o programa *traineeship* está condizente com esse. Nesse caso uma opção mais adequada seria *não sei*. Essa opção também pode ser adotada no caso de itens em que o respondente possa não ter as informações suficientes para opinar sobre o assunto. *Não se aplica* deve ser utilizada nos casos em que o respondente achar que não cabe avaliar aquele item.

A opção escolhida por cada respondente foi associada a uma nota numérica, segundo os valores a seguir:

- Discordo totalmente: 2
- Discordo: 4

- Indiferente: 6
- Concordo: 8
- Concordo totalmente: 10

Nos casos em que havia mais de um respondente por categoria, o que era possível nas categorias colegas de equipe e no país parceiro, calculou-se uma nota média para cada indivíduo avaliado. Dessa maneira cada *trainee* teve a mesma influência na nota final, independentemente do número de pessoas que o avaliaram. As opções *não sei* e *não se aplica* foram desconsideradas no cálculo da nota numérica do item.

A nota de cada item foi calculada dando o mesmo peso para o servidor, os colegas na ANTT, os colegas no país parceiro e o superior hierárquico. As notas médias dos itens foram multiplicadas pelo peso para obter a nota final de cada categoria. Os pesos representam a importância de cada item na composição da nota do critério.

A nota final do indicador foi calculada associando o mesmo peso (20%) a cada critério. A nota final possui valor máximo 10.

O item a seguir apresenta as lições aprendidas pela equipe organizadora na primeira edição do *traineeship*. Após, apresentam-se os resultados obtidos em cada um dos critérios, as principais observações enviadas pelos respondentes e as conclusões da análise.

3 Registro de lições aprendidas pela equipe organizadora

Em relação à **definição do órgão para realizar o *traineeship***, inicialmente estava prevista a realização do programa *traineeship* em dois órgãos em Portugal. O setor que organiza o programa pretendia lançar um edital único com as vagas para os dois órgãos, de maneira que os servidores fossem no mesmo período. Os organizadores consideraram que mandar mais de um servidor ao mesmo tempo auxilia os participantes, pois podem recorrer um ao outro em caso de algum imprevisto durante o *traineeship*. As negociações progrediram mais rapidamente com a AMT e os organizadores aguardaram o desenvolvimento das negociações com o outro órgão para lançar o edital conjunto. As negociações com o outro órgão não evoluíram, mas impactaram no cronograma do processo do *traineeship* com a AMT.

Ressalta-se que o fator que mais prejudicou o cronograma do processo, foi o tempo de análise em cada área da própria ANTT durante a elaboração do **edital**. Uma ação que pode ser tomada para aprimorar este aspecto é a de estabelecer um período máximo razoável para que cada setor envolvido proponha alterações à minuta de edital. Com o impacto desses dois fatores, o cronograma do edital do *traineeship* deixou pouco tempo para preparar o projeto e a viagem dos participantes. Os organizadores optaram por realizar o programa em um prazo de duração menor a incluir o período de festas, que contaria com dias não úteis de trabalho, no período do *traineeship*.

Uma particularidade desta edição foi a exigência, pelo país parceiro, de que se criasse um documento adicional ao Memorando de Entendimentos para a **formalização do *traineeship***. O documento foi criado sob o nome de Acordo de Cooperação para Intercâmbio. Quando o edital foi enviado à diretoria, os organizadores acreditam que o nome do documento gerou a interpretação de que se tratava de uma nova formalização de relacionamento institucional, embora se tratasse apenas de um detalhamento do previamente formalizado Memorando de Entendimentos. Isso gerou uma dúvida quanto à necessidade de análise pela procuradoria da Agência. Nas próximas edições, caso seja necessário criar documento semelhante, os organizadores pretendem alterar o nome do documento.

Na terceira edição do *traineeship* foram realizadas algumas mudanças em relação às edições anteriores. Os critérios de seleção dos candidatos estavam explícitos no edital, incluiu-se a elaboração de um pré-projeto como item de seleção e os participantes teriam de ficar dois anos no setor em que trabalhavam durante a realização.

Notou-se que o período de dois anos no setor após a participação do *traineeship* causou a desistência de alguns candidatos que gostariam de participar do processo seletivo. Os organizadores pretendem reavaliar este período para a próxima edição.

Nessa edição o resultado do **processo seletivo** foi mais questionado que o de edições anteriores. A comissão de seleção percebeu que ter os critérios explícitos tornou mais fácil demonstrar o porquê das escolhas feitas. No entanto, parte dos organizadores acreditam que os critérios podem ser mais específicos ainda. Uma sugestão seria a de nomear os critérios, descrevê-los, explicitar no edital e fazer a entrevista com questões padrão para cada critério. Sugeriu-se como um possível novo critério a capacidade do servidor em representar a agência perante outros órgãos, um critério que avaliaria o conhecimento do servidor dos grandes objetivos da agência e sua capacidade de explicitá-los de forma clara.

Uma das dificuldades manifestadas pelos participantes foi a de conciliar a área de concentração do projeto com as atividades exercidas pela área em que o servidor trabalha. Até o momento não houve restrição quanto a quais áreas participariam do processo seletivo, mas parte dos organizadores acredita que seria melhor incluir esta limitação quando identificado de antemão que certas áreas não possuem ligação com o tema do *traineeship*. Essa limitação, no entanto, provavelmente será discutida caso a caso. Alguns temas, como defesa da concorrência, podem ter aplicação em diversas áreas da agência. Por outro lado, caso a ANTT deseje fomentar uma determinada área, a limitação poderia ser retirada e a participação condicionada a uma transferência para o setor em que o conhecimento do *traineeship* poderia ser aplicado.

Como o pré-projeto foi utilizado como **critério de seleção**, foi fundamental que existissem, na comissão de seleção, servidores com conhecimento de metodologia científica capazes de avaliar de maneira objetiva a qualidade dos projetos. Em relação ao pré-projeto, para facilitar tanto a elaboração pelos candidatos quanto a avaliação, uma possibilidade é a de criar um modelo de projeto de intervenção.

Uma das sugestões recebidas relativas à seleção seria a de submeter os pré-projetos à análise da instituição que receberá o *trainee* para que esses verificassem o alinhamento dos projetos às atividades desenvolvidas no órgão que os receberia. De fato, verificou-se que alguns dos projetos tiveram de ser alterados após a volta do servidor ao Brasil. Também se sugeriu uma apresentação dos projetos, sem revelar quem os elaborou, à diretoria colegiada.

Quanto aos **procedimentos administrativos**, um item que pode ser melhorado é o afastamento do país. Sendo o *traineeship* um evento programado e previamente aprovado pela diretoria quando do lançamento do edital, o afastamento dos servidores poderia ocorrer de maneira mais simplificada e direta. Por isso, pretende-se estabelecer um procedimento diferenciado de análise dos processos de afastamento do *traineeship* de maneira a agilizar o procedimento. Como a ANTT pretende estabelecer um Plano de Atuação Internacional, com a previsão da participação de servidores no *traineeship*, o afastamento em si seria uma mera indicação de quais servidores participariam do programa, aprovada previamente a necessidade do afastamento do servidor quando da publicação do edital.

Em relação à **disseminação do conhecimento**, uma inovação foi a transmissão do seminário no Youtube e posterior publicação no canal da ANTT. Assim, os servidores da agência e o público externo podem acessar a apresentação e aprender com a experiência dos servidores da ANTT.

O **impacto** real do programa também é uma preocupação. Os organizadores gostariam de estabelecer alguma forma mais efetiva de verificar se o *traineeship* e os projetos elaborados pelos participantes realmente geraram um impacto na ANTT.

No processo de **avaliação do *traineeship***, dos três servidores, somente dois tiveram os formulários do país parceiro preenchido. Acredita-se que o envio dos formulários para os representantes do país parceiro deve ser feito logo após o retorno dos servidores.

Finalmente, notou-se que o **registro das lições aprendidas** deve ser feito de forma contínua durante o processo para realização do *traineeship*, para garantir que não sejam esquecidas as dificuldades enfrentadas e a soluções adotadas. Os organizadores avaliarão uma forma de tornar esse registro mais efetivo. Uma alternativa é criar um documento

que todos participantes possam editar e criar eventos no calendário lembrando os participantes de incluir as observações periodicamente.

4 Análise dos formulários

A seguir apresentam-se as notas obtidas em cada um dos itens que compõem os critérios e, posteriormente, a nota dos critérios. Os gráficos apresentam os itens descritos de maneira resumida. No Apêndice I podem ser consultados os enunciados dos itens em sua versão completa e, caso haja diferença de redação, as versões correspondentes para cada tipo de entrevistado. O Apêndice VI apresenta os itens dos formulários, a versão resumida, o item correspondente em cada versão do formulário (servidor, superior hierárquico, colegas e país parceiro) e o peso do item na nota do critério.

4.1 Relevância

Nota obtida: 8.98

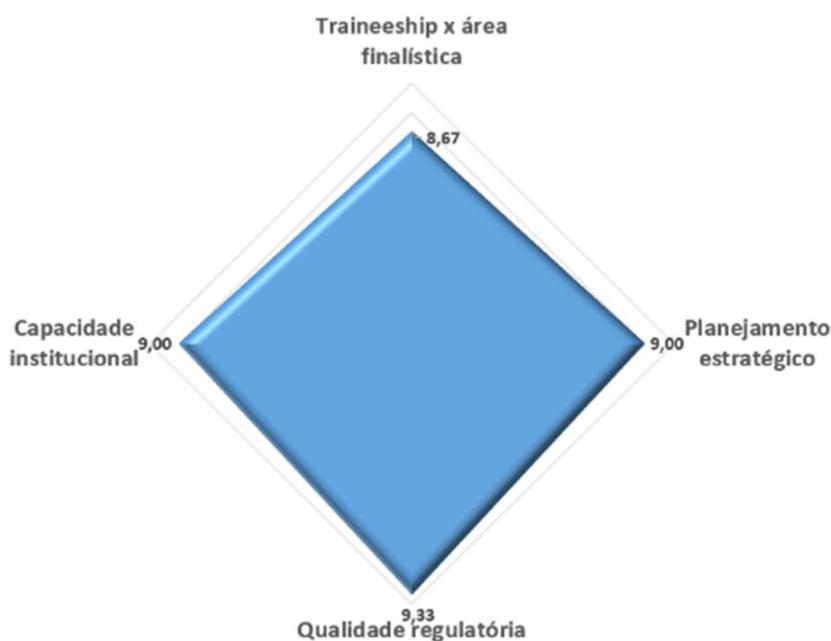


Figura 2 - Nota dos itens relativos à Relevância do programa *traineeship*

Os respondentes elogiaram a realização do programa e recomendaram que este se realize com maior frequência, dada a importância para as áreas finalísticas. Recomendou-se a realização do programa nos mesmos termos ou com algumas modificações.

4.2 Efetividade

Nota obtida: 8.48

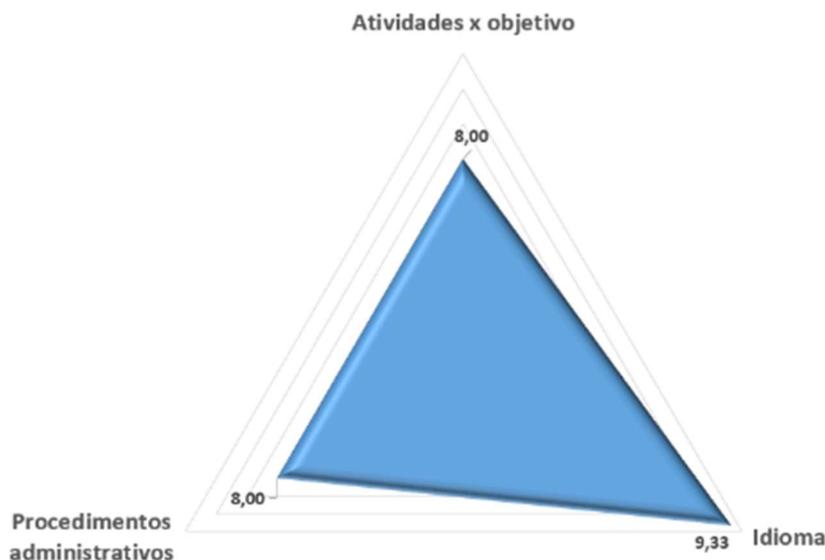


Figura 3 - Nota dos itens relativos à Efetividade do programa *traineeship*

Neste critério mencionou-se a necessidade de mais tempo para preparar a documentação necessária para a viagem, como vistos e passaportes.

A falta de visto de trabalho causou transtornos a um dos participantes. Existe um limite de 90 dias em alguns países da Europa, inclusive Portugal, para turistas. Ao utilizar o tempo de visto de turismo para participar do *traineeship*, uma viagem marcada para pouco tempo após a realização do *traineeship* por um dos participantes ficou inviável. Cabe esclarecer, no entanto que, devido a um acordo entre Brasil e Portugal, quando as viagens a trabalho são de até 90 dias, nenhum dos dois países emite vistos de trabalho. A única ação possível neste caso seria a de melhor informar o participante para que as providências relativas à viagem pessoal pudessem ser tomadas de maneira mais efetiva.

Comentou-se que a interlocução entre as instituições é primordial para realizar este tipo de intercâmbio e que a tutoria do participante deveria estar alinhada e conectada aos objetivos do programa.

4.3 Eficiência

Nota obtida: 8.46

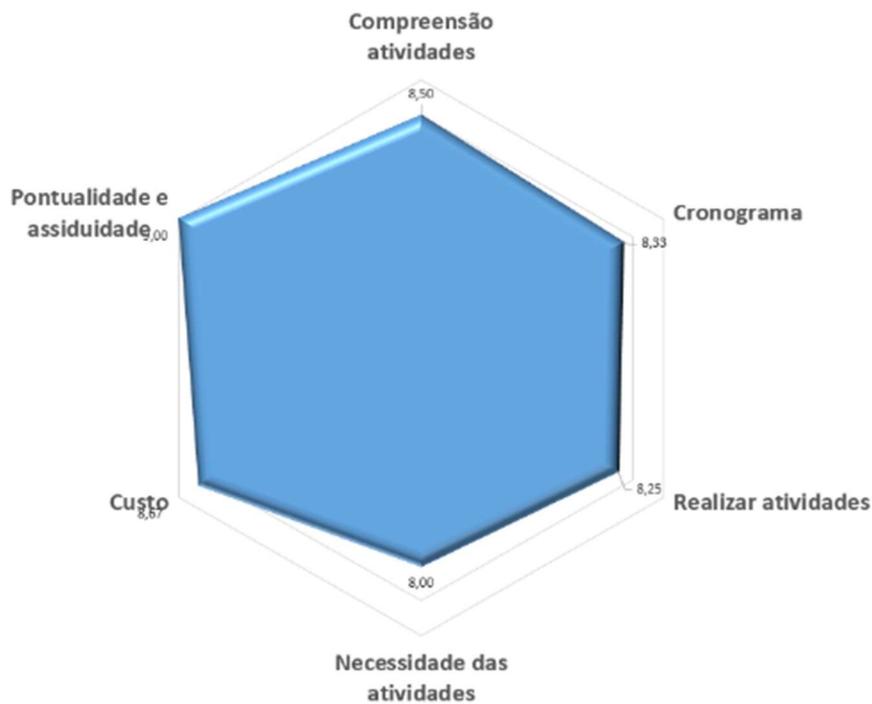


Figura 4 - Nota dos itens relativos à Eficiência do programa *traineeship*

Os participantes mencionaram mais uma vez a dificuldade relativa à falta de auxílio financeiro por parte da ANTT.

Em relação ao planejamento das atividades, sugeriu-se a realização de um cronograma mais bem definido para os participantes seguirem durante o *traineeship*.

4.4 Impacto

Nota obtida: 8.61



Figura 5 - Nota dos itens relativos a Impacto do programa *traineeship*

Para melhorar a disseminação do conhecimento sugeriu-se a realização de atividades de interação entre as equipes que estão aqui no Brasil e o *trainee*.

O *traineeship* foi considerado por respondentes como uma experiência única e extremamente válida. Destacou-se a troca de conhecimento realizada, a experiência vivenciada pelos participantes.

Mais de um dos respondentes destacou a qualidade do acolhimento realizado pelos representantes da AMT, mas revelou-se também uma preocupação com a maturidade regulatória do órgão.

Um dos respondentes cobrou a divulgação dos pré-projetos analisados durante o processo seletivo para participar do programa *traineeship* e dos resultados obtidos dos projetos.

4.5 Sustentabilidade

Nota obtida: 8.56

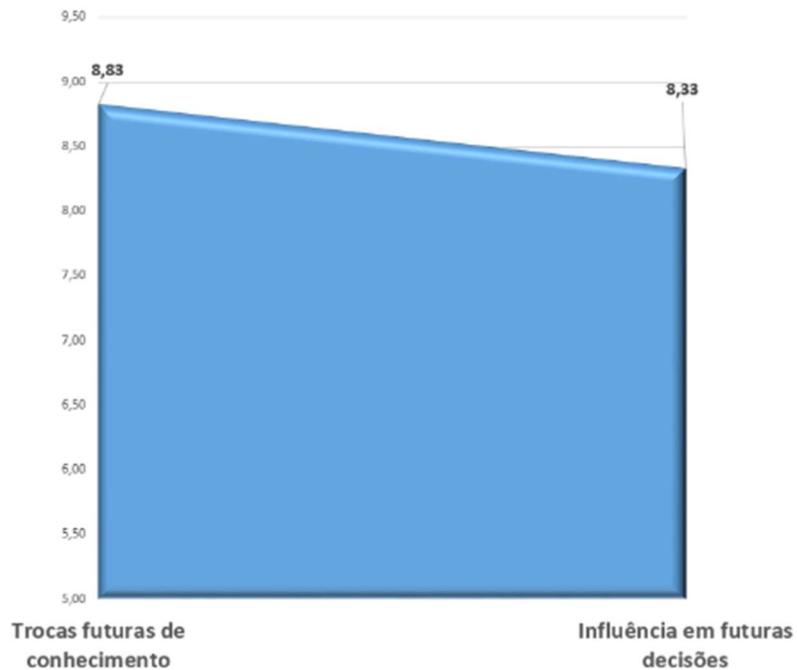


Figura 6 - Nota dos itens relativos à Sustentabilidade do programa *traineeship*

Comentou-se que o tempo entre o retorno de um dos participantes e a avaliação dos impactos na área ainda seria curto para verificar plenamente o impacto da ação de capacitação. Notou-se que um dos servidores retornou com um olhar diferenciado e criativo para as demandas do setor. Observou-se também que, ainda que o participante do *traineeship* apresente novas ideias, com base em suas experiências, ainda não se havia observado influência direta de sua experiência nas decisões regulatórias.

5 Conclusões

Valor do indicador: 8,62

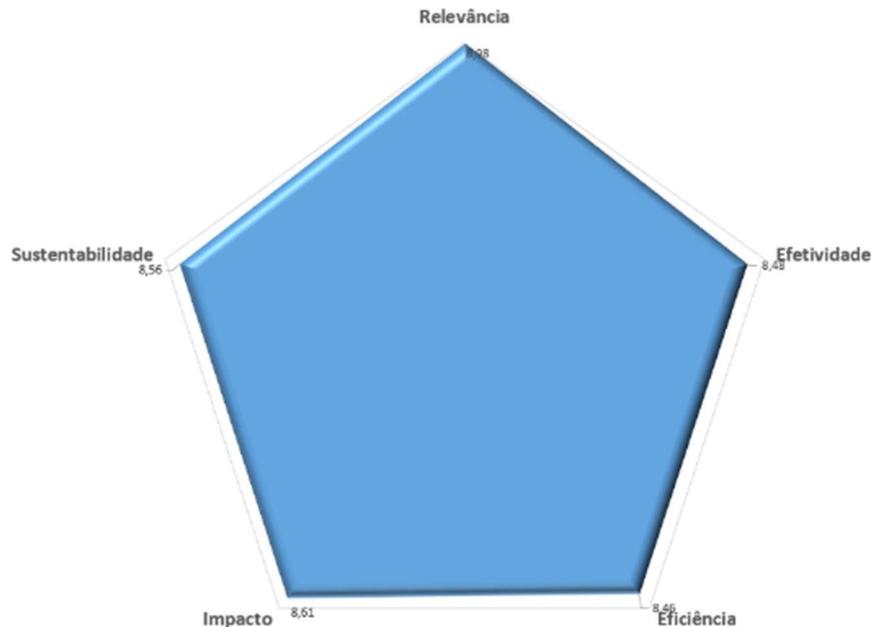


Figura 7 - Nota dos critérios do indicador do programa *traineeship*

O valor final do indicador demonstra que o *traineeship* realizado com a AMT apresentou resultado satisfatório, uma vez que representa, em um quadro geral, um valor de resposta entre *concordo* e *concordo totalmente* para os itens incluídos. Verifica-se também uma homogeneidade entre os critérios, não havendo um critério com valor que se destaque dos demais.

Considerando as sugestões apontadas nos formulários de avaliação do Programa e as lições aprendidas pelos organizadores, destacam-se os seguintes pontos que podem ser reavaliados nas próximas edições:

- Interação entre as equipes do Brasil e os trainees durante o estágio para que haja melhor disseminação do conhecimento;
- Divulgação dos documentos do programa. Os projetos foram disponibilizados no site da ANTT, mas percebe-se que a divulgação não foi suficiente entre os entrevistados;

- Informações repassadas aos participantes relativas a visto de trabalho e possível impacto em viagens pessoais;
- Planejamento das atividades, de forma a garantir o atendimento dos objetivos do *traineeship* e possibilitar flexibilidade para realizar atividades não inicialmente previstas;
- Estabelecimento de um período máximo de inclusão de contribuições no edital para evitar atrasos no cronograma;
- Critérios de seleção. Buscar torná-los ainda mais específicos, estabelecer critérios de análise mais objetivos e perguntas padronizadas;
- Análise prévia dos projetos pelo órgão parceiro;
- Tempo de permanência obrigatória na área após retorno ao Brasil;
- Período de análise do impacto na equipe.

6 Bibliografia

OCDE (1991) DAC Principles for Evaluation of Development Assistance. Disponível em <<http://www.oecd.org/derec/dacnetwork/35343400.pdf>>.

OCDE (2016), Evaluation Systems in Development Co-operation: 2016 Review, OECD Publishing, Paris. Disponível em <<https://doi.org/10.1787/9789264262065-en>>.

Apêndice I – Redação dos itens nas diferentes versões dos formulários

Número geral do item	Redação servidor	Redação superior hierárquico	Redação superior colegas	Redação país parceiro
1	O tema do <i>traineeship</i> se alinha com o desenvolvimento das atividades da área finalística.	O tema do <i>traineeship</i> se alinha com o desenvolvimento das atividades da área finalística.	O tema do <i>traineeship</i> se alinha com o desenvolvimento das atividades da área finalística.	
2	As atividades desenvolvidas no <i>traineeship</i> se alinham com o planejamento estratégico da ANTT.	As atividades desenvolvidas no <i>traineeship</i> se alinham com o planejamento estratégico da ANTT.	As atividades desenvolvidas no <i>traineeship</i> se alinham com o planejamento estratégico da ANTT.	
3	A participação de servidores neste e em outros <i>traineeships</i> semelhantes é necessária para melhorar a qualidade regulatória da ANTT.	A participação de servidores neste e em outros <i>traineeships</i> semelhantes é necessária para melhorar a qualidade regulatória da ANTT.	A participação de servidores neste e em outros <i>traineeships</i> semelhantes é necessária para melhorar a qualidade regulatória da ANTT.	
4	A capacidade institucional da Agência foi fortalecida por meio do <i>traineeship</i> .	A capacidade institucional da Agência foi fortalecida por meio do <i>traineeship</i> .	A capacidade institucional da Agência foi fortalecida por meio do <i>traineeship</i> .	
5	As atividades a serem desenvolvidas no <i>traineeship</i> foram compreendidas de maneira clara pelo participante.			As atividades a serem desenvolvidas no <i>traineeship</i> foram compreendidas de maneira clara pelo participante.

Número geral do item	Redação servidor	Redação superior hierárquico	Redação superior colegas	Redação país parceiro
6	O cronograma previsto para o <i>traineeship</i> foi adequado.			O cronograma previsto para o <i>traineeship</i> foi adequado.
7	Foram realizadas todas as atividades previstas.			Foram realizadas todas as atividades previstas.
8	Todas as atividades planejadas eram necessárias.			Todas as atividades planejadas eram necessárias.
9	Os gastos do servidor compensaram os benefícios de participar do programa de <i>traineeship</i> .	O custo administrativo para o setor de liberar o servidor foi compensado pelos benefícios de participar do programa de <i>traineeship</i> .	O custo administrativo para o setor de liberar o servidor foi compensado pelos benefícios de ter um servidor participando do programa de <i>traineeship</i> .	O custo administrativo de dedicar servidores de Portugal para treinar servidores brasileiros no <i>traineeship</i> foi compensado pelos benefícios de adquirir conhecimentos relativos à regulação brasileira e ao estreitamento de relações entre os países.
10				O participante foi assíduo e pontual nas atividades planejadas.
11	As atividades desenvolvidas foram condizentes com o objetivo do <i>traineeship</i> .			

Número geral do item	Redação servidor	Redação superior hierárquico	Redação superior colegas	Redação país parceiro
12	O conhecimento do participante no(s) idioma(s) definido(s) no edital foi suficiente para o desenvolvimento das atividades.			7. A capacidade de comunicação oral e escrita do participante no(s) idioma(s) definido(s) no edital (Português para todos e Inglês para área de Defesa da Concorrência) foi suficiente para o desenvolvimento das atividades.
13	Os procedimentos administrativos para possibilitar a viagem foram realizados de maneira ágil e satisfatória por todas as áreas envolvidas.			
14	O objetivo do <i>traineeship</i> foi alcançado.			O objetivo do <i>traineeship</i> foi alcançado.
15	O conhecimento adquirido permitiu aprimoramento técnico do servidor.			
16	Parte do conhecimento adquirido pelo participante do <i>traineeship</i> foi compartilhado com os demais colaboradores do setor.	Parte do conhecimento adquirido pelo participante do <i>traineeship</i> foi compartilhado com os demais colaboradores do setor.	Parte do conhecimento adquirido pelo participante do <i>traineeship</i> foi compartilhado com os demais colaboradores do setor.	O participante do <i>traineeship</i> aprimorou o conhecimento dos colegas de Portugal das técnicas utilizadas no Brasil e do ambiente regulatório brasileiro.

Número geral do item	Redação servidor	Redação superior hierárquico	Redação superior colegas	Redação país parceiro
17	A participação do servidor no programa de <i>traineeship</i> facilitou a troca de conhecimento sobre a regulação dos serviços de transportes terrestres entre as equipes da ANTT e do órgão que o recebeu.	A participação do servidor no programa de <i>traineeship</i> facilitou a troca de conhecimento sobre a regulação dos serviços de transportes terrestres entre as equipes da ANTT e do órgão que o recebeu.	A participação do colega no programa de <i>traineeship</i> facilitou a troca de conhecimento sobre a regulação dos serviços de transportes terrestres entre as equipes da ANTT e do órgão que o recebeu.	O recebimento do trainee facilitou a troca de conhecimento sobre a regulação dos serviços de transportes terrestres com a ANTT.
18	O conhecimento adquirido pelo participante do <i>traineeship</i> pode influenciar nas próximas decisões técnicas do setor.	O conhecimento adquirido/disseminado pelo participante do <i>traineeship</i> pode influenciar nas próximas decisões técnicas do setor.	O conhecimento adquirido/disseminado pelo participante do <i>traineeship</i> pode influenciar nas próximas decisões técnicas do setor.	O conhecimento adquirido com o participante do <i>traineeship</i> brasileiro pode influenciar nas próximas decisões técnicas da AMT.

Questões discursivas

Registre aqui eventuais aspectos negativos do programa *traineeship*.

Escreva sugestões para próximos programas de *traineeship* e principais aspectos positivos esperados e não esperados.

Questões discursivas

Registre aqui eventuais aspectos negativos do programa *traineeship*.

Escreva sugestões para próximos programas de *traineeship* e principais aspectos positivos esperados e não esperados.

Questões discursivas

Registre aqui eventuais aspectos negativos do programa *traineeship*.

Escreva sugestões para próximos programas de *traineeship* e principais aspectos positivos esperados e não esperados.

Questões discursivas

Registre aqui eventuais aspectos negativos do programa *traineeship*.

Escreva sugestões para próximos programas de *traineeship* e principais aspectos positivos esperados e não esperados.

Apêndice II – Avaliação do Programa *Traineeship* - Colegas de Trabalho



Avaliado: _____

1. O tema do *traineeship* se alinha com o desenvolvimento das atividades da área finalística. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

2. As atividades desenvolvidas no *traineeship* se alinham com o planejamento estratégico da ANTT. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

3. A participação de servidores neste e em outros *traineeships* semelhantes é necessária para melhorar a qualidade regulatória da ANTT. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

4. A capacidade institucional da Agência foi fortalecida por meio do *traineeship*. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica

- Não sei

5. O custo administrativo para o setor de liberar o servidor foi compensado pelos benefícios de ter um servidor participando do programa de *traineeship*. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

6. Parte do conhecimento adquirido pelo participante do *traineeship* foi compartilhado com os demais colaboradores do setor. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

7. A participação do colega no programa de *traineeship* facilitou a troca de conhecimento sobre a regulação dos serviços de transportes terrestres entre as equipes da ANTT e do órgão que o recebeu. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

8. O conhecimento adquirido/disseminado pelo participante do *traineeship* pode influenciar nas próximas decisões técnicas do setor. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

9. Registre aqui eventuais aspectos negativos do programa *traineeship*.

10. Escreva sugestões para próximos programas de *traineeship* e principais aspectos positivos esperados e não esperados.

Apêndice III – Avaliação do programa *traineeship* – Servidor



1. O tema do *traineeship* se alinha com o desenvolvimento das atividades da área finalística. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

2. As atividades desenvolvidas no *traineeship* se alinham com o planejamento estratégico da ANTT. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

3. A participação de servidores neste e em outros *traineeships* semelhantes é necessária para melhorar a qualidade regulatória da ANTT. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

4. A capacidade institucional da Agência foi fortalecida por meio do *traineeship*. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

5. As atividades a serem desenvolvidas no *traineeship* foram compreendidas de maneira clara pelo participante. *

- Discordo totalmente

- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

6. O cronograma previsto para o *traineeship* foi adequado. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

7. Foram realizadas todas as atividades previstas. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

8. Todas as atividades planejadas eram necessárias. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

9. Os gastos do servidor compensaram os benefícios de participar do programa de *traineeship*. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

10. As atividades desenvolvidas foram condizentes com o objetivo do *traineeship*. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente

- Não se aplica
- Não sei

11. O conhecimento do participante no(s) idioma(s) definido(s) no edital foi suficiente para o desenvolvimento das atividades. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

12. Os procedimentos administrativos para possibilitar a viagem foram realizados de maneira ágil e satisfatória por todas as áreas envolvidas. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

13. O objetivo do *traineeship* foi alcançado. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

14. O conhecimento adquirido permitiu aprimoramento técnico do servidor. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

15. A participação do servidor no programa de *traineeship* facilitou a troca de conhecimento sobre a regulação dos serviços de transportes terrestres entre as equipes da ANTT e do órgão que o recebeu. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica

- Não sei

16. O conhecimento adquirido pelo participante do *traineeship* pode influenciar nas próximas decisões técnicas do setor. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

Registre aqui eventuais aspectos negativos do programa *traineeship*. *

Escreva sugestões para próximos programas de *traineeship* e principais aspectos positivos esperados e não esperados. *

Apêndice IV – Avaliação do Programa *Traineeship* - Superior Hierárquico



Avaliado: _____

1. O tema do *traineeship* se alinha com o desenvolvimento das atividades da área finalística. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não sei

2. As atividades desenvolvidas no *traineeship* se alinham com o planejamento estratégico da ANTT. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

3. A participação de servidores neste e em outros *traineeships* semelhantes é necessária para melhorar a qualidade regulatória da ANTT. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

4. A capacidade institucional da Agência foi fortalecida por meio do *traineeship*. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

5. O custo administrativo para o setor de liberar o servidor foi compensado pelos benefícios de participar do programa de *traineeship*. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

6. Parte do conhecimento adquirido pelo participante do *traineeship* foi compartilhado com os demais colaboradores do setor. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

7. A participação do servidor no programa de *traineeship* facilitou a troca de conhecimento sobre a regulação dos serviços de transportes terrestres entre as equipes da ANTT e do órgão que o recebeu. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

8. O conhecimento adquirido/disseminado pelo participante do *traineeship* pode influenciar nas próximas decisões técnicas do setor. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

9. Registre aqui eventuais aspectos negativos do programa *traineeship*.

10. Escreva sugestões para próximos programas de *traineeship* e principais aspectos positivos esperados e não esperados.

Apêndice V – Avaliação do Programa *Traineeship* - País Parceiro

Servidor Brasileiro: _____

Representante de Portugal:

- 1. As atividades a serem desenvolvidas no traineeship foram compreendidas de maneira clara pelo participante. ***
 - Discordo totalmente
 - Discordo
 - Indiferente
 - Concordo
 - Concordo totalmente
 - Não se aplica
 - Não sei
-
- 2. O cronograma previsto para o traineeship foi adequado.***
 - Discordo totalmente
 - Discordo
 - Indiferente
 - Concordo
 - Concordo totalmente
 - Não se aplica
 - Não sei
-
- 3. Foram realizadas todas as atividades previstas. ***
 - Discordo totalmente
 - Discordo
 - Indiferente
 - Concordo
 - Concordo totalmente

- Não se aplica
- Não sei

4. Todas as atividades planejadas eram necessárias. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

5. O custo administrativo de dedicar servidores de Portugal para treinar servidores brasileiros no traineeship foi compensado pelos benefícios de adquirir conhecimentos relativos à regulação brasileira e ao estreitamento de relações entre os países. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

6. O participante foi assíduo e pontual nas atividades planejadas. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

7. A capacidade de comunicação oral e escrita do participante no(s) idioma(s) definido(s) no edital (Português para todos e Inglês para área de Defesa da Concorrência) foi suficiente para o desenvolvimento das atividades. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

8. O objetivo do traineeship foi alcançado. *

- Discordo totalmente

- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

9. O participante do traineeship aprimorou o conhecimento dos colegas de Portugal das técnicas utilizadas no Brasil e do ambiente regulatório brasileiro.*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

10. O recebimento do trainee facilitou a troca de conhecimento sobre a regulação dos serviços de transportes terrestres com a ANTT. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

11. O conhecimento adquirido com o participante do traineeship brasileiro pode influenciar nas próximas decisões técnicas da AMT. *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente
- Não se aplica
- Não sei

12. Registre aqui eventuais aspectos negativos do programa *traineeship*.

13. Escreva sugestões para próximos programas de *traineeship* e principais aspectos positivos esperados e não esperados._____

Apêndice VI – Correspondência de itens entre formulários e pesos

Número geral do item	Critério	Item resumido	Item servidor	Item superior hierárquico	Item colegas	Item país parceiro	Peso do Item
1	Relevância	<i>Traineeship</i> x área finalística	1	1	1		29
2	Relevância	Planejamento estratégico	2	2	2		25
3	Relevância	Qualidade regulatória	3	3	3		22
4	Relevância	Capacidade institucional	4	4	4		24
5	Eficiência	Compreensão atividades	5			1	19
6	Eficiência	Cronograma	6			2	16,2
7	Eficiência	Realizar atividades	7			3	14,6
8	Eficiência	Necessidade das atividades	8			4	15,6
9	Eficiência	Custo	9	5	5	5	20,6
10	Eficiência	Pontualidade e assiduidade				6	14
11	Efetividade	Atividades x objetivo	10				45
12	Efetividade	Idioma	11			7	36
13	Efetividade	Procedimentos administrativos	12				19
14	Impacto	Objetivo alcançado	13			8	36
15	Impacto	Conhecimento técnico	14				32
16	Impacto	Disseminação do conhecimento		6	6	9	32
17	Sustentabilidade	Trocas futuras de conhecimento	15	7	7	10	45
18	Sustentabilidade	Influência em futuras decisões	16	8		11	55