

a análise e interpretação dos dados numéricos.

O projeto será executado em etapas, articuladas entre si, com entregas específicas detalhadas no Item 9 deste Plano de Trabalho. Com o objetivo de fornecer à SNF todos os subsídios acerca dos resultados alcançados no projeto, deve-se seguir uma metodologia que possibilite a perfeita e integral transferência de conhecimentos.

Para que o processo de transferência de conhecimento não se limite apenas à documentação e entrega dos produtos, todas as atividades serão acompanhadas por servidor (es) da SNF. Além disso, a transferência de conhecimento poderá contemplar o planejamento e elaboração dos produtos científicos/tecnológicos que serão fruto do projeto, bem como a realização de oficinas de capacitação da equipe da SNF.

Referências bibliográficas

Almeida, L. A., & Gomes, R. C. (2019). Perspectivas teóricas para análises de políticas públicas: como lidam com a complexidade? *Administração Pública e Gestão Social*, 11(1), 16-27.

Araújo Júnior, J. A., & Martins, I. (2014). Gestão Por Competências na Administração Pública: Uma Análise Bibliométrica a Partir do Decreto Lei 5.707/2006. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 12(2), 153-162.

Barroso, J. & Martins, J. T. S. (2016). A formação das guardas civis municipais do Grande ABC. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 10(2), 2-238, 2016.

Bispo, F. C. S. & Gomes, R. C. (2018). Os papéis dos stakeholders na formulação do Pronatec. *Revista de Administração Pública*, 52 (6), 1258-1269.

Brandão, H.P., & Bahry, C.P. (2005). Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. *Revista do Serviço Público*, 2(56), 179-194. <https://doi.org/10.21874/rsp.v56i2.224>

Brandão, H.P., & Guimarães, T.A. (2001). Gestão de Competências e Gestão de Desempenho: Tecnologias Distintas ou Instrumentos de um Mesmo Construto? *Revista de Administração de Empresas*, 41(1), 8-15.

Brannick, M. T., Levine, E. L., & Morgeson, F. P. (2002). *Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management*. California: SAGE Publications.

Brasil (2010). Decreto que regulamenta concursos ganha regras sobre avaliação psicológica de candidatos. Recuperado em setembro, 2019 de <http://www.planejamento.gov.br/noticia.asp?p=not&cod=6636&cat=34&sec=6>

Brasil (2019). Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Ministério da Economia.

Cabral, D. P. & Vieira, D. M. (2020). Stakeholders como agentes de mudança institucional em ambientes de regulação estatal. *Revista Ciências Administrativas*, 26 (1), 1-13.

Campion, M.A., Fink, A.A., Ruggeberg, B.J., Carr, L., Phillips, G.M., & Odman, R.B. (2011). Doing competencies well: best practices in competency modeling. *Personnel Psychology*, 64, 225–262.

Carroll, A. B. & Buchholtz, A. K. (2011) *Business and society: ethics and stakeholder management*. Mason-USA: South-Western Cengage Learning.

Chanfana, A., Cruz, J. P., & Quintas, H. (2011). A importância da formação profissional na polícia de segurança pública. *Revista de Psicologia Militar*, 2(1), 130-141 .

Cintra, L.P., Oliveira, J.B., Barbosa, A.C.Q., & Franco, D. (2017). Recursos Humanos, Competências e Desempenho: (Im)Possível Articulação em Fundação de Minas Gerais. *Revista de Administração FACES*, 16(4), 27-44.

Cobucci, G., Coelho Jr. F.A., & Faiad, C. (2013). Mapeamento de competências administrativas e de gestão em uma fábrica de softwares no Distrito Federal. *Aletheia*, 42, 106-121.

Dutra, J. (2004). *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas.

Faiad, C., Coelho Junior, F. A., Caetano, P. F., & Albuquerque, A. S. (2012). Análise profissiográfica e mapeamento de competências nas instituições de segurança pública. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(2), 388-403. doi 10.1590/S1414-98932012000200009.

Freeman, R. E. Phillips, R. & Sisodia, R. (2020). Tensions in Stakeholder Theory. *Business & Society*, 59 (2), 213-231.

Gomes, R. C. Liddle, J. & Gomes, L. D. O. M. (2010). A five-sided model of stakeholder influence: a cross-national analysis of decision making in local government. *Public Management Review*, 12, 701-724.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of occupational health psychology*, 165-183.

Greenhaus, J.H. (2008) Innovations in the study of the work-family interface: Introduction to the special section. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 343- 348.

Guerci, M., Radaelli, G. & Shani, A.B. (2018). Conducting Mode 2 research in HRM: A phase-based framework. *Human Resource Management*, 58, 5–20.

Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35 (4), 837-856.

Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 249–265.

Hunter, E. M., Perry, S. J., Carlson, D. S., & Smith, S. A. (2010). Linking team resources to work-family enrichment and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 304- 312.

Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo as competências dos profissionais*. São Paulo: Bookman.

Lima, D.M.S., & Melo, J.A.M. (2017). O modelo de gestão de pessoas por competências: um estudo de caso em um órgão público federal sobre os fatores que afetam a implantação deste modelo. *Revista Gestão Industrial*, 13(4), 26-49.

Mahoney, J., & Thelen, K. (2010). A theory of gradual institutional change. In J. Mahoney, & K. Thelen (Orgs.), *Explaining institutional change: ambiguity, agency and power* (pp. 1-37). Cambridge: Cambridge University Press.

- Mascena, K. M. C. & Stocker, F. (2020). Gestão de stakeholders: estado da arte e perspectivas. *Future Studies Research Journal*, 12 (1), 1-30.
- Menezes, D. C., Vieira, D. M. & Santos, A. P. (2020) A Teoria dos stakeholders no Brasil: produção acadêmica no período de 2014 a 2019. *Revista Ibero-americana de estratégia*, 19 (4), 119-150.
- Mitchell, R. K. Agle, B. R. & Wood, D. J. (1997). Toward a theory of stakeholder identification and salience: defining the principle of the who and what really counts. *Academy of Management Review*, 22, 853-886.
- Moia, R. P., Fernandes, C. A., Gouveia, D. S., Pereira, R. S., & Santos, I. C. D. (2018). A Influência da Vocação Profissional na Escolha da Carreira de Guarda Municipal. *Revista de Administração da Unimep*, 16(1), 78-101. doi. 10.15600/rau.v16i1.1280 .
- Montezano, L., Medeiros, B. N., Isidro-Filho, A., & Petry, I. S. (2019). Panorama da Produção Científica da Gestão por Competências na Administração Pública Brasileira (2008 a 2018). *Journal of Accounting, Management and Governance*, 22(2), 280-298.
- Moura, C. F., & Caetano, P. F. (2007). Profissiografia dos soldados bombeiros militares do corpo de bombeiro do Distrito Federal. Brasília, DF: LabPAM. (Documento interno do CBMDF).
- Moura, C. F., & Pasquali, L. (2007). Análise profissiográfica: uma proposta metodológica. Trabalho apresentado no 31º Congresso Interamericano de Psicologia, Ciudad de México.
- Moura, C. F., Caetano, P. F., Braga, J. L., Pasquali, L., Reis, M. S., & Oliveira, S. H. T. (2007). Profissiografia do soldado policial militar do Estado do Rio de Janeiro. Brasília, DF: LabPAM. (Documento interno da PMERJ).
- Pasquali, L. (2007). Validade dos testes psicológicos: será possível reencontrar o caminho? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23, pp.99-107.
- Pasquali, L., Albuquerque, A. S., Freitas, L. C. O., Barbosa, B., & Roldão, A. C. (2002). Profissiografia do cargo de policial rodoviário da polícia rodoviária federal. Documento Brasília, DF: LabPAM. (Documento interno da PMERJ).
- Pasquali, L., Moura, C. F., & Freitas, L. C. O. (2010). Análise profissiográfica. In L. Pasquali, (Org), *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre: Artmed.
- Risso, M. I. Prevenção da violência: construção de um novo sentido para a participação dos municípios na segurança pública. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 10(2), 12-23, 2016.
- Rodrigues, C. B., & dos Santos, M. H. P. (2018). A política de ensino profissional no 3º BEIC frente à matriz curricular nacional para profissionais da área de segurança pública. *Revista Opara*, 8(2), 136-152.
- Savage, G. T. Nix, T. W. Whitehead, C. J. & Blair, J. D. (1991). Strategies for assessing and managing organizational stakeholders. *Academy of Management Executive*, 5(2), 61-75.
- Silva, T.B. (2017). Gestão de pessoas por competências na Administração Pública. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo de Conhecimento*, 1, 301-312.
- Skorková, Z. (2016). Competency models in public sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 226 – 234.
- Spector, P.E. (2012). *Industrial and Organizational psychology: research and practise* (6th ed), Hoboken: NJ, Wiley.
- Ubeda, C. L., & Ferreira, P. V. J. (2016). A perspectiva da competência na gestão estratégia de pessoas em organizações públicas: um estudo bibliométrico. XIX Seminário em Administração, São Paulo, SP, Brasil.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. D. (2013). The state of the HR profession. *Human Resource Management*, 52(3), 457–471.
- Vieira, D. M. & Gomes, R. C. (2014). Mudança institucional gradual e transformativa: a influência de coalizões de advocacia e grupos de interesses em políticas públicas. *Organizações & Sociedade*, 21 (71), 679-694.
- Vieira, D. M. (2020). The discourse and coordination among advocacy coalitions: the case of Belo Monte. *Revista de Administração da USP*, 55 (1), 86-99.
- Vieira, D. M. (2021) Mudança institucional gradual e transformativa: a atuação de stakeholders e coalizões de defesa no caso da Usina Hidroelétrica de Belo Monte. *Organizações & Sociedade*, 28 (97), 388-412.
- Wood, D. J. Mitchell, R. K. Agle, B. R. & Bryan, L. M. (2018). Stakeholder identification and salience after 20 years: progress, problems, and prospects. *Business & Society*, 1-50.
- Yeung, A. (2011). Celebrating 50 years: How robust and relevant is our HR knowledge? *Human Resource Management*, 50(4), 451–453.

4.4 RECURSOS ENVOLVIDOS

4.4.1 Equipe de pesquisa:

- Prof. Dr. Francisco Antonio Coelho Junior (Doutor e Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e Organizações pela Universidade de Brasília. Atualmente, é Professor Associado vinculado ao Departamento de Administração da Universidade de Brasília. Atua, também, no Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade de Brasília. Foi Coordenador do Curso de graduação em Administração Pública, ofertado na modalidade a distância (PNAP/UnB), entre 2009 e 2011. Desde 2010, é Líder do grupo de Estudos e Pesquisas Avançadas sobre Comportamento Organizacional (GEPACO), registrado formalmente na plataforma do CNPq. Foi Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração da UnB, no biênio 2013-2015. Foi presidente da Comissão de Pós-Graduação, no Programa de Pós-Graduação em Administração da UnB, entre 2013 e 2015. Desde 2015, é membro de grupo de trabalho da ANPEPP que, atualmente, realiza pesquisas sobre o tema Desenho do Trabalho. É Coordenador do Eixo de EOGP, do Departamento de Administração. É parecerista em periódicos, nacionais e internacionais, nos campos da administração e da psicologia organizacional e do trabalho, desde 2009. Atua como parecerista do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (Enanpad) desde 2009, além de outros congressos brasileiros e internacionais. É atual membro da Comissão de Pós-Graduação em Administração da UnB. Realiza pesquisas na área da administração pública, em geral, com ênfase no estudo do comportamento humano nas organizações, construção de medidas de diagnóstico/avaliação e tecnologias de inovação no gerenciamento de pessoas, com enfoque estratégico. Tem especial interesse no estudo científico do cargo e análise profissiográfica, bem como no estudo multinível da gestão de desempenho e de competências profissionais em organizações de natureza pública.)

- Prof. Dr. Diego Mota Vieira (Doutor em Administração com ênfase em administração pública e políticas públicas pela Universidade de Brasília (UnB). Atualmente, é Professor Adjunto vinculado ao Departamento de Administração da UnB e também atua no Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) da Universidade de Brasília. Foi coordenador do curso de graduação noturno de Administração da UnB (2014/2015). Coordena o Núcleo Docente Estruturante (NDE) do Departamento de Administração e o Grupo de Pesquisa em Governo e Políticas Públicas. Seus principais temas de interesse em pesquisa são: redes de políticas públicas, modelos de análise de stakeholders e coalizões de defesa, empreendedorismo político e institucional, mudança institucional e análise de discurso crítica.)
- Prof. Dr. Cláudio Vaz Torres (possui graduação em Psicologia pela Universidade de Brasília (1988), mestrado em Psicologia pela Universidade de Brasília (1991) e Ph.D. em Industrial Organizational Psychology - California School of Professional Psychology (1999), pós-doutorado em Marketing pela Griffith University, Austrália (2004), pós-doutorado em Cross-cultural Research pela University of Sussex, Inglaterra (2009), pós-doutorado em Cross-cultural Psychology and Human Values pela Hebrew University of Jerusalem, Israel (2013) e pós-doutorado em Basic Human Values na University of Haifa (2018). Em todos estágios pós-doutorais, científica e validou para as brasileiras medidas para uso em pesquisa transcultural, notadamente o Questionário Refinado de Valores - PVQ-RR. Atualmente é revisor do JCCP - Journal of Cross-cultural Psychology; IJIR - International Journal of Intercultural Research; American Psychologist Journal; Revista Psicologia: Teoria e Prática; RAC - Revista de Administração Contemporânea; e RAM - Revista de Administração da Mackenzie. Avaliador de trabalhos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. É filiado à Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia, na qual coordena um Grupo de Trabalho em Psicologia e Segurança Pública. Membro da Associação Internacional de Psicologia Intercultural, da qual também é o Representante Regional para a América do Sul. Parte das atribuições desta representação inclui uma aplicação, para o contexto nacional, de pesquisas transculturais a carências e problemas sociais da América do Sul. Tem experiência na área de Psicologia Transcultural, atuando principalmente nos seguintes temas: valores humanos básicos, valores culturais, psicologia política, comportamento do consumidor e diversidade cultural e inclusão. Desenvolveu instrumentos em diversidade para escolas públicas nos níveis fundamental e médio.)
- Profa. Mestra Stela Gomes Faiad (É graduada em Psicologia pela Universidade Católica de Brasília e Mestre pela Universidade de Brasília em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Atua nas diversas áreas da Psicologia Organizacional, como: avaliação psicológica para Concursos Públicos, construção e validação de testes psicológicos, treinamento e seleção de pessoal, análise profissiográfica, mapeamento de competências, mapeamento e modelagem de processos, fluxo de formação de indicadores, gestão de projetos e gestão de pessoas. Trabalhou como consultora para Instituições como: CESPE / UNB, Polícia Federal, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Eletronorte, Ministério da Justiça e Instituições de Segurança Pública. É Coordenadora do Curso de Psicologia da UNIP e professora de disciplinas da Psicologia e Administração. Como pesquisadora do LATITUDE / UnB atuou em Termos de Execução Descentralizada na Diretoria de Administração e Logística - DAL / ME; na Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, Secretaria de Orçamento Federal SOF / MP, Secretaria do Patrimônio da União, SPU / MP, Ministério da Justiça e Secretaria de Relações de Trabalho SRT / MP.
- Bernadete Moreira Pessanha Cordeiro - (Doutoranda do Programa de Gerontologia da Universidade Católica de Brasília. Mestre em Educação pela Universidade de Brasília, Especialista em Linguagem e Educação pela Fundação Brasileira de Teatro, Pedagoga com habilitação em Tecnologia Educacional pela Universidade de Brasília (1985) e Administração Escolar pela Universidade de Brasília (1986). Professora da Universidade Católica de Brasília, onde leciona em cursos de Graduação e Pós-Graduação Lato Sensu, nas modalidades presencial e a distância, desde 2004. Atua como consultora Pedagógica na área de Segurança Pública realizando atividades como: montagem e implantação de currículos, elaboração de materiais didáticos para cursos presenciais e a distância, mapeamento de competências, formação de professores, dentre outras. Colaboradora do Comitê Internacional da Cruz Vermelha no Programa de Direitos Humanos para Policiais e Sócio-Fundadora do Instituto Latino Americano de Educação para Segurança).
- Natasha Fogaça: Doutora, Mestre e Bacharel em Administração pela Universidade de Brasília (UnB), com área de concentração em Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas. Professora colaboradora do Departamento de Administração da Universidade de Brasília (UnB). Pesquisadora dos Grupos de Pesquisa GP2C2 (gpegpc.blogspot.com) e LAMFO (lamfo.unb.br), ambos da UnB. Coordenadora da linha de pesquisa Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional no GP2C2, fazendo a gestão de publicações sobre o tema, e coordenadora adjunta operacional no LAMFO, dando suporte às ações de Social Media. É uma das vozes do podcast Pessoas e Organizações (<https://anchor.fm/pessoaseorganizacoes>). Experiência nas áreas comercial e administrativa na Brasil Telecom/Oi e como consultora em gestão de pessoas em diferentes organizações, como Ministério do Planejamento e empresas da iniciativa privada. Suas áreas de atuação, pesquisa e publicação envolvem temas ligados ao conceito de Healthy Workplace e à hipótese Happy, Productive Worker.

4.4.2 Discentes de pós-graduação (novos bolsistas poderão ser selecionados para o projeto):

- Francisco Guilherme Lima Macedo – Aluno de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Brasília (UnB/PPGA).
- Lara Letícia Pinto Barbosa - Aluna de Doutorado UnB do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Sua especialidade é na realização de estudo científico do cargo e na avaliação psicológica em concurso público na área de segurança pública.

4.4.3 Técnico (novos bolsistas poderão ser selecionados para o projeto):

- Edna Alci Beserra Torres - Assistente de Direção Instituto de Psicologia.
- Gustavo Henrique de Lima - Assistente em administração.

4.4.4 Discentes de graduação (novos bolsistas poderão ser selecionados para o projeto):

- Ângela de Oliveira Sá - aluna de graduação do curso de Gestão de Políticas Públicas UnB, com experiência em estudo científico do cargo, coleta de dados e condução de grupos focais.
- Julia Louise Medeiros Viana – aluna de graduação do curso de Gestão de Políticas Públicas UnB, com experiência em coleta e

análise de dados quantitativos e qualitativos.

- Ianne Oliveira Lima – aluno de graduação do curso de Administração da UnB, com experiência na coleta e análise de dados quantitativos e qualitativos.

4.5 PRINCIPAIS CONTRIBUIÇÕES CIENTÍFICAS OU TECNOLÓGICAS DA PROPOSTA

4.5.1 Produtos científicos/tecnológicos que serão fruto do projeto:

- Publicação, a depender do interesse/disponibilidade do Órgão, de relatório técnico pela SNF;
- Submissão de, pelo menos, um Artigo científico (estrato B1 ou superior) elaborado em conjunto com a equipe técnica da SNF;
- Realização de uma atividade de extensão científica e tecnológica na semana de extensão universitária da UnB em 2021/2022;
- Elaboração de cartilha, cadernos, livro ou capítulo de livro sobre a metodologia utilizada e/ou resultados alcançados;
- Elaboração de videoaulas sobre os resultados alcançados, objetivando um maior alcance do público alvo. Estas videoaulas serão gravadas utilizando-se da estrutura tecnológica do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE) da Universidade de Brasília (UnB);
- Elaboração de Trabalho final de graduação ou pós-graduação (pelo menos, uma monografia de conclusão de curso ou dissertação de mestrado acadêmico);
- Submissão, em conjunto com a equipe técnica da SNF, de, pelo menos, dois trabalhos em congresso(s) científico da administração e campos de saber afins;
- Proposição de medidas científicas válidas orientadas à avaliação individual e organizacional, no contexto da administração pública, com estudos de evidência de validade;
- Evento acadêmico à distância/de forma remota, ao final do projeto, para apresentação e divulgação dos resultados alcançados na pesquisa em questão.

4.6 CONTRIBUIÇÕES PARA A GRADUAÇÃO E/OU PÓS-GRADUAÇÃO DA UnB

Este projeto de pesquisa se assenta na tradição do Departamento de Administração e do Programa de Pós-Graduação em Administração, da UnB em firmar sólidas parcerias de pesquisa aplicada, para fins de diagnóstico, junto a organizações de grande tradição e renome. Estas parcerias para realização de pesquisas, historicamente, auxiliaram decisivamente na formação de especialistas, mestres (tanto do programa de mestrado acadêmico quanto mestrado profissional do PPGA), doutores e pós-doutores, ao longo dos últimos anos.

A colaboração do GEPACO (grupo de pesquisas e estudos avançados sobre comportamento organizacional) é imprescindível, também, nestas parcerias. No GEPACO, alunos de projetos de iniciação científica e de monografias de conclusão de curso interagem ativamente com mestrandos e doutorandos em nível de pós-graduação. Esta interação é muito comum e profícua. A dinâmica é muito vívida, baseada em interação social e construção social do conhecimento científico aplicado. A pesquisa contará, ainda, com a participação do Grupo de Pesquisas em Governo e Políticas Públicas (GPGPP), envolvendo alunos de graduação, mestrado e doutorado, bem como com integrantes (docentes, alunos de pós-graduação e demais pesquisadores) do CEPATS (Centro de Pesquisa em Avaliação Psicológica e Tecnologia Social).

A aplicação do conhecimento científico para a resolução de questões cotidianas das organizações é outro ponto alto nestes projetos de pesquisa, cujos resultados permitem aplicabilidade quase que imediata em termos de seus impactos nos redeseños de gestão. Há uma sólida expertise já construída e consolidada no estudo científico das organizações públicas brasileiras enquanto 'lôcus' e enquanto 'fócus' das pesquisas. Diversos estudos de evidências de validade já foram realizados, em organizações públicas das mais distintas finalidades e tamanhos. Medidas já foram construídas e disponibilizadas por meio da realização de projetos de pesquisa deste calibre permitindo, inclusive, às organizações, que ações diagnósticas sejam sempre realizadas assim que desejarem.

Práticas de inovação organizacional e potencialização da capacidade produtiva foram tomadas utilizando-se como parâmetro resultados de pesquisas já conduzidas na UnB. Proposições interventivas também já foram feitas à luz das pesquisas realizadas. Ressalta-se que esta pesquisa se alinha às propostas ora desenvolvidas no âmbito da Universidade e estabelece papel central na formação de novos pesquisadores de pós-graduação stricto sensu e na graduação. Importante ressaltar também, que os produtos advindos dessa proposta também serão frutos de futuras publicações científicas que irão colaborar com o avanço da área, resguardadas as questões de sigilo implicadas neste processo.

Docentes envolvidos na realização do projeto:

- Francisco Antônio Coelho Junior
- Diego Mota Vieira
- Cláudio Vaz Torres
- Stela Gomes Faiad
- Bernardete Moreira Pessanha Cordeiro
- Natasha Fogaça

Discentes de pós-graduação envolvidos (novos bolsistas poderão ser selecionados para o projeto):

- Francisco Guilherme Lima Macedo
- Lara Letícia Pinto Barbosa
- Discentes de graduação envolvidos (novos bolsistas poderão ser selecionados para o projeto):
- Ângela de Oliveira Sá
- Julia Louise Medeiros Viana

- Ianne Oliveira Lima

Técnicos (novos bolsistas poderão ser selecionados para o projeto):

- Edna Alci Beserra Torres
- Gustavo Henrique de Lima

Ressalta-se que alguns discentes de pós-graduação e de graduação poderão, ainda, ser selecionados por meio de chamada pública. À medida de que se faça necessário, e especialmente se as expectativas de desempenho não estiverem sendo devidamente alcançadas por membros da equipe de pesquisa, poderá haver, a qualquer momento, substituição dos discentes bolsistas tanto da graduação quanto da pós. Seu desempenho será continuamente monitorado pelos professores supervisores, responsáveis pela consecução deste projeto de pesquisa. O não alcance do desempenho esperado, a partir de análise feita pelos professores supervisores, implicará no possível desligamento do bolsista ao longo da consecução do projeto de pesquisa.

Informa-se, ainda, que será equipado um laboratório para a execução da pesquisa, com computador, impressora, datashow e aquisição de livros científicos relacionados aos temas em voga.

4.6.1 Formação de recursos humanos (graduação, pós-graduação e técnico/administrativo)

Os alunos de graduação, pós-graduação e os servidores técnicos serão supervisionados e orientados continuamente pelos professores coordenadores do projeto, ampliando a qualificação de suas práticas tanto científicas quanto profissionais. Espera-se, no caso dos alunos de graduação e de pós-graduação, que haja o desenvolvimento de competências de pesquisa, especialmente aquelas relacionadas à capacidade de análise e de síntese, capacidade de planejamento e capacidade de organização.

4.7 ESTABELECIMENTO DE PARCERIAS E/OU REDES DE COLABORAÇÃO NACIONAL E/OU INTERNACIONAL:

Será estabelecida uma rede de parceria nacional, contando com o apoio de instituições parceiras relacionadas à temática abordada neste projeto de pesquisa. O projeto terá caráter interdisciplinar e plural, de modo a que as parcerias a serem estabelecidas serão de extrema valia ao êxito dos objetivos da pesquisa aqui apresentada. Esta parceria se dará, especialmente, junto a Órgãos responsáveis pela gestão da dinâmica trabalho-família, para fins de compreensão da sua realidade laboral e elaboração de sugestões/recomendações à luz dos resultados que serão encontrados com a consecução deste projeto de pesquisa. A UnB, por meio da equipe de toda a equipe de pesquisa envolvida, entrará com know-how necessário e expertise à viabilização de tais parcerias, com foco na consecução dos objetivos deste projeto de pesquisa.

5. JUSTIFICATIVA E MOTIVAÇÃO PARA CELEBRAÇÃO DO TED:

5.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E JUSTIFICATIVA

O Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos atua na promoção de políticas e práticas orientadas à proteção dos direitos humanos fundamentais, orientadas ao exercício da cidadania e das liberdades públicas. Ainda, atua na preservação da vida, com grande pluralidade de ações orientadas à promoção social dos cidadãos brasileiros. É missão do Ministério proteger a vida, fortalecer a família e defender os direitos humanos para todos, incluindo a formulação políticas e diretrizes voltadas à promoção dos direitos humanos, com destaque para aos direitos da mulher, da criança e do adolescente, da juventude, do idoso, da pessoa com deficiência, da população negra e das minorias étnicas e sociais, além de articulação de iniciativas e apoio a projetos voltados à proteção e à promoção dos direitos humanos, com respeito aos fundamentos constitucionais do Estado Democrático de Direito. Diante desse papel, o caráter estratégico do Ministério é de suma importância à população brasileira, especialmente aquela mais carente e que necessita do apoio essencial de políticas públicas, tais como as que são praticadas no âmbito do Ministério.

Importante ressaltar que o equilíbrio trabalho-família gera implicações determinantes ao dia a dia dos indivíduos, impactando, por exemplo, na saúde mental (Greenhaus, 2008) e na satisfação com a vida, por parte dos indivíduos (Hammer et. al. 2009; Hunter, Perry, Carlson, & Smith, 2010). Situações estressoras, agravadas com a pandemia da Covid-19, são capazes de impactar sobremaneira o cotidiano dos gestores, trabalhadores e famílias (Greenhaus & Allen, 2011), provocando ou situações de conflito ou de enriquecimento (promoção), a depender de como os vários fatores relacionados ao home office, por exemplo, forem gerenciados por todas as partes envolvidas. O engajamento das lideranças, com participação ativa e célere é essencial à promoção do equilíbrio trabalho-família em tempos de pandemia da Covid-19, em especial.

Então, compreender as atividades desenvolvidas no âmbito do Ministério como um todo, e da Secretaria Nacional da Família, em particular, é de extrema valia à melhoria das práticas de gestão direcionadas ao seu desenvolvimento. Avaliando o escopo das suas ações, essencialmente orientadas à geração de engajamento, ou do equilíbrio trabalho-família, a própria organização do trabalho passa a ser mais bem racionalizada, à luz dos recursos existentes. O impacto das ações, em políticas públicas, é essencial a que se verifique o quanto sua missão vem sendo atingida. Insumos para o redesenho de políticas públicas serão levantados, e poderão colaborar com ganhos de produtividade e do impacto das ações e políticas identificadas no âmbito da Secretaria Nacional da Família. Em um contexto atual pandêmico, de muitas mudanças e transformações radicais nas relações de trabalho e humanas, é preciso que se continue monitorando, continuamente, os impactos vivenciados entre família e trabalho, mapeando aspectos típicos de cada um destes entes sociais. Nota-se, no âmbito da administração pública brasileira, que esta premissa se faz ainda mais verdadeira, quando se considera o contexto de trabalho como grande influenciador na dinâmica familiar em tempos de pandemia de Covid-19. A pandemia fez com que arranjos organizacionais e familiares tivessem que ser feitos de forma desestruturada, da noite para o dia, sem qualquer

possibilidade de um planejamento prévio formal, tamanho o caráter inesperado da pandemia. As ações tanto do Ministério, quanto da própria Secretaria Nacional da Família, tornaram-se essenciais à compreensão dos impactos do trabalho na família e vice-versa. O investimento em ações de capacitação e desenvolvimento de lideranças, por exemplo, orientadas à promoção do equilíbrio trabalho-família, torna-se imprescindível. Compreender quais competências poderão contribuir para a promoção do enriquecimento trabalho-família, também, é essencial. Por isso, o estudo científico de aspectos profissionais, relacionados ao arranjo do trabalho, torna-se de tanta relevância assim na compreensão do equilíbrio trabalho-família. A relevância prática das políticas públicas voltadas ao equilíbrio trabalho-família encontra respaldo na sua relevância científica, uma vez que a avaliação de políticas públicas é de extrema relevância com o objetivo de verificar seus impactos desejados e reais.

A gestão de políticas públicas orientadas ao equilíbrio trabalho-família proporciona diversos ganhos às organizações e aos cidadãos. Dentre eles, pode-se destacar o equilíbrio de expectativas entre indivíduos e gestores, a gestão efetiva do desempenho, a gestão de conflitos, a gestão do ambiente organizacional e a busca pela realização ótima das atividades, com vistas ao atingimento da missão e objetivos organizacionais. As pessoas são consideradas protagonistas na consecução dos resultados organizacionais, tendo em vista que são produtoras de conhecimento, inovação e capacidades organizacionais. O diferencial competitivo que as organizações vêm dando, cada vez mais, importância, são as pessoas. Por isso, compreender a dinâmica da sua inserção, em cenário laboral, especialmente em organizações nesse contexto, é de suma relevância ao êxito das organizações. Boas práticas de governança consideram a necessidade de desenvolvimento contínuo dos trabalhadores. Isto porque, em termos de compliance, o trabalhador que se atualiza constantemente tem maiores chances de desempenhar melhor, e de gerar um ambiente organizacional saudável e focado no alcance das metas organizacionais. Claro que, num cenário de pandemia da Covid-19, os arranjos do trabalho e da família poderão influenciar-se mutuamente, gerando impactos reais (positivos ou negativos) em um ou em outro. É imprescindível, assim, estudar os seus impactos, bem como desenvolver ações de desenvolvimento de pessoas (gestores e trabalhadores). O desenvolvimento de políticas de capacitação, por exemplo, baseadas no desenvolvimento de competências enriquecedoras ao equilíbrio trabalho-família, é um bom exemplo de como as políticas públicas de gestão podem se tornar estratégicas tanto às famílias quanto às próprias organizações (Yeung, 2011; Ulrich, Younger, Brockbank & Ulrich, 2013).

Nota-se, com isso, que, para o emprego das políticas e das práticas de promoção do equilíbrio trabalho-família, é imprescindível o conhecimento aprofundado das competências que são requeridas a tal engajamento. Quais competências, orientadas à geração de engajamento na promoção do equilíbrio trabalho-família, são requeridas às 3 principais entidades relacionadas à dinâmica trabalho-família: gestores, trabalhadores e familiares? O dimensionamento das ações de gestão passa pelo conhecimento do repertório de competências destas três entidades sociais, inclusive com a oferta de políticas de capacitação (trilhas de aprendizagem) orientadas ao desenvolvimento de tais competências. O contexto vem ganhando cada vez mais importância para a análise do trabalho, do work design e da dinâmica trabalho-família. É exatamente na análise deste tripé (gestores, trabalhadores e famílias) que este projeto de pesquisa, fruto da parceria entre a Secretaria Nacional da Família e a Universidade de Brasília, se assenta, com vias à realização das ações de diagnóstico organizacional, e de proposição de ações, presentemente proposto. Conclui-se que o mapeamento de competências orientadas à promoção do equilíbrio trabalho-família, o desenvolvimento de tecnologias científicas e sociais e a proposição de trilhas de aprendizagem corresponderão ao tripé angular em torno do qual este projeto de pesquisa objetivará tratar. Por meio deste tripé, tem-se elementos necessários a uma nova concepção, ao redesenho, ou realinhamento, se necessário, de práticas organizacionais estratégicas de gestão no âmbito das empresas privadas e estatais, bem como da administração pública.

Ressalta-se, uma vez mais, assentado na tradição do Departamento de Administração da UnB (ADM) e do programa de pós-graduação em administração (PPGA) na produção de pesquisas aplicadas, que este projeto tem potencial de gerar importante repercussão prática/gerencial, uma vez que objetiva instrumentalizar a Secretaria Nacional da Família por meio da realização de pesquisa científica, contando com o desenvolvimento de medidas válidas e precisas à sua realidade organizacional. É uma proposta de pesquisa bastante inovadora, e com potencial de gerar importantes resultados acadêmicos e científicos. Espera-se grande repercussão institucional para a Universidade de Brasília, uma vez que este projeto de pesquisa tem visão interdisciplinar e envolverá docentes e discentes de, pelo menos, três Departamentos (Departamento de Administração, Departamento de Psicologia Clínica e Departamento de Gestão de Políticas Públicas) e duas pós-graduações (Pós-Graduação em Administração e Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações), reforçando a visão sistêmica no desenvolvimento de pesquisas acadêmicas e de grande repercussão nacional. O desenvolvimento de medidas orientadas a diagnóstico no próprio contexto organizacional de pesquisa é de suma importância a que tais medidas contribuam, de fato, à profissionalização contínua da gestão realizada no Órgão. Esta profissionalização da gestão levará à realização mais eficiente e eficaz dos serviços prestados à sociedade como um todo, e aos usuários-cidadãos em particular, contribuindo, assim, para o desenvolvimento de uma administração pública mais próxima do atendimento dos anseios e necessidades coletivas e sociais.

Cumprindo a legislação vigente, a FUB poderá, a seu critério, contratar uma Fundação de Apoio, em benefício da execução do Projeto, sem que isso signifique a criação de vínculo entre a Secretaria Nacional da Família e aquela Fundação de Apoio. Neste caso, a FUB deverá manter estrito controle dos recursos financeiros recebidos, de modo a empregá-los, exclusivamente, no objeto