

**PLANO DE TRABALHO DO TERMO DE EXECUÇÃO DESCENTRALIZADA Nº 7/2020****1. DADOS CADASTRAIS DA UNIDADE DESCENTRALIZADORA****a) Unidade Descentralizadora e Responsável**

Nome do órgão ou entidade descentralizadora: Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil

Nome da autoridade competente: Onássis Simões da Luz

Número do CPF: 504.356.209-91

Nome da Secretaria/Departamento/Unidade Responsável pelo acompanhamento da execução do objeto do TED: Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Cogep).

**b) UG SIAFI**

Número e Nome da Unidade Gestora - UG que descentralizará o crédito: 170010/00001 – Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil – CNPJ: 00.394.460.0058/87

Número e Nome da Unidade Gestora - UG Responsável pelo acompanhamento da execução do objeto do TED: 170010 – Secretaria da Receita Federal do Brasil

**2. DADOS CADASTRAIS DA UNIDADE DESCENTRALIZADA****a) Unidade Descentralizada e Responsável**

Nome do órgão ou entidade descentralizada: Universidade de Brasília

Nome da autoridade competente: Márcia Abrahão Moura

Número do CPF: 334.590.531-00

Nome da Secretaria/Departamento/Unidade Responsável pela execução do objeto do TED: Universidade de Brasília / IP/PCL

**b) UG SIAFI**

Número e Nome da Unidade Gestora - UG que receberá o crédito: 154040/15257 – Universidade de Brasília - UnB

Número e Nome da Unidade Gestora -UG responsável pela execução do objeto do TED: 154040/15257 – Universidade de Brasília - UnB

**3. OBJETO**

Pesquisa de Clima Organizacional e Clínica do Trabalho para Receita Federal do Brasil (RFB).

**4. DESCRIÇÃO DAS AÇÕES E METAS A SEREM DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DO TED:****I - MÉTODO**

Esta proposta de pesquisa e intervenção engloba quatro etapas:

1. Capacitação da equipe do órgão para formação de Grupo de Trabalho para o projeto;

2. Diagnóstico em qualidade de vida no trabalho e engajamento;
3. Planejamento de intervenção;
4. Formulação de indicadores de monitoramento.

Ressalta-se que, para iniciar uma intervenção, deve-se garantir:

- Alinhamento entre dirigentes e gestores em todos os níveis hierárquicos sobre a real necessidade de se desenvolver a pesquisa e a intervenção;
- Compreensão clara da relação entre ausência de QVT e ocorrência de sofrimento e riscos de adoecimento no trabalho e, além disso, comprometimento do engajamento no trabalho; e
- Compartilhamento da QVT como valor ético do trabalho, de caráter sustentável e não como um “modismo organizacional”.

A seguir, apresenta-se o detalhamento de cada etapa da consultoria.

- Etapa 01: Capacitação para Diagnóstico e para Clínicas do Trabalho
  - Capacitação de Grupo de Trabalho para diagnóstico (entre 20 e 50 participantes)  
  
Curso de 20 horas (formato a ser definido) com o objetivo de capacitar o grupo de trabalho da RFB para conduzir uma intervenção em QVT e Engajamento no Trabalho.
  - Capacitação de Equipe Técnica para Clínicas do Trabalho (entre 10 e 25 participantes)  
  
Curso de 08 horas (formato a ser definido) com o objetivo de capacitar a equipe técnica de acolhimento para a realização de Clínicas do Trabalho.
- Etapa 02: Diagnóstico em QVT e Engajamento no Trabalho
  - Instrumentos  
  
Para realização do diagnóstico, será realizada a adaptação e a validação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho e da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho
  - Sensibilização dos participantes  
  
A sensibilização ocorrerá por meio de palestras online para gestores e demais trabalhadores; folders eletrônicos; e-mails na intranet e redes sociais.
  - Participantes  
  
O estudo será conduzido de forma a atingir toda a população de trabalhadores da RFB.
  - Tratamento e análise dos dados  
  
O tratamento e análise de dados quantitativos são realizados com o uso do software R que gera resultados descritivos (ex. frequências, médias, desvio padrão) e inferenciais (ex. correlação estatística entre idade e percepção de condições de trabalho). A análise de dados qualitativos é feita com o uso do software IRaMuTeQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires).

- Etapa 03: Planejamento de intervenção

Elaboração de planejamento de intervenção, em oficina de 12 horas com o grupo de trabalho previamente capacitado, explicitando conceito, fundamentos e princípios que devem balizar as ações de QVT e engajamento a longo prazo na RFB, bem como definindo prioridades e plano de ação. O documento deverá ser validado por gestores, pela equipe e pelo público-alvo do diagnóstico.

- Etapa 04: Formulação de indicadores

Elaboração dos indicadores de monitoramento estratégicos a serem implementados a curto e médio prazo, em oficina de 08 horas com o grupo de trabalho previamente capacitado. O documento deverá ser validado por gestores e pela equipe.

### Referências

Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767-788.

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 74-88.

Dejours, C. (2011). Psicopatologia do trabalho – psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 7(1), 13-16.

Faria, J. H. (2011). Trabalho, tecnologia e sofrimento: As dimensões desprezadas do mundo do trabalho. *Educação & Tecnologia*, (6), 157-177.

Ferreira, M. C. (2008). A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(1), 83-99.

Ferreira, M. C. (2009). Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT): Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas Organizações. *Anais da 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência*. Manaus, AM, Brasil.

Ferreira, M. C. (2011). A Ergonomia da Atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 8-20.

Ferreira, M. C. (2012). Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: Saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. *Tempus - Actas de Saúde Coletiva*, 6(2), 61-78.

Ferreira, M. C. (2015). Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40(131), 18-29. doi: 10.1590/0303-7657000074413.

Ferreira, M. C., Alves, L., & Tostes, N. (2009). Gestão da qualidade de vida no trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 319-327. doi: 10.1590/S0102-37722009000300005.

Ferreira, R. R., Ferreira, M. C., Antloga, C. S., & Bergamaschi, V. (2009). Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: O papel estratégico dos gestores. *Revista de Administração (FEA-USP)*, 44(2), 147-157.

Formiga, N. S., Ribeiro, A. W. de A., Araújo, I. T., Paula, N. H. M. M., & Tomé, A. M. (2020). Evidência de construto e invariância fatorial da Escala de Engajamento no Trabalho em diferentes organizações no Brasil. *Psicologia E Saúde Em Debate*, 6(1), 70-90. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V6N1A6>

Macêdo, J., & Silva, A. (2017). Afastamentos do Trabalho no Brasil por Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC): o que revelam os números da Previdência Social. *Curitiba: EnGPR*.

Magnan, E. S., Vazquez, A. C. S., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2016). Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 15(2), 133-140. Recuperado em 12 de novembro de 2020, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712016000200002&lng=pt&tling=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000200002&lng=pt&tling=pt).

Martins, M. C. F. (2008). *Clima Organizacional*. Em Siqueira, M. M. M. (Org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Bookman.

Mendes, A. M. (2008). *A Organização do Trabalho como Produto da Cultura e a Prevenção do Estresse Ocupacional: O Olhar da Psicodinâmica do Trabalho*. Em: Tamayo, A. (Org). Estresse e Cultura Organizacional. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2011). *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Brasília: Ex Libris.

Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá.

Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. Editora Vozes Limitada.

Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2012). Ready, set, go! A model of the relation between work engagement and performance. Em S. P. Gonçalves & J. G. Neves (Eds.). *Occupational Health Psychology: From burnout to well-being* (289-306). Scientific & Academic Publishing: USA.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. Em G. Bauer & O. Hummig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (43-68).

Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. Em M. Van Veldhoven (Ed.) *Well-being and performance at work: The role of context* (24-43). London: Psychology Press.

Vasconcelos, A., & Faria, J. H. (2008). Saúde mental no trabalho: contradições e limites. *Psicologia & Sociedade*, 20(3), 453-464. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>

World Health Organization (2014a). *Mental health: a state of well-being*. Recuperado de: <[http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/en/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/)>.

World Health Organization (2014b). *Mental health: strengthening our response*. Recuperado de: <<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>>.

## II - RECURSOS ENVOLVIDOS

Equipe:

- Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Carla Sabrina Antloga (Coordenadora) – Universidade de Brasília

Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, com ênfase em Qualidade de Vida no Trabalho (PSTO-UnB). Professora Associada do Departamento de Psicologia Clínica (PCL) e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura (PPG-PsiCC). Coordenadora do Grupo de Estudos em Psicodinâmica do Trabalho Feminino - Psitrafem. Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Fatores Humanos no Trabalho, atuando principalmente nas seguintes áreas: Trabalho Feminino, Psicodinâmica do Trabalho, Clínica do Trabalho. <http://lattes.cnpq.br/1693120835730857> <https://orcid.org/0000-0003-4105-6708>

- Prof. Dr. Fábio Iglesias (Pesquisador PD&I-A) – Universidade de Brasília

Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura, da Universidade de Brasília. Leciona disciplinas de psicologia social, personalidade, comportamento do consumidor, psicometria, métodos de pesquisa e métodos inferenciais. Foi Chefe

do Depto. de Psicologia Social e do Trabalho (2016-2017, a que estive vinculado até novembro/2018), membro do Conselho Nacional de Segurança Pública, Ministério da Justiça (2015-2017), Editor Associado da revista *Psicologia: Teoria e Pesquisa* (Qualis A1) e 1º Secretário da SBPOT (2012-2014), além de Professor Visitante de Consumer Behavior na Università di Bologna, Italia e na Universidade de Coimbra, Portugal. Como Coordenador do Grupo Influência ([www.influencia.unb.br](http://www.influencia.unb.br)), orienta alunos de graduação, mestrado e doutorado, com financiamentos da FINATEC, CNPq, CAPES, FAPDF, PMDF e BACEN. Tem investigado temas de psicologia social aplicada à mudança de comportamento, incluindo comportamento do consumidor, segurança pública, comportamento pró-ambiental, trânsito e relações interpessoais, além de ensinar e pesquisar temas de metodologia, psicometria e estatística. É um entusiasta da divulgação científica da psicologia e recebeu por cinco vezes o Prêmio de Pesquisador Parceiro da Imprensa. <http://lattes.cnpq.br/7272973509202067>

- Dr.<sup>a</sup> Veruska Albuquerque Pacheco (Pesquisadora PD&I-B) – Universidade de Brasília

Administradora, Especialista em Gestão de Negócios em Turismo, mestre e doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília. Professora dos cursos de Administração e Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos nas modalidades presencial e a distância do Centro Universitário Projeção. Servidora da Universidade de Brasília, com experiência nas áreas de Administração Pública e de Psicologia Organizacional e do Trabalho, atuando em diagnóstico e intervenções em Qualidade de Vida no Trabalho Preventiva. Atualmente, coordena o Grupo de Pesquisa em Empreendedorismo e Estudos Organizacionais do Centro Universitário Projeção - GPPEOrg. Compõe o Banco de Avaliadores do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP. <http://lattes.cnpq.br/2971277768390589>

- MSc. Marina Maia do Carmo (Pesquisadora PD&I-B) – Universidade de Brasília

Doutoranda em Psicologia Clínica e Cultura (PPG-PsiCC, UnB), com ênfase em Psicodinâmica do Trabalho Feminino. Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO, UnB), com ênfase em Qualidade de Vida no Trabalho. Psicóloga e bacharela em psicologia e (UnB). Professora no Centro Universitário Projeção. Integrante do Grupo de Estudos em Psicodinâmica do Trabalho Feminino - Psitrafem. Tem experiência no campo da Psicologia do Trabalho, atuando nas seguintes áreas: Mulheres e Trabalho, Psicodinâmica do Trabalho, Clínica do Trabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Gestão de Pessoas. <http://lattes.cnpq.br/5886913533373855> <http://orcid.org/0000-0002-1935-2992>

- Edna Alcí Beserra Torres (Apoio técnico PD&I-B) – Universidade de Brasília

Administradora, Especialista em Gestão Pública.

- Gustavo Henrique de Lima (Apoio técnico PD&I-B) – Universidade de Brasília

Graduado em Letras

- Aluno de Graduação a ser selecionado
- Materiais de consumo e serviços gráficos
  - Insumos para realização de oficinas e treinamentos aplicados;
  - Serviços de editoração eletrônica e design gráfico.

#### 4.1 PRINCIPAIS CONTRIBUIÇÕES CIENTÍFICAS OU TECNOLÓGICAS DA PROPOSTA

- Desenvolvimento de plano de intervenção e indicadores de monitoramento tendo em vista o engajamento do corpo funcional da RFB;
- Produção de 3 artigos científicos a serem submetidos em revistas com Qualis A ou B com base nos objetivos do projeto;
- Relatório técnico a ser entregue para a organização contratante.

#### 4.2 CONTRIBUIÇÕES PARA A GRADUAÇÃO E/OU PÓS GRADUAÇÃO DA UnB

Este projeto está vinculado ao curso de Psicologia, especificamente ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura, linha de pesquisa Psicanálise e Processos de Subjetivação e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Docentes envolvidos: Professora Carla Antloga e Professor Fábio Iglesias

Discentes envolvidos: Doutoranda Marina Maia do Carmo e um(a) aluno(a) de graduação a ser selecionado(a).

Pretende-se formar os alunos para uma intervenção em segurança pública que contemple avaliação quantitativa e qualitativa.

### 5. JUSTIFICATIVA E MOTIVAÇÃO PARA CELEBRAÇÃO DO TED:

#### I. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho passou por diversas transformações, entre as quais se destacam intensificação do trabalho, necessidade de lidar com informações cada vez menos estruturadas, capacidade de abstração e trânsito em situações de alta complexidade técnica ou relacional, expectativa de aprendizado constante de novas tarefas e habilidades, capacidade para manter-se permanentemente motivado e, simultaneamente, cuidar de interesses individuais e da própria carreira e trabalhar em equipes de alto desempenho (Faria, 2011; Ferreira, Alves, & Tostes, 2009).

Em linhas gerais, pode-se afirmar que o cenário é de pressão por produtividade e resultados, por perfeição na execução das tarefas, com taxa de erro “zero”, sendo marcado também pela construção de vínculos utilitaristas. Além disso, tornaram-se mais comuns os casos de assédio moral e violência no trabalho, em especial a violência psicológica. Ressalta-se, ainda, o aumento de adoecimentos mentais, do uso de drogas lícitas e ilícitas e de suicídios.

Estudos e pesquisas realizados em diversas áreas das Ciências do Trabalho têm tratado não só de descrever e analisar o cenário apresentado, mas também de avaliar quais são os impactos de tantas transformações na vida dos trabalhadores. Tais resultados apontam para elevadas taxas de adoecimento e sofrimento relacionado ao trabalho, destacando-se o sofrimento psicológico, com aumento significativo dos casos de estresse ocupacional, exaustão emocional, despersonalização, depressão, ansiedade, suicídios e tentativas de suicídio e Síndrome de Burnout (Macêdo & Silva, 2017; Vasconcelos & Faria, 2008). Neste sentido, sofrer e adoecer pelo trabalho é diferente de sofrer e adoecer por outras circunstâncias da vida. Por isso, é preciso que o cuidado e o tratamento sejam especializados e capazes de oferecer a escuta e o suporte adequados a cada caso e suas especificidades.

A presença de indicadores críticos relatados nas pesquisas coloca em primeiro plano a saúde do trabalhador e a importância do resgate da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho no âmbito das organizações (Ferreira, 2008). É urgente a promoção de ações e adoção de medidas, em contextos laborais, que visem a efetiva humanização do trabalho e o resgate do seu sentido. Gestores organizacionais necessitam de capacitação para melhorar a gestão das pessoas que trabalham, evitando o adoecimento e promovendo o bem-estar, a saúde dos trabalhadores e, simultaneamente, a efetividade organizacional (R. R. Ferreira, M. C. Ferreira, Antloga, & Bergamaschi, 2009).

Stricto sensu, não se pode afirmar que Qualidade de Vida no Trabalho e Clima Organizacional tem o mesmo conceito. De acordo com Martins (2008), clima organizacional se refere a percepções compartilhadas pelos trabalhadores sobre seu ambiente interno de trabalho envolvendo os seguintes fatores: apoio da chefia e da organização; recompensa; conforto físico; controle/pressão e coesão entre colegas, o que é mensurado pelo IAQVT (Ferreira, 2009), nas dimensões organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais. A autora destaca, por sua vez, que satisfação no trabalho, outra medida de comportamento organizacional, está associada a elementos que os trabalhadores gostam ou desgostam na organização (Martins, 2008). Neste sentido, entende-se que as perguntas abertas do IAQVT (Ferreira, 2009), referentes a bem estar e mal estar no trabalho, contemplam a avaliação de satisfação, com a vantagem de ser específica para o contexto organizacional em questão. Desta feita, entende-se que clima organizacional está contido na perspectiva de qualidade de vida no trabalho.

Atualmente, o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho - IAQVT (Ferreira, 2009) é reconhecidamente um dos melhores e principais instrumentos de avaliação de qualidade de vida no trabalho e por isso a proposta desta pesquisa é realizar uma adaptação e validação do IAQVT para a organização, pois sabe-se que, em função do contexto, pode haver variações quanto à amostra específica. Assim, entende-se que os elementos propostos nas teorias de clima organizacional são mensurados em qualidade de vida no trabalho.

No contexto do serviço público, de modo particular, a prevenção em saúde mental é demanda imprescindível e que precisa da atenção de autoridades públicas, gestores e profissionais da saúde. Agentes públicos são promotores de cidadania e cuidar de sua saúde é cuidar da qualidade dos serviços prestados à população.

Outra questão fundamental para o serviço público é o engajamento no trabalho. Engajamento no trabalho é compreendido como um estado psicológico ativo que relaciona as emoções como determinantes da satisfação e do prazer do trabalhador na dinâmica organizacional, conduzindo ao envolvimento e dedicação deste (Formiga, Ribeiro, Araújo, Paula, & Tomé, 2020). No Brasil, ainda é incipiente a avaliação organizacional do engajamento, bem como os estudos acadêmicos também são escassos (Magnan, Vazquez, Pacico, & Hutz, 2016).

Embora não se verifique causalidade direta, a relação entre engajamento no trabalho e desempenho profissional tem sido corroborada em estudos científicos da área (Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara, & Consiglio, 2015; Reijseger, Schaufeli, Peeters, & Taris, 2012; Taris & Schaufeli, 2015). Diversos cuidados devem ser tomados ao se falar de engajamento e desempenho, mas as evidências apontam para tal relação, e para a relação entre a saúde do trabalhador e o engajamento no trabalho (Schaufeli & Taris, 2014).

Sabe-se que as demandas organizacionais devem ser instruídas antes de se consolidarem de forma mais específica. Por exemplo, a demanda por Clínicas do Trabalho refere-se à necessidade que a organização apresentou de “chancela” e estruturação de procedimentos de apoio clínico aos trabalhadores, já conduzidos por psicólogos e acolhedores capacitados. Assim, após instrução da demanda, entende-se que a mensuração de QVT, compreendendo o clima organizacional e o engajamento, bem como um processo de capacitação para clínicas do trabalho, seja a mais apropriada aos objetivos descritos pela organização demandante.

Diante do cenário apresentado, este projeto visa responder às seguintes questões de pesquisa:

- Como os trabalhadores da RFB avaliam fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho?;
- Quais são as principais fontes de bem-estar no trabalho?;
- Quais são as principais fontes de mal-estar no trabalho?;
- Como os trabalhadores avaliam o engajamento no trabalho?; e
- Quais ações de intervenção devem ser desenvolvidas para atenuar e/ou remover as fontes de mal-estar no trabalho e adoecimento; e reforçar as fontes de bem-estar no trabalho, tendo como finalidade o engajamento do corpo funcional?

Para este projeto, utiliza-se como referencial teórico-metodológico a abordagem da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho - EAAQVT (Ferreira, 2008; 2011; 2012; 2015) e o constructo de Engajamento no Trabalho proposto por Schaufeli e Bakker (2004).

## 6. SUBDESCENTRALIZAÇÃO

A Unidade Descentralizadora autoriza a subdescentralização para outro órgão ou entidade da administração pública federal?

( ) Sim

(X) Não

**7. FORMAS POSSÍVEIS DE EXECUÇÃO DOS CRÉDITOS ORÇAMENTÁRIOS:**

A forma de execução dos créditos orçamentários descentralizados poderá ser:

( ) Direta, por meio da utilização capacidade organizacional da Unidade Descentralizada.

( ) Contratação de particulares, observadas as normas para contratos da administração pública.

(X) Descentralizada, por meio da celebração de convênios, acordos, ajustes ou outros instrumentos congêneres, com entes federativos, entidades privadas sem fins lucrativos, organismos internacionais ou fundações de apoio regidas pela Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994.

**8. CUSTOS INDIRETOS (ART. 8, §2º)**

A Unidade Descentralizadora autoriza a realização de despesas com custos operacionais necessários à consecução do objeto do TED?

( x ) Sim

( ) Não

O pagamento será destinado aos seguintes custos indiretos, até o limite de 20% do valor global pactuado:

Custos Indiretos Universidade - R\$ 15.794,31

**9. CRONOGRAMA FÍSICO-FINANCEIRO****9.1 Cronograma de execução**

METAS		ATIVIDADES		INDICADORES FÍSICOS	DURAÇÃO (MESES)	
#	Descrição	#	Descrição	Indicador Físico	Início	Fim
M0	Estrutura Analítica do Projeto	A00	Definição da infraestrutura administrativa e de governança do projeto. Seleção da equipe	Relatório	Mês 01	Mês 03
M1	Capacitação da equipe técnica	A01	Condução da capacitação da equipe do órgão para formação de Grupo de Trabalho para o projeto	Relatório	Mês 04	Mês 04
M2	Elaboração do instrumento e pré-teste	A02	Adaptação e validação de instrumento para RFB	Instrumento	Mês 04	Mês 05
M3	Sensibilização dos participantes	A03	Realização de palestras e reuniões e elaboração de mídias para sensibilização dos trabalhadores acerca da importância da participação na pesquisa	Mídias de sensibilização	Mês 05	Mês 05



M4	Coleta de dados	A04	Disponibilização do instrumento via internet por um período de até 21 dias para os trabalhadores	Relatório	Mês 05	Mês 06
M5	Apresentação dos resultados	A05	Tratamento e análise descritiva e inferencial dos resultados	Relatório	Mês 06	Mês 06
M6	Planejamento de intervenção	A06	Elaboração de planejamento de intervenção, em oficina de 12 horas com o grupo de trabalho previamente capacitado	Relatório	Mês 07	Mês 07
M7	Formulação de indicadores de monitoramento	A07	Elaboração dos indicadores de monitoramento estratégicos a serem implementados a curto e médio prazo, em oficina de 08 horas com o grupo de trabalho previamente capacitado	Relatório	Mês 07	Mês 07
M8	Relatório Técnico Final	A08	Redação do relatório final	Relatório	Mês 07	Mês 07

## 9.2 Detalhamento de despesas

Detalhamento de despesas com Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica (33.90.39)					Valor a detalhar: R\$ 146.400,00	
Auxílio Financeiro a Pesquisador						
ITEM	Beneficiário	Modalidade	Quant.	Período	Valor Unit.	Valor total
1	Carla Sabrina Xavier Antloga	Pesquisador	1	4	R\$ 10.500,00	R\$ 42.000,00
2	Fábio Iglesias	Pesquisador	1	4	R\$ 8.000,00	R\$ 32.000,00
3	Veruska Albuquerque Pacheco	Pesquisador	1	4	R\$ 6.500,00	R\$ 26.000,00
4	Marina Maia do Carmo	Pesquisador	1	4	R\$ 6.500,00	R\$ 26.000,00
5	Gustavo Henrique de Lima	Pesquisador	1	4	R\$ 3.050,00	R\$ 12.200,00
6	Edna Alci Beserra Torres	Pesquisador	1	4	R\$ 2.050,00	R\$ 8.200,00
Subtotal						R\$ 146.400,00

Detalhamento de despesas com Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica (33.90.39)					Valor a detalhar: R\$ 3.800,00	
Auxílio Financeiro a Estudante						
ITEM	Beneficiário	Modalidade	Quant.	Período	Valor Unit.	Valor total
1	A Selecionar (Aluno de Graduação UnB)	Bolsa de Iniciação Científica	1	04	R\$ 950,00	R\$ 3.800,00
Subtotal						R\$ 3.800,00

Detalhamento de despesas com Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica (33.90.39)					Valor a detalhar: R\$ 1.800,00	
Material de consumo						
ITEM	Descrição	Un. Medida	Quant.	Valor Unit.	Valor total	
1	Insumos para realização de oficinas e treinamentos aplicados	Material	01	R\$ 1.800,00	R\$ 1.800,00	
Subtotal					R\$ 1.800,00	

Detalhamento de despesas com Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica (33.90.39)					Valor a detalhar: R\$ 5.943,10	
Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica						
ITEM	Descrição	Quant.	Valor Unit.	Valor total		
1	Serviços de editoração eletrônica e design gráfico	1	R\$ 5.943,10	R\$ 5.943,10		
Subtotal				R\$5.943,10		

TOTAL LÍQUIDO	R\$ 157.493,10
---------------	----------------

Detalhamento de despesas com Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica (33.90.39)			Valor a detalhar: R\$ 15.794,31	
RESSARCIMENTO FINATEC				
ITEM	Descrição	Quant.	Valor unit.	Valor total
1	Ressarcimento - Finatec	1	R\$ 15.794,31	R\$ 15.794,31
Subtotal				R\$ 15.794,31

Detalhamento de despesas com Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica (33.90.39)			Valor a detalhar: R\$ 9.144,07	
ENCARGOS - ISS				
ITEM	Descrição	Quant.	Valor unit.	Valor total
1	Imposto Sobre Serviços (ISS)*	1	R\$ 9.144,07	R\$ 9.144,07
Subtotal				R\$ 9.144,07

Detalhamento de despesas com Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica (33.90.39)			Valor a detalhar: R\$ 15.794,31	
DESPESAS ADMINISTRATIVAS - UnB (resolução CAD nº 045/2014)				
ITEM	Descrição	Quant.	Valor Unit.	Valor total
2	Ressarcimento - UnB (resolução CAD nº 045/2014)	1	R\$ 15.794,31	R\$15.794,31
Subtotal				R\$15.794,31

<b>TOTAL GLOBAL - UnB/FINATEC</b>	
Total Global	R\$ 198.675,79

10. **CRONOGRAMA DE DESEMBOLSO (EM REAIS)**

MÊS/ANO	VALOR
1º/Ano 1	R\$ 198.675,79

11. **PLANO DE APLICAÇÃO CONSOLIDADO - PAD**

CÓDIGO DA NATUREZA DA DESPESA	CUSTO INDIRETO	VALOR PREVISTO
33.90.39 - Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica	<i>Não</i>	R\$ 182.881,48
33.90.39 - Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica	<i>Sim</i>	R\$ 15.794,31

12. **PROPOSIÇÃO**

PAULO DE RAMOS  
 Coordenador-Geral de Programação e Logística Substituto  
 Secretaria Especial da Receita Federal

13. **APROVAÇÃO**

MÁRCIA ABRAHÃO MOURA  
 Reitora

**Este documento deverá ser assinado por:**

- Coordenador(a) do Projeto UnB ou Gestor(a) do Projeto UnB; e
- Representantes Legais.



Documento assinado eletronicamente por **Marcia Abrahao Moura, Reitora da Universidade de Brasília**, em 29/12/2020, às 19:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



Documento assinado eletronicamente por **Carla Sabrina Xavier Antloga, Professor(a) de Magistério Superior do Instituto de Psicologia**, em 29/12/2020, às 19:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



Documento assinado eletronicamente por **Fabio Iglesias, Professor(a) de Magistério Superior do Instituto de Psicologia**, em 29/12/2020, às 19:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



Documento assinado eletronicamente por **Paulo de Ramos, Usuário Externo**, em 30/12/2020, às 09:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.unb.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.unb.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **6013323** e o código CRC **5431CEA1**.



---

**Referência:** Processo nº 23106.113259/2020-99

SEI nº 6013323

---

Criado por [1092456](#), versão 19 por [1092456](#) em 16/12/2020 11:40:34.