

PLANO DE TRABALHO DO TERMO DE EXECUÇÃO DESCENTRALIZADA N. 02/CENSIPAM/2021

1. DADOS CADASTRAIS DA UNIDADE DESCENTRALIZADORA	
a) Unidade Descentralizadora e Responsável	
Nome do órgão ou entidade descentralizador(a): Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia - CENSIPAM	
Nome da autoridade competente: Sérgio Nathan Marinho Goldstein	Número do CPF: 730.452.507-00
Nome da Secretaria/Departamento/Unidade Responsável pelo acompanhamento da execução do objeto do TED: CODEGEP – Coordenação de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas	
b) UG SIAFI	
Número e Nome da Unidade Gestora - UG que descentralizará o crédito: 110511/0001 - Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia - CENSIPAM	
Número e Nome da Unidade Gestora responsável pelo acompanhamento da execução do objeto do TED: 110511/0001 - Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia - CENSIPAM	

2. DADOS CADASTRAIS DA UNIDADE DESCENTRALIZADA	
a) Unidade Descentralizada e Responsável	
Nome do órgão ou entidade descentralizada : Universidade de Brasília - UnB	
Nome da autoridade competente: Prof. ^a Márcia Abrahão Moura	Número do CPF: 334.590.531-00
Nome da Secretaria/Departamento/Unidade Responsável pela execução do objeto do TED: Departamento de Psicologia Clínica (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 Engajamento e Qualidade de Vida no Trabalho para o CENSIPAM"

4. DESCRIÇÃO DAS AÇÕES E METAS A SEREM DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DO TED
I - MÉTODO
Esta proposta de pesquisa e intervenção engloba quatro etapas:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitação da equipe do órgão para sensibilização; 2. Diagnóstico em engajamento e qualidade de vida no trabalho;

3. Planejamento de intervenção e 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 pesquisa.

- Etapa 01: Capacitação para Diagnóstico e para Clínicas do Trabalho
 - Capacitação de Grupo de Trabalho para diagnóstico (entre 10 e 20 participantes)

Curso de 06 (seis) horas (formato a ser definido) com o objetivo de capacitar o grupo de trabalho do CENSIPAM para conduzir uma intervenção em Engajamento e Qualidade de Vida no 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 do CENSIPAM.

- 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

Será entregue ao órgão um Planejamento de intervenção e sugestão de indicadores, minuta de Política e minuta das ações do Programa de engajamento e QVT no Censipam, bem como definindo prioridades e plano de ação. O documento deverá ser validado por gestores, pela equipe e pelo público-alvo do diagnóstico.

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&tlng=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/>.

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

II - RECURSOS ENVOLVIDOS

Equipe:

- Prof.ª Dr.ª 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.ª Dr.ª Wânia Cristina de Souza (Pesquisadora) – Universidade de Brasília

Possui graduação em Psicologia pela Universidade de Brasília (1997), graduação em Bacharel Psicologia pela Universidade de Brasília (1996) e doutorado em Medicina na área de neurofisiologia pela Toyama Medical And Pharmaceutical University no Japão (2003). Pesquisadora Associada CNPq/UnB (2003-2006). Especialista em Neuropsicologia pelo Instituto de Pós-graduação e Graduação IPOG/Brasília (2021). É professora associada do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília e foi Coordenadora do Programa de Pós-graduação em Ciências do Comportamento 2010-2012, Vice-Diretora do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília 2012-2015. Diretora do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília 2015-2020. Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Neurociência, atuando principalmente nos seguintes temas: neuropsicologia, expressão emocional de faces, detecção de mentira, percepção de dor aguda em pacientes com transtorno de ansiedade e humor e Políticas Públicas para Idosos. <http://lattes.cnpq.br/2230947855110689>

- Prof. Dr. Cláudio Vaz Torres (Gestor) - Universidade de Brasília

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 os estágios pós-doutorais, desenvolveu e validou para amostras 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 International Association for Cross Cultural Psychology, da qual também é o Representante Regional para a América do Sul. Parte das atribuições desta representação inclui a 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 intervenções em diversidade para escolas públicas nos níveis fundamental e médio.

- Prof. Dr. Fabio Iglesias

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), 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.

- Prof. Dr. Maurício Miranda Sarmet (Pesquisador) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. Psicólogo, possui mestrado em Psicologia e Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília. Tem experiência na área de Psicologia Social, Organizacional e do Trabalho, com ênfase em Ergonomia Cognitiva. Suas principais áreas de interesse de pesquisa são: impacto de video games no comportamento humano, interação homem-artefato e uso de novas tecnologias em pesquisas correlacionais e experimentais. <http://lattes.cnpq.br/1864525311458120>

- MSc. Marina Maia do Carmo (Pesquisadora) – 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>

- Ma. Noêmia de Moraes Santos (Pesquisadora) – Universidade de Brasília

Possui graduação em Secretariado Executivo pelo Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro Oeste (2006) e mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (Psto) pela Universidade de Brasília (2016). É secretária executiva da Universidade de Brasília. Tem experiência na área de Gestão, com ênfase em Organizações Públicas. É doutoranda em Psicologia Clínica e Cultura da Universidade de Brasília. Realizou estágio sanduíche na Universidade de Padova - Itália em 2020, na condição de bolsista CAPES-PRINT. <http://lattes.cnpq.br/0398176490693700>

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

Graduado em Letras pela Universidade de Brasília - UnB (2020). Assistente em Administração, servidor da categoria Técnico Administrativo em Educação na Universidade de Brasília desde 2016.

- Estudantes de Graduação a serem selecionados

Outros recursos:

- Insumos para realização de oficinas e treinamentos aplicados;

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 do CENSIPAM;

- 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 Sabrina Xavier Antloga, Professora Wânia Cristina de Souza, Professor Fabio Iglesias e Professor Cláudio Vaz Torres

Discentes envolvidos: Doutoranda Marina Maia do Carmo, Doutoranda Noêmia de Moraes Santos e dois estudantes de graduação a serem selecionados.

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

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).

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. 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 e de engajamento 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 do CENSIPAM 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

Ressarcimento UnB: R\$ 16.560,00

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

1. Limpeza e conservação.
2. Apoio administrativo, técnico e operacional.
3. Serviços de energia elétrica.
4. Vigilância ostensiva.
5. Serviços de água e esgoto.
6. Manutenção e conservação de bens imóveis.
7. Infraestrutura de TIC

Observação:

- 1) O pagamento de despesas relativas a custos indiretos está limitado a vinte por cento do valor global pactuado, podendo ser excepcionalmente ampliado pela unidade descentralizadora, nos casos em que custos indiretos superiores sejam imprescindíveis para a execução do objeto, mediante justificativa da unidade descentralizada e aprovação da unidade descentralizadora.
- 2) Na hipótese de execução 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, a proporcionalidade e as vedações referentes aos tipos e percentuais de custos indiretos observarão a legislação aplicável a cada tipo de ajuste.

9. CRONOGRAMA FÍSICO-FINANCEIRO

Metas	Descrição	Unidade de Medida	Quantidade	Valor Unitário	Valor Total	Início	Fim
META 1	Estrutura Analítica do Projeto - Definição da infraestrutura administrativa e de governança do projeto. Seleção da equipe	Relatório	1	R\$ 138.000,00	R\$ 138.000,00	Mês 01	Mês 02
META 2	Capacitação da equipe técnica - Condução da capacitação da equipe do órgão para formação de Grupo de Trabalho para o projeto	Relatório	1	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Mês 02	Mês 02
META 3	Elaboração do instrumento e pré-teste - Adaptação e validação de instrumento para CENSIPAM	Instrumento	1	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Mês 03	Mês 04
META 4	Sensibilização dos participantes - Realização de palestras e reuniões e elaboração de mídias para sensibilização dos trabalhadores acerca da importância da participação na pesquisa	Mídias de sensibilização	1	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Mês 03	Mês 04
META 5	Coleta de dados - Disponibilização do instrumento via internet por	Relatório	1	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Mês 04	Mês 04

	um período de até 21 dias para os trabalhadores						
META 6	Apresentação dos resultados - Tratamento e análise descritiva e inferencial dos resultados	Relatório	1	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Mês 05	Mês 05
META 7	Planejamento de intervenção - Elaboração de planejamento de intervenção, em oficina de 04 horas com o grupo de trabalho previamente capacitado	Relatório	1	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Mês 05	Mês 05
META 8	Formulação de indicadores de monitoramento - Elaboração dos indicadores de monitoramento estratégicos a serem implementados a curto e médio prazo, em oficina de 04 horas com o grupo de trabalho previamente capacitado	Relatório	1	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Mês 06	Mês 06
META 9	Relatório Técnico Final - Redação do relatório final	Relatório	1	R\$ 0,00	R\$ 0,00	Mês 06	Mês 06

10. CRONOGRAMA DE DESEMBOLSO

MÊS/ANO	VALOR
1	R\$ 138.000,00

11. PLANO DE APLICAÇÃO CONSOLIDADO - PAD

CÓDIGO DA NATUREZA DA DESPESA		CUSTO INDIRETO	VALOR PREVISTO			
33.90.39 - Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica		Não	R\$ 121.440,00			
33.90.39 - Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica		Sim	R\$ 16.560,00			
Detalhamento de despesas com Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica (33.90.39)		Valor a detalhar: R\$ 110.400,00				
Auxílio Financeiro a Pesquisador						
ITEM	Beneficiário	Modalidade	Quant.	Período	Valor Unit.	Valor total
1	Carla Sabrina Xavier Antloga	Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) - nível B	1	3	R\$ 7.200,00	R\$ 21.600,00

2	Wânia Cristina de Souza	Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) - nível B	1	3	R\$ 5.600,00	R\$ 16.800,00
3	Maurício Miranda Sarmet	Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) - nível B	1	3	R\$ 5.600,00	R\$ 16.800,00
4	Fabio Iglesias	Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) - nível B	1	3	R\$ 5.600,00	R\$ 16.800,00
5	Marina Maia do Carmo	Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) - nível C	1	3	R\$ 4.400,00	R\$ 13.200,00
6	Gustavo Henrique de Lima	Apoio Técnico à Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) - nível B	1	3	R\$ 2.500,00	R\$ 7.500,00
6	Noêmia de Moraes Santos	Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) - nível C	1	3	R\$ 4.000,00	R\$ 12.000,00
7	A selecionar	Apoio Operacional à Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I)	2	3	R\$ 950,00	R\$ 5.700,00
Subtotal						R\$ 110.400,00

TOTAL LÍQUIDO

R\$ 110.400,00

Detalhamento de despesas com Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica (33.90.39)

Valor a detalhar: R\$ 11.040,00

RESSARCIMENTO FUNDAÇÃO DE APOIO

ITEM	Descrição	Quant.	Valor unit.	Valor total
1	Ressarcimento - Fundação de Apoio	1	R\$ 11.040,00	R\$ 11.040,00
Subtotal				R\$ 11.040,00

Detalhamento de despesas com Serviço de Terceiro Pessoa Jurídica (33.90.39)

Valor a detalhar: R\$ 16.560,00

DESPESAS ADMINISTRATIVAS - UnB (resolução CAD n° 045/2014)

ITEM	Descrição	Quant.	Valor Unit.	Valor total
2	Ressarcimento - UnB (resolução CAD n° 045/2014)	1	R\$ 16.560,00	R\$ 16.560,00
Subtotal				R\$ 16.560,00

TOTAL GLOBAL - UnB/Fundação de Apoio

TOTAL GLOBAL - UnB/Fundação de Apoio

Total Global

R\$ 138.000,00

12. PROPOSIÇÃO

Local e data: Brasília, na data de assinatura

Nome do Responsável pela Unidade Descentralizada:

Prof.ª Márcia Abrahão Moura
Reitora da Universidade de Brasília

13. APROVAÇÃO

Local e data: Brasília, na data de assinatura

Nome do Responsável pela Unidade Descentralizadora:

Sérgio Nathan Marinho Goldstein
Diretor de Administração e Finanças

Este documento deverá ser assinado por:

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



Documento assinado eletronicamente por **Carla Sabrina Xavier Antloga, Chefe-Substituto do Departamento de Psicologia Clínica do Instituto de Psicologia**, em 16/12/2021, às 12:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



Documento assinado eletronicamente por **Marcia Abrahao Moura, Reitora da Universidade de Brasília**, em 16/12/2021, às 15:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



Documento assinado eletronicamente por **Sérgio Nathan Marinho Goldstein, Usuário Externo**, em 17/12/2021, às 09:18, 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, informando o código verificador **7475676** e o código CRC **BDB0DB27**.



Referência: Processo nº 23106.117239/2021-78

SEI nº 7475676

Criado por [1092456](#), versão 13 por [1092456](#) em 14/12/2021 15:13:50.