



PLANO DE TRABALHO DO TED Nº 42/2025

1. DADOS CADASTRAIS DA UNIDADE DESCENTRALIZADORA

a) Unidade Descentralizadora e Responsável

Nome do órgão ou entidade descentralizador(a):	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos/Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP
Nome da autoridade competente:	JOSÉ CELSO CARDOSO JR.
Número do CPF:	109.518.028-28
Nome da Secretaria/Departamento/Unidade Responsável pelo acompanhamento da execução do objeto do TED:	Secretaria de Gestão de Pessoas/Diretoria de Provimento e Movimentação de Pessoal

b) UG SIAFI

Número e Nome da Unidade Gestora - UG que descentralizará o crédito:	200285 - Coordenação Geral de Transferência
Número e Nome da Unidade Gestora - UG Responsável pelo acompanhamento da execução do objeto do TED:	170604 – Secretaria de Gestão de Pessoas

Observações:

a) Identificação da Unidade Descentralizadora e da autoridade competente para assinatura do TED; e
b) Preencher número da Unidade Gestora responsável pelo acompanhamento da execução do objeto do TED, no campo "b", apenas caso a Unidade Responsável pelo acompanhamento da execução tenha UG própria.

2. DADOS CADASTRAIS DA UNIDADE DESCENTRALIZADA

a) Unidade Descentralizada e Responsável

Nome do órgão ou entidade descentralizada:	FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UNB
Nome da autoridade competente:	ROZANA REIGOTA NAVES
Número do CPF:	646.614.311-20
Nome da Secretaria/Departamento/Unidade Responsável pela execução do objeto do TED:	Departamento de Psicologia Social e do Trabalho/Instituto de Psicologia/ Universidade de Brasília

b) UG SIAFI

Número e Nome da Unidade Gestora - UG que receberá o crédito:	154040 – 15257 / UNB – Universidade de Brasília
Número e Nome da Unidade Gestora - UG Responsável pela execução do objeto do TED:	154040 – 15257 / UNB – Universidade de Brasília

Observações:

a) Identificação da Unidade Descentralizada e da autoridade competente para assinatura do TED; e
b) Preencher número da Unidade Gestora responsável pela execução do objeto do TED, no campo "b", apenas caso a unidade responsável pela execução tenha UG própria.

3. OBJETO:

Realização de pesquisas técnico-científicas sobre a gestão de pessoas em unidades da administração pública federal para o desenvolvimento de quatro linhas de pesquisa: i) avaliação e aperfeiçoamento das funcionalidades e do Perfil Profissiográfico e do Currículo e Oportunidades/RECRUTA; ii) instituição de linha de pesquisa em capacidades estatais dos órgãos da Administração Pública Federal; iii) sistematização da iniciativa de Dimensionamento da Força de Trabalho no serviço público federal; iv) avaliação do programa de estágio do Poder Executivo Federal; e v) Elaboração instrumentos técnicos, pedagógicos e de avaliação necessários à implementação de capacitação online e presencial sobre a contratação temporária de pessoal prevista na Lei nº 8.745/1993

4. DESCRIÇÃO DAS AÇÕES E METAS A SEREM DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DO TED:

Meta 1 – Avaliação e aperfeiçoamento das funcionalidades e do perfil profissiográfico e do Currículo e Oportunidades/RECRUTA.

- Desenvolver soluções de integração metodológica e tecnológica para a incorporação do Currículo e Oportunidades/RECRUTA à ferramenta de gestão de pessoas do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos;
- Especificar e elaborar painéis em *business intelligence* com o cruzamento de informações das bases do perfil profissiográfico, do currículo de oportunidades e do sistema de dimensionamento da força de trabalho do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. Esta meta representa o núcleo tecnológico e metodológico do projeto. Seu objetivo é projetar, desenvolver e validar a arquitetura que permitirá a fusão dos dados provenientes do Perfil Profissiográfico, do Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e do sistema Recruta/Currículo Oportunidades, materializando a visão de um ecossistema integrado de gestão de pessoas

Meta 2 – Instituição de linha de pesquisa em capacidades estatais dos órgãos da Administração Pública Federal.

- Estabelecer processos de estudo e investigação em conjunto com a equipe do MGI para fins de construir soluções tecnológicas baseadas em conhecimento científico construído e apropriado pelas equipes de pesquisa (bolsistas, professores e técnicos) e de profissionais do MGI.

Meta 3- Sistematização da iniciativa de Dimensionamento da Força de Trabalho no serviço público federal.

- Elaborar modelo-padrão de publicação de estudos diagnósticos da força de trabalho: apresentação, referencial teórico; métodos, procedimentos e técnicas de pesquisa, resultados e discussões, sugestões e encaminhamentos e considerações finais;
- Produzir estudos diagnósticos da força de trabalho em formato de artigo técnico-científico a partir de informações documentais de natureza qualitativa e quantitativa.

Meta 4 – Avaliação do programa de estágio do Poder Executivo Federal.

- Elaborar modelo de avaliação do estágio profissional no Poder Executivo Federal;
- Criar instrumental de avaliação para os programas de estágio profissional;
- Elaborar relatório contendo descrição das informações levantadas acerca da análise e das informações levantadas;
- Propor melhorias para os programas de estágio.

META 5 - Elaboração instrumentos técnicos, pedagógicos e de avaliação necessários à implementação de capacitação online e presencial sobre a contratação temporária de pessoal prevista na Lei nº 8.745/1993.

- Elaborar conteúdo programático estruturado para modalidade de curso presencial e online, contendo definição de módulos, ementa, objetivos e distribuição de carga horária;
- Elaborar material didático e desenho instrucional para modalidade de curso presencial e online conforme conteúdo programático proposto, contendo a concepção dos cursos com proposta de metodologia das aulas individuais, proposta de materiais didáticos como impressos e/ou vídeos;
- Elaborar instrumentos de avaliação da aprendizagem para modalidade de curso presencial e online;
- Elaborar instrumento de avaliação de reação para modalidade de curso presencial e online.

5. JUSTIFICATIVA E MOTIVAÇÃO PARA CELEBRAÇÃO DO TED:

A gestão de pessoas no setor público brasileiro tem sido foco de repetidas recomendações de órgãos de controle e fiscalização, que destacam a relevância deste processo para o alcance da estratégia organizacional. Motivados pela premência do Concurso Público Nacional Unificado - CPNU, o grupo de pesquisa INOVARE, coordenado pela professora Elaine Rabelo Neiva, desenvolveu método e soluções tecnológicas para levantamento de perfil profissiográfico, avaliação dos candidatos aprovados e desenvolvimento de relatório para subsidiar a alocação dos servidores que foram

selecionados pelo CPNU. Tal método, desenvolvido com base em abordagem científica, possibilita a gestão estratégica de pessoas, na medida em que alia as futuras entregas, interesses e perfil do profissional aos interesses e resultados da Administração Pública. Tendo em vista a repercussão do trabalho para a alocação de servidores da Administração Pública, o método desenvolvido e as técnicas empregadas podem ser aprimorados para automatizar a execução do processo e integrá-lo a outras iniciativas de gestão de pessoas como o CURRÍCULO OPORTUNIDADES e o RECRUTA.GOV que envolvem ações de movimentação e de desenvolvimento de pessoal. Assim sendo, o presente projeto irá estabelecer mecanismos para atuação estratégica de gestão de pessoas no âmbito dos processos de seleção, lotação e movimentação de pessoal.

Motivados pelos expedientes do Tribunal de Contas da União e avaliações internas, entre os anos de 2018 e 2022, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, em seguida Ministério da Economia, empreendeu esforços, em parceria com a Universidade de Brasília, então representados pelos professores doutores André Luiz Marques Serrano e Pedro Paulo Murce Menezes Cavalcante, acima mencionados, no sentido de desenvolver modelo e método referenciais de dimensionamento da força de trabalho aplicável, e ainda aderente, a todos as unidades da administração pública federal, entre órgãos centrais, setoriais, seccionais e correlatos da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional.

Finda a pesquisa, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos tem buscado difundir normativa e tecnicamente o SISDIP para os aproximadamente 200 órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil; nesse sentido, promoveu estudos recentes com o fito de ampliar o potencial da ferramenta de subsidiar outros processos de movimentação de pessoas, em especial o concurso, alocação e realocação de pessoal. Para orientar os órgãos que estão com processos seletivos/concursos em andamento, a equipe da Coordenação-Geral de Planejamento da Força de Trabalho – CGFOR elaborou um guia para orientar os gestores na distribuição dos servidores, com base nos resultados qualitativos do DFT: Alocação de servidores com base no dimensionamento da força de trabalho, e desenvolveu, em parceria com professores do Instituto de Psicologia estudos no campo da profissiografia.

Tais iniciativas, contudo, porque se trata de um largo campo de pesquisa, demandam investimento em pesquisa e desenvolvimento a fim de serem sedimentadas estratégica, estrutural e culturalmente ao ponto de que, de fato, sejam incorporadas aos mecanismos habituais de gestão das unidades organizacionais dos órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional.

A avaliação dos programas de estágio profissional é essencial para as organizações, pois permite analisar o retorno sobre o investimento na formação de novos talentos e identificar o impacto desses programas na cultura e nos resultados da empresa. Ao acompanhar o desempenho dos estagiários e a eficácia do programa, a organização consegue verificar se os objetivos estratégicos estão sendo alcançados, como a atração e retenção de profissionais qualificados, o fortalecimento da marca empregadora e a preparação de futuras lideranças. Essa análise também contribui para ajustar o processo de seleção, treinamento e acompanhamento, tornando-o mais alinhado às necessidades reais do negócio (Lima, 2018; Brasil, 2008).

Além disso, a avaliação contínua dos programas de estágio oferece subsídios importantes para a inovação e a melhoria dos processos internos. Os estagiários, por estarem em fase de aprendizado, costumam trazer novas perspectivas, atualizações acadêmicas e ideias criativas que podem beneficiar a organização (Ciavatta, 2009). No entanto, para que isso ocorra de forma eficaz, é preciso que o programa esteja estruturado e alinhado com uma política de desenvolvimento profissional. Através da avaliação, a empresa consegue entender melhor como potencializar essas contribuições, identificar pontos de melhoria no ambiente de aprendizagem e fortalecer a relação entre teoria e prática, garantindo um ciclo virtuoso de desenvolvimento tanto para o estagiário quanto para a organização.

Finalmente, a administração pública federal utiliza, em situações específicas, a contratação por tempo determinado, disciplinada pela Lei nº 8.745/1993, com o objetivo de atender necessidades temporárias de excepcional interesse público. Apesar de sua ampla aplicação, observam-se dificuldades recorrentes na correta interpretação e operacionalização dos dispositivos legais. Assim, torna-se essencial o desenvolvimento de instrumentos de capacitação técnica que qualifiquem os servidores e unidades das organizações públicas envolvidas nessas atividades. Esta ação atende uma das recomendações provenientes da Consultoria individual (pessoa física) para subsidiar a avaliação da gestão da contratação temporária na Administração Pública Federal, objeto do Edital PNUD nº 16/2024 no âmbito do Projeto PNUD BRA/21/011 – 'Fortalecimento de Capacidades para Aprimoramento da Gestão Estatal da União.

6. SUBDESCENTRALIZAÇÃO

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

Sim

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.

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.

Observação:

1) Podem ser marcadas uma, duas ou três possibilidades.

2) Não é possível selecionar forma de execução que não esteja prevista no Cadastro de Ações da ação orçamentária específica, disponível no SIOP.

8. CUSTOS INDIRETOS (ART. 8, §2º)

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

Sim*

Não

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

**Custos indiretos a serem ressarcidos a UnB, nos termos do art. 12-A, IV Decreto nº 8.180/2013 e Resolução do Conselho de Administração – CAD/UnB Nº 0045/2014 e Instrução Normativa CAPRO/UnB n. 0002/2019*

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	Avaliação e aperfeiçoamento das funcionalidades e do Perfil Profissiográfico e Currículo Oportunidades/RECRUTA.						

PRODUTO	Expansão da funcionalidade Perfil Profissiográfico (RISAS) para servidores concursados	Relatório contendo regras de negócio, levantamento de requisitos e protótipo para o aprimoreamento do Perfil Profissiográfico com incorporações do RECRUTA.	1	R\$ 601.600,00	R\$ 601.600,00	01/12/25	30/10/26
PRODUTO	Painéis para alocação estratégica e DFT	Protótipo de Painéis de monitoramento, contendo o cruzamento das tabelas do DFT, Currículo Oportunidades e Perfil Profissiográfico/Recrutas	2	\$ 75.000,00	R\$ 150.000,00	01/12/25	30/10/26
META 2	Instituição de linha de pesquisa em capacidades estatais dos órgãos da Administração Pública Federal.						
PRODUTO	Relatório Metodológico	Relatório	3	R\$ 40.000,00	R\$ 120.000,00	01/12/25	31/01/26
	Relatório Diagnóstico					01/02/26	31/08/26
	Relatório de Recomendações					01/09/26	30/10/26
META 3	Sistematização da iniciativa de Dimensionamento da Força de Trabalho.						
PRODUTO	Livro com o registro de histórico, objetivos, formas de adesão, reconhecimentos e desafios	Livro (Prévia)	1	R\$ 40.000,00	R\$ 40.000,00	01/12/25	30/04/26
	Livro com o registro de histórico, objetivos, formas de adesão, reconhecimentos e desafios	Livro (Versão Final)	1	R\$ 60.000,00	R\$ 60.000,00	01/05/26	30/09/26
META 4	Avaliação do programa de estágio do Poder Executivo Federal						
PRODUTO	Relatório de Avaliação	Relatório	3	R\$ 40.000,00	R\$ 120.000,00	01/12/25	30/03/26
	Guia de Boas Práticas					01/04/26	31/05/26
	Sumário Executivo com Recomendações Estratégicas					01/06/26	31/07/26
META 5	Elaboração de instrumentos técnicos, pedagógicos e de avaliação necessários à implementação de capacitação online e presencial sobre a contratação temporária de pessoal prevista na Lei nº 8.745/1993						

PRODUTO	Conteúdo programático completo	Relatório	1	R\$ 40.000,00	R\$ 100.000,00	01/04/26	22/04/26
	Material didático e desenho instrucional		1	R\$ 40.000,00		15/04/26	30/04/26
	Instrumento de avaliação da aprendizagem		1	R\$ 10.000,00		02/05/26	07/05/26
	Instrumento de avaliação de reação		1	R\$ 10.000,00		08/05/26	15/05/26

10. CRONOGRAMA DE DESEMBOLSO

MÊS/ANO	VALOR
Dezembro/2025	R\$ 200.000,00
Fevereiro/2026	R\$ 991.600,00
TOTAL	1.191.600,00

A necessidade de empenho no ano de 2025 se justifica pela necessidade de mobilização e contratação da equipe.

11. PLANO DE APLICAÇÃO CONSOLIDADO - PAD

CÓDIGO DA NATUREZA DA DESPESA	CUSTO INDIRETO	VALOR PREVISTO
33.90.39 (Projeto)	Não	R\$ 993.000,00
33.90.39 (Despesas Operacionais Administrativas)	Sim*	R\$ 79.440,00
30.90.37 (Custos Indiretos UnB)	Sim*	R\$ 119.160,00
TOTAL		1.191.600,00

*Total de custos indiretos igual a 16,6% do total

Observação: O preenchimento do PAD deverá ser até o nível de elemento de despesa.

12. PROPOSIÇÃO

Brasília, na data da assinatura.

Documento assinado eletronicamente

ROZANA REIGOTA NAVES

Reitora

Observação: Autoridade competente para assinar o TED.

13. APROVAÇÃO

Brasília, na data da assinatura.

Documento assinado eletronicamente

JOSE CELSO PEREIRA CARDOSO JUNIOR

Secretário de Gestão de Pessoas

Observação: Autoridade competente para assinar o TED.

Observações:

1) Em atenção ao disposto no § 2º do art. 15 do Decreto nº 10.426, de 2020, as alterações no Plano de Trabalho que não impliquem alterações do valor global e da vigência do TED poderão ser realizados por meio de apostila ao termo original, sem necessidade de celebração de termo aditivo, vedada a alteração do objeto aprovado, desde que sejam previamente aprovadas pelas Unidades Descentralizadora e Descentralizada.

2) A elaboração do Plano de Trabalho poderá ser realizada pela Unidade Descentralizada ou pela Unidade Descentralizadora.

Referência: Processo nº 19975.030031/2025-62.

SEI nº 54465883