

PLANO DE TRABALHO PARA PROJETOS COM RECURSOS FINANCEIROS**1. TIPO PROJETO**

- ☐ Ensino
☒ Pesquisa
☐ Extensão
☐ Curso de Pós-Graduação
☐ Desenvolvimento Institucional

2. TIPO DE INSTRUMENTO PROCESSUAL

- ☐ Acordo
☐ Convênio
☒ Termo de Execução Descentralizada
☐ Contrato
☐ Outro

3. DADOS CADASTRAIS DA UNB

Órgão/Entidade Proponente: UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	C.N.P.J.: 00.038.174/0001-43
Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO – PRÉDIO DA REITORIA - ASA NORTE	

Cidade: Brasília	UF: DF	CEP: 70910-900	Telefone: (61) 3107-0246	UG/ Cód.Gestão: 154040 / 15257
Banco Banco do Brasil - 001	Agência: 1607-1		Conta Corrente: 170.500-8	Praça de Pagamento Brasília
Nome do Representante Legal: PROF.ª ROZANA REIGOTA NAVES	CPF: 646.614.311-20			
CI/ Órgão Exp./ Emissão: 1283281/SSPDF/Emissão: 25/12/2021	Cargo: Professora do Magistério Superior	Função: Reitora	Matrícula UnB: 10177556	
E-mail: unb@unb.br				
Nome do Coordenador(a) do Projeto: ELAINE RABELO NEIVA	CPF: 757.645.986-72			
CI / Órgão Exp. / Emissão: 1207700 SSP/DF Expedição 18/01/2024	Cargo: Professora do Magistério Superior	Função: Diretora	Matrícula UnB: 1041924	
E-mail: elaine.neiva@gmail.com	Telefone: 3107-6835			

4. **DADOS CADASTRAIS DO PARTÍCIPE**

Tipo:	2 – Nome / Razão Social:	3 - CNPJ:
-------	--------------------------	-----------

(X) Público () Privado	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos/Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP			00.489.828/0001-55	
Endereço sede (Av., Rua, Nº, Bairro): Esplanada dos Ministérios - Plano Piloto					
Cidade: Brasília	UF: DF	CEP: 70050-000	(DDD) Telefone:	(DDD) FAX:	
Nome do Representante Legal: JOSÉ CELSO CARDOSO JR.	CPF: 109.518.028-28				
CI/ Órgão Exp./ Emissão:	Cargo: <i>Secretário de Gestão de Pessoas</i>				

5. **OUTROS PARTÍCIPIES**

Vice-coordenador: Pedro Paulo Murce Menezes Cavalcante	CPF: 694.622.751-49		CI / Órgão Exp. / Emissão 1533049 SSP DF	
E-mail: pmeneses@yahoo.com.br	Função: Professor	Matrícula: 1036289	(DDD) Telefone: 61 9218-8192	(DDD) FAX:

Supervisor acadêmico: André Luiz Marques Serrano		CPF: 602.122.331-49	(DDD) Telefone: 61 8127-9890
Função: Professor	Matrícula: 1048651	E-mail: andrelms.unb@gmail.com	

6. DESCRIÇÃO DO PROJETO

Título do Projeto: “Inovação em Gestão de Pessoas no Poder Executivo Federal: pesquisa, avaliação e desenvolvimento de soluções”.	Período de Execução	
	Início 02/12/2025	Término 02/02/2027
Valor total R\$ 1.191.600,00.		
Objetivo Este plano de trabalho objetiva a realização de pesquisas técnico-científicas sobre a gestão de pessoas, por intermédio da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, em unidades da administração pública federal que atuam exclusivamente na gestão de pessoas, entre órgãos centrais, setoriais, seccionais correlatos. Especificamente, no presente projeto serão desenvolvidas quatro linhas de pesquisa: i) avaliação e aperfeiçoamento das funcionalidades e do perfil profissiográfico e do RECRUTA do citado órgão; 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; e iv) avaliação do programa de estágio do Poder Executivo Federal. Esse empreendimento técnico-científico trata de extensão das agendas de pesquisa praticadas pela Professora Elaine Neiva Rabelo, do Instituto de Psicologia, sobre análise institucional, mudança organizacional, intervenção para a mudança, avaliação da mudança, gestão de pessoas, poder organizacional e análise organizacional, e pelos professores André Serrano, da Faculdade de Tecnologia, e Pedro Menezes, da Faculdade de Administração, Contabilidade, Economia e Gestão de Políticas Públicas, cujo grupo de pesquisa Projectum tem se dedicado à produção de modelos, métodos e tecnologias científicas de gestão organizacional e de pessoas para organizações públicas.		

Durante e ao final deste projeto de pesquisa, os seguintes produtos de pesquisa serão entregues para o órgão: i) soluções de integração metodológica e tecnológica para a incorporação do RECRUTA à ferramenta de alocação e gestão de pessoas; ii) especificação e elaboração de painéis em *business intelligence* com o cruzamento de informações das bases do perfil profissiográfico, do currículo de oportunidades e do sistema de dimensionamento; iii) constituição de linhas de pesquisa técnico-científicas em capacidades estatais dos órgãos da Administração Pública Federal; iv) produção de peças técnico-científicas sobre dimensionamento da força de trabalho para fins de publicação interna e externa; v) e vi) elaboração de relatórios de avaliação do programa de estágio do Poder Executivo Federal em termos administrativos e psicológicos.

Justificativa

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 profissiógrafia.

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.

Resultados Esperados (descrever sucintamente)

De forma geral, dentre as diversas contribuições científicas, tecnológicas, institucionais e acadêmicas que o presente projeto de pesquisa pode proporcionar, destacam-se como resultados esperados:

Para a Universidade de Brasília:

- Produção de modelos e tecnologias de gestão de pessoas para o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos;
- Abertura de campo de estudos e pesquisas para alunos de graduação e pós-graduação da Universidade de Brasília, em especial mestrandos e doutorandos em desenvolvimento de teses e dissertações;
- Promoção de intercâmbio de conhecimentos e tecnologias entre a Universidade de Brasília e o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos;
- Produção e publicação de artigos científicos e/ou comunicações em congressos nacionais e internacionais;
- Fortalecimento da rede institucional de gestão de pessoas no setor público; e
- Fortalecimento da imagem e da reputação dos setores de gestão de pessoas do setor público.

Para o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos;

- Agilização do processo de disseminação do modelo referencial de dimensionamento da força de trabalho nas unidades da Administração Pública;
- Aperfeiçoamento da alocação de servidores concursados por meio do aprimoramento das funcionalidades do Perfil Profissiográfico.
- Respaldo científico aos resultados dos processos de dimensionamento da força de trabalho nas unidades da Administração Pública;
- Fortalecimento da cultura de gestão baseada em resultados da Administração Pública;
- Direcionamento institucional de longo prazo para consecução de objetivos estratégicos.
- Avaliação e aprimoramento do Programa de Estágio na Administração Pública Federal;

Em termos estritamente acadêmicos, o acordo de cooperação será tratado como projeto de pesquisa vinculado ao Instituto de Psicologia, unidade de lotação da Professora Elaine Neiva Rabelo, coordenadora deste empreendimento. O Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (IP/UnB) tem suas origens na década de 1960, quando a universidade, pioneira no ensino e na pesquisa psicológica no Brasil, implantou o curso de Psicologia a partir de uma parceria com renomados pesquisadores internacionais e nacionais, como Fred S. Keller, Gil Sherman e Carolina Bori, responsáveis pela introdução do Sistema Personalizado de Ensino (PSI). Desde então, o Instituto consolidou-se como um centro de excelência acadêmica e científica, atuando na formação de psicólogos e pesquisadores nas diversas áreas da Psicologia e desenvolvendo projetos inovadores de ensino, pesquisa e extensão voltados às demandas sociais do país. Com uma trajetória marcada pela produção de conhecimento, pela criação de programas de pós-graduação de referência e pela prestação de serviços psicológicos por meio do Centro de Atendimento e Estudos Psicológicos (CAEP), o IP/UnB afirma-se como instituição estratégica na construção de saberes que articulam ciência e prática, contribuindo significativamente para o desenvolvimento humano e social no Brasil. O Instituto de Psicologia apresenta quatro programas de pós-graduação e um deles - Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações PPG-PSTO, é avaliado com a nota 6 pela CAPES - (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), sendo considerado um programa de excelência. Tal programa desenvolve estudos sobre gestão de pessoas, comportamento humano no contexto de trabalho, etc.

Parte dos professores listados adiante neste projeto de pesquisa atuam diretamente no Instituto de Psicologia (Prof. Dra. Elaine Neiva), outros na Faculdade de Tecnologia (Prof. Dr. André Serrano) e na Faculdade de Administração, Contabilidade, Economia e Gestão de Políticas Públicas (Prof. Dr. Pedro Menezes) e respectivos programas de pós-graduação. Juntos, os docentes citados contribuem com a produção de conhecimento científico e o desenvolvimento de tecnologias de gestão, respectivamente, nas áreas de economia do setor público, finanças públicas, psicologia e de gestão de organizações públicas e de pessoas.

Pesquisadora Sênior/ Coordenadora	Elaine Neiva Rabelo, Dra.
Possui graduação em Psicologia pela Universidade de Brasília, mestrado em Psicologia pela Universidade de Brasília e doutorado em Psicologia pela Universidade de Brasília e Estágio Doutoral no Exterior - Doutorado Sanduíche pela Universidade Complutense de Madri. Atualmente é professor da Universidade de Brasília. Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Análise Institucional, atuando principalmente nos seguintes temas: mudança organizacional, intervenção para a mudança, avaliação da mudança, gestão de pessoas, poder organizacional e análise organizacional. A professora pesquisa e desenvolve modelos, métodos e tecnologias científicas de gestão da mudança organizacional, envolvendo principalmente ações e intervenções sobre pessoas para o setor público e privado. Pós-doutorado no Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Organizacional da Columbia University at New York, Teachers College. Pós-doutorado no Kings College, London University. Foi coordenadora do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações de 2016 a 2020, foi Editora-Chefe da revista Psicologia: Teoria e Pesquisa de 2020 a 2024. Em ambas as funções, conseguiu alcançar propósitos muito importantes para o programa (nota 6 junto a CAPES) e para a revista (reestruturação do modo de funcionamento da revista). Atualmente, atua como Vice-Diretora do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília e seu grupo de pesquisa possui inserção nacional e internacional. CV: http://lattes.cnpq.br/5495905961378269	

Pesquisador Sênior/ Coordenador Substituto	Pedro P. M. Menezes C., Dr.
Doutor (2007), mestre (2002) e graduado (1999) em psicologia pela Universidade de Brasília, onde atualmente ocupa o cargo de Professor Associado IV do Departamento de Administração e a função de Pesquisador do Programa de Pós-Graduação em Administração. Coordenador do Grupo Projectum de pesquisa interdisciplinar e aplicada, a partir do qual pesquisa e desenvolve modelos, métodos e tecnologias científicas de gestão organizacional e de pessoas para o setor público e privado; é um dos responsáveis pelo desenvolvimento do Sistema de Dimensionamento da Força de Trabalho do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Suas principais linhas de pesquisa são gestão de pessoas no setor público, gestão da força de trabalho, gestão da produtividade e do desempenho individuais e gestão de programas e ações de educação corporativa. CV: http://lattes.cnpq.br/5351795278974004	

Pesquisador Sênior/ Gestor do Projeto	André Luiz Marques Serrano, Dr.
Graduado em Matemática (Bacharelado e Licenciatura) pela Universidade de Brasília (UnB) em 1999, possui especialização em Ciência de Dados pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), Mestrado (2008) e Doutorado (2012) em Economia pela UnB. Atualmente é Professor Associado III do Departamento de Engenharia de Produção da Universidade de Brasília e docente permanente do Programa de Pós-Graduação Profissional em Engenharia Elétrica (PPEE/UnB). É líder do Laboratório Projectum (LinceX) Inteligência Computacional e Experiência do Usuário onde desenvolve e orienta projetos voltados à aplicação de técnicas avançadas de análise de dados e inteligência artificial em contextos interdisciplinares. No âmbito da gestão acadêmica, exerce atualmente a função de Vice-Chefe do Departamento de Engenharia de Produção (03/2025 a 03/2027). Ao longo de sua trajetória acadêmica, coordenou e coordena diversos projetos de pesquisa financiados por órgãos públicos, tendo como instrumentos de fomento Termos de Execução Descentralizada (TED), Convênios e Contratos. Suas principais linhas de pesquisa incluem Métodos e Modelos Matemáticos, Computacionais, Econométricos e Estatísticos, com ênfase em Análise de Dados, Aprendizado de Máquina (Machine Learning), Análise Multivariada, Análise Envoltória de Dados (DEA) e Séries Temporais. CV: http://lattes.cnpq.br/9297412598307091	

A proposta relaciona-se a diversos temas e linhas de pesquisa e desenvolvimento de professores, pesquisadores e alunos integrantes do Instituto de Psicologia e do Grupo *Projectum*. As principais áreas de atuação do grupo são as Ciências Humanas e Sociais Aplicadas e Engenharia de Produção, com as

seguintes linhas de pesquisa registradas: Construção de Indicadores da Gestão Pública; Desenvolvimento de Modelos Estatísticos e Matemáticos voltados para Organizações Públicas; Práticas político-estratégicas de gestão de pessoas no setor público.

Os membros do grupo de pesquisa – professores, técnicos e alunos de diversas Faculdades, Institutos e Departamentos da Universidade de Brasília – publicam, continuamente, nos campos da administração, economia, contabilidade, psicologia, engenharia de produção e estatística. Sendo assim, a proposta contribui para a formação de recursos humanos e para a ampliação da produção científica dos pesquisadores em diferentes temáticas. Os objetos de pesquisa/desenvolvimento e respectivos resultados esperados alinham-se, sobretudo, às agendas de pesquisa definidas nas produções científicas citadas ao longo do documento de autoria dos integrantes do grupo de pesquisa.

2. INTRODUÇÃO

O setor público brasileiro encontra-se em um momento singular de transformação na gestão de seus recursos humanos, impulsionado por três pilares estratégicos que, embora poderosos individualmente, aguardam uma integração sinérgica para realizar seu pleno potencial. De um lado, o Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) representa uma iniciativa de escala histórica para o provimento de cargos, prometendo renovar a força de trabalho com um contingente vasto e diversificado de talentos. Em paralelo, o Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) consolidou-se como a principal ferramenta de diagnóstico, mapeando com precisão as necessidades quantitativas e qualitativas de pessoal em toda a Administração Pública Federal. Por fim, o sistema Recruta, em conjunto com a metodologia do Perfil Profissiográfico, surge como uma solução tecnológica avançada para a análise aprofundada de competências, experiências e potencial de atuação dos servidores, permitindo uma visão granular do capital humano.

Contudo, a coexistência desses três pilares estratégicos revela um desafio crítico: a fragmentação dos macroprocessos de gestão de pessoas. Atualmente, o fluxo que se inicia com a entrada massiva de novos servidores (CPNU), passa pelo planejamento de alocação (DFT) e culmina na movimentação inteligente de pessoal (Recruta) carece de uma arquitetura metodológica e tecnológica que os conecte de forma fluida e estratégica. Sem essa integração, corre-se o risco de subaproveitar o potencial do CPNU, realizando alocações baseadas em critérios puramente quantitativos ou administrativos, que ignoram a aderência fina entre o perfil do servidor e as competências exigidas pelo posto de trabalho. Esta dissociação pode resultar em baixa produtividade, desmotivação profissional e, em última instância, no enfraquecimento das capacidades estatais que se pretendia fortalecer. O presente projeto de pesquisa nasce, portanto, da necessidade urgente de construir a ponte entre essas iniciativas, transformando-as em um ecossistema coeso e data-driven de Gestão Estratégica de Pessoas.

Do ponto de vista científico, a relevância desta pesquisa é acentuada pela escassez de literatura que aborde a integração sistêmica de ferramentas de recrutamento, dimensionamento e gestão de competências em larga escala no contexto público. Revisão sistemática da produção acadêmica nacional (Portal CAPES Periódicos, 2025) revela que, embora existam estudos sobre cada um desses temas isoladamente, há uma lacuna significativa no que tange ao desenvolvimento de modelos prescritivos para sua orquestração. As principais publicações que tangenciam o tema são, notadamente, oriundas dos próprios pesquisadores envolvidos neste projeto, o que posiciona esta proposta como uma continuação natural e um aprofundamento de uma linha de pesquisa pioneira e de alto impacto. O estudo dialoga diretamente com as teorias de Gestão Estratégica de Pessoas (e.g., Jackson, Schuler & Jiang, 2014) e com a literatura sobre capacidades estatais, ao propor um modelo contextualizado que responde às contingências institucionais, políticas e organizacionais do serviço público brasileiro (e.g., CAMÕES; MENEZES, 2012).

Em face dessa dupla problemática, um desafio prático de integração sistêmica e uma lacuna teórico-metodológica, este projeto visa desenvolver a base científico-tecnológica para a fusão estratégica do CPNU, DFT e Recruta. O objetivo é superar a simples aplicação de ferramentas isoladas para instituir um modelo de gestão da força de trabalho que seja, ao mesmo tempo, centralmente coordenado e sensível às particularidades de cada órgão. Para tanto, a investigação será orientada pelas seguintes questões de pesquisa:

- Qual arquitetura metodológica e tecnológica é necessária para integrar os dados de perfil de competências (Recruta), as necessidades de pessoal (DFT) e o contingente de novos servidores (CPNU), de modo a gerar um modelo preditivo de alocação que otimize a correspondência entre as capacidades individuais e as demandas organizacionais?
- Como a implementação de um fluxo de alocação e movimentação de pessoas baseado em evidências (oriundas da integração CPNU-DFT-Recruta) impacta a formação de uma cultura organizacional orientada para resultados, e quais são os efeitos mensuráveis na produtividade, no engajamento dos servidores e na capacidade de entrega dos órgãos públicos?
- De que forma é possível desenvolver e validar um painel de indicadores de Business Intelligence que permita ao órgão central de gestão de pessoas monitorar a eficácia dessa política integrada, avaliando o retorno sobre o investimento em termos de fortalecimento das capacidades estatais e eficiência administrativa?

3. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

A literatura evidencia que a administração pública brasileira tem incorporado, muitas vezes de forma *ad hoc*, modelos gerenciais oriundos do setor privado, sem a devida reflexão sobre suas condições de aplicabilidade no setor público. Essa transposição desconsidera os múltiplos fatores institucionais, políticos e organizacionais que condicionam a gestão estatal, resultando em fragilidades na implementação (Monteiro; Moura, 2019; Guevara; Menezes, 2023; Camões; Meneses, 2016; Huberts, 2014). Diferentemente do setor privado, a administração pública opera sob restrições legais e políticas, em meio a interesses de múltiplos atores sociais e sob princípios de responsabilidade fiscal e social (Cardoso; Almeida; Marcos, 2023).

Esse cenário impulsiona o fenômeno do isomorfismo institucional, em que organizações públicas se tornam semelhantes em virtude de pressões externas e internas (DiMaggio; Powell, 2000; Scott, 2008). Adoções coercitivas (leis e regulamentos), miméticas (benchmarking de outras instituições) e normativas (difusão acadêmica e profissional) têm moldado a difusão de práticas de gestão no setor público brasileiro (Fonseca; Meneses, 2016). No caso da gestão de pessoas, esse processo pode ser observado na tentativa de integrar iniciativas como o Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), o Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e o Recruta/Perfil Profissiográfico, que sofrem pressões simultâneas para legitimação.

Do ponto de vista psicológico, o processo de institucionalização de práticas de gestão pode ser compreendido como uma dinâmica de mudança organizacional que envolve cognição, cultura e comportamento. Estudos nacionais têm demonstrado que a adoção de novos sistemas de gestão exige não apenas ajustes formais (rotinas, normas, processos), mas também processos subjetivos de aceitação, resistência ou ressignificação pelos trabalhadores (Neiva; Paz, 2012; Nery; Neiva, 2015). A psicologia organizacional e do trabalho destaca que a mudança depende da percepção de suporte, da clareza comunicacional e da coerência entre a inovação proposta e a cultura organizacional existente (Borges-Andrade; Abbad; Mourão, 2006; Siqueira, 2009).

Na literatura internacional e nacional sobre governança pública, a integração entre gestão estratégica de pessoas e objetivos organizacionais tem sido vista como central para fortalecer as capacidades estatais. O Tribunal de Contas da União (2014, 2018, 2020) e a OCDE (2017) enfatizam que liderança, coordenação e gestão da força de trabalho são dimensões críticas para o desempenho institucional. A ENAP (2022) reforça essa visão, destacando a necessidade de sistemas de gestão integrados e orientados por dados. Contudo, estudos apontam lacunas persistentes na difusão dessas práticas em órgãos públicos, em especial no que diz respeito à gestão estratégica de pessoas (Camões; Meneses, 2016; OCDE, 2010a; TCU, 2013).

Autores da psicologia organizacional e social acrescentam que tais lacunas estão diretamente relacionadas às experiências subjetivas dos servidores, como motivação, vínculos de comprometimento, percepção de suporte organizacional e bem-estar no trabalho (Siqueira, 2009; Fogaça et al., 2021). A negligência desses fatores compromete tanto a eficácia quanto a sustentabilidade das inovações. Assim, ao integrar CPNU, DFT e Recruta em um ecossistema coeso de

gestão, torna-se imprescindível considerar não apenas a racionalidade técnico-institucional, mas também os processos psicossociais que sustentam ou inviabilizam a mudança organizacional (Neiva, 2007; Neiva; Paz, 2012).

Em síntese, a adoção de práticas de gestão estratégica de pessoas no setor público depende de uma abordagem contextualizada e interdisciplinar. Isso requer a articulação entre teorias organizacionais (isomorfismo institucional, governança e capacidades estatais) e referenciais da psicologia organizacional (mudança, suporte organizacional, vínculos e bem-estar). O presente projeto busca responder a essa lacuna, ao propor um modelo que integra tecnologia, governança e psicologia, contribuindo para a consolidação de práticas inovadoras, viáveis e legitimadas no serviço público brasileiro.

Entre alguns autores que propõem modelos contextualizados, Jackson, Schuler e Jiang (2014) fornecem um modelo analítico (Figura 2) com categorias propostas para fatores organizacionais externos e internos, elementos configuracionais do sistema de gestão de pessoas e resultados dessa atividade para stakeholders internos e externos. Segundo os autores, a difusão e institucionalização de práticas de gestão de pessoas, notadamente as “melhores práticas”, não estava sendo bem-sucedida na maioria das organizações em razão do caráter “acontextual” das prescrições da área, aspecto também identificado por estudos nacionais em Psicologia Organizacional que destacam a importância da percepção de suporte e da cultura organizacional no processo de mudança (Neiva, 2007; Neiva; Torres, 2012).

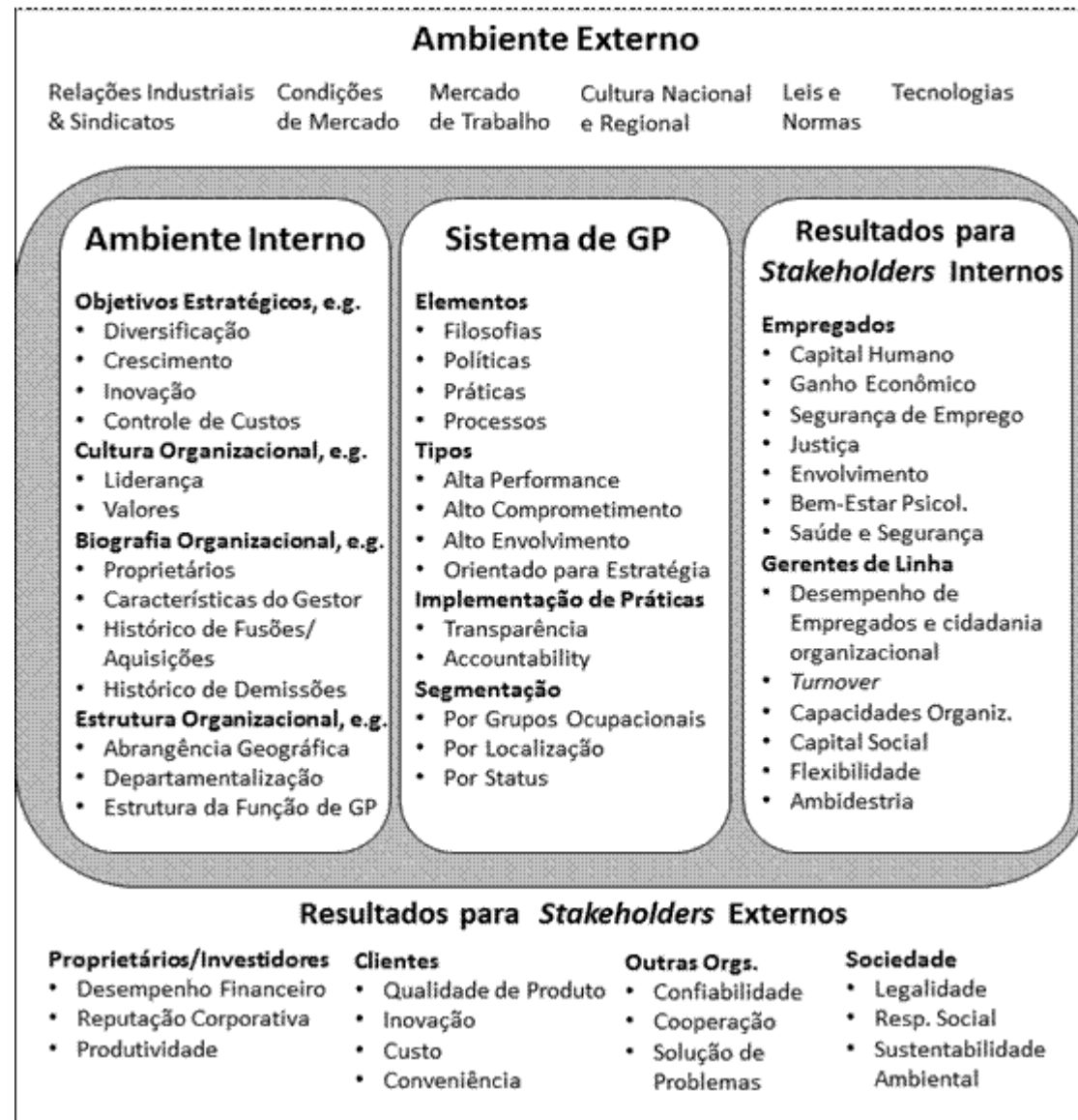


Figura 2: Aspiração de Framework para a Gestão Estratégica de Pessoas. Fonte: Adaptado de Jackson, Schuler e Jiang (2014). Tradução nossa

Sob o ponto de vista do processo de institucionalização, projetar ou desenvolver um sistema de gestão estratégica de uma organização requer o mapeamento e a definição integrada desses elementos ao longo de um processo de institucionalização. Para desenvolver-se um sistema de gestão estratégica é preciso considerar todas as variáveis contextuais relevantes – externas e internas – e buscar-se a definição dos demais aspectos, sobretudo

relativos à estratégia, competências, funções e estrutura organizacionais (Brandão; Guimarães, 2001; Camões; Meneses, 2016; Côrtes, 2019; Fonseca; Meneses, 2016).

4. METODOLOGIA

O Manual Frascati (OCDE, 2007) estabelece que as atividades de pesquisa relacionadas à inovação são apoiadas em três tipos de investigação:

- i) a investigação básica consiste em trabalhos experimentais ou teóricos iniciados principalmente para obter novos conhecimentos sobre a realidade, sem ter em vista qualquer aplicação ou utilização particular;
- ii) a investigação aplicada consiste também em trabalhos originais realizados para adquirir novos conhecimentos, no entanto, está dirigida fundamentalmente para um objetivo prático específico; e,
- iii) o desenvolvimento experimental consiste em trabalhos sistemáticos baseados nos conhecimentos existentes obtidos pela investigação e/ou pela experiência prática, e dirige-se à produção de novos materiais, produtos ou dispositivos, à instalação de novos processos, sistemas e serviços, ou à melhoria substancial daqueles já existentes.

É esse terceiro tipo de investigação que orientou o planeamento do Projeto de Pesquisa em tela, cuja operacionalização será guiada pelas premissas e preceitos do método da pesquisa-ação, convencionado como um processo cíclico em que se aprimora a prática pela oscilação sistemática e contínua entre a ação no campo da prática e a investigação acerca da própria prática. Conforme Tripp (2005), o ciclo básico da pesquisa-ação envolve as fases recursivas de descrição, avaliação, planeamento e ação. Além da Pesquisa-Ação, o método *Design Science* é complementar para estabelecer a geração de inovações alicerçadas em processos e práticas de construção criativa e coletiva de conhecimentos a partir da experiência real vivida pelas pessoas e pelas organizações. De acordo com Nunes (2014), por ter como objetivo um artefato, este método facilita a construção de estudos exploratórios e permite a organização dos resultados em um artefato concreto que poderá ser aplicado na prática a partir do cumprimento de seis diretrizes articuladas.

Diretrizes	Procedimentos
Definir o artefato	Desenvolver e validar o modelo que representa a solução esperada para o contexto.
Definir o problema	Identificar e validar as oportunidades de melhoria no contexto que receberá o artefato.
Avaliar rigorosamente	Usar conhecimentos e métodos científicos para construir o valor e a utilidade do artefato.
Construir o artefato	Aplicação de métodos adequados ao desenvolvimento do artefato.
Pesquisar rigorosamente	Apresentar as melhores soluções validadas num dado espaço-tempo.
Usar os recursos de modo eficiente	Incrementar a qualidade do artefato por meio de <i>feedback</i> contínuo e interação intensiva.

Quadro 1: Diretrizes metodológicas para construção de artefatos. Fonte: Nunes (2014)

Ante o restrito potencial de esses métodos, separadamente, produzirem inferências válidas em termos conceituais, das conclusões estatísticas e das associações e relações causais entre as variáveis estudadas, no presente Projeto de Pesquisa será adotada a triangulação procedimental e técnica (Flick, 2009), cujo objetivo é justamente fazer com que converjam os resultados de investigação. Dessa forma, este Projeto adotará múltiplas abordagens de investigação, tanto quantitativas quanto qualitativas, para comprovar a validade das conclusões e dos modelos produzidos.

Especificamente, ambos os métodos mencionados serão operados a partir de técnicas investigativas recorrentemente utilizadas em *surveys*, pesquisas documentais e observações participantes, entre amostragens estatísticas e por saturação teórica, roteiros de entrevistas, de grupos de foco e de discussão e de observação e questionários e análises estatísticas inferenciais e de conteúdo e de discurso. Acerca de tais operações, adiante algumas caracterizações são apresentadas de modo que as ações projetadas para cada fase de pesquisa posteriormente comunicada sejam compreendidas:

- Amostragem (Sampieri; Collado; Lucio, 2006; Flick, 2009)

o Estatística e Matemáticas: prevalente em pesquisas de abordagem quantitativa, as amostras são definidas previamente a partir do reconhecimento de parâmetros populacionais, de modo a se obter um espaço amostral representativo da população estudada.

o Saturação teórica: típicas de pesquisas e abordagem qualitativa, parte-se da premissa de que, diante da impossibilidade de precisão de certos parâmetros populacionais, é a própria manifestação da realidade que ditará aos pesquisadores, geralmente em razão das recorrências das observações fenomenológicas, o espaço amostral necessário às inferências.

- Instrumentação (Bechker, 1972; Cooper & Schindler, 2016)

o Questionários: usado em *surveys* e pesquisas de levantamento, trata-se de instrumento composto por uma série de perguntas, geralmente estruturadas, para aferir opiniões, interesses, aspectos de personalidade e informações biográficas.

o Escalas com indícios de validade identificados para amostras brasileiras e/ou criadas em contextos brasileiros que se dedicam a avaliação psicológica de profissionais ou avaliação da percepção sobre ambientes de trabalho, características organizacionais e/ou relações de trabalho.

o Roteiros de entrevista, de grupo de foco e de discussão: ao passo que os roteiros de entrevista combinam perguntas abertas e fechadas, permitindo ao informante discorrer sobre o tema proposto e ao entrevistador manobrar o diálogo com vistas à obtenção de material relevante, os roteiros de grupos de foco e de discussão são estruturados de modo favorecer a discussão e o debate aberto de um assunto de interesse comum, neste caso não interessando o posicionamento individual, mas coletivo.

o Roteiros de observação: usado em estudos etnográficos e em pesquisas documentais, implica, também, na análise de registros históricos ou atuais, públicos ou privados, podendo, quanto à materialidade, ser escritos, impressos, gravados em áudio, fotografados ou gravados em vídeo.

- Análises de dados e informações (Tabachnick; Fidell, 2013; Bardin, 2009)

o Inferenciais: no campo das ciências sociais, análises matemáticas e estatísticas diversas que podem ser executadas conforme os seguintes interesses de pesquisa: examinar diferenças entre grupos (e.g., teste-T e ANOVA); investigar associações entre variáveis (e.g., correlações bivariadas); prever o comportamento de uma variável (e.g. regressões); analisar cursos de eventos (e.g., análise de séries temporais); e testar estruturas teóricas (e.g., análises fatoriais e equações estruturais).

o De conteúdo e do discurso: trata-se de um conjunto de procedimentos sistemáticos (ou técnicas de análise) cujo objetivo é descrever o conteúdo das mensagens e inferir conhecimentos relativos às condições de produção (emissor) ou, eventualmente, de recepção (receptor).

O arcabouço de técnicas acima descrito será utilizado de forma integrada no percurso metodológico da pesquisa. Como sendo uma pesquisa-ação, deve haver certa flexibilidade para a abordagem de eventuais aspectos contingenciais e emergentes que surjam durante o processo de pesquisa e desenvolvimento.

5. FASES, ETAPAS E PRODUTOS DE PESQUISA

Este plano de trabalho objetiva a realização de pesquisas técnico-científicas sobre a gestão da força de trabalho DO Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Especificamente, no presente projeto de pesquisa serão realizadas pesquisas técnico-científicas com o fim de: i) avaliar e aperfeiçoar as funcionalidades e do perfil profissiográfico e RECRUTA do citado órgão; ii) instituir linha de pesquisa em capacidades estatais dos órgãos da Administração Pública Federal; iii) sistematizar a iniciativa de Dimensionamento da Força de Trabalho no serviço público federal; e iv) avaliar o programa de estágio do Poder Executivo Federal. Adiante são especificadas as metas e respectivos objetivos de pesquisa.

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

Desenvolver soluções de integração metodológica e tecnológica para a incorporação do 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.

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

i. 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.

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 Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), do Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e do sistema Recruta/Perfil Profissiográfico, materializando a visão de um ecossistema integrado de gestão de pessoas.

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.

6. RESTRIÇÕES

As restrições levantadas dentro deste projeto são:

- Não haver colaboração das unidades internas para execução regular do projeto, dentro do cronograma previsto;
- Restrições orçamentárias, especialmente no que diz respeito ao exercício financeiro de 2025 e 20206.

7. RISCOS

Os principais riscos ao projeto são os seguintes:

	Descrição	Impacto	Probabilidade	Criticidade
1	Dificuldades de acesso às informações em fontes, repositórios e sistemas institucionais.	Alto	Baixa	Alta
2	Falta de recursos para consecução do projeto	Alto	Média	Alta
3	Desligamento voluntários dos bolsistas da Universidade de Brasília	Médio	Baixa	Média

8. ORÇAMENTO

A equipe técnica do Projeto será constituída pelo corpo discentes e docentes da Universidade de Brasília. Isso posto, o dimensionamento referente às despesas de pessoal, tem como base a Resolução do Conselho de Administração nº 003/2018, que estabelece as normas para pagamento de auxílio financeiro a estudante e pesquisador na forma de bolsas de estudo, pesquisa e extensão e auxílios considerando:

A seleção dos bolsistas é da responsabilidade do coordenador do Projeto observando o disposto nas chamadas públicas para seleção de profissionais vinculada ao Plano de Trabalho estabelecido, assim como é de responsabilidade da Fundação de Apoio/UnB a correta utilização dos recursos disponibilizados para as finalidades previstas no projeto.

Os critérios de enquadramento nas categorias e modalidades de bolsas, bem como os valores a serem pagos (mínimo/máximo) estão condicionados à análise dos currículos Lattes pelo Núcleo de Recursos Humanos da Fundação de Apoio/UnB, que avalia a qualificação e experiência do pesquisador. Outros

critérios também são analisados pelo coordenador como carga horária dedicada ao projeto e complexidade da atividade a ser realizada pelos pesquisadores.

9. PLANO DE APLICAÇÃO E CRONOGRAMA DE DESEMBOLSO

Os recursos financeiros serão transferidos à Fundação de Apoio (devidamente credenciada) para realizar a gestão administrativa e financeira de acordo com os elementos de despesas descritos no detalhamento das despesas em 2 desembolsos, sendo o 1º pagamento após entrega de Estrutura Analítica da Pesquisa (EAP) que deverá ser entregue até 7 dias após a formalização da parceria e os demais, após entrega de REP (Relatório de Execução de Pesquisa) apresentados com base no cronograma de desembolso previsto neste plano de trabalho

Os Relatórios de Execução da Pesquisa (REP) demonstram todo o desenvolvimento da pesquisa realizada ao longo do projeto. O REP é a apresentação de evidências dos fatos ocorridos como: reuniões diversas, entregas de relatórios adicionais à pesquisa, bem como exposição de fatos extraordinários ao projeto de pesquisa. No caso desta pesquisa, serão elaborados REPs a cada 2 meses de pesquisa, os quais conterão os produtos indicados no item 8.4 deste plano de trabalho.

A falta de recursos financeiros é um risco potencial para qualquer projeto, todavia em projetos que dependem de pesquisa e desenvolvimento e o custo considerável para manter profissionais altamente especializados, a falta de recursos pode gerar rotatividade da equipe comprometendo todo o projeto, vez que o nível de conhecimento especializado no tema é elevado e dentro de uma perspectiva de curva de aprendizagem até a adaptação de um novo membro na equipe, o projeto pode sofrer atrasos. O monitoramento dos recursos financeiros é uma variável que deve ser acompanhada singularmente de tal forma que todas as previsões de utilização e desembolso sejam cumpridas.

Em consonância com o art. 22, I a III e § 1º, da Resolução do Consuni nº 0005/2018, após toda liquidação das despesas do projeto, ao final na vigência do Convênio, a Fundação de Apoio concedente, mediante depósito bancário, o saldo remanescente do projeto, devendo a comprovante fazer parte da prestação de contas do projeto, conforme descrito abaixo:

Art. 22. A fundação de apoio responsável pela execução do projeto deverá:

I - encaminhar, anualmente ou sempre que solicitado, relatório de execução financeira e orçamentária do projeto ao coordenador do projeto, com cópia ao fiscal do projeto;

II - liquidar, ao final da vigência do instrumento legal que ampara as atividades desenvolvidas para o projeto, todas as despesas pendentes e depositar na conta única da FUB o saldo remanescente do projeto, devendo a GRU fazer parte da prestação de contas final do projeto; e

III - protocolar na DCF/DAF, em até 60 (sessenta) dias após o término da vigência do instrumento legal, a prestação de contas final do projeto.

§ 1º Os rendimentos das aplicações financeiras, realizadas em conformidade com o § 2º, do artigo 20, somente poderão ser aplicados no objeto do projeto e estarão sujeitos às mesmas condições de prestação de contas exigidos para os recursos aportados para sua execução.

10. EQUIPE BÁSICA

A equipe básica de pesquisa é composta de professores, pesquisadores e estudantes qualificados e com experiência comprovada no objeto de investigação deste Plano de Trabalho; todos integram o Instituto de Psicologia e o Grupo Projectum, e são responsáveis por uma extensa produção científica e

tecnológica em diversos campos do conhecimento, entre matemática, economia, administração, psicologia, engenharia e ciências computacionais.

11. REFERÊNCIAS:

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Trad. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2009.

BECHKER, H. A. Observation by informants in institutional research. *Quality & Quantity*, v. 6, p. 157-169, 1972.

BORGES-ANDRADE, Jairo E. et al. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**. Artmed Editora, 2009.

CAMÕES, M. R. S.; MENESES, P. P. M. **Gestão de Pessoas no Governo Federal**: Análise a partir da Implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal. Cadernos Enap, n. 45, Brasília: Enap, 2016.

CARDOSO, Alberto José Berta; DE ALMEIDA, Juma Ualala; MARCOS, Rodrigues Agostinho. O papel da administração pública no desenvolvimento social e econômico: Uma revisão. **Revista Foco**, v. 16, n. 5, p. e1724-e1724, 2023.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 12a. Ed. McGraw Hill Brasil, 2016.

CORTÊS, F. G.; MENEZES, P. P. M. Gestão estratégica de pessoas no Legislativo Federal brasileiro: condições para a implementação. **Revista de Administração Pública (Impresso)**, v. 53, p. 657-686, 2019.

DA FONSECA, Diogo Ribeiro; MENESES, Pedro Paulo Murce. Fatores para implantação e desenvolvimento da gestão por competências em agências reguladoras federais. **Revista Eletrônica Científica da UERGS**, v. 2, n. 2, p. 117-133, 2016.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. **The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields**. In: STAW, B. M.; SUTTON, R. I. (org.). *Economics meets sociology in strategic management*. Bingley: Emerald Group Publishing, 2000. p. 143-166.

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. **Gestão estratégica de pessoas no setor público e o sistema de carreiras**. Brasília: ENAP, 2022. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7645>. Acesso em: 28 set. 2025.

FOGAÇA, NATASHA et al. Relações entre desempenho, bem-estar no trabalho, justiça e suporte organizacional: uma perspectiva multinível. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 22, p. eRAMG210108, 2021.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Trad. Joice Elias Costa. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

HUBERTS, Leo. **The integrity of governance: What it is, what we know, what is done and where to go**. Springer, 2014.

JACKSON, S. E.; SCHULER, R. S.; JIANG, K. **An aspirational framework for strategic human resource management**. *The Academy of Management Annals*, New York: AOM, v. 8, n. 1, p. 1-56, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1080/19416520.2014.872335>.

[MENEZES, P. P. M.](#); [COELHO JUNIOR, F. A.](#); [Ferreira, R.](#); [PASCHOAL, T.](#); [ISIDRO FILHO, A.](#) A Produção Científica Brasileira sobre a Gestão de Recursos Humanos entre 2001 e 2010. **RAM. Revista de Administração Mackenzie (Impresso)**, v. 15, p. 110-134, 2014.

NEIVA, E. R. **Percepção de mudança organizacional: um estudo em uma organização pública brasileira**. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba: ANPAD, v. 11, n. 1, p. 31-52, jan./mar. 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552007000100003>. Disponível em:

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	Protótipos de Painéis de monitoramento, contendo o cruzamento das tabelas do DFT, Currículo Oportunidades e Perfil Profissiográfico/Recrutas	2	R\$ 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	Relatórios	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					01/09/2026	30/10/2026

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
PRODUTO	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	Relatórios	3	R\$ 40.000,00	R\$ 120.000,00	01/12/2025	30/03/2026
PRODUTO	Guia de Boas Práticas					01/04/2026	31/05/2026

PRODUTO	Sumário Executivo com Recomendações Estratégicas					01/06/2026	31/07/2026
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.						
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

12. PLANO DE APLICAÇÃO

A - Total de Receitas	R\$ 1.191.600,00

DESPESAS	
Especificação	Valor Total (R\$)

Auxílio Financeiro a Estudante	R\$ 14.550,00
Auxílio Financeiro a Pesquisador	R\$ 968.450,00
Despesas operacionais e administrativas da fundação de apoio	R\$ 79.440,00
Custos indiretos da FUB	R\$ 119.160,00
Serviços - Pessoa Jurídica	R\$ 10.000,00
B - Total de Despesas	R\$ 1.191.600,00

13. DETALHAMENTO DE DESPESAS

Auxílio Financeiro a Pesquisador						
ITEM	Beneficiário	Modalidade	Quant.	Período	Valor Unit.	Valor total
1	Elaine Rabelo Neiva	Pesquisador Sênior A	1	12	R\$ 10.000,00	R\$ 120.000,00
2	Pedro Menezes	Pesquisador Sênior C	1	10	R\$ 5.350,00	R\$ 53.500,00
3	André Serrano	Pesquisador Sênior C	1	10	R\$ 5.350,00	R\$ 53.500,00
4	Fabírcia Teixeira Borges	Pesquisador Sênior C	1	10	R\$ 6.500,00	R\$ 65.000,00
5	Juliana Barreiros Porto	Pesquisador Sênior C	1	10	R\$ 6.500,00	R\$ 65.000,00
6	Noêmia de Moraes Santos	Pesquisador Sênior C	1	10	R\$5.500,00	R\$ 55.000,00
7	Heiciane Soares da Costa Porto	Apoio Técnico à PD&I B	1	11	R\$ 3.000,00	R\$ 33.000,00

8	Nara Mendes	Apoio Técnico à PD&I B	1	10	R\$ 2.200,00	R\$ 22.000,00
9	Leonardo Paiva	PD&I C	1	10	R\$ 4.000,00	R\$ 40.000,00
10	Leonardo Rossini	PD&I C	1	10	R\$ 4.000,00	R\$ 40.000,00
11	Tatiana Lima	PD&I B	1	5	R\$ 7.000,00	R\$ 35.000,00
12	Emmanuel G. e Silva	PD&I D	1	10	R\$ 3.500,00	R\$ 35.000,00
13	Ariana Lana	PD&I D	1	10	R\$ 3.500,00	R\$ 35.000,00
14	Lucas Marrengo	PD&I D	1	10	R\$ 3.500,00	R\$ 35.000,00
15	Isidro Valls de Sales	PD&I B	1	5	R\$ 7.000,00	R\$ 35.000,00
16	Cleno Couto	PD&I B	1	5	R\$ 7.000,00	R\$ 35.000,00
17	Laís Campos	PD&I D	1	10	R\$ 2.800,00	R\$ 28.000,00
18	Mariana Lopes	PD&I D	1	10	R\$ 3.200,00	R\$ 32.000,00
19	Bruna Barreto	PD&I D	1	10	R\$ 2.800,00	R\$ 28.000,00
20	Silas Albuquerque	Pesquisador Sênior B	1	6	R\$ 8.500,00	R\$ 51.000,00
21	Gabriel Teles Pontes	PD&I D	1	10	R\$ 3.500,00	R\$ 35.000,00
22	Karoline Maria da Silva Giló	PD&I D	1	7	R\$ 2.500,00	R\$ 17.500,00
23	Onofre Rodrigues de Miranda	PD&I D	1	5	R\$ 3.500,00	R\$ 17.500,00
24	Emmanuel G. e Silva	PD&I D	1	1	R\$ 2.450,00	R\$ 2.450,00
Subtotal						R\$ 968.450,00

Beneficiário	Quantidade	Modalidade	Período	Valor unitário	Valor total
Júlia da Silveira Fernandes Pereira	01	Apoio Operacional à PD&I	5 meses	R\$ 1.212,50	R\$ 6.062,50
Rebeca de Olivera Bello	01	Apoio Operacional à PD&I	7 meses	R\$ 1.212,50	R\$ 8.487,50
Subtotal	R\$ 14.550,00				
Total	R\$ 983.000,00				

Despesas operacionais e administrativas da fundação de apoio e Custos indiretos da FUB			
Despesa	Quantidade	Valor unitário	Valor total
Despesas operacionais e administrativas da fundação de apoio	1	R\$ 79.440,00	R\$ 79.440,00
Custos indiretos da FUB	1	R\$ 119.160,00	R\$ 119.160,00
Total: R\$ 198.600,00			

Outros Serviços de Terceiros – Pessoa Jurídica			
Despesa	Quantidade	Valor unitário	Valor total
Outros Serviços de Terceiros – Pessoa Jurídica	1	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00
Total: R\$ 10.000,00			

14. CRONOGRAMA DE DESEMBOLSO (em reais)

--

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

PLANO DE APLICAÇÃO CONSOLIDADO – PAD

CÓDIGO DA NATUREZA DA DESPESA	CUSTO INDIRETO	VALOR PREVISTO
3.3.90.39 (Projeto)	NÃO	R\$ 983.000,00
3.3.90.39 (LIVRO)	NÃO	R\$ 10.000,00
3.3.90.39 (Despesas operacionais e administrativas da fundação de apoio)	SIM	R\$ 79.440,00
3.3.90.37 (Custos Indiretos da FUB)	SIM	R\$ 119.160,00
Total		R\$ 1.191.600,00

Este documento deverá ser assinado por:

- Coordenador(a);
- Vice-coordenador(a);
- Supervisor(a) acadêmico(a).

Observação: no final da tramitação processual, este documento também deverá ser assinado pelos representantes legais de cada uma das instituições signatárias do instrumento, as quais estão discriminadas no item “3. Partícipes” deste documento.



Documento assinado eletronicamente por **Elaine Rabelo Neiva, Vice-Diretor(a) do Instituto de Psicologia**, em 23/09/2026, às 11:36, 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 **14620128** e o código CRC **D82A4B1E**.

Referência: Processo nº 23106.091331/2025-24

SEI nº 13439991

Criado por 95597778234, versão 18 por joaohenrique1987 em 15/09/2026 16:09:43.