

**MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO****DOCUMENTO DE FORMALIZAÇÃO DE DEMANDA****PREVISÃO LEGAL**

Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017, emitida pela Secretaria de Gestão do Ministério da Economia.

Art. 21. Os procedimentos iniciais do Planejamento da Contratação consistem nas seguintes atividades:

I - elaboração do documento para formalização da demanda pelo setor requisitante do serviço, conforme modelo do Anexo II

Instrução Normativa SEGES nº 58, de 08 de agosto de 2022:

"Art. 9º Com base no Plano de Contratações Anual, deverão ser registrados no Sistema ETP Digital os seguintes elementos:(....) -

IDENTIFICAÇÃO DA ÁREA REQUISITANTE DA DEMANDA

Setor Requisitante (Unidade/Setor/Depto):

Coordenação de Desenvolvimento e Legislação de Pessoal

Responsável pela Demanda:

Ezequiel Teixeira da Silva

Matrícula/SIAPE:

809883

E-mail: ezequiel.teixeira@mcti.gov.br

Telefone:(61) 2033-7033

IDENTIFICAÇÃO DA DEMANDA

Contratação de 18 (dezoito) vagas para curso na área de autoconhecimento e desenvolvimento de competências, voltado para a liderança feminina do ministério

JUSTIFICATIVA DA NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO, CONSIDERANDO O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Objetivo Estratégico: Objetivo Estratégico nº 12 - Desenvolver competências, integrar e valorizar pessoas

Objetivo Setorial: Realizar: Ações de Desenvolvimento Gerencial; de Educação para a Aposentadoria; e relacionadas a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Justificativa

O mês de março tradicionalmente é associado ao mês no qual se realizam eventos destinados a mulheres no Brasil e em boa parte dos países do mundo, tendo em vista o dia 8 desse mês ter sido escolhido para ser o Dia Internacional das Mulheres. Tal data deve ser celebrada mas também mostra-se oportuna para reflexões sobre a condição das mulheres em nosso país, sobretudo no que tange às desigualdades de gênero nos espaços de poder.

Nesse sentido, o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação propõe a contratação de curso de autoconhecimento e desenvolvimento de competências, direcionado para as mulheres que ocupam cargos de liderança em nosso ministério. No artigo "O poder da liderança feminina: como as mulheres estão transformando organizações e

sociedades", publicado na rede de contatos "Linkedin", a autora Livia P. afirma que os desafios mais comuns que as mulheres enfrentam ao assumir posições de liderança são: preconceito de gênero em relação à sua capacidade; sensação de desequilíbrio ao lidar com a sua vida pessoal e profissional (principalmente mulheres que são mães tendem a se sentir mais culpadas ao perceber algum desequilíbrio naquelas áreas); falta de representatividade nos postos mais elevados de comando; dificuldades de se impor em ambientes dominados por homens; e falta de rede de apoio, o que leva as mulheres a terem menos chances de ascensão profissional que seus colegas homens. Leia em [O poder da liderança feminina: como as mulheres estão transformando organizações e sociedades](#).

Em na mesma linha, corroborando o que o artigo referido diz, a pesquisa "Diagnóstico de Engajamento e Qualidade de Vida no Trabalho no MCTI", coordenada pela Universidade de Brasília e datada de setembro de 2023, em sua página 27, afirma: "Com relação ao impacto do gênero, constatou-se que as mulheres tendem a apresentar escores mais elevados em Afetos Negativos e Tempo e Sobrecarga". Com os maiores escores nos afetos negativos, foram respondidos os seguintes itens: "preocupado, tenso e ansioso", que tem relação com possíveis impactos das questões de tempo e sobrecarga. Dessa forma, preocupação, tensão e ansiedade tem feito parte da rotina de grande parte das mulheres de nosso ministério, que se sentem sobrecarregadas, piorando suas percepções de vigor, dedicação e concentração, realidade ainda mais desafiadora para aquelas que ocupam funções de liderança.

Aliado a isso, dos 323 cargos comissionados do ministério, do nível de chefe de divisão ao de secretário, passando pelos cargos de coordenador, coordenador-geral, diretor, subsecretário e assessor da ministra, apenas 141 são ocupados por mulheres, o que corresponde a cerca de 40% do montante total de cargos de liderança, remanescendo, portanto, em mãos masculinas, quase 60% das funções de chefia do ministério.

Para dirimir as disparidades de gênero no MCTI e para que haja investimento nas lideranças femininas do ministério, necessárias serão algumas ações, tais como: educação e treinamento sobre valorização da mulher no ambiente de trabalho; liderança inclusiva, almejando-se que os cargos de liderança sejam ocupados por homens e mulheres, proporcionalmente; empoderamento feminino, encorajando as mulheres a se capacitarem para assumir posições de liderança e influência, o que inclui programas de mentoria, treinamentos de liderança e *networking* com outras mulheres líderes; e por fim, monitoramento e avaliação, nosso ministério deve implementar e posteriormente monitorar suas políticas e práticas de igualdade de gênero, avaliar o seu impacto e realizar ajustes conforme necessário. Agindo dessa maneira, o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação estará trabalhando em consonância com o que se espera de uma instituição democrática e representativa.

É bastante elucidativa a mensagem transmitida na página 41 do relatório supracitado acerca da relação entre as práticas de gestão dos líderes do órgão e o engajamento dos colaboradores: "Tendo em vista este panorama, é fundamental que o órgão se programe, como um todo, para avaliar minuciosamente suas práticas de gestão, não apenas para verificar onde encontram-se os problemas, mas principalmente para compreender quais são as boas práticas em vigor e como os gestores e equipes atuam em suas atividades. A literatura retrata que a percepção dos trabalhadores sobre gestão é fator primordial para o engajamento." E prossegue o relatório: "...aparentemente as práticas de gestão, que levam à sobrecarga, são características do modo de trabalho habitual do MCTI, o que pode levar os trabalhadores, a médio prazo, a adoecimento físico e psíquico relacionado ao trabalho". Diante disso, percebe-se o papel estratégico das chefias no que tange ao engajamento no trabalho e à saúde física e principalmente mental de toda sua equipe. Um líder que participa de cursos na área de competências técnicas e comportamentais tende a perceber quais são suas práticas de gestão, que tem efeitos positivos ou negativos sobre toda a sua equipe.

O trabalho da UnB aponta também para a necessidade por parte do MCTI, do "desenvolvimento de ações voltadas para reconhecimento e crescimento profissional", tendo em vista que o fator "práticas gestão" foi considerado o maior preditor tanto de engajamento quanto de afetos positivos e negativos, assim como foi citado nas questões abertas, como "razão de mal-estar ou de bem-estar e de QVT". Desse modo, ações que visem capacitar a liderança do MCTI precisam ser implementadas, para que diversos fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho possam apresentar percepção de melhoria por parte dos colaboradores.

Aprofundando um pouco mais a dimensão de gênero, a pesquisa demonstrou que "o engajamento é melhor entre as mulheres, se comparadas aos homens. Algumas hipóteses podem explicar tal evidência, especialmente a de que as mulheres tendem a se implicar mais no trabalho, considerando que precisam de resultados melhores para, muitas vezes, obter o mesmo reconhecimento que os homens nas organizações. (...) Nesse sentido, de maneira microanalítica, importa compreender, de forma mais específica, quais são os fatores que impelem as mulheres a

investir mais dedicação, concentração e vigor em suas atividades, sendo particularmente importante verificar se as mesmas se sentem proporcionalmente reconhecidas por fazê-lo". E de maneira ainda mais acentuada, as mulheres que ocupam funções de liderança tendem a se sentirem ainda mais sobrecarregadas, apresentando sensação de hipossuficiência em sua produtividade, o que pode gerar desgastes em sua saúde emocional e física.

O relatório conclui apresentando algumas recomendações prioritárias ao órgão: "i. Desenvolvimento das lideranças, com foco em práticas de gestão; ii. Desenvolvimento e fortalecimento de equipes; (...) iv. Desenvolvimento de práticas de reconhecimento;". A Coordenação de Desenvolvimento e Legislação de Pessoal acredita que investir na capacitação da liderança é medida que repercute no desenvolvimento das equipes, e propicia o devido reconhecimento que as chefias merecem, sobretudo, as mulheres líderes, grupo historicamente vulnerável nas relações socioprofissionais, ainda que detentoras de imensa potencialidade e competência.

Imprescindível também citar a [Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021](#), anexo II, na qual consta um rol taxativo de habilidades consideradas imprescindíveis para que os líderes do serviço público brasileiro desempenhem suas atividades, com base em três eixos principais: pessoas, resultado e estratégia. O primeiro eixo diz respeito a autoconhecimento e desenvolvimento pessoal, engajamento de pessoas e equipes, e coordenação e colaboração em rede. O eixo "resultado" tem como fins a geração de valor para o usuário, gestão para resultados e gestão de crises. E a estratégia almeja visão de futuro, inovação e mudança, e comunicação estratégica.

Nos interessa aqui citar apenas o primeiro eixo "pessoas". O que se espera de um líder no serviço público brasileiro no que tange às suas relações interpessoais? Em primeiro lugar, conforme se lê abaixo, o líder deve investir em autoconhecimento e desenvolvimento pessoal. Inteligência emocional, reconhecimento de suas forças e fraquezas, humanidade e abertura para o desenvolvimento são alguns dos atributos desenvolvidos por líderes que investem em autoconhecimento. E como resultado, o líder que investe em seu desenvolvimento pessoal, tende a conduzir sua equipe à consecução dos objetivos organizacionais, engajando-a e propiciando melhoria no clima organizacional. Vejamos o que diz essa importante Instrução Normativa da área de desenvolvimento humano, em seu anexo II:

"ANEXO II

COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

PESSOAS

Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal

Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos. Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.

Engajamento de pessoas e equipes

Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe. Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho. Capacidade de valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados."

Nesse sentido, o custeio de 22 (vinte e duas) vagas em capacitação para a liderança feminina do ministério é uma ação estratégica, que visa desenvolver em tais líderes, as competências necessárias à consecução de suas atividades

dentro do MCTI, estando aptas a conduzir iniciativas concernentes às suas funções de comando, em suas unidades de trabalho, a partir do investimento, inclusive, em autoconhecimento, suprimindo assim lacunas de aprendizagem no que tange a práticas de gestão, engajamento e relacionamentos, fatores essenciais para a produtividade e o atingimento dos objetivos organizacionais.

E por fim, outra base legal para esta contratação é a [Portaria nº 4.710, de 3 de maio de 2021](#), que instituiu a Política de Desenvolvimento de Pessoas do MCTI, na qual constam as Linhas de Ação nº 1, nº 3 e nº 4, voltadas para o fomento de ações de capacitação, conforme se depreende abaixo:

Art. 2º - A Política de Desenvolvimento de Pessoas tem como objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. Para o cumprimento do disposto no caput, as ações de desenvolvimento devem ser preferencialmente propostas a partir de linhas de ação, definidas na forma abaixo:

- I - linha de ação 1 (um): Aperfeiçoamento profissional que compreende ações ou eventos de capacitação decorrentes da necessidade permanente de aprendizagem para o desempenho esperado do servidor na consecução de suas atribuições, tarefas e metas;
- III - linha de ação 3 (três): Desenvolvimento Gerencial que compreende ações ou eventos de capacitação destinados a desenvolver as competências demandadas pela função gerencial no âmbito deste Ministério;
- IV - linha de ação 4 (quatro): Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho: compreende ações ou eventos de capacitação destinados à promoção do adequado clima organizacional e da melhoria da qualidade de vida no trabalho;

Dessa forma, a contratação para a participação de 22 (vinte e duas) servidoras do MCTI buscará capacitá-las, para o melhor desempenho das funções gerenciais, a partir da observação e da percepção do comportamento de si mesmas, por meio do autoconhecimento. Espera-se, assim, atingir melhorias nos resultados concernentes ao desenvolvimento das equipes e ao clima organizacional, a partir do investimento na liderança feminina.

QUANTIDADE A SER CONTRATADA	
Quantidade	Unidade de Fornecimento
22 (vinte e duas) vagas	DIDEP

PREVISÃO DE DATA EM QUE DEVE SER INICIADA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS OU AQUISIÇÃO
Março de 2024

ALINHAMENTO AO PCA		
Nº do item	Ano do Plano de Contratações Anual - PCA	Descrição do item
	2024	Ações de desenvolvimento relacionadas ao desenvolvimento de competências comportamentais, de liderança e Qualidade de Vida no Trabalho

INDICAÇÃO DO MEMBRO DA EQUIPE DE PLANEJAMENTO E SE NECESSÁRIO O RESPONSÁVEL PELA FISCALIZAÇÃO			
Membro da equipe de planejamento:	Matrícula SIAPE:	CPF	Lotação
Erlon Luisi Cardoso	2061678	025.124.049-51	DIDEP
Membro da equipe de planejamento:	Matrícula SIAPE:	CPF	Lotação
Gabriela de Castro Trajano Serralvo	2337401	636.289.881-87	DIDEP
Responsável pela gestão do contrato:	Matrícula SIAPE:	CPF	Lotação
Responsável pela gestão do contrato substituto	Matrícula SIAPE:	CPF	Lotação
Responsável pela fiscalização técnica:	Matrícula SIAPE:	CPF	Lotação
Gabriela de Castro Trajano Serralvo	2337401	636.289.881-87	DIDEP
Responsável pela fiscalização técnica substituto	Matrícula SIAPE:	CPF	Lotação
Responsável pela fiscalização administrativa:	Matrícula SIAPE:	CPF	Lotação
Erlon Luisi Cardoso	2061678	025.124.049-51	DIDEP
Responsável pela fiscalização administrativa substituto	Matrícula SIAPE:	CPF	Lotação
Gabriela de Castro Trajano Serralvo	2337401	636.289.881-87	
Responsável pela fiscalização setorial:	Matrícula SIAPE:	CPF	Lotação
Responsável pela fiscalização setorial substituto	Matrícula SIAPE:	CPF	Lotação

ASSINATURA

1. Este documento deverá ser assinado por todos os servidores indicados para a equipe de planejamento e para a fiscalização.

2. Este documento deverá ser assinado pela autoridade competente da unidade requisitante

3. Quando o pedido advier da CGRL, deverá ser enviado para ciência do Coordenador-Geral de Recursos Logísticos- CGRL.



Documento assinado eletronicamente por **Gabriela de Castro Trajano, Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas**, em 18/01/2024, às 11:24 (horário oficial de Brasília), com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Erlon Luisi Cardoso, Assistente em Ciência e Tecnologia**, em 18/01/2024, às 11:35 (horário oficial de Brasília), com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.mcti.gov.br/verifica.html>, informando o código verificador **11645751** e o código CRC **0D694154**.

Referência: Processo nº 01245.000285/2024-54

SEI nº 11645751