

PLANO DE TRABALHO

1. DADOS CADASTRAIS DA UNIDADE DESCENTRALIZADORA

a) Unidade Descentralizadora e Responsável

Órgão ou entidade: Secretaria de Gestão de Pessoas SGP - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI

Autoridade competente: José Celso Cardoso Jr.

Cargo: Secretário de Gestão de Pessoas

execução do objeto do TED: Secretaria de Gestão de Pessoas -SGP

b) UG SIAFI

Número e Nome da Unidade Gestora: 17604 - Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP

CNPJ: **00.489.828/0099-69**

2. DADOS CADASTRAIS DA UNIDADE DESCENTRALIZADA

a) Unidade Descentralizada e Responsável

Órgão: Fundação Escola Nacional de Administração Pública – Enap.

Autoridade competente: Danyelle de Siqueira Campos Gil Lemos Barreto

Cargo: Diretor de Desenvolvimento Profissional - Substituta

Diretoria responsável pela execução do objeto do TED: Diretoria de Desenvolvimento Profissional - DDPro

b) UG SIAFI

Número e Nome da Unidade Gestora: **114702/11401** – Fundação Escola Nacional de Administração Pública – Enap.

CNPJ: 00.627.612/0001-09

3. OBJETO

3.1. Elaborar proposta de itinerários formativos em gestão de pessoas, por meio da curadoria das ações de desenvolvimento do catálogo da Enap.

4. PRODUTOS E SERVIÇOS

4.1. Os produtos e serviços a serem entregues são os seguintes:

| Tipo de ação | Título da ação | Formato |
|---|---|----------------|
| Desenvolvimento e realização de oficina | Oficina itinerários formativos em gestão de pessoas - do estratégico ao operacional | Semipresencial |

4.2. Despesas com passagens aéreas e refeições deverão ser custeadas pela unidade descentralizadora e não configura objeto deste Plano de Trabalho. A eventual emissão de passagens e

refeições será acordada diretamente entre a instituição descentralizadora.

5. JUSTIFICATIVA

5.1. A Fundação Escola Nacional da Administração Pública (Enap) é uma escola de governo do Poder Executivo Federal, vinculada ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI. Conforme dispõe o art. 1º de seu Estatuto, aprovado na forma do Decreto nº 10.369, de 22 de maio de 2020, tem por finalidade promover, elaborar e executar programas de capacitação de recursos humanos para a administração pública federal, com vistas ao desenvolvimento e à aplicação de tecnologias de gestão que aumentem a eficácia e a qualidade permanente dos serviços prestados pelo Estado aos cidadãos.

5.2. Entre as atividades preponderantes da Enap, destacam-se a elaboração e a execução de programas de desenvolvimento de pessoal civil do Poder Executivo Federal, com vistas à inovação e à modernização do Estado, de forma a aumentar a eficácia e a qualidade dos serviços prestados aos cidadãos, conforme dispõe o art. 1º, inciso I, do Anexo I do Decreto nº 10.369, de 22 de maio de 2020, alterado pelo Decreto nº 11.094, de 13 de junho de 2022, que aprova o estatuto da Enap.

5.3. O Decreto nº 9.991 de 2019 dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP da administração pública federal, e tem por objetivo promover o desenvolvimento de servidores públicos nas competências necessárias ao alcance da excelência no serviço público. Em 2022, após três anos de aplicação do referido Decreto da PNDP, o órgão central do Sipec realizou, junto aos órgãos e entidades do sistema que operacionalizam a PNDP, ampla avaliação sobre a aplicabilidade dos normativos da Política Nacional, bem como os sistemas, metodologias e ferramentas que a compõem. Essa avaliação foi registrada no documento Certificação em Gestão de Pessoas: competências transversais, do qual destacamos os seguintes pontos:

- A gestão de pessoas deve deixar de ser operacional e passar a ser sustentáculo das organizações na medida em que, por meio de uma visão sistêmica do serviço público, deve propor e apoiar o acolhimento dos servidores, o seu desenvolvimento contínuo e sua manutenção dentro das organizações, visando sempre, como norte, os objetivos estratégicos das instituições.
- Investir na conscientização dos servidores sobre a importância da diversidade contribui para um ambiente organizacional mais acolhedor inovador.
- Ainda existem profissionais com formação apenas em nível médio (1.504), o que reforça a necessidade de capacitação desses atores. É fundamental que todos os profissionais tenham acesso a oportunidades de atualização e aprimoramento de competências.
- É necessário padronizar e desenvolver as competências essenciais para atuar na área de GP.
- É também muito importante que o órgão central promova políticas e ações que reconheçam e valorizem o profissional da área de gestão de pessoas melhorando o clima organizacional e incentivando a entradas de novos servidores na área.
- Ao longo de 2025, 2026 e 2027, estima-se que mais da metade dos servidores das unidades de Gestão de Pessoas se aposentará, totalizando aproximadamente 8.771 profissionais. Essa redução significativa pode impactar diretamente a continuidade e a eficiência das atividades, pois a organização perderá um vasto conhecimento institucional acumulado por esses servidores ao longo dos anos. O aprimoramento contínuo dos servidores que já atuam nas unidades de gestão de pessoas é fundamental e deve fazer parte da estratégia de um planejamento sucessório.

5.4. Nesse contexto, surge o projeto de criação de uma certificação para os servidores que atuam na área de gestão de pessoas, baseado nos seguintes objetivos:

- Visão sistêmica e estratégica da área de gestão de pessoas.
- Profissionalização dos servidores e gestores que atuam na área de gestão de pessoas.
- Incremento da autonomia das áreas de gestão de pessoas dos órgãos e entidades da APF.
- Minimização de erros e retrabalhos.
- Melhora no desempenho dos servidores e gestores que atuam na área de gestão de pessoas.

5.5. Um importante marco nesse processo foi a publicação da Instrução Normativa Conjunta SGPENAP/MGI nº 244/2025, que estabelece as 14 competências estruturantes para gestão de pessoas: Visão estratégica; Análise crítica de processos; Gestão de mudanças; Conformidade legal na gestão de pessoas; Fluência digital; Gestão de informação; Gestão de informação; Gestão integrada de processos; Gestão orçamentária e financeira; Adaptabilidade; Autodesenvolvimento; Gestão de relacionamentos; Inteligência emocional; e Atendimento.

5.6. Assim, entende-se que o desenvolvimento dessas competências estruturantes de gestão de pessoas poderá ser promovido por meio de itinerários formativos - percursos de formação articulados e organizados em eixos e/ou módulos articulados. Essa estrutura permitirá que a pessoa servidora pública construa seu percurso formativo, alinhado à sua atuação profissional, abrangendo a formação inicial e a continuada.

6. SUBDESCENTRALIZAÇÃO

6.1. 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:

7.1. A forma de execução dos créditos orçamentários descentralizados poderá ser:

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

(X) 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)

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

(X) Sim

() Não

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

- Serviço de Apoio (indireto) – despesas operacionais proporcionais advindas da execução do projeto, depreciação proporcional do patrimônio da Enap.

9. CRONOGRAMA FÍSICO-FINANCEIRO

9.1. Meta Física de Execução

| Meta | Descrição | Unidade de Medida | Qtd. | Início | Fim |
|------|---|-------------------|------|----------|----------|
| 1 | Seleção e organização das ações de desenvolvimento da Enap e planejamento da oficina. | h/a | 55h | Nov/2025 | Dez/2025 |
| 2 | Realização/facilitação da oficina | h/a | 4h | Nov/2025 | Dez/2025 |
| 3 | Elaboração do relatório da oficina | h/a | 2h | Dez/2025 | Dez/2025 |

9.2. Custo do Projeto

9.2.1. O custo total do projeto desta parceria é de R\$ 17.825,09 (dezesete mil oitocentos e vinte e cinco reais e nove centavos).

10. CRONOGRAMA DE DESEMBOLSO

| 10. CRONOGRAMA DE DESEMBOLSO | |
|-------------------------------------|---------------|
| MÊS/ANO | VALOR |
| 10/2025 | R\$ 17.825,09 |

11. ANO DE APLICAÇÃO CONSOLIDADO

| CÓDIGO DA NATUREZA DA DESPESA | CUSTO INDIRETO | VALOR PREVISTO (R\$) |
|---|-----------------------|-----------------------------|
| 33.90.36 - Serviço de Pessoa Física | Não | R\$ 11.883,39 |
| 33.91.47 - Obrigações Tributáveis e Contributivas | Não | R\$ 2.376,68 |
| 33.90.39 - Pessoa Jurídica | Sim | R\$ 3.565,02 |
| TOTAL | | R\$ 17.825,09 |

12. VIGÊNCIA

O presente Plano de Trabalho vigorará até 28/02/2026.

13. PROPOSIÇÃO

Danyelle de Siqueira Campos Gil Lemos Barreto
 Diretor de Desenvolvimento Profissional - Substituta
 Fundação Escola Nacional de Administração Pública - Enap

14. APROVAÇÃO

José Celso Cardoso Jr.
 Secretário de Gestão de Pessoas
 Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI



Documento assinado eletronicamente por **Danyelle de Siqueira Campos Gil Lemos Barreto**, **Diretor(a) de Desenvolvimento Profissional Substituto(a)**, em 17/10/2025, às 13:23, conforme horário oficial de Brasília e Resolução nº 9, de 04 de agosto de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **JOSE CELSO PEREIRA CARDOSO JUNIOR**, **Usuário Externo**, em 21/10/2025, às 12:47, conforme horário oficial de Brasília e Resolução nº 9, de 04 de agosto de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://sei.enap.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **0925707** e o código CRC **92D0726E**.