

**TERMO DE APOSTILAMENTO**  
Documento nº 02500.055954/2021-87

Processo: 02501.003763/2019-13

Unidade Descentralizadora: AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS E SANEAMENTO BÁSICO – ANA

Unidade Descentralizada: UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB

TERMO DE EXECUÇÃO DESCENTRALIZADA Nº 09/2020/ANA – SIAFI 1AADTN

1. O presente apostilamento tem por objeto aprovar as alterações dos itens 4, 5 e 9 do Plano de Trabalho do Termo de Execução Descentralizada nº 09/2020/ANA – SIAFI 1AADTN, Doc PRÓTON nº 02500.062153/2020-97, celebrado entre a Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico - ANA, como Unidade Descentralizadora, e a UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB, como Unidade Descentralizada, com fundamento no art. 15, do Decreto Lei nº 10.426, de 16 de julho de 2020.

2. Os itens 4, 5 e 9 do Plano de Trabalho passarão a vigorar com a nova redação no Plano de Trabalho:

<b>“4. DESCRIÇÃO DAS AÇÕES E METAS A SEREM DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DO TED:</b>	
<b>Fase 1 – Pesquisa, Customização e Aplicação da Metodologia Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho</b>	
Objetivo específico:	
a) Pesquisar e customizar a metodologia qualitativa e quantitativa de dimensionamento da força de trabalho	
b) Orientar e supervisionar, a partir do uso do sistema tecnológico de apoio à tomada de decisão na gestão de pessoas, o processo de implementação da metodologia customizada de dimensionamento da força de trabalho nas diversas unidades componentes da estrutura organizacional da ANA	
<b>Macro Ações</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Delimitação das respectivas unidades organizacionais a serem abarcadas com o objetivo de customizar a metodologia transversalmente aplicável de dimensionamento da força de trabalho;</li> <li>ii) Realização de eventos de sensibilização junto das unidades de dimensionamento com o intuito de angariar apoio institucional para a aplicação do projeto de pesquisa;</li> <li>iii) Condução de oficinas de trabalho com representantes das unidades de dimensionamento e unidades amostradas para identificação das entregas ou resultados exigidos dos servidores;</li> <li>iv) Gerenciamento do processo de coleta de dados e informações qualitativo e quantitativo;</li> <li>v) Tabulação e análise dos resultados das pesquisas de dimensionamento da força de trabalho.</li> <li>vi) Elaboração de relatórios descritivos contendo os resultados das pesquisas de dimensionamento da força de trabalho e indicação dos ajustes e melhorias necessários no modelo qualitativo e quantitativo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupos Focais: Realização de discussões orientadas em grupo com gestores</li> </ul>	

<b>Procedimentos e Técnicas</b>	<p>organizacionais para definição das entregas ou resultados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Levantamento de Opinião: aplicação de questionários padronizados para colheita de dados de esforço e resultado.</li> </ul>
<b>Insumos</b>	<p>Relatos verbais consensuais oriundos da aplicação metodológica junto dos servidores da ANA amostrados intencionalmente e por acessibilidade em razão da proximidade com o objeto do plano de trabalho.</p> <p>Dados e informações coletados por meio de questionários estruturados de pesquisa aplicados em todos os servidores de determinada unidade amostrada.</p>
<b>Processamento</b>	<p>Análises de conteúdo pós-categórica por saturação teórica; Análise envoltória de dados.</p>
<b>Produto Técnico</b>	<p>Relatórios analítico-descritivos de pesquisa contendo os resultados das pesquisas experimentais de dimensionamento da força de trabalho e indicações de ajustes no modelo quali e quantitativo.</p>
<b>Produto Científico</b>	<p>1 artigo (relato científico) em revista do campo da administração do estrato B2 do WebQualis Capes ou superior e 1 artigo completo (relato científico) em eventos internacionais do campo da administração e afins.</p>
<b>Duração Estimada</b>	13 meses
<b>Fase 2 – Elaboração de Códigos Fonte para Desenvolvimento de Sistema de Apoio à Tomada de Decisão na Gestão de Pessoas</b>	
<p><b>Objetivo específico a)</b> Especificar o modelo lógico do sistema a partir do detalhamento dos eventos e visões dos processos, dos papéis e responsabilidades dos usuários e de informações sobre as características de qualidade e linguagem.</p> <p><b>Objetivo específico b)</b> Propor o modelo físico do sistema contendo a especificação dos requisitos das funções de solução e dos processos de negócio, da formalização e da análise dos requisitos não-funcionais relacionados às funcionalidades, da tecnologia da informação aplicável, da consolidação de um dicionário e base de dados para um modelo de banco de dados e das métricas para avaliação de qualidade do produto.</p> <p><b>Objetivo específico c)</b> Homologar e testar protótipos do sistema a partir da documentação dos requisitos da arquitetura de funções e dos produtos e da revisão do dicionário e da base de dados e métricas de qualidade.</p> <p><b>Objetivo específico d)</b> Implementar o sistema a partir de especificações dos requisitos de infraestrutura de uso, das políticas de uso da tecnologia, das normas e padrões aplicados, das funcionalidades do sistema, da infraestrutura de hardware e de comunicação necessários, de relatos técnicos, da necessidade de treinamento dos usuários.</p>	
<b>Macro Ações</b>	<p>Pesquisa documental e grupos de foco: levantamento dos requisitos do sistema para compor o <i>Backlog</i> contendo as histórias de usuário (<i>Product Backlog</i>); identificação do Responsável pelo Produto (<i>Product Owner</i>) e dos papéis/atores envolvidos como suas respectivas responsabilidades; pesquisa das funcionalidades do sistema através de reuniões de planejamento (<i>Sprint Planning Meeting</i>) o qual serão distribuídas em <i>Sprints</i>; definição da tecnologia e arquitetura do sistema.</p>
<b>Procedimentos e Técnicas</b>	<p>Grupos Focais: Realização de discussões orientadas em grupo com gestores organizacionais para definição das entregas ou resultados.</p>
<b>Insumos</b>	<p>Dados e informações reunidos a partir do emprego das técnicas e artefatos da metodologia Scrum.</p>
<b>Processamento</b>	<p>Análises de conteúdo pré e pós-categóricas.</p>
<b>Produto Técnico</b>	<p>Relatório descritivo contendo requisitos dos algoritmos para o sistema de Dimensionamento da Força de Trabalho da ANA.</p>
<b>Produto Científico</b>	<p>1 artigo (relato técnico) em revista do campo de administração e/ou tecnologia de informação do estrato B2 do WebQualis Capes ou superior e 1 resumo completo (relato científico) em eventos nacionais dos campos supramencionados.</p>
<b>Duração Estimada</b>	13 meses

(...)

#### 5. JUSTIFICATIVA E MOTIVAÇÃO PARA CELEBRAÇÃO DO TED:

A gestão da força de trabalho 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. Recentemente expedido pelo Tribunal de Contas da União, o Acórdão- TCU nº 2.699/2018, cujo objeto foi a capacidade de governança e gestão das organizações públicas federais, apontou que 64% das organizações apresentam baixa capacidade de gerir seu principal ativo, as pessoas.

Embora evidente a necessidade de esforços para o aprimoramento do planejamento da força de trabalho na Administração Pública, a aprovação da Emenda Constitucional nº 95/2016 trouxe inequívoca urgência ao emprego de medidas que otimizem a gestão e a governança organizacional. E, conforme apontado pelo Tribunal de Contas da União, os servidores representam um ativo vital e significativo para a imensa maioria dos órgãos que compõe o setor público brasileiro.

Essa necessidade ficou ainda mais evidente na ANA a partir da atualização do marco legal do saneamento básico por meio da Lei nº 14.026, de 15 de julho de 2020, que alterou a Lei nº 9.984, de 17 de julho de 2000, para atribuir à ANA a competência de editar normas referenciais sobre o serviço de saneamento básico no Brasil, e consequentemente a edição de normas de referência para o setor; atuação na mediação ou arbitragem nos conflitos que envolvam titulares, agências reguladoras ou prestadores de serviços de saneamento básico; avaliação do impacto regulatório (AIR) e o cumprimento das normas de referência pelos órgãos e pelas entidades responsáveis pela regulação e pela fiscalização dos serviços públicos de saneamento; proposição de estudos técnicos para o desenvolvimento das melhores práticas regulatórias para os serviços de saneamento básico, além de elaboração de guias e manuais para subsidiar o desenvolvimento das referidas práticas e a capacitação de agentes do setor.

Com o acréscimo substancial das atribuições, ampliação da estrutura da ANA para executar as novas tarefas e com o efetivo da força de trabalho cada dia menor, principalmente pelo advento da aposentadoria de servidores, a Agência deu início às tratativas para a realização de concurso público para reforçar o seu Quadro de Pessoal, entretanto até o momento não foi autorizado pelo do Ministério da Economia.

A possibilidade alternativa para cumprir as antigas e novas demandas exigidas pela missão da ANA foi buscar caminhos que pudessem otimizar a eficiência dos servidores desta agência, que possuem um alto nível de formação profissional, cujo conhecimento técnico deverá ser alocado estrategicamente, entre as unidades organizacionais ANA, a fim de bem gerenciar a execução da Política Nacional de Recursos Hídricos e Saneamento Básico, atendendo as demandas com execução competente de atividades institucionais de natureza complexa.

Essa política ainda engloba a regulamentação das atividades das Parcerias Público-Privadas – PPPs, previstas para a área de irrigação, além da necessidade de se ampliar a capacidade regulatória da Agência para o desempenho das atividades associadas ao acompanhamento e à fiscalização de projetos.

Além disso, a temática do dimensionamento da força de trabalho da ANA é abarcada pelo o 11º objetivo do Planejamento Estratégico 2019-2022 do órgão, que diz: *aprimorar os mecanismos de gestão de pessoas e o engajamento da força de trabalho, sendo objeto direto de iniciativa estratégica particular (IE 11.3) com o fito de dimensionar em termos quantitativos e de adequação de perfil, a força de trabalho necessária por unidades organizacionais e por ações prioritárias.* O presente projeto de pesquisa, dessa forma, contribuirá com a realização integral, de 100%, do indicador de nº. 11.1 associado àquela iniciativa estratégica, medido a partir do percentual de unidades organizacionais com quantidade adequada de servidores.

Importante notar que o dimensionamento da força de trabalho, mesmo antes da formulação do Plano Estratégico 2019-2022, já havia sido objeto de deliberação da Diretoria Colegiada da Agência.



Diante do exposto, por meio do Grupo *Projectum*, a Universidade de Brasília – UnB apresentou à ANA este Projeto de Pesquisa, cujo objeto de investigação e respectivas fases de execução metodológica atendem às solicitações do órgão quanto à customização, produção e transferência de conhecimentos de dimensionamento da força de trabalho.

(...)

#### 9. CRONOGRAMA FÍSICO

(...)

<b>F3SF1 - CONSTRUÇÃO METODOLÓGICA E TECNOLÓGICA</b>	<b>Responsável</b>	<b>Início</b>	<b>Fim</b>	<b>Duração</b>
Elaboração da Metodologia - Contínua	UnB	Mês 1	Mês 13	x
Desenvolvimento da Tecnologia de Informação - Contínua	UnB/ ANA	Mês 2	Mês 13	x
Documentação: Levantar Requisitos	UnB/ ANA	Mês 2	Mês 2	20
Documentação: Modelar Banco de Dados	UnB/ ANA	Mês 3	Mês 3	10
Documentação: Definir a Arquitetura do Sistema	UnB/ ANA	Mês 3	Mês 3	10
Funcionalidade: Tipificar Órgão, Unidade, Categoria de Serviço, Entrega e Indicadores Produtividade (sem integrações)	UnB/ ANA	Mês 4	Mês 5	35
Funcionalidade: Cadastrar Pessoa e Habilitar Perfil (sem integrações)	UnB/ ANA	Mês 5	Mês 5	10
Funcionalidade: Cadastrar e Preencher Dimensionamento Típico (sem integrações)	UnB/ ANA	Mês 6	Mês 6	10
Funcionalidade: Cadastrar e Preencher Dimensionamento Atípico (sem integrações)	UnB/ ANA	Mês 6	Mês 6	15
Integração da base de dados com geração das informações quanto ao absentismo – Base corporativa da ANA.	UnB/ ANA	Mês 6	Mês 6	20
Integração: Buscar Informações das Unidades utilizando as bases de dados da ANA.	UnB/ ANA	Mês 6	Mês 6	10
Integração: Buscar Informações do Pessoal utilizando as bases de dados da ANA.	UnB/ ANA	Mês 6	Mês 6	10
Protótipo: Registro de atividades dos servidores da ANA.	UnB/ANA	Mês 7	Mês 7	30
Funcionalidade: Modelagem da capacidade produtiva e geração dos indicadores de avaliação.	UnB/ANA	Mês 7	Mês 7	20
Funcionalidade: Geração dos dashboards de acordo com as sugestões da ANA.	UnB/ANA	Mês 7	Mês 7	10
Funcionalidades: Implementação dos mecanismos de melhoria e busca pela qualidade do processo de produção de informação.	UnB/ ANA	Mês 8	Mês 8	45
Segurança: Implementar Perfis e Controle de Acesso	UnB/ ANA	Mês 8	Mês 8	10
Documentação: Definir Plano de Implantação	UnB/ ANA	Mês 8	Mês 8	10
Testes e Calibragem do Modelo no Sistema.	UnB/ ANA	Mês 9	Mês 10	60
Correções e ajustes no sistema baseado nos testes e calibragem	UnB/ ANA	Mês 10	Mês 11	60
Documentação: Elaboração do guia de utilização do usuário.	UnB/ANA	Mês 12	Mês 12	20
(...)				

3. Permanecem inalterados os demais itens do PLANO DE TRABALHO do Termo de Execução Descentralizado original não modificados por este Termo de Apostilamento.

Brasília/DF, 3 de dezembro de 2021.

(assinado eletronicamente)  
LUIS ANDRÉ MUNIZ  
Superintendente de Administração, Finanças e Gestão de Pessoas