SUBSECRETARIA DE GEST TEC DA INF E ORÇAMENTO

Estudo Técnico Preliminar 28/2026

1. Informações Básicas

Número do processo: 19995.008375/2026-38

2. Descrição da necessidade

2.1. O presente Estudo Técnico Preliminar tem por objeto analisar a viabilidade e a pertinência da realização de ação de capacitação destinada às pessoas servidoras do Ministério da Fazenda, com foco no desenvolvimento, no fortalecimento e na promoção de lideranças no âmbito institucional. A iniciativa busca proporcionar conhecimentos, competências e instrumentos práticos que contribuam para o aprimoramento das habilidades de liderança, gestão, comunicação, tomada de decisão e atuação profissional das lideranças participantes. Pretende-se, ainda, fomentar um ambiente institucional mais inclusivo e equitativo, ampliando as oportunidades de desenvolvimento profissional e de preparação do corpo funcional para o exercício de funções estratégicas e gerenciais.

2.2. O público-alvo será constituído por pessoas servidoras do Ministério da Fazenda, com atenção especial a quem atue na gestão de equipes e de processos de trabalho, na gestão estratégica institucional ou na formulação de políticas econômicas. A participação, contudo, não ficará restrita a quem já ocupa cargos ou funções de direção e chefia, abrangendo também integrantes do corpo funcional interessados em desenvolver competências aplicáveis ao cotidiano profissional, fortalecendo sua autonomia e sua preparação para futuras oportunidades de atuação estratégica, gerencial e de liderança no âmbito do Ministério da Fazenda.

2.3. Esta análise constitui etapa preparatória do processo de contratação e busca demonstrar a necessidade institucional da ação de desenvolvimento pretendida, avaliar as alternativas disponíveis para o atendimento da demanda administrativa e subsidiar a tomada de decisão quanto à solução mais adequada ao interesse público.

2.4. A elaboração deste estudo observa o disposto no art. 18 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, segundo o qual a fase preparatória das contratações públicas deve ser instruída com elementos capazes de evidenciar a necessidade da contratação, a definição da solução apta ao atendimento da demanda e a avaliação de sua viabilidade técnica e econômica.

2.5. A necessidade que fundamenta a presente contratação está diretamente relacionada ao fortalecimento das competências transversais e de liderança para um setor público de alto desempenho preconizadas na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, e suas alterações. Além disso, decorre da importância de fortalecer capacidades em gestão de pessoas, comunicação, formação de redes, equidade de gênero, redução de vieses cognitivos e a construção de ambientes de trabalho mais respeitosos e inclusivos. Tais capacidades impactam diretamente na qualidade das decisões institucionais, no clima organizacional, na gestão de equipes diversas e na efetividade das políticas públicas conduzidas pelo Ministério da Fazenda.

2.6. O Ministério da Fazenda, no âmbito de suas atribuições institucionais e de suas políticas de gestão de pessoas, reconhece a importância de promover a diversidade, a equidade e a igualdade de oportunidades, bem como o desenvolvimento pessoal e profissional de seu corpo funcional. Nesse contexto, mostra-serelevante a adoção de iniciativas de capacitação e desenvolvimento que contribuam para o fortalecimento da participação das pessoas - com especial atenção ao público feminino - nos espaços de tomada de decisão e de gestão na Administração Pública.

2.7. A promoção do desenvolvimento de lideranças femininas encontra, ainda, respaldo nos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, pactuada pelos Estados-Membros da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015. Nesse contexto, destaca-se o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS nº 5), que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Entre as metas estabelecidas, ressalta-se a Meta 5.5, voltada a assegurar a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública; bem como a Meta 5.c, que preconiza a adoção e o fortalecimento de políticas sólidas e de instrumentos normativos destinados à promoção da igualdade de gênero e ao empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

2.8. Assim, a realização de ação de capacitação voltada ao desenvolvimento e ao fortalecimento de lideranças femininas no âmbito do Ministério da Fazenda alinha-se aos princípios de valorização das pessoas, de desenvolvimento de competências e de promoção da igualdade de oportunidades, contribuindo para a qualificação das servidoras e para o fortalecimento da capacidade institucional. A iniciativa busca, ainda, ampliar o acesso a conhecimentos, metodologias e ferramentas aplicáveis ao exercício de atividades profissionais, gerenciais e de liderança. Dessa forma, beneficia não apenas as servidoras que atualmente ocupam funções de chefia ou direção, mas também aquelas que pretendam desenvolver novas competências e se preparar para futuras oportunidades de atuação em posições estratégicas e de tomada de decisão.

2.9. Apesar dos avanços normativos e da expressiva presença feminina na força de trabalho do setor público brasileiro, as mulheres ainda enfrentam muitos desafios para alcançar e se manter em cargos de alta direção e tomada de decisão. O contexto atual exige superação de barreiras estruturais, diminuição das lacunas de gênero e mitigação de viéses inconscientes. Realizar uma capacitação com esse foco justifica-se pela necessidade urgente de criar redes de apoio, fortalecer o desenvolvimento de competências estratégicas para servidoras e debater políticas de equidade institucionais.

2.10. Nesse mesmo sentido, a construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente diverso, respeitoso e livre de assédios no setor público não pode ser uma responsabilidade exclusiva das mulheres. No cenário atual, onde a maioria dos cargos decisórios ainda é ocupada por homens, a realização uma ação focada em lideranças masculinas inclusivas justifica-se pela urgência de engajá-los como aliados ativos na transformação cultural das instituições. Busca-se, portanto, desconstruir comportamentos que perpetuam a desigualdade, sensibilizar para o impacto dos privilégios de gênero e capacitar gestores para o exercício de uma liderança empática, focada em segurança psicológica e promoção da diversidade. Envolver os homens no debate sobre equidade de gênero é indispensável para acelerar mudanças estruturais no serviço público.

2.11. Diante dessa necessidade institucional e considerando os diferentes aspectos envolvidos no desenvolvimento de lideranças femininas e inclusivas, a solução proposta foi estruturada em duas ações complementares de capacitação: o Seminário Mulheres na Liderança (exclusivo para mulheres) e o Seminário Liderança Inclusiva para Homens (exclusivo para homens), ambos a serem ministrados pela professora, filósofa e conferencista francesa Gisèle Szczyglak, por intermédio da WLC Partners, em Brasília/DF, no período de 19 a 23 de outubro de 2026. Cada seminário terá 20 horas de duração, totalizando 40 horas de capacitação e até 100 vagas no conjunto das ações.

2.12. A organização das ações em grupos distintos decorre das diferenças entre os objetivos, os conteúdos e as metodologias de cada seminário. A primeira ação concentra-se no fortalecimento da participação e da preparação das servidoras para oportunidades de liderança, enquanto a segunda busca engajar servidores na construção de práticas de liderança inclusivas e na promoção da equidade no ambiente institucional.

2.13. O **Seminário Mulheres na Liderança** visa a fortalecer a presença e a influência feminina nos espaços decisórios, desenvolvendo autoconfiança, comunicação de alto impacto, networking, alianças estratégicas e marketing pessoal, além de fornecer ferramentas para o enfrentamento de barreiras organizacionais, estereótipos de gênero e bloqueios internalizados.

2.14. O **Seminário Liderança Inclusiva para Homens** objetiva sensibilizar e capacitar os participantes para o exercício de uma liderança mais inclusiva, equitativa e colaborativa, com foco na identificação e superação de vieses cognitivos, no diálogo interpessoal de gênero, na escuta ativa, na construção de alianças e na promoção de relações profissionais respeitosas..

2.15. As ações encontram-se alinhadas também ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2026 do Ministério da Fazenda, sob o identificador nº 477669, com o tema geral “Liderança e Gestão”, conforme documentação constante do processo instrutório e às diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, especialmente no que se refere ao desenvolvimento de competências necessárias ao alcance dos objetivos institucionais dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

2.16. Embora a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) ofereça ações de escopo correlato esporadicamente, há restrições de participação e quantitativos limitados de vagas. Assim, a execução da ação com recursos próprios permite atender a uma demanda interna mais abrangente e customizada, em consonância com o parágrafo único do art. 14 do Decreto nº 9.991/2019.

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - COGEP/SGTO/SE/MF	Priscila de Souza Cavalcante de Castro

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

Considerando a especificidade do serviço, o conhecimento técnico especializado e a notória trajetória da docente no tema, evidencia-se a necessidade de contratação de empresa especializada no ramo, detentora de metodologia própria reconhecida no mercado e com capacidade técnica devidamente comprovada.

A presente contratação deverá atender aos seguintes requisitos:

4.1. Requisitos gerais e técnicos

- prestação presencial, em Brasília/DF, no período de 19 a 23 de outubro de 2026, em endereço e horários a serem formalmente definidos;
- realização de 2 (dois) seminários, com 20 (vinte) horas cada, em turnos distintos, totalizando 40 (quarenta) horas;
- disponibilização de até 100 (cem) vagas no total, limitadas a 50 (cinquenta) por seminário;
- execução por profissional cuja qualificação e trajetória na temática justificam a inexigibilidade;
- conteúdo programático e metodologia adequados à temática proposta, promovidos por meio de metodologias e técnicas participativas, interativas e direcionadas às especificidades do público-alvo;
- adequação do conteúdo à realidade da Administração Pública e ao contexto institucional do Ministério da Fazenda;
- manutenção das condições de habilitação e qualificação que ensejaram a contratação durante toda a execução;

- comprovação de regularidade da contratada;
- comprovação da formação, experiência, atuação anterior e notória especialização da ministrante.

4.2. Sustentabilidade

A contratação deverá observar, no que couber, as diretrizes de sustentabilidade do Plano de Gestão de Logística Sustentável do Ministério da Fazenda (PLS/MF), especialmente no tocante à priorização de insumos em formato digital, à eliminação do uso de papel, ao consumo racional de energia e insumos, bem como à destinação sustentável dos resíduos gerados na execução das atividades.

4.3. Subcontratação e atuação pessoal

Não será admitida a subcontratação do objeto contratual. Nos termos do art. 74, § 4º, da Lei nº 14.133/2021, é vedada a atuação de profissional distinto daquele cuja qualificação tenha justificado a inexigibilidade. Na hipótese de impossibilidade de atuação da profissional indicada, a contratada deverá comunicar imediatamente o fato à Administração, que avaliará a possibilidade de remarcação ou de extinção da contratação, visto que não será admitida a substituição automática da ministrante.

4.4. Garantia da contratação

Não se propõe a exigência de garantia contratual dos arts. 96 e seguintes da Lei nº 14.133/2021, considerando a natureza pontual, não continuada e predominantemente intelectual do serviço, o prazo determinado e a possibilidade de verificação objetiva da execução por meio da realização dos seminários e da participação dos servidores.

4.5. Vistoria e transição contratual

Não se aplica vistoria para a contratação a ser demandada, em razão da natureza do objeto contratado.

Pelas características dos serviços, no qual não há transferência de conhecimento, tecnologia ou técnicas empregadas, inexiste a necessidade de transição contratual.

4.6. Natureza Continuada

Trata-se de serviço não continuado, de natureza predominantemente intelectual, destinado à realização de duas ações de capacitação em período previamente definido.

4.7. Duração inicial do contrato

O prazo de vigência da contratação é de 120 (cento e vinte) dias contados a partir da assinatura do contrato, na forma do artigo 105 da Lei nº 14.133, de 2021.

Trata-se de serviço a ser executado em período pré-definido, cujo prazo de vigência foi estabelecido para a execução dos serviços, liquidação da despesa e o respectivo pagamento.

5. Levantamento de Mercado

5.1. Em atendimento ao disposto no art. 18 da Lei nº 14.133, de 2021, e às orientações constantes da Instrução Normativa SEGES nº 58, de 2022, procedeu-se ao levantamento de mercado com o objetivo de identificar soluções existentes aptas a atender à necessidade institucional. Foram analisadas as seguintes alternativas:

Alternativa	Análise
Capacitação interna por servidores do Ministério	Não há disponibilidade interna de profissionais com trajetória, formação, metodologia e experiência equivalentes, tampouco aptos a reproduzir, no âmbito do órgão, ações de capacitação com o mesmo escopo.
Cursos da Enap ou de outras escolas de governo	Embora existam ações de escopo similar ofertadas esporadicamente pela Enap e outras escolas de governo, observou-se restrições de participação e quantitativos limitados de vagas, insuficientes para o pleno atendimento da demanda interna mais ampla deste órgão.
Contratação da WLC Partners, com execução pessoal por Gisèle Szczyglak	Solução que reúne os requisitos de conteúdo, modalidade, metodologia, experiência e notória especialização, além de histórico de execução em órgãos públicos brasileiros.

5.2. A escolha da WLC Partners está vinculada à atuação pessoal de Gisèle Szczyglak e ao programa proposto. Não se trata de selecionar apenas uma capacitação padronizada por menor preço, mas de contratar solução intelectual cuja qualidade depende da experiência, abordagem, interação e metodologia da profissional.

5.3. Quanto à demanda específica da Administração, esta foi descrita no item 2 deste Estudo e os requisitos definidos no item 4. Assim, entende-se que a solução identificada é essencial e reconhecidamente adequada à plena satisfação do objeto da contratação.

5.4. O levantamento identificou cursos abertos, ações gratuitas e programas de maior duração relacionados ao desenvolvimento de lideranças e à equidade de gênero. Contudo, as soluções examinadas diferem da necessidade definida pela Administração quanto à modalidade presencial, à oferta de duas ações complementares, ao número de vagas, à customização ao contexto do Ministério e à metodologia destinada a públicos distintos.

6. Descrição da solução como um todo

6.1. A partir do levantamento de mercado e da análise das alternativas apresentados no item 5 deste Estudo Técnico Preliminar, identificou-se como solução adequada a contratação da empresa WLC Partners para a realização, pela ministrante Gisèle Szczyglak, dos seminários Mulheres na Liderança e Liderança Inclusiva para Homens, na modalidade presencial, em Brasília/DF, no período de 19 a 23 de outubro de 2026, com carga horária de 20 (vinte) horas cada e total de 100 (cem) vagas, limitadas a 50 (cinquenta) por ação.

6.2. As atividades serão organizadas em turnos distintos, preferencialmente com o Seminário Mulheres na Liderança no turno matutino e o Seminário Liderança Inclusiva para Homens no turno vespertino, conforme horários e local a serem definidos. A solução compreenderá a preparação, a ministração de aulas, a disponibilização de materiais didáticos digitais (se houver) e a execução de todas as atividades previstas na proposta comercial e programa apresentados pela contratada.

6.3. O conteúdo programático completo consta do Projeto Técnico e programas vinculados ao processo instrutório e serão reproduzidos em anexo ao Termo de Referência. A metodologia combinará exposição dialogada, discussão orientada, oficinas (workshops) em pequenos grupos, feedback coletivo e elaboração de agenda de desenvolvimento pessoal para os 6 (seis) meses subsequentes.

6.4. O preço global deverá abranger todos os custos necessários à execução integral do objeto, incluindo honorários, deslocamentos internacionais, hospedagem, alimentação, seguros, tributos, tarifas e demais despesas acessórias, conforme detalhamento e responsabilidades contidas na proposta e no contrato.

Notória especialização de Gisèle Szczyglak

6.5. A notória especialização, definida no art. 6º, inciso XIX, e no art. 74, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, decorre do conceito do profissional ou da empresa no campo de sua especialidade, evidenciado por desempenho anterior, estudos, experiência, publicações e outros requisitos que permitam inferir que o trabalho é essencial e reconhecidamente adequado à plena satisfação do objeto.

6.6. Os documentos apresentados registram os seguintes elementos da trajetória da profissional, que deverão ser atualizados e comprovados nos autos desta contratação:

- **Cargo e Organizações:** Fundadora e Presidente (*Chair*) da WLC Partners e fundadora da associação *Open Mentoring Network*.
- **Formação Acadêmica:** Doutora em Filosofia Política (PhD) pela Universidade de Toulouse II, com Pós-Doutorado em Sociologia Política e Ética Aplicada pela Universidade de Montreal.
- **Atuação Docente e Executiva:** Atuação no Instituto Nacional do Serviço Público (INSP - antiga ENA) e especialista em mentoria, inteligência coletiva, liderança feminina, diversidade e inclusão, redes profissionais e transformação organizacional.
- **Obras Publicadas:** Autora de diversas obras e ferramentas sobre mentoria e liderança, incluindo *Guide Pratique du Mentoring* (2014), *How to Be a Brilliant Mentor* (2016), *Développez Votre Leadership* (2019), *Le mentoring pour les Nuls* (2020) e *Subversivas: A arte sutil de nunca fazer o que esperam de nós* (2021/2022).
- **Experiência Internacional:** Vasta atuação global como *executive coach*, empreendedora, palestrante e autora em temas de liderança, equidade de gênero, diversidade e desenvolvimento profissional feminino.
- **Atuação no Brasil (desde 2016):** Realização periódica de treinamentos, palestras e seminários em órgãos e instituições públicas como Enap, Supremo Tribunal Federal (STF), Advocacia-Geral da União (AGU), Tribunal de Contas da União (TCU), ANEEL, ANATEL, Polícia Federal, Banco do Brasil, Secretaria do Tesouro Nacional, Instituto Rio Branco, IPEA, BNDES, EPE e TJDFT.
- **Metodologia e Programas:** Ampla experiência na condução de programas de liderança feminina e liderança inclusiva (para homens e turmas mistas) no setor público e privado internacional, utilizando metodologias autorais de mentoria, reflexão prática e transformação institucional.

6.7. A convergência entre formação acadêmica, produção intelectual, experiência internacional, atuação constante no setor público brasileiro e metodologia específica permite inferir que o trabalho de Gisèle Szczyglak é reconhecidamente adequado à necessidade do Ministério da Fazenda.

Enquadramento da inexigibilidade e inviabilidade de competição

6.8. Conforme as orientações constantes do Parecer Referencial CCA/PGFN nº 001/2024, a contratação direta de serviços de capacitação de servidores, com fundamento no art. 74, inciso III, alínea “f”, da Lei nº 14.133/2021, pressupõe o enquadramento do objeto como serviço técnico especializado de natureza predominantemente intelectual, a demonstração da notória especialização do profissional ou da empresa, a adequação específica da solução à necessidade administrativa e a caracterização da inviabilidade de competição.

6.9. No caso em análise, a solução pretendida consiste na realização de dois seminários presenciais de treinamento e aperfeiçoamento de pessoal - “Mulheres na Liderança” e “Liderança Inclusiva para Homens” -, com 20 (vinte) horas de duração cada, destinados a públicos distintos, conforme descrito nos itens 2.11 a 2.14 e 6.1 e 6.2 deste Estudo Técnico Preliminar. O objeto, portanto, enquadra-se como serviço técnico especializado de treinamento e aperfeiçoamento de pessoal, previsto no art. 74, inciso III, alínea “f”, da Lei nº 14.133/2021.

6.10. O serviço possui natureza predominantemente intelectual, uma vez que sua execução não se limita à disponibilização de conteúdo padronizado, pois envolve a transmissão e aplicação de conhecimentos especializados, a condução de atividades participativas, a facilitação de discussões, oficinas e processos de reflexão, bem como a utilização de metodologia específica voltada ao desenvolvimento de competências de liderança, conforme os requisitos estabelecidos no item 4.1 e a metodologia descrita no item 6.3 deste Estudo.

6.11. A natureza predominantemente intelectual do objeto decorre, ainda, da relevância da atuação pessoal da ministrante para a execução da solução. Conforme estabelecido no item 4.3 deste Estudo, não será admitida a substituição automática da profissional indicada, uma vez que sua formação, experiência, trajetória profissional, abordagem e metodologia constituem elementos determinantes para a solução contratada.

6.12. A notória especialização de Gisèle Szczyglak encontra-se demonstrada pelos elementos descritos nos itens 6.5 e 6.6 deste Estudo Técnico Preliminar, que registram sua formação acadêmica, experiência docente e executiva, produção intelectual, experiência internacional, atuação em órgãos e instituições públicas brasileiras e experiência na condução de programas relacionados à liderança feminina, liderança inclusiva, diversidade, equidade de gênero e desenvolvimento profissional.

6.13. A qualificação da profissional encontra respaldo, ainda, no currículo apresentado e na programação das ações constante no processo instrutório, os quais evidenciam sua formação, experiência e conhecimentos relacionados à temática objeto da contratação. Esses elementos, analisados em conjunto, permitem inferir que o trabalho da profissional é essencial e reconhecidamente adequado à plena satisfação da necessidade administrativa, nos termos do art. 74, § 3º, da Lei nº 14.133/2021.

6.14. A notória especialização não é considerada de forma isolada, mas em conjunto com a necessidade específica identificada pela Administração. Conforme descrito no item 2 deste Estudo, a contratação busca desenvolver e fortalecer lideranças femininas e promover lideranças masculinas inclusivas no âmbito do Ministério da Fazenda, contemplando temas relacionados à liderança, comunicação, gestão, equidade de gênero, redução de vieses cognitivos, formação de redes, segurança psicológica e construção de ambientes profissionais mais inclusivos.

6.15. A adequação específica da solução decorre da correspondência entre a necessidade institucional descrita no item 2 e o conteúdo e a metodologia dos seminários propostos. O “Seminário Mulheres na Liderança” está direcionado ao fortalecimento da participação e da preparação das servidoras para oportunidades de liderança, contemplando, entre outros aspectos, autoconfiança, comunicação de alto impacto, networking, alianças estratégicas e enfrentamento de barreiras organizacionais, estereótipos de gênero e bloqueios internalizados. O “Seminário Liderança Inclusiva para Homens”, por sua vez, busca sensibilizar e capacitar os participantes para o exercício de uma liderança mais inclusiva, equitativa e colaborativa, com foco na identificação e superação de vieses cognitivos, no diálogo interpessoal de gênero, na escuta ativa, na construção de alianças e na promoção de relações profissionais respeitosas, conforme descrito nos itens 2.13 e 2.14.

6.16. A solução apresenta, portanto, características que atendem de forma específica à demanda identificada pela Administração, notadamente a realização de duas ações complementares, destinadas a públicos distintos, no mesmo período, na modalide presencial, carga horária definida, metodologia participativa e conteúdos direcionados às necessidades institucionais relacionadas ao desenvolvimento de lideranças, equidade de gênero e inclusão. O levantamento de mercado registrado no item 5 demonstrou que foram identificadas outras iniciativas relacionadas à temática, inclusive cursos gratuitos, ações de escolas de governo e programas de maior duração, porém não foram encontradas soluções que reunissem, no mesmo formato, as características e requisitos definidos neste Estudo.

6.17. A inviabilidade de competição, no presente caso, não decorre da inexistência de outros profissionais ou empresas que atuem genericamente na área de liderança, diversidade ou desenvolvimento de pessoas. Decorre das circunstâncias específicas da solução pretendida e da impossibilidade de estabelecer critérios objetivos capazes de comparar, em condições equivalentes, diferentes profissionais ou soluções quanto à combinação de trajetória profissional, experiência específica, produção intelectual, metodologia, abordagem e atuação pessoal necessárias à execução do objeto definido pela Administração.

6.18. A contratação da WLC Partners encontra-se diretamente vinculada à atuação pessoal de Gisèle Szczyglak, cuja qualificação e experiência constituem elementos determinantes para a escolha da solução. Nesse sentido, a substituição da profissional indicada não representaria mera substituição do executor de uma solução padronizada, mas alteração de elemento essencial da própria solução escolhida. Tal circunstância está refletida no item 4.3 deste Estudo, que estabelece a impossibilidade de substituição automática da ministrante, em razão das características que fundamentaram sua escolha.

6.19. Dessa forma, considerando os elementos constantes dos itens 2, 4, 5 e 6 deste Estudo Técnico Preliminar, verifica-se a presença conjunta dos requisitos necessários ao enquadramento da contratação no art. 74, inciso III, alínea “f”, da Lei nº 14.133/2021, quais sejam: serviço técnico especializado de treinamento e aperfeiçoamento de pessoal, de natureza predominantemente intelectual; notória especialização da profissional indicada; adequação específica da solução à necessidade administrativa; e circunstâncias que inviabilizam a competição mediante critérios objetivos de seleção. Assim, caracteriza-se a inviabilidade de competição e, consequentemente, o cabimento da contratação direta por inexigibilidade de licitação, condicionada à comprovação, nos autos, da razão da escolha da contratada e da justificativa de preço, nos termos do art. 72 da Lei nº 14.133/2021.

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

7.1. Serviço técnico especializado de treinamento e aperfeiçoamento de pessoal, compreendendo a realização de 2 (dois) seminários presenciais, com carga horária de 20 (vinte) horas cada, ministrados por Gisèle Szczyglak, destinados a até 100 (cem) participantes no total, com distribuição de até 50 (cinquenta) vagas por seminário.

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R$): 172.629,21

8.1. O valor total da contratação é de **€ 29.150,00** (vinte e nove mil e cento e cinquenta euros), conforme condições indicadas no item 6.4 e aproposta de preços apresentada pela WLC Partners, uma vez que o objeto será executado por empresa estrangeira, conforme exposto neste Estudo Técnico Preliminar.

8.2. Para fins de estimativa do impacto orçamentário em moeda nacional, considerando a cotação indicativa do euro de R$ 5,9221 em 03 de setembro de 2026, o valor corresponde a, aproximadamente, R$ 172.629,21 (cento e setenta e dois mil, seiscentos e vinte nove reais e vinte e um centavos).

8.3. A conversão possui natureza meramente estimativa, devendo o valor definitivo em reais observar a taxa de câmbio e os critérios de conversão aplicáveis na data do pagamento, cuja apuração será realizada pelo setor financeiro responsável deste Ministério.

Item	Especificação/Detalhamento	Métrica/unidade	Valor do serviço em euros
1	• Seminário Mulheres na Liderança: servidoras que ocupam ou pretendem ocupar funções de liderança e que atuam diretamente na gestão de equipes e de processos de trabalho. • Seminário Liderança Inclusiva para Homens: servidores que ocupam ou pretendem ocupar cargos de liderança e que atuam diretamente na gestão de equipes e de processos de trabalho. Os eventos serão realizados no período de 19 a 23 de outubro de 2026, organizados de forma concomitante: um em turno matutino e o outro em turno vespertino.	Unid./Serviço	€ 29.150,00

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

9.1. Não se aplica o parcelamento da solução por se tratar de prestação de serviço única, estruturada em dois seminários voltados para públicos distintos, mas harmonicamente alinhados entre si.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

10.1. Não foram identificadas contratações correlatas obrigatórias. Entretanto, antes da contratação deverá ser confirmada eventual necessidade de solução de tradução simultânea, locação de espaço, equipamentos audiovisuais ou serviços de apoio. Caso tais itens não estejam incluídos no preço da WLC Partners ou não possam ser fornecidos pelo Ministério, deverão ser objeto de providência ou contratação específica, com planejamento próprio.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11.1. A contratação em questão:

a) encontra-se alinhada aos instrumentos de planejamento institucional da Administração Pública Federal, especialmente às diretrizes relacionadas ao desenvolvimento de pessoas, fortalecimento das capacidades organizacionais e aprimoramento contínuo da gestão pública.

b) está vinculada à necessidade de desenvolvimento cadastrada no **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP 2026)** do Ministério da Fazenda, sob o identificador nº 477669;

c) encontra-se contemplada no **Plano de Contratações Anual (PCA 2026)**, conforme o Documento de Formalização da Demanda nº **59/2026**; e

d) está relacionada ao fortalecimento das competências transversais e de liderança para um setor público de alto desempenho preconizadas na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, e suas alterações.

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

12.1. Espera-se que a participação das servidoras e servidores nas ações de desenvolvimento contratadas promova:

a) o fortalecimento da participação feminina em posições estratégicas, contribuindo para decisões mais diversas e qualificadas;

b) o desenvolvimento de habilidades de liderança e autoconfiança, ampliando a capacidade de condução de equipes e projetos;

c) a melhoria na gestão de equipes, com maior equilíbrio entre resultados e desenvolvimento de pessoas;

d) o fortalecimento da comunicação e influência institucional, favorecendo articulações internas e externas mais eficazes;

e) a redução de barreiras estruturais, com maior preparo para lidar com desafios relacionados à equidade de gênero no ambiente organizacional;

f) a adoção de práticas de liderança mais inclusivas e equitativas, impactando positivamente a gestão de equipes diversas;

g) a melhoria do clima organizacional, com fortalecimento da cultura de respeito, colaboração e valorização das diferenças;

h) a redução de vieses inconscientes na tomada de decisão, promovendo maior justiça e transparência nos processos internos;

i) o aprimoramento das relações interpessoais, com foco em escuta ativa e diálogo construtivo; e

j) o alinhamento às políticas de diversidade e inclusão, fortalecendo a imagem institucional e a efetividade da gestão de pessoas.

13. Providências a serem Adotadas

Providência	Responsável	Prazo
Definição de endereço, horários, capacidade e acessibilidade do local.	COGEP/apoio logístico	Até 30 dias antes do evento
Definição da distribuição das vagas e critérios de seleção dos participantes.	COGEP	Até 30 dias antes do evento
Confirmação de necessidade de tradução simultânea, equipamentos e apoio técnico.	COGEP e WLC Partners	Até 30 dias antes do evento
Disponibilização de sala, projetor, microfone, internet e demais recursos definidos.	Contratante	até 5 dias antes do início

14. Possíveis Impactos Ambientais

14.1. O objeto possui baixo potencial de impacto ambiental. Os impactos possíveis estão associados ao uso de papel, consumo de energia, deslocamentos e geração de resíduos em evento presencial. As medidas mitigadoras incluem material digital, redução de impressões, espaço acessível e com práticas sustentáveis, coleta seletiva e incentivo a transporte coletivo.

15. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

15.1. Justificativa da Viabilidade

15.1. A equipe de planejamento considera a solução tecnicamente adequada e potencialmente viável, por atender à necessidade de desenvolvimento de lideranças e às diretrizes institucionais de diversidade, equidade e inclusão. Esta equipe ressalta apenas sobre as providências para confirmação da eventual necessidade de interpretação simultânea e da disponibilidade de espaço e equipamentos.

15.2. Dessa forma, considerando a necessidade administrativa devidamente demonstrada, a adequação da solução proposta, a compatibilidade com o interesse público e os benefícios institucionais esperados, conclui-se pela viabilidade da contratação, recomendando-se o prosseguimento do processo para a realização da capacitação, observadas as disposições da Lei nº 14.133/2021 e demais normas aplicáveis.

16. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

PRISCILA DE SOUZA CAVALCANTE DE CASTRO

Integrante Requisitante

Assinou eletronicamente em 09/09/2026 às 15:56:51.

IVAN LUCAS ALVES OLIVEIRA

Integrante Técnico

Assinou eletronicamente em 04/09/2026 às 08:10:57.

ANDRE CORDEIRO LOPES

Integrante Administrativo