



Termo de Referência – TR

1. Objeto

Contratação direta, por inexigibilidade de licitação, com base no art. 74, inciso III, alínea “F”, da Lei n. 14.133, de 1º de abril de 2021, para a realização de treinamentos sobre gestão do desempenho para servidores do TCU.

Tabela1: Informações sobre a ação educacional

Programa Educacional	Liderança
Evento	Roda de Conversa Estratégias para Gerenciar o Desempenho e Situações Complexas.
	Gravação de <i>mesacast</i> sobre gestão do desempenho.
Objetivo	Dialogar sobre como melhorar a performance e o engajamento de pessoas e equipes, mesmo diante de situações complexas e desafiadoras.
Público	Lideranças do TCU
Período	Roda de conversa: dia 6 de maio de 2024.
	<i>Mesacast</i> : maio de 2024.
Cidade/UF de realização	Brasília-DF (presencial)
Modalidade	Presencial
Carga horária total estimada	3 horas para a roda de conversa e 1 hora para o <i>mesacast</i> .

2. Exposição de Motivos

2.1 No ambiente dinâmico e em constante transformação da Administração Pública, a habilidade de liderança se torna cada vez mais crucial para assegurar uma gestão eficaz e impulsionar o êxito das organizações. É essencial que os líderes estejam munidos com as competências e o conhecimento necessários para lidar com os desafios contemporâneos. O Plano Estratégico do TCU 2023-2028, no contexto do valor interno denominado Transparência, Integridade, Equidade e Eficiência da Gestão do Tribunal, sublinha a importância de aperfeiçoar



continuamente as habilidades de seus líderes, refletindo uma compreensão atual da gestão de pessoas no setor público.

2.2 A gestão eficiente visa desenvolver capacidades, fomentando a aprendizagem e a troca de conhecimentos. Nessa perspectiva, um dos objetivos dessa gestão deve ser o desenvolvimento profissional contínuo, que contribua para o indivíduo, a equipe e a excelência organizacional.

2.3 Da mesma forma, a Resolução-TCU N° 319, de 29 de julho de 2020, que estabelece a política de gestão de pessoas no Tribunal de Contas da União, destaca a necessidade do desenvolvimento profissional contínuo dos servidores e das lideranças organizacionais, bem como a promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos servidores e de um ambiente organizacional propício ao bom desempenho, o respeito à diversidade, o estímulo à integração entre servidores e entre equipes e o fortalecimento da aprendizagem organizacional.

2.4 Para que os gestores possam cumprir suas responsabilidades com excelência, a referida Resolução determina que eles terão "acesso a programas de desenvolvimento de competências de liderança e gestão e ao apoio institucional necessário para auxiliá-lo no desempenho de suas responsabilidades".

2.5 A Resolução-TCU N° 212, de 25 de junho de 2008, que discorre sobre o desenvolvimento de ações de educação no âmbito do TCU, esclarece que o programa educacional corresponde a um conjunto lógico de ações educacionais estruturadas com uma mesma intenção, visando ao desenvolvimento de determinadas competências profissionais e organizacionais necessárias para alcançar resultados institucionais e envolvendo servidores e agentes da cadeia de valor do TCU.

2.6 No contexto do TCU, cabe ao ISC, especificamente ao Serviço de Desenvolvimento Profissional em Liderança e Gestão (Selid), conforme a Portaria-ISC N. 4, de 2 de fevereiro de 2023, planejar, desenvolver e implementar programas, planos de desenvolvimento das unidades e ações educacionais em competências técnicas corporativas, pessoais e de liderança.

2.7 Como ilustrado anteriormente, o investimento em programas para impulsionar competências de liderança e gestão - aquelas necessárias a todos os servidores que ocupem funções gerenciais, ou papéis de liderança, relacionadas à capacidade de integrar pessoas, recursos e processos, para o alcance de resultados -, traz diversos benefícios para a organização, tais como:

- melhoria das habilidades de tomada de decisão;
- desenvolvimento de habilidades de comunicação;
- aprimoramento da inteligência emocional;

- capacidade de inspirar e motivar;
- gestão eficaz de equipes;
- estímulo à inovação e criatividade;
- aumento da performance e eficiência;
- desenvolvimento da segurança psicológica de times;
- fortalecimento da cultura de *feedback*;
- adaptação a mudanças;
- favorecimento da cultura ágil e da transformação digital.

2.8 Perante o exposto, para fomentar o desenvolvimento contínuo de competências das lideranças do TCU, o Selid realizou um amplo diagnóstico de necessidades para organizar o novo programa de Liderança, nomeado Lideramos. Além de conversas estruturadas com o corpo dirigente, observaram-se as diretrizes estratégicas do Tribunal e as competências descritas na trajetória de liderança e gestão para captar as prioridades de formação. Também foi aplicada uma pesquisa com as lideranças para colher seus principais desafios e oportunidades de crescimento profissional.

2.9 Programa Lideramos é uma experiência de crescimento estimulante, diversificada e sintonizada com as circunstâncias atuais e futuras dos líderes no TCU. O objetivo é cultivar líderes que sejam mais humanos, inclusivos, inovadores, guiados por princípios éticos e capazes de gerar resultados de alta qualidade em ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis. O programa se baseia nos seguintes princípios:

- liderança que valoriza a humanidade e a inclusão;
- estabelecimento de relações humanas;
- aprendizado construído coletivamente;
- líderes que se preocupam com as pessoas;
- criação de ambientes propícios para o aprendizado;
- desenvolvimento contínuo e autodesenvolvimento;
- compreensão completa das pessoas.

2.10 Diversas estratégias educacionais podem ser empregadas para vivenciar a jornada e fomentar a formação e o crescimento dos líderes, dependendo das habilidades a serem aprimoradas e dos objetivos educacionais estabelecidos. Essas estratégias podem incluir rodas de conversa, *podcasts*, *coaching* individual e em grupo, imersões, palestras, *workshops*, objetos

de aprendizagem, plataformas de conteúdo on-line, construção de equipes, gamificação e mentoria.

2.11 Com o propósito de integrar as ações do programa Lideramos, o Selid planejou uma roda de conversa para dialogar sobre como melhorar a performance e engajamento de pessoas e equipes, mesmo diante de situações complexas e desafiadoras.

2.12 Essa será uma rica oportunidade para que os participantes compartilhem experiências, discutam boas práticas e aprendam uns com os outros. Será um momento valioso para obter *insights* e reconhecer estratégias para lidar com os desafios comuns encontrados na gestão do desempenho.

2.13 A capacitação está diretamente relacionada com a competência da trajetória de liderança e gestão descrita como *Liderar a transformação institucional com foco nas pessoas*. É papel do gestor Gerenciar o desempenho e a produtividade da equipe, mantendo um nível adequado de delegação e autonomia.

2.14 Como apontado nas últimas pesquisas e nos recentes encontros de dirigentes, realizar adequadamente a gestão do desempenho é uma das dificuldades encontradas pelos gestores. Nesse sentido, torna-se fundamental construir conhecimentos e habilidades para negociar metas de desempenho, investir na delegação e fomentar a responsabilidade de pessoas e equipes.

2.15 Além da roda de conversa, a empresa e/ou profissional a ser contratado deverá dialogar sobre o tema em questão também no formato de mesacast. É uma abordagem de aprendizado que combina *podcasts* com mesas redondas virtuais, proporcionando uma experiência de aprendizado colaborativo e conveniente. Ao permitir que líderes e gestores participem de discussões em grupo enquanto ouvem *podcasts* relevantes, a ação promove a troca de ideias, o desenvolvimento de habilidades de liderança e gestão, além de oferecer *insights* valiosos sobre práticas e tendências do setor.

2.16 Dadas as colocações anteriores, fica explícita a necessidade da contratação, assim como o imperativo de buscar solução diferenciada no mercado, haja vista a necessidade de customização para o público do TCU para atender aos objetivos elencados acima.

3. Descrição das soluções educacionais

3.1. Em relação a roda de conversa, a equipe do Selid fará uma reunião de alinhamento com a empresa a ser contratada para a especificação da problemática e identificação da necessidade de



desenvolvimento. O facilitador deverá ter habilidade suficiente para trabalhar a teoria a partir das questões levantadas pelos participantes.

3.2. Estima-se uma carga horária de 3 horas para a roda de conversa com a intermediação de um moderador do TCU.

3.3. No tocante à mesacast, o tempo total de gravação será em torno de 1 hora.

3.4. A contratante providenciará os espaços e os equipamentos para a execução das ações educacionais.

4. Fundamentação legal da contratação e instrumento de contrato

4.1. A contratação enquadra-se na hipótese de inexigibilidade de licitação, conforme previsto no art. 74, III, f, da Lei 14.133/2021, nos termos da Decisão-TCU nº 439/98 (Plenário).

- a. A presente contratação será formalizada por meio de NOTA DE EMPENHO, atendendo ao art. 95 da Lei n. 14.133/2021.
- b. Deverá constar na nota de de empenho além da expressa vinculação à autorização, ao termo de referência e ao ato que tiver autorizado a contratação direta, a indicação da legislação aplicável à execução do contrato, Lei 14.133/2021, inclusive quanto aos casos omissos, em atendimento ao disposto nos incisos II e III do artigo 92 da referida lei.

5. Fundamentação legal da contratação e instrumento de contrato

a. Para esta contratação direta, as habilitações fiscal, social e trabalhista serão aferidas mediante a verificação dos seguintes requisitos, na forma exigida do art. 68, da Lei 14.133/2021:

- I. a inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) ou no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
- II. a inscrição no cadastro de contribuintes estadual e/ou municipal, se houver, relativo ao domicílio ou sede do licitante, pertinente ao seu ramo de atividade e compatível com o objeto contratual;
- III. a regularidade perante a Fazenda federal, estadual e/ou municipal do domicílio ou sede do licitante, ou outra equivalente, na forma da lei;
- IV. a regularidade relativa à Seguridade Social e ao FGTS, que demonstre



cumprimento dos encargos sociais instituídos por lei;

- V. a regularidade perante a Justiça do Trabalho;
 - VI. proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal).
- b. De acordo com o art. 20, da IN Seges/ME n. 67/2021, no caso de contratações para entrega imediata, consideradas aquelas com prazo de entrega de até 30 (trinta) dias da ordem de fornecimento, e nas contratações com valores inferiores a 1/4 (um quarto) do limite para dispensa de licitação para compras em geral e nas contratações de produto para pesquisa e desenvolvimento de que trata a alínea 'c' do inciso IV do art. 75 da Lei nº14.133, de 2021, somente será exigida das pessoas jurídicas a comprovação da regularidade fiscal federal, social e trabalhista e, das pessoas físicas, a quitação com a Fazenda Federal.
- c. O TCU poderá consultar o Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores (Sicaf) e sítios oficiais de órgãos e entidades emissores de certidões, para verificação dos requisitos de habilitação.

6. Liquidação e pagamento

- 6.1. Para efeitos de recebimento definitivo do objeto a CONTRATADA deve apresentar certificados de participação dos servidores na ação educacional e nota fiscal/fatura do fornecimento, emitida e entregue ao setor responsável pela fiscalização do contrato, com a finalidade de subsidiar a liquidação e o pagamento.
- 6.2. A CONTRATANTE realizará o pagamento no prazo de 15 (dez) dias, contado do recebimento definitivo do objeto e da apresentação do documento fiscal correspondente.
- 6.3. A prestação do serviço deverá ocorrer em conformidade com as especificações descritas na Nota de Empenho e Termo de Referência do processo de contratação.
- 6.4. Nenhum pagamento será efetuado à CONTRATADA enquanto pendente de liquidação qualquer obrigação contratual, não gerando direito a reajustamento de preços ou correção monetária.

7. Direitos e responsabilidades da CONTRATANTE

- a. Receber os serviços nas condições exigidas no Termo de Referência quanto à especificação, quantidade, funcionalidade, prazo, garantias, entre outros.
- b. Esclarecer eventuais dúvidas sobre detalhes acerca do objeto que porventura não tenham sido suficientemente esclarecidas ou previstas.
- c. Notificar, por escrito, à CONTRATADA a ocorrência de quaisquer imperfeições no curso da execução do contrato, fixando prazo para a sua correção.
- d. Acompanhar e fiscalizar a execução do contrato.
- e. Efetuar os pagamentos devidos pela execução do objeto, desde que cumpridas todas as formalidades e exigências acordadas.
- f. Prestar as informações e os esclarecimentos pertinentes às normas internas do TCU quanto ao uso de suas instalações, caso venham a ser solicitados pelos empregados da CONTRATADA.
- g. Comunicar oficialmente à CONTRATADAS quaisquer falhas verificadas no cumprimento do contrato.

8. Direitos e responsabilidades da CONTRATADA

- a. Encaminhar à unidade fiscalizadora certificados de participação e faturas ou notas fiscais relativas ao objeto contratado.
- b. Assumir a responsabilidade pelos encargos fiscais, comerciais e trabalhistas resultantes da contratação.
- c. Responder, por escrito, no prazo máximo de 48 horas, a quaisquer esclarecimentos de ordem técnica pertinentes ao contrato, que eventualmente venham a ser solicitados pelo TCU.
- d. Em nenhuma hipótese a CONTRATADA poderá alegar desconhecimento, incompreensão, dúvidas ou esquecimento de qualquer detalhe relativo à execução do objeto, responsabilizando-se por qualquer ônus decorrente desses fatos.
- e. É expressamente vedada à CONTRATADA a veiculação de publicidade acerca deste contrato, salvo se houver prévia autorização da CONTRATANTE.



- f. Manter, durante toda a execução do contrato, em compatibilidade com as obrigações assumidas, todas as condições exigidas para a qualificação, na contratação direta.

9. Sanção

9.1. Pelo descumprimento do pacto, a contratada sujeita-se às sanções previstas na Lei 14.133/2021, em especial ao capítulo I do Título IV.

9.2. Pelo atraso injustificado na execução do serviço, sujeitará a contratada à multa de 1,00 % (um por cento) sobre o valor total da nota de empenho, por dia de atraso, limitado a 30% do valor contratado.

9.3. Pela alteração injustificada do cronograma negociado para a realização da ação educacional sujeitará a contratada à multa de 5,00 % (cinco por cento) sobre o valor total da nota de empenho, sendo que após novas ocorrências serão consideradas como inexecução parcial do contrato.

9.4. Multa de 30% do valor do contrato no caso de inexecução total da obrigação assumida, que se dará a partir do primeiro dia após a data para a realização da ação educacional.

9.5. Por não utilizar material didático próprio, em consonância com a proposta apresentada, salvo prévia autorização, multa de 20% do valor da nota de empenho, o que será caracterizado como inexecução parcial do contrato.

9.6. Por deixar de disponibilizar o material didático acordado, multa de 5% do valor da nota de empenho.

9.7. Por não cumprir a carga horária destinada, multa de 5% do valor da nota de empenho.

9.8. No caso de aplicação do valor máximo de multa (30% do valor contratado), estará configurada inexecução total do contrato e o fornecedor estará sujeito às demais sanções



elencadas no art. 156 da Lei n. 14.133/2021, que poderão ser aplicadas cumulativamente com a multa, nos termos do § 7º do mesmo artigo.

9.9. A aplicação das sanções previstas nesse item não exclui, em hipótese alguma, a obrigação de reparação integral do dano causado à Administração Pública.

10. Fiscalização/atestação

- a. Serviço de Desenvolvimento Profissional em Liderança e Gestão (ISC/Selid).

11. Responsável pela elaboração do termo de referência

- a. Serviço de Desenvolvimento Profissional em Liderança e Gestão (ISC/Selid).