

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR DA CONTRATAÇÃO (ETP)**1. INFORMAÇÕES BÁSICAS**

Número da ETP: 0688926/2023

Responsável pela Edição: Nívea Silva Lisboa

Processo: 04600.003760/2023-65

2. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE

O avanço no processo de democratização do acesso às estruturas de poder do Estado e a celeridade com que se transforma a sociedade brasileira, colocam a Administração Pública federal diante de gigantescos desafios que, para além da eficiência na gestão da *res publica*, remetem à transformação da própria imagem e da relação que mantém com os cidadãos. Na perspectiva da capacitação dos servidores e gestores públicos, igualmente multiplicam-se os desafios que impõem o enfrentamento de questões críticas e uma radical mudança de postura no trato da coisa pública.

Desse modo, medidas orientadas ao aprimoramento das competências dos servidores públicos, com foco no ganho de eficiência da gestão, e ao uso intensivo da tecnologia adquirem ênfase não apenas no discurso dos governantes, mas nas políticas e atos da Administração que, rendendo-se às pressões sociais, se reorganizam para o salto qualitativo que lhe é progressivamente exigido.

Nesse contexto, gerir pessoas de maneira a garantir resultados positivos sustentáveis tornou-se um grande desafio para qualquer organização. Por muito tempo a gestão de pessoas dedicou-se a atividades de acolhimento que pouco ou nada contribuíam para a gestão do negócio. Com a complexificação das demandas para atrair, reter e desenvolver os talentos, assim como as crescentes demandas sociais e as com foco em resultados, surge a necessidade de estratégias de gestão que utilizem evidências para garantir a melhor tomada de decisão e, conseqüentemente, resultados sustentáveis.

A Gestão de Pessoas é cada vez mais demandada e a execução de suas responsabilidades pode ser facilitada e mais efetiva com o desenvolvimento de uma mentalidade estratégica e a aquisição de ferramentas que descompliquem a sua atuação, otimizando a tomada de decisão e a celeridade de diagnósticos, bem como aumentando a precisão das ações propostas para melhoria de indicadores dentro do próprio órgão.

Por meio da IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21 de 1 de fevereiro de 2021, foram aprovadas as matrizes de competências no âmbito da PNDP, precedida de estudos e proposta elaborada pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). Elas foram concebidas como de caráter estruturante e norteador para os órgãos da Administração Pública Federal (APF). E três entre essas competências ressaltam que as demandas acima mencionadas, com foco em resultados, acabam criando a necessidade de desenvolver com excelência uma cultura e função capazes de usar dados para subsidiar estrategicamente a tomada de decisão, bem como a de se comunicar de maneira efetiva com audiências de diferentes formações e interesses, com uma liderança exercida nos melhores padrões de qualidade.

E tais necessidades são atendidas com o People Analytics, uma área do conhecimento aplicado que tem por base o uso de evidências e dados da própria organização para desenhar estratégias efetivas e aderentes, subsidiando a tomada de decisão. Por esta razão que, atualmente, grandes empresas como a Google e a Netflix adotam essa metodologia, que traz um impacto positivo nos resultados, desempenho, bem-estar, retenção de talentos e tomada de decisão, engajando suas lideranças em todas as suas etapas.

Diante do exposto, sendo a ENAP uma referência no desenvolvimento de competências profissionais e institucionais fundamentalmente sintonizadas com as especificidades do Serviço Público, a sua Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP), por ser responsável direta pelo desenvolvimento e capacitação dos servidores e buscar a excelência no cumprimento da missão institucional, manifestou interesse em implementar o "**Projeto em análise de dados com foco em People Analytics**", por considerar prementes as ações que possam estabelecer um nível profissional adequado para a prestação dos serviços públicos e alinhar as necessidades de aprendizagem/capacitação dos servidores e de suas respectivas equipes ao Planejamento Estratégico da Escola.

Ademais, o desenvolvimento dessa temática contribuirá para o atendimento de necessidade de capacitação constante do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Enap (PDP 2023) - SEI nºs 0741906 e 0741908).

3. ÁREA REQUISITANTE

A própria CGGP/DGI, após a análise das necessidades de capacitação dos agentes públicos da Enap.

4. DESCRIÇÃO DOS REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

Considerando a especificidade da atividade a ser realizada e o conhecimento técnico necessário, demonstrados no Termo de Referência (SEI nº 0741951), pode-se afirmar que o serviço técnico a ser desenvolvido requer a contratação de empresa especializada no ramo, devidamente regulamentada, com características e métodos reconhecidos pelo mercado e com experiência profissional e capacidade técnica comprovadas.

A prestação desse serviço não gera vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a Administração, vedando qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta.

5. LEVANTAMENTO DE MERCADO

A fim de se buscar a melhor alternativa para a implementação desse Projeto, diante da descrição da necessidade, da análise da ementa do Projeto e das características da empresa, conforme Proposta (SEI nº 0741909), bem como de 1 (uma) contratação similar realizada por outra Coordenação-Geral da própria Enap (Processo SEI nº 04600.001281/2022-23) e 1 (uma) realizada pela própria Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Processo SEI nº 04600.001657/2023-81), verifica-se que a Minder People Analytics LTDA apresenta notória especialização, especificidades e métodos reconhecidos pelo mercado, conforme demonstrados nos Atestados de Capacidade Técnica e Notas Fiscais constantes nos Processos acima mencionados (SEI nº 0687493, 0692346, 0724688, 0721090 e 0721091).

Esses são indícios que podem ensejar a Inexigibilidade de licitação, a qual terá a sua oportunidade e conveniência analisadas e comprovadas pelas instâncias responsáveis no âmbito da Enap.

6. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO

De acordo com a Proposta de capacitação, o "Projeto em análise de dados com foco em People Analytics" prevê quase 4 (quatro) meses de trabalhos, realizados por 1 (uma) profissional especializada, totalizando 32 horas. Essa capacitação está com o início previsto para o período de 11/12/2023 a 22/03/2024, e será executada na modalidade online, com realização de etapas com entregas síncronas e assíncronas.

Logo abaixo, segue quadro resumo do cronograma proposto do curso:

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

Etapas	Conteúdo	Objetivo	Horário	Modalidade	nº participantes	Carga horária
1) Curso de Análise de dados com People Analytics: Curso 80 20 Analytics	- Introdução; - Considerações iniciais; - Introdução a Python; - Estatística; - Indicadores de RH; - Limpeza de dados - Visualização de dados; - Técnicas preditivas; - Análises complementares; e - Projeto final.	Desenvolver o entendimento da lógica analítica e de como coletar os resultados em evidências de análise para confirmar hipóteses e testar modelo. Usando Excel e Python, com bancos de dados gerados exclusivamente e passo a passo para cada análise. Curso online assíncrono para que cada um tenha o seu tempo e ritmo de aprendizagem respeitado sem pressão temporal. Com suporte de dúvidas via WhatsApp e acompanhamento de progresso pela Hotmart.	Acesso aos alunos a qualquer instante, por 1 ano.	Online assíncrono Liberação de acesso em 11/12/2023	03	22h
Investimento: R\$ 4.491,00 (Quatro mil quatrocentos e noventa e um reais)						
2) Mentoria: Análise de dados com People Analytics: Dias previstos: 15/12, 22/12, 31/01, 09/02,		Desenvolvimento da capacidade analítica e apoio para dúvidas facilitando o aprendizado de python e aplicação dos modelos estatísticos.	a combinar	10 encontros on line: atividade síncrona	05	10h (1h por dia)

16/02, 23/02, 01/03, 08/03, 15/03 e 22/03.						
Investimento: R\$ 22.400,00 (Vinte e dois mil e quatrocentos reais)						
Investimento Total: R\$26.891,00 (Vinte e seis mil oitocentos e noventa e um reais)						

7. ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES A SEREM CONTRATADAS

ITEM	ESPECIFICAÇÃO	QUANTIDADE
1	Projeto em análise de dados com foco em People Analytics	1

8. ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO

O valor total da contratação está estimado em **R\$26.891,00 (Vinte e seis mil oitocentos e noventa e um reais)**, por 32 horas de capacitação.

Esse valor será pago parceladamente, de acordo com a previsão de emissão de notas fiscais de cada etapa do Projeto (impostos e outras despesas estão incluídas nesse valor). O cronograma de desembolso está detalhado no item 9 Termo de Referência.

9. JUSTIFICATIVA PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DA SOLUÇÃO

Entende-se que o serviço objeto da contratação deve ser gerido e executado pela mesma empresa, uma vez que deixaria de apresentar um padrão de qualidade gerando, inclusive, ingerência entre empresas diferentes.

10. CONTRATAÇÕES CORRELATAS E/OU INTERDEPENDENTES

Como já foi mencionado, há 1 (uma) contratação similar realizada por outra Coordenação-Geral da própria Enap (Processo SEI nº 04600.001281/2022-23) e 1 (uma) realizada pela própria Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Processo SEI nº 04600.001657/2023-81).

11. ALINHAMENTO ENTRE CONTRATAÇÃO E PLANEJAMENTO

Desde a sua criação como [Diretoria no âmbito da Funcep](#) em 1986, até a sua atual estrutura como Fundação Pública vinculada ao Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos Economia (MGI), a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) tem trabalhado na transformação da administração pública em competência, conhecimento, inovação, atitude, resultado e valor. A Escola nasceu com a promessa de transformar a cultura e o modelo mental de cada agente público, formando e desenvolvendo pessoas capazes de inovar, alcançar resultados e servir à sociedade.

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, instituída pelo [Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019](#), e alterações posteriores, definiu como objetivo **promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à excelência em sua atuação, cabendo à Enap contribuir com a definição e desenvolvimento das competências transversais, de liderança e essenciais**. Tais competências estão expressas nos incisos IV, V, e VI do art. 13. do Decreto:

Art. 13. Caberá à Enap: (...)

IV - coordenar as iniciativas de desenvolvimento de pessoas dos órgãos e das entidades do SIPEC, permitida a distribuição das atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e de coordenação de ações de desenvolvimento das competências transversais às escolas de governo do Poder Executivo federal e aos órgãos e entidades que manifestarem interesse;

V - promover, elaborar e executar ações de desenvolvimento destinadas a preparar os servidores para o exercício de cargos em comissão e funções de confiança além de coordenar e supervisionar os programas de desenvolvimento de competências de direção, chefia, de coordenação e supervisão executados pelas escolas de governo, pelos órgãos e pelas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; e

VI - atuar, em conjunto com os órgãos centrais dos sistemas estruturadores, na definição, na elaboração e na revisão de ações de desenvolvimento das competências essenciais dos sistemas estruturadores.

De forma geral, esse Projeto está alinhado com o papel estratégico da Enap de construir capacidades institucionais para que o governo federal seja cada vez ágil na proposição de soluções para os desafios públicos. Ademais, o desenvolvimento dessa temática contribuirá para o atendimento da necessidade de capacitação constante do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Enap (PDP 2023) - SEI nº s 0741906 e 0741908.

* Liderança de Alta Performance (Ideal soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções | Construir sua identidade de líder, empregando o autoconhecimento e a inteligência emocional | Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho).

12. RESULTADOS PRETENDIDOS

Os objetivos específicos a serem contemplados nesse Projeto são:

- * Introduzir os conceitos básicos em análise de dados;
- * Apresentar as melhores práticas para tratamento de dados para realização de análises; e
- * Capacitar o participante a performar análises com diferentes ferramentas (Google sheets e Python).

O que se espera com essa capacitação é ensinar ao servidor da Enap o framework completo de um projeto de análise de dados, com utilização de conhecimentos em People Analytics, levando - os à tomada de decisão qualificada e proporcionando-lhes insights com uma narrativa alinhada às necessidades do negócio e do gestor.

13. POSSÍVEIS IMPACTOS AMBIENTAIS

Esse ponto NÃO se aplica à contratação em tela, ou seja, **NÃO** traz impactos ambientais.

14. MAPEAMENTO DE RISCOS

O mapeamento de riscos permite a identificação, avaliação e gerenciamento dos riscos que possam comprometer o sucesso da contratação. Para cada risco identificado, define-se: a probabilidade de ocorrência dos eventos, os possíveis danos potenciais, possíveis ações preventivas e contingências, bem como a identificação de responsáveis por ação.

Após a identificação e classificação, deve-se executar uma análise qualitativa e quantitativa dos riscos. A análise quantitativa dos riscos consiste na classificação conforme a relação entre a probabilidade e o impacto.

A tabela a seguir apresenta uma síntese dos riscos de planejamento e para a execução da contratação em tela:

Descrição do risco	Probabilidade	Impacto	Tipo	Ação preventiva	Contramedida para tratamento do risco	Responsável
Empresa não responder tempestivamente às ações de interlocução prévias à contratação	Baixa	Alto	Baixo	Estabelecer canais de comunicação efetivos e transparentes na condução dos trabalhos num ambiente de parceria.	Estabelecer prazos para respostas e, nos casos de não atendimento, procurar imediatamente outra alternativa de contratação	Kátia Regina
A proposta de contratação não atender aos requisitos legais observados pela área jurídica	Baixa	Alto	Baixo	Seguir os fluxos e orientações estabelecidos pela área de contratos e procuradoria	Reunir-se com a área jurídica para entender as recomendações e tomar as providências necessárias para sanar os pontos de ajuste.	Kátia Regina
Atraso no início da capacitação	Média	Alto	Médio	Estabelecer marcos de monitoramento na gestão do serviço a ser contratado, de maneira a avaliar o ritmo de execução e as medidas preventivas necessárias.	Repactuar prazos e registrar alterações no processo SEI.	Kátia Regina
Ausência de evidências das ocorrências do contrato	Baixa	Alto	Baixo	Realizar registros de ocorrências, boas práticas e lições aprendidas no SEI.	Buscar orientações com a Diretoria de Gestão Interna e Procuradoria para corrigir erros durante a execução da contratação.	Kátia Regina

Descumprimento de cláusulas contratuais por parte da empresa contratada	Baixa	Alto	Baixo	Prever penalidades no contrato por descumprimento de cláusulas contratuais. Realizar reunião inicial do contrato para clareza acerca da prestação dos serviços.	Aplicar as penalidades previstas no contrato. Realizar pagamento conforme resultado.	Kátia Regina
---	-------	------	-------	---	--	--------------

15. DECLARAÇÃO DE VIABILIDADE

Diante do exposto e das necessidades de capacitação elencadas, bem como do ponto de vista orçamentário, acredita-se que a solução em estudo apresenta viabilidade em sua contratação, tendo em vista a importância em capacitar os servidores públicos da Enap, de forma que possam desenvolver as competências e habilidades ensinadas pela empresa em questão neste Projeto.

O objeto previsto neste instrumento atende aos requisitos exigidos nas legislações e normas em vigor. O aporte que sustenta a inexigibilidade de licitação, do caso em tela, enquadra-se na alínea f, inciso III, do art. 74 da Lei 14.133/21, Lei de Licitações e Contratos Administrativos.

Por fim, submete-se o presente Estudo Preliminar à avaliação superior e, caso aprovada, posterior adoção das medidas cabíveis à continuidade do processo licitatório.

16. ENCAMINHAMENTOS

À consideração superior,

NÍVEA SILVA LISBOA

Técnica em Assuntos Educacionais - TAE

De acordo. Encaminhe-se para consideração e aprovação do Diretor de Gestão Interna

DOUGLAS SCHNEIDER DE FRIES

Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas

De acordo. Encaminhe-se para aprovação do Diretor de Gestão Interna

MARCELA GUIMARÃES CÔRTEZ SHAKIR

Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas

De acordo. Encaminhe-se à Coordenação-Geral de Logística e Contratos para as providências necessárias relativas à contratação solicitada.

LINCOLN MOREIRA JORGE JUNIOR

Diretor de Gestão Interna



Documento assinado eletronicamente por **Marcela Guimarães Côrtes Shakir, Coordenador(a)-Geral de Gestão de Pessoas**, em 08/11/2023, às 16:21, conforme horário oficial de Brasília e Resolução nº 9, de 04 de agosto de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Nívea Silva Lisboa, Técnico(a) em Assuntos Educacionais (TAE)**, em 09/11/2023, às 09:56, conforme horário oficial de Brasília e Resolução nº 9, de 04 de agosto de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Douglas Schneider de Fries, Coordenador(a) de Desenvolvimento de Pessoas**, em 09/11/2023, às 10:26, conforme horário oficial de Brasília e Resolução nº 9, de 04 de agosto de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Lincoln Moreira Jorge Junior, Diretor(a) de Gestão Interna**, em 09/11/2023, às 14:02, 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 **0741949** e o código CRC **430B71E8**.
