

Termo de Referência 6/2024

Informações Básicas

Número do artefato	UASG	Editado por	Atualizado em
6/2024	240101-MCT-COORD. GERAL DE RECURSOS LOGÍSTICOS/DF	EWERTON RENATO FERREIRA FAGUNDES	06/03/2024 15:47 (v 1.0)
Status	CONCLUIDO		

Outras informações

Categoria	Número da Contratação	Processo Administrativo
V - prestação de serviços, inclusive os técnico-profissionais especializados /Capacitação	16/2024	01245.000285/2024-54

1. OBJETO DA CONTRATAÇÃO

EVENTO	CARGA HORÁRIA
Curso ALMA - Aceleradora de Liderança de Mulheres Autênticas	20 horas

2. AGENTES PÚBLICOS PARTICIPANTES

Serão indicadas pelas áreas do ministério, 10 (dez) mulheres que ocupam função de liderança em seus setores.

3. JUSTIFICATIVA DA CONTRATAÇÃO

Motivação da Contratação

O mês de março tradicionalmente é associado ao mês no qual se realizam eventos destinados a mulheres no Brasil e em boa parte dos países do mundo, tendo em vista o dia 8 desse mês ter sido escolhido para ser o Dia Internacional das Mulheres. Tal data deve ser celebrada mas também mostra-se oportuna para reflexões sobre a condição das mulheres em nosso país, sobretudo no que tange às desigualdades de gênero nos espaços de poder.

Nesse sentido, o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação propõe a contratação de curso de autoconhecimento e desenvolvimento de competências, direcionado para as mulheres que ocupam cargos de liderança em nosso ministério. No artigo "O poder da liderança feminina: como as mulheres estão transformando organizações e sociedades", publicado na rede de contatos "Linkedin", a autora Livia P. afirma que os desafios mais comuns que as mulheres enfrentam ao assumir posições de liderança são: preconceito de gênero em relação à sua capacidade; sensação de desequilíbrio ao lidar com a sua vida pessoal e profissional (principalmente mulheres que são mães tendem a se sentir mais culpadas ao perceber algum desequilíbrio naquelas áreas); falta de representatividade nos postos mais elevados de comando; dificuldades de se impor em ambientes dominados por homens; e falta de rede de apoio, o que leva as mulheres a terem menos chances de ascensão profissional que seus colegas homens. Leia em O poder da liderança feminina: como as mulheres estão transformando organizações e sociedades .

E na mesma linha, corroborando o que o artigo referido diz, a pesquisa "Diagnóstico de Engajamento e Qualidade de Vida no Trabalho no MCTI", coordenada pela Universidade de Brasília e datada de setembro de 2023, em sua página 27, afirma: "Com

relação ao impacto do gênero, constatou-se que as mulheres tendem a apresentar escores mais elevados em Afetos Negativos e Tempo e Sobrecarga". Com os maiores escores nos afetos negativos, foram respondidos os seguintes itens: "preocupado, tenso e ansioso", que tem relação com possíveis impactos das questões de tempo e sobrecarga. Dessa forma, preocupação, tensão e ansiedade tem feito parte da rotina de grande parte das mulheres de nosso ministério, que se sentem sobrecarregadas, piorando suas percepções de vigor, dedicação e concentração, realidade ainda mais desafiadora para aquelas que ocupam funções de liderança.

Aliado a isso, dos 323 cargos comissionados do ministério, do nível de chefe de divisão ao de secretário, passando pelos cargos de coordenador, coordenador-geral, diretor, subsecretário e assessor da ministra, apenas 141 são ocupados por mulheres, o que corresponde a cerca de 40% do montante total de cargos de liderança, remanescendo, portanto, em mãos masculinas, quase 60% das funções de chefia do ministério.

Para dirimir as disparidades de gênero no MCTI e para que haja investimento nas lideranças femininas do ministério, necessárias serão algumas ações, tais como: educação e treinamento sobre valorização da mulher no ambiente de trabalho; liderança inclusiva, almejando-se que os cargos de liderança sejam ocupados por homens e mulheres, proporcionalmente; empoderamento feminino, encorajando as mulheres a se capacitarem para assumir posições de liderança e influência, o que inclui programas de mentoria, treinamentos de liderança e *networking* com outras mulheres líderes; e por fim, monitoramento e avaliação, nosso ministério deve implementar e posteriormente monitorar suas políticas e práticas de igualdade de gênero, avaliar o seu impacto e realizar ajustes conforme necessário. Agindo dessa maneira, o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação estará trabalhando em consonância com o que se espera de uma instituição democrática e representativa.

É bastante elucidativa a mensagem transmitida na página 41 do relatório supracitado acerca da relação entre as práticas de gestão dos líderes do órgão e o engajamento dos colaboradores: "Tendo em vista este panorama, é fundamental que o órgão se programe, como um todo, para avaliar minuciosamente suas práticas de gestão, não apenas para verificar onde encontram-se os problemas, mas principalmente para compreender quais são as boas práticas em vigor e como os gestores e equipes atuam em suas atividades. A literatura retrata que a percepção dos trabalhadores sobre gestão é fator primordial para o engajamento." E prossegue o relatório: "...aparentemente as práticas de gestão, que levam à sobrecarga, são características do modo de trabalho habitual do MCTI, o que pode levar os trabalhadores, a médio prazo, a adoecimento físico e psíquico relacionado ao trabalho". Diante disso, percebe-se o papel estratégico das chefias no que tange ao engajamento no trabalho e à saúde física e principalmente mental de toda sua equipe. Um líder que participa de cursos na área de competências técnicas e comportamentais tende a perceber quais são suas práticas de gestão, que tem efeitos positivos ou negativos sobre toda a sua equipe.

O trabalho da UnB aponta também para a necessidade por parte do MCTI, do "desenvolvimento de ações voltadas para reconhecimento e crescimento profissional", tendo em vista que o fator "práticas gestão" foi considerado o maior preditor tanto de engajamento quanto de afetos positivos e negativos, assim como foi citado nas questões abertas, como "razão de mal-estar ou de bem-estar e de QVT". Desse modo, ações que visem capacitar a liderança do MCTI precisam ser implementadas, para que diversos fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho possam apresentar percepção de melhoria por parte dos colaboradores.

Aprofundando um pouco mais a dimensão de gênero, a pesquisa demonstrou que "o engajamento é melhor entre as mulheres, se comparadas aos homens. Algumas hipóteses podem explicar tal evidência, especialmente a de que as mulheres tendem a se implicar mais no trabalho, considerando que precisam de resultados melhores para, muitas vezes, obter o mesmo reconhecimento que os homens nas organizações. (...) Nesse sentido, de maneira microanalítica, importa compreender, de forma mais específica, quais são os fatores que impelem as mulheres a investir mais dedicação, concentração e vigor em suas atividades, sendo particularmente importante verificar se as mesmas se sentem proporcionalmente reconhecidas por fazê-lo". E de maneira ainda mais acentuada, as mulheres que ocupam funções de liderança tendem a se sentirem ainda mais sobrecarregadas, apresentando sensação de hipossuficiência em sua produtividade, o que pode gerar desgastes em sua saúde emocional e física.

O relatório conclui apresentando algumas recomendações prioritárias ao órgão: "i. Desenvolvimento das lideranças, com foco em práticas de gestão; ii. Desenvolvimento e fortalecimento de equipes; (...) iv. Desenvolvimento de práticas de reconhecimento;". A Coordenação de Desenvolvimento e Legislação de Pessoal acredita que investir na capacitação da liderança é medida que repercute no desenvolvimento das equipes, e propicia o devido reconhecimento que as chefias merecem, sobretudo, as mulheres líderes, grupo historicamente vulnerável nas relações socioprofissionais, ainda que detentoras de imensa potencialidade e competência.

Imprescindível também citar a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, anexo II, na qual consta um rol taxativo de habilidades consideradas imprescindíveis para que os líderes do serviço público brasileiro desempenhem suas atividades, com base em três eixos principais: pessoas, resultado e estratégia. O primeiro eixo diz respeito a autoconhecimento e desenvolvimento pessoal, engajamento de pessoas e equipes, e coordenação e colaboração em rede. O eixo "resultado" tem como fins a geração de valor para o usuário, gestão para resultados e gestão de crises. E a estratégia almeja visão de futuro, inovação e mudança, e comunicação estratégica.

Nos interessa aqui citar apenas o primeiro eixo "pessoas". O que se espera de um líder no serviço público brasileiro no que tange às suas relações interpessoais? Em primeiro lugar, conforme se lê abaixo, o líder deve investir em autoconhecimento e desenvolvimento pessoal. Inteligência emocional, reconhecimento de suas forças e fraquezas, humanidade e abertura para o desenvolvimento são alguns dos atributos desenvolvidos por líderes que investem em autoconhecimento. E como resultado, o líder que investe em seu desenvolvimento pessoal, tende a conduzir sua equipe à consecução dos objetivos organizacionais, engajando-a e propiciando melhoria no clima organizacional. Vejamos o que diz essa importante Instrução Normativa da área de desenvolvimento humano, em seu anexo II:

"ANEXO II

COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

PESSOAS

Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal

Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos. Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.

Engajamento de pessoas e equipes

Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe. Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho. Capacidade de valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados."

Nesse sentido, o custeio de 10 (dez) vagas em capacitação para a liderança feminina do ministério é uma ação estratégica, que visa desenvolver em tais líderes, as competências necessárias à consecução de suas atividades dentro do MCTI, estando aptas a conduzir iniciativas concernentes às suas funções de comando, em suas unidades de trabalho, a partir do investimento, inclusive, em autoconhecimento, suprimindo assim lacunas de aprendizagem no que tange a práticas de gestão, engajamento e relacionamentos, fatores essenciais para a produtividade e o atingimento dos objetivos organizacionais.

E por fim, outra base legal para esta contratação é a Portaria nº 4.710, de 3 de maio de 2021, que instituiu a Política de Desenvolvimento de Pessoas do MCTI, na qual constam as Linhas de Ação nº 1, nº 3 e nº 4, voltadas para o fomento de ações de capacitação, conforme se depreende abaixo:

"Art. 2º - A Política de Desenvolvimento de Pessoas tem como objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. Para o cumprimento do disposto no caput, as ações de desenvolvimento devem ser preferencialmente propostas a partir de linhas de ação, definidas na forma abaixo:

I - linha de ação 1 (um): Aperfeiçoamento profissional que compreende ações ou eventos de capacitação decorrentes da necessidade permanente de aprendizagem para o desempenho esperado do servidor na consecução de suas atribuições, tarefas e metas;

II - (...)

III - linha de ação 3 (três): Desenvolvimento Gerencial que compreende ações ou eventos de capacitação destinados a desenvolver as competências demandadas pela função gerencial no âmbito deste Ministério;

IV - linha de ação 4 (quatro): Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho: compreende ações ou eventos de capacitação destinados à promoção do adequado clima organizacional e da melhoria da qualidade de vida no trabalho;"

Dessa forma, a contratação para a participação de 10 (dez) servidoras do MCTI buscará capacitá-las, para o melhor desempenho das funções gerenciais, a partir da observação e da percepção do comportamento de si mesmas, por meio do autoconhecimento. Espera-se, assim, atingir melhorias nos resultados concernentes ao desenvolvimento das equipes e ao clima organizacional, a partir do investimento na liderança feminina.

Benefícios diretos e indiretos que resultarão da contratação

Toda ação de desenvolvimento carrega em si o fator motivacional, que tem uma série de consequências positivas, não apenas para as mulheres líderes que participarão deste curso, mas também para as suas respectivas equipes. Equipes motivadas adoececem menos, atingem resultados positivos com maior frequência, e constroem clima organizacional saudável, o que indiretamente repercutirá nos resultados organizacionais da instituição.

Conexão entre a contratação e o planejamento existente, sempre que possível

A Portaria nº 4.710, de 3 de maio de 2021, que instituiu a Política de Desenvolvimento de Pessoas do MCTI, na qual constam as Linhas de Ação nº 1, nº 3 e nº 4, voltadas para o fomento de ações de capacitação, conforme se depreende abaixo:

Art. 2º - A Política de Desenvolvimento de Pessoas tem como objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. Para o cumprimento do disposto no caput, as ações de desenvolvimento devem ser preferencialmente propostas a partir de linhas de ação, definidas na forma abaixo:

I - linha de ação 1 (um): Aperfeiçoamento profissional que compreende ações ou eventos de capacitação decorrentes da necessidade permanente de aprendizagem para o desempenho esperado do servidor na consecução de suas atribuições, tarefas e metas;

III - linha de ação 3 (três): Desenvolvimento Gerencial que compreende ações ou eventos de capacitação destinados a desenvolver as competências demandadas pela função gerencial no âmbito deste Ministério;

IV - linha de ação 4 (quatro): Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho: compreende ações ou eventos de capacitação destinados à promoção do adequado clima organizacional e da melhoria da qualidade de vida no trabalho;

.

Justificativa quanto à inexigibilidade ou dispensa de licitação

A Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DIDEP) realizou pesquisa de mercado para avaliar as soluções disponíveis para a participação exclusiva de mulheres em treinamento para a liderança feminina. A pesquisa foi direcionada para instituições que possuem corpo técnico qualificado e experiente no tema apresentado. Após realizar o levantamento de mercado, e analisar as possíveis soluções encontradas, apresentamos o seguinte quadro comparativo:

SOLUÇÃO	NOME INSTITUIÇÃO	CARGA HORÁRIA	VAGAS	VALOR	VALOR POR VAGA	OBSERVAÇÕES
01	N Produções 11717108	20 horas/aula	10	R\$ 55.500,00	R\$ 5.550,00	A notória especialização da empresa N Produções, presente há 16 anos no mercado de ações de desenvolvimento no mundo corporativo, tendo acumulado ampla experiência na capacitação de servidores públicos, foi um elemento fundamental para que a empresa em questão fosse a escolhida. O curso ALMA - Aceleração de Lideranças para Mulheres Autênticas, oferecido com exclusividade na cidade de Brasília, pela N Produções e idealizado por Lívia Mandelli e Luciana Passadori, visa primeiramente abordar o autoconhecimento e a liderança de si mesma de cada uma das mulheres participantes, para depois adentrar nas técnicas sobre liderança, atendendo assim ao suprimento dessa "soft skill" considerada fundamental para as organizações. A ideia central desta contratação é que essa capacitação para liderança feminina do MCTI tenha como base as soft skills relacionadas a liderança. Aliado a isso, a experiência que a palestrante Livia Mandelli detém no trabalho voltado para líderes mulheres foi considerado também um fator relevante e decisivo. O fato de a N Produções providenciar toda a logística do evento, tal como passagens aéreas das professoras, estadia, locação do espaço e dos equipamentos de som, 4 refeições por dia para todas as participantes, também foi um fator diferencial positivo para a escolha desta empresa.
02	CKZ Diversidade 11701147	12 horas/aula	20	R\$ 66.000,00	R\$ 3.300,00	A empresa CKZ Diversidade enviou a proposta, no entanto, não encaminhou quem seria a professora facilitadora do curso a ser oferecido ao ministério, de modo que desconhecendo a responsável por tamanha atribuição, se tornou inviável a contratação, não sendo possível a análise da notória especialização. Além disso, a empresa ora em análise nos informou o

						orçamento, salientando que os custos com transporte e diárias da monitora, bem como a organização logística de todo o espaço do evento seria por conta do MCTI. Considerando tais fatores, optou-se pela desclassificação da empresa CKZ Diversidade.
03	Live University 11701153	16 horas/aula	25	R\$ 32.590,00	R\$ 1.303,60	Efetuada-se uma comparação curricular entre as facilitadoras da Live University e as orientadoras da empresa escolhida, a equipe de planejamento da contratação constatou que os currículos das professoras da empresa ora em análise, são bons, no entanto, não tão qualificados quanto os das facilitadoras da N Produções, principalmente em relação à temática feminina. O fato de a Live University não oferecer local físico para a capacitação também contou para a sua desclassificação.

Após estudar as propostas apresentadas e considerar o objetivo se contratar uma empresa de treinamento presencial, cujo foco seja capacitação da liderança feminina, o que possibilitará a participação de 10 (dez) mulheres líderes do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, em evento com a referida temática, a equipe técnica de planejamento concluiu que a proposta que melhor atende às necessidades do MCTI, é a da empresa N Produções (11717108), promotora do treinamento "**ALMA - Aceleradora de Liderança para Mulheres Autênticas**", que ocorrerá nos próximos dias 25, 26 e 27 de março de 2024, em Brasília-DF.

A N Produções é uma empresa que presta serviços de consultoria e treinamento na área de desenvolvimento humano, junto a organizações públicas e privadas. Apresenta em seu portfólio, outros órgãos públicos, tal como o Ministério das Comunicações, contratante do curso ALMA conforme o atestado de capacidade técnica 11716991 comprova.

A empresa possui **notória especialização**, o que também pode ser averiguada por meio do documento anexado aos autos do processo e mencionado no parágrafo acima.

Além disso, os currículos das palestrantes do treinamento corroboram a comprovação de notória especialização da empresa escolhida:

LIVIA MANDELLI – Especialista em remodelagem comportamental de executivos e consultora na área de Gestão de Pessoas na Mandelli & Loriggio Associados. Atualmente, também realiza a análise comportamental para auxiliar empresas a escolherem as pessoas certas para posições de liderança. Ao longo de sua trajetória, Lívia vem atuando em coaching, mentoring, workshops de team building e autoconhecimento em liderança em empresas na Europa, na América do Norte e no Brasil. É palestrante e tem três livros publicados: “Liderança nua e crua: desvendando o lado feminino e masculino ao liderar”, “Vestindo a Liderança: 14 comportamentos essenciais para a alta performance emocional” e “Imaginando e Desenhando a Liderança”, este último em parceria com Pedro Mandelli e Antônio Loriggio. Professora convidada de MBA’s da Fundação Dom Cabral, Lívia é doutoranda em Comportamento Humano pela Walden University, nos EUA, mestre em Liderança pela University of Gloucestershire na Inglaterra, Psicopedagoga Organizacional e Administradora. Qualificada em EQI2.0 (Inteligência Emocional), MBTI e MBTI Step II (traços de personalidade), DISC (estilo comportamental), HOGAN e Coach pela Graduate School of Master Coaching. Também tem certificações em Psicologia Positiva pela University of North Carolina nos EUA e em Inteligência Emocional em Liderança e Inteligência Emocional e Equipes, por meio da Fellipelli, consultoria de desenvolvimento humano.

LUCIANA PASSADORI – Mentora, Coaching de Desenvolvimento Humano e Facilitadora de Autoliderança, com experiência no atendimento de grandes empresas para desenvolvimento de soluções em treinamentos comportamentais. Formada em Coaching Integrado e Executivo, Life Coaching pelo ICI Integrated Coaching Institute – Credenciado pelo ICF International Coach Federation, formação em DISC Profiler Solides e Mentoria pela Enora Leader. Formação em liderança feminina com Sally Helgesen. Advogada de formação e pós-graduada em Psicologia Transpessoal e especializada em Psicologia Forense.

Os currículos das palestrantes e a tradição da N Produções, uma das empresas mais solicitadas pela administração pública federal para o fornecimento de serviços de capacitação, cursos, palestras e congressos, corroboram a existência de notória especialização constante no art. 74 da lei 14.133/2021. A N Produções tem se consolidado como organizadora de grandes eventos com temáticas focadas em gestão e liderança. Atua há quase 20 anos em Brasília, tendo como clientes mais de 100 instituições públicas em âmbito nacional. Ela atua ampliando a educação executiva e realizando eventos de educação para o mercado corporativo, firmando-se assim como empresa de notória especialização.

A realidade social atual deflagrou a necessidade de se promover políticas públicas voltadas para setores específicos da sociedade, historicamente apartados da alta administração pública federal, tais como as mulheres, grupo minoritário nos espaços de poder. Assim, também na tentativa de corrigir distorções históricas, faz-se necessária a contratação de empresas que promovam ações de capacitação voltadas exclusivamente para o público feminino, tais como o "**ALMA - Aceleradora de Liderança para Mulheres Autênticas**", evento que apresenta técnicas de autoconhecimento e de liderança, possibilitando melhoria na performance individual de cada gestora, o que contribuirá para o atingimento dos resultados organizacionais.

Tendo em vista os apontamentos mencionados, a equipe técnica de planejamento chegou à conclusão de que a proposta da N Produções é a que melhor atende às necessidades deste Ministério.

Considerando os argumentos expostos, entende-se que a solução para a futura contratação enquadra-se como contratação direta por inexigibilidade, prevista no art. 74, III, "f", da lei nº 14.133 de 1º de abril de 2021, e pressupõe inviabilidade de competição. De acordo com o dispositivo:

Art. 74. É inexigível a licitação quando inviável a competição, em especial nos casos de:

(...)

III - contratação dos seguintes serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual com profissionais ou empresas de notória especialização, vedada a inexigibilidade para serviços de publicidade e divulgação:

(...)

f) treinamento e aperfeiçoamento de pessoal;

(...)

§ 3º Para fins do disposto no inciso III do **caput** deste artigo, considera-se de notória especialização o profissional ou a empresa cujo conceito no campo de sua especialidade, decorrente de desempenho anterior, estudos, experiência, publicações, organização, aparelhamento, equipe técnica ou outros requisitos relacionados com suas atividades, permita inferir que o seu trabalho é essencial e reconhecidamente adequado à plena satisfação do objeto do contrato.

Acrescente-se que o Tribunal de Contas da União tem pacificado que a participação de servidores em cursos abertos a terceiros acontece por meio de contratação de serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual com profissionais ou empresas de notória especialização, sobretudo, na área de treinamento e aperfeiçoamento de pessoal. Nesse caso, a inexigibilidade de licitação é a regra geral, dado o caráter personalíssimo do curso, que afasta os critérios objetivos e inviabiliza a competição, consoante Decisão n.º 439/1998 – Plenário (TCU. Processo n.º 000.830/98-4) e Acórdão n.º 654/2004 – 2ª Câmara (TCU. Processo n.º TC-010.583/2003-9). Esclarece, ainda, a e. Corte de Contas que

“Os cursos abertos para os quais não cabe licitação são aqueles inusitados, quer por não haver previsão de sua repetição, quer pela indiscutível notoriedade do instrutor, ou ainda aqueles oferecidos por uma única empresa...” (Decisão n.º 439/1998).

Acerca desse tema, é válido apresentar o rol exemplificativo, no qual o professor Marçal Justen Filho ilustra alguns requisitos que comprovam a notória especialização, que justifica a inexigibilidade de licitação:

“... a conclusão de cursos e a titulação no âmbito de pós-graduação, a participação em organismos voltados a atividade especializada, o desenvolvimento frutífero e exitoso de serviços semelhantes em outras oportunidades, a autoria de obras técnicas, o exercício de magistério superior, a premiação em concursos ou a obtenção de láureas, a organização de equipe técnica e assim por diante.” (Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos, 11ª Ed. Dialética. São Paulo, 2005. p. 284).

Há também quem defenda que a inexigibilidade de licitação seja aplicável a toda contratação de treinamento de servidores, sem qualquer restrição. É o caso do notável Antônio Carlos Cintra do Amaral, que assevera:

“A Administração não pode realizar licitação para treinamento, porque os profissionais ou empresas são incomparáveis. Não há, portanto, viabilidade de competição. A adoção do tipo de licitação de 'menor preço' conduz, na maioria dos casos, à obtenção de qualidade inadequada. A de 'melhor técnica' e a de 'técnica e preço' são inviáveis, porque não se pode cogitar, no caso, de apresentação de proposta técnica. A proposta técnica seria, a rigor, o programa e a metodologia, de pouca ou nenhuma diferenciação. O êxito do treinamento depende, basicamente, dos instrutores ou docentes. Que são incomparáveis, singulares, o que torna inviável a competição.” (Ato Administrativo, Licitações e Contratos Administrativos, Malheiros, 1ª ed., 1995, pág. 111).

Não há como discordar do doutrinador quando salienta que os possíveis instrutores são incomparáveis. É inegável também que o êxito do treinamento depende da pessoa do instrutor, e não apenas do programa e da metodologia.

Dessa forma, considerando as vantagens presentes na proposta escolhida pelo MCTI, manifestadas e percebidas por meio da notória especialização, a futura contratação será realizada por inexigibilidade de licitação, tendo como fundamento o art. 74, inciso III, alínea "f", da lei nº 14.133 de 1º de abril de 2021.

4. OBJETIVO DA CONTRATAÇÃO

Contratar a empresa N Produções, para conduzir ação de capacitação voltada para 10 (dez) líderes mulheres do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação.

5. METODOLOGIA E CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Metodologia:

Tem como objetivo alavancar o desenvolvimento das mulheres em âmbito pessoal e profissional através da autoconsciência e impacto de suas crenças, emoções e atitudes em si mesmas e em sua liderança 360 graus. A metodologia é desenhada na crença de que para mulher atingir o nível desejado de protagonismo em liderança faz-se necessário desconstruir aquilo que limita sua performance pessoal e profissional, assim como suas crenças que limitam sua atuação e posicionamento para então desenvolver um ousado plano de atuação através da consciência de seus *gaps* e fortalezas comportamentais e emocionais. Dois dias que abrem portas para a autoconsciência e resgatam a automotivação. A metodologia também se utiliza de self-building presencial, vivências, reflexão e discussão.

Conteúdo Programático:

Entendendo quem sou e o que me limita na atuação enquanto líder e mulher. ▪ Desconstruindo aquilo que me limita a ser minha melhor versão pessoal e consequentemente profissional. ▪ Continuação da desconstrução. ▪ Construindo minha nova versão de prontidão para os desafios organizacionais e pessoais ▪ O ALMA trará às participantes a oportunidade de vivenciar a si mesma, seus medos, crenças e emoções que limitam sua melhor versão enquanto líder feminina, além de oportunizar a construção de um novo modelo comportamental consciente de alta performance. Diferenciais ▪ Olhar personalizado para cada participante; ▪ Rede de apoio após a imersão; ▪ Rede de sororidade para desenvolvimento da equidade na sociedade organizacional; ▪ Cuidado em cada detalhe para proporcionar a experiência desejada por cada participante.

6. DATA, LOCAL E HORÁRIO DE REALIZAÇÃO

TURMA	LOCAL	HORÁRIO	DIAS
Liderança Feminina do MCTI	Centro de Convenções Israel Pinheiro	14:00 às 18:00	25 de março de 2024
		8:30 às 17:30	26 e 27 de março de 2024

7. PÚBLICO-ALVO

Servidoras públicas, efetivas ou comissionadas, que ocupam cargo de liderança.

8. UNIDADE SOLICITANTE

Coordenação de Desenvolvimento e Legislação de Pessoal

9. DIVULGAÇÃO DO EVENTO

Será efetuada pelo correio eletrônico do MCTI

10. CERTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DO EVENTO

Certificação:

Ao final do evento, cada participante terá direito a um certificado de participação.

Avaliação:

Haverá avaliação de reação a ser respondida por -email.

11. DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E PREÇO

O valor total da contratação é de R\$ 55.500,00 (Cinquenta e cinco mil, e quinhentos reais)

O preço é fixo e irrevogável.

As despesas decorrentes desta contratação estão programadas em dotação orçamentária própria, prevista no orçamento da União, para o exercício de 2024, na classificação abaixo:

- **Gestão/Unidade:** 240237/0001
- **Fonte:** 100
- **Programa:** 2106
- **Ação:** 2000
- **PTRES:** 128601
- **Elemento de Despesa:** 33903628
- **PI:** 20000006-02
- **Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação.**

12. CONDIÇÕES DE PAGAMENTO

O pagamento será efetuado pela CONTRATANTE no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da apresentação da Nota Fiscal /Fatura contendo o detalhamento dos serviços executados e os materiais empregados, através de ordem bancária, para crédito em banco, agência e conta corrente indicados pela CONTRATADA.

Havendo erro na apresentação da Nota Fiscal/Fatura ou dos documentos pertinentes à contratação, ou, ainda, circunstância que impeça a liquidação da despesa, como por exemplo, obrigação financeira pendente, decorrente de penalidade imposta ou inadimplência, o pagamento ficará sobrestado até que a CONTRATADA providencie as medidas saneadoras. Nesta hipótese, o prazo para pagamento iniciar-se-á após a comprovação da regularização da situação, não acarretando qualquer ônus para a CONTRATANTE.

O pagamento somente será autorizado depois de efetuado o “atesto” pelo servidor competente, condicionado este ato à verificação da conformidade da Nota Fiscal/Fatura apresentada em relação aos serviços efetivamente prestados e aos materiais empregados.

Nos termos do artigo 36, § 6º, da Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 02, de 2008, será efetuada a retenção ou glosa no pagamento, proporcional à irregularidade verificada, sem prejuízo das sanções cabíveis, caso se constate que a Contratada:

Não produziu os resultados acordados;

Deixou de executar as atividades contratadas, ou não as executou com a qualidade mínima exigida;

Deixou de utilizar os materiais e recursos humanos exigidos para a execução do serviço, ou utilizou-os com qualidade ou quantidade inferior à demandada.

Será considerada data do pagamento o dia em que constar como emitida a ordem bancária para pagamento.

Antes de cada pagamento à contratada, será realizada consulta ao SICAF para verificar a manutenção das condições de habilitação exigidas na contratação.

Constatando-se, junto ao SICAF, a situação de irregularidade da contratada, será providenciada sua advertência, por escrito, para que, no prazo de 5 (cinco) dias, regularize sua situação ou, no mesmo prazo, apresente sua defesa. O prazo poderá ser prorrogado uma vez, por igual período, a critério da contratante.

Não havendo regularização ou sendo a defesa considerada improcedente, a contratante deverá comunicar aos órgãos responsáveis pela fiscalização da regularidade fiscal quanto à inadimplência da contratada, bem como quanto à existência de pagamento a ser efetuado, para que sejam acionados os meios pertinentes e necessários para garantir o recebimento de seus créditos.

Persistindo a irregularidade, a contratante deverá adotar as medidas necessárias à rescisão contratual nos autos do processo administrativo correspondente, assegurada à contratada a ampla defesa.

Havendo a efetiva execução do objeto, os pagamentos serão realizados normalmente, até que se decida pela rescisão do contrato, caso a contratada não regularize sua situação junto ao SICAF.

Somente por motivo de economicidade, segurança nacional ou outro interesse público de alta relevância, devidamente justificado, em qualquer caso, pela máxima autoridade da contratante, não será rescindido o contrato em execução com a contratada inadimplente no SICAF.

Quando do pagamento, será efetuada a retenção tributária prevista na legislação aplicável.

A Contratada regularmente optante pelo Simples Nacional não sofrerá a retenção tributária quanto aos impostos e contribuições abrangidos por aquele regime. No entanto, o pagamento ficará condicionado à apresentação de comprovação, por meio de documento oficial, de que faz jus ao tratamento tributário favorecido previsto na referida Lei Complementar.

13. MATERIAIS A SEREM DISPONIBILIZADOS

Para a perfeita execução dos serviços, a Contratada deverá disponibilizar os materiais, equipamentos, ferramentas e utensílios necessários, promovendo sua substituição quando necessário.

14. OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE

Exigir o cumprimento de todas as obrigações assumidas pela Contratada, de acordo com o presente Termo de Referência, as cláusulas contratuais (se houver minuta de Contrato) e os termos de sua proposta;

Exercer o acompanhamento e a fiscalização dos serviços, por servidor especialmente designado, anotando em registro próprio as falhas detectadas, e encaminhando os apontamentos à autoridade competente para as providências cabíveis;

Notificar a Contratada por escrito da ocorrência de eventuais imperfeições no curso da execução dos serviços, fixando prazo para a sua correção;

Proporcionar todas as facilidades para que a Contratada possa desempenhar suas atividades dentro das normas deste instrumento;

Pagar à Contratada o valor resultante da prestação do serviço, no prazo e condições estabelecidas neste Termo de Referência; e

Efetuar as retenções tributárias devidas sobre o valor da Nota Fiscal/Fatura fornecida pela contratada.

15. OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

Executar os serviços conforme especificações deste Termo de Referência e de sua proposta, além de fornecer os materiais a serem disponibilizados (se for o caso), na qualidade e quantidade especificadas neste Termo de Referência e em sua proposta;

Responsabilizar-se por todas as obrigações trabalhistas, sociais, previdenciárias, tributárias e as demais previstas na legislação específica, cuja inadimplência não transfere responsabilidade à Contratante;

Acatar as orientações do Contratante, sujeitando-se a mais ampla e irrestrita fiscalização, prestando os esclarecimentos solicitados e atendendo às reclamações formuladas;

Manter durante toda a vigência do contrato, em compatibilidade com as obrigações assumidas, todas as condições de habilitação e qualificação exigidas na contratação; e

Solicitar em tempo hábil, todas as informações necessárias para o cumprimento das suas obrigações contratuais, exceto aquelas que já forem da responsabilidade do Contratante.

16. SUBCONTRATAÇÃO

Não será admitida a subcontratação do objeto.

17. VIGÊNCIA E FORMALIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO

O prazo de vigência do ajuste começa com a emissão da nota de empenho substitutiva do Termo de Contrato e termina com a conclusão das datas de realização do curso, sendo admitida a mudança dessas datas por razão de força maior ou acordo entre as partes.

O instrumento contratual será substituído pela nota de empenho da despesa, em conformidade com o disposto no art. 62 da Lei nº 8.666, de 1993.

18. SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

Comete infração administrativa nos termos do art. 155 da lei nº 14.133, de 2021, a Contratada que:

Dar causa à inexecução parcial do contrato;

Dar causa à inexecução parcial do contrato que cause grave dano à Administração, ao funcionamento dos serviços públicos ou ao interesse coletivo;

Dar causa à inexecução total do contrato;

Deixar de entregar a documentação exigida para o certame;

Não manter a proposta, salvo em decorrência de fato superveniente devidamente justificado;

Não celebrar o contrato ou não entregar a documentação exigida para a contratação, quando convocada dentro do prazo de validade de sua proposta;

Ensejar o retardamento da execução ou da entrega do objeto da licitação sem motivo justificado;

Apresentar declaração ou documentação falsa exigida para o certame ou prestar declaração falsa durante a licitação ou a execução do contrato;

Fraudar a licitação ou praticar ato fraudulento na execução do contrato;

Comportar-se de modo inidôneo ou cometer fraude de qualquer natureza;

Praticar atos ilícitos com vistas a frustrar os objetivos da licitação;

Praticar ato lesivo previsto no art. 5º da Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

A Contratada que cometer qualquer das infrações discriminadas acima ficará sujeita às seguintes sanções:

Advertência (art. 156, I, § 2º, da lei 14.133/21): quando der causa à inexecução parcial do contrato (art. 155, I da lei 14.133/21);

Multa compensatória (art. 156, II da lei 14.133/21): não poderá ser inferior a 0,5% (cinco décimos por cento) nem superior a 30% (trinta por cento) do valor celebrado com contratação direta e será aplicada ao responsável por qualquer das infrações administrativas previstas no art. 155 da lei 14.133/21.

Impedimento de licitar e contratar: essa sanção será aplicada ao responsável pelas infrações administrativas previstas nos incisos II, III, IV, V, VI e VII do caput do art. 155 da lei 14.133/21, quando não se justificar a imposição de penalidade mais grave, e impedirá o responsável de licitar ou contratar no âmbito da Administração Pública direta e indireta do ente federativo que tiver aplicado a sanção, pelo prazo máximo de 3 (três) anos.

Declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública: será aplicada ao responsável pelas infrações administrativas previstas nos incisos VIII, IX, X, XI e XII do caput do art. 155 da lei 14.133/21, bem como pelas infrações administrativas previstas nos incisos II, III, IV, V, VI e VII do **caput** do referido artigo que justifiquem a imposição de penalidade mais grave que a sanção referida no § 4º deste artigo, e impedirá o responsável de licitar ou contratar no âmbito da Administração Pública direta e indireta de todos os entes federativos, pelo prazo mínimo de 3 (três) anos e máximo de 6 (seis) anos.

Na aplicação da multa, prevista no inciso II do caput do art. 156 da lei 14.133/21, será facultada a defesa do interessado no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contado da data de sua intimação (art. 157, da lei 14.133/21).

A aplicação das sanções de "impedimento de licitar e contratar" e "declaração de inidoneidade para licitar ou contratar", requererá a instauração de processo de responsabilização, a ser conduzido por comissão composta de 2 (dois) ou mais servidores estáveis, que avaliará fatos e circunstâncias conhecidos e intimará o licitante ou o contratado para, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contado da data de intimação, apresentar defesa escrita e especificar as provas que pretenda produzir (art. 158, da lei 14.133/21).

Os órgãos e entidades dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário de todos os entes federativos deverão, no prazo máximo 15 (quinze) dias úteis, contado da data de aplicação da sanção, informar e manter atualizados os dados relativos às sanções por eles aplicadas, para fins de publicidade no Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (Ceis) e no Cadastro Nacional de Empresas Punidas (Cnep), instituídos no âmbito do Poder Executivo federal (Art. 161. da lei 14.133/21).

19. REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

A Administração verificará o eventual descumprimento das condições para contratação, especialmente quanto à existência de sanção que impeça a contratação, mediante a consulta aos seguintes cadastros:

a) SICAF;

b) Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas - CEIS, mantido pela Controladoria-Geral da União (www.portaldatransparencia.gov.br/ceis);

c) Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Atos de Improbidade Administrativa, mantido pelo Conselho Nacional de Justiça (www.cnj.jus.br/improbidade_adm/consultar_requerido.php).

d) Lista de Inidôneos do Tribunal de Contas da União - TCU;

Para a consulta de pessoa jurídica poderá haver a substituição das consultas das alíneas “b”, “c” e “d” acima pela Consulta Consolidada de Pessoa Jurídica do TCU (<https://certidoesapf.apps.tcu.gov.br/>).

A consulta aos cadastros será realizada em nome da empresa proponente e também de seu sócio majoritário, por força do artigo 12 da Lei nº 8.429, de 1992, que prevê, dentre as sanções impostas ao responsável pela prática de ato de improbidade administrativa, a proibição de contratar com o Poder Público, inclusive por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário.

Caso conste na Consulta de Situação do Fornecedor, a existência de Ocorrências Impeditivas Indiretas, o gestor diligenciará para verificar se houve fraude por parte das empresas apontadas no Relatório de Ocorrências Impeditivas Indiretas.

A tentativa de burla será verificada por meio dos vínculos societários, linhas de fornecimento similares, dentre outros.

O proponente será convocado para manifestação previamente a uma eventual negativa de contratação.

Não serão aceitos documentos de habilitação com indicação de CNPJ/CPF diferentes, salvo aqueles legalmente permitidos.

Se a contratada for a matriz, todos os documentos deverão estar em nome da matriz, e se a contratada for a filial, todos os documentos deverão estar em nome da filial, exceto aqueles documentos que, pela própria natureza, comprovadamente, forem emitidos somente em nome da matriz.

Serão aceitos registros de CNPJ de proponente matriz e filial com diferenças de números de documentos pertinentes ao CND e ao CRF/FGTS, quando for comprovada a centralização do recolhimento dessas contribuições.

20. DISPOSIÇÕES FINAIS

As questões decorrentes da execução deste instrumento, que não possam ser dirimidas administrativamente, serão processadas e julgadas na Seção Judiciária do Distrito Federal.

O presente Termo de Referência está em conformidade com os requisitos administrativos necessários ao cumprimento do objeto.

1. 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](#).

ERLON LUISI CARDOSO

Assistente em Ciência e Tecnologia

GABRIELA DE CASTRO TRAJANO SERRALVO

Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas

EWERTON RENATO FERREIRA FAGUNDES

Responsável pela contratação direta