

Estudo Técnico Preliminar 79/2024

1. Informações Básicas

Número do processo: 50600.012238/2024-72.

2. Descrição da necessidade

"Competências Comportamentais, Autoconhecimento e Liderança"

2. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE

2.1. Trata-se da contratação do curso "Competências Comportamentais, Autoconhecimento e Liderança", destinado a até 50 (cinquenta) participantes, parte integrante do projeto LIDERA.DNIT. Este projeto é um componente do Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL), estabelecido através da Portaria PDL (SEI nº17311154). O referido curso está agendado para ser realizado presencialmente em 14 de maio de 2024 e será conduzido pela empresa Sistema Integrado de Gestão e Assessoria - SIGA LTDA, CNPJ: 16.884.578/0001-98, atendendo às necessidades delineadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) de 2024 (17107810).

2.2. Ponto basilar, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, instituída por meio do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, alterado pelo Decreto nº 10.506, de 1º de outubro de 2020, e regulamentada pela Instrução Normativa SGP-ENAP /SEDGG/ME nº 21, de 01 de fevereiro de 2021, dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da referida política de desenvolvimento, de observância obrigatória pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

2.3. Vale destacar que o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP do DNIT, para o ano de 2024 (SEI nº17107810), é tomado como referência para a presente formalização, buscando mitigar as lacunas de desenvolvimento existentes, de forma a integrar os desejos e necessidades individuais de capacitação dos servidores e gestores às necessidades organizacionais e estratégicas da Autarquia e, assim, estabelecer um projeto profissional integrado à missão institucional do DNIT.

2.4. Destarte que o curso demandado faz parte das necessidades de desenvolvimento dos servidores da Autarquia, contendo a necessidade de nº 15:

"Desenvolver Lideranças e Potenciais Líderes na Administração Pública".

2.5. Em um cenário organizacional caracterizado por mudanças constantes e demandas cada vez mais complexas, a figura do líder desempenha um papel central na condução e no sucesso das organizações. No entanto, liderar efetivamente em um ambiente dinâmico requer mais do que habilidades técnicas; exige competências sólidas em gestão de pessoas, capacidade de adaptação, visão estratégica e habilidades interpessoais.

2.6. O DNIT, em seu planejamento estratégico, atribuiu prioridade ao desenvolvimento das competências dos servidores em cargos de liderança, reconhecendo a importância do papel desempenhado pelos líderes na consecução dos resultados da entidade. Com esse propósito, busca-se proporcionar aos agentes públicos que ocupam cargos gerenciais nos níveis estratégico, tático e operacional no DNIT, bem como aos futuros gestores, a oportunidade de aprimorar suas competências de gestão e liderança.

2.7. Nesse contexto, o Programa de Desenvolvimento de Líderes - PDL, instituído pela Portaria nº 1029, de 29 de fevereiro de 2024 (SEI nº17311154), é uma iniciativa voltada para a implementação de ações de capacitação, visando aprimorar e desenvolver as competências dos gestores associados ao Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes. Direcionado a Diretores, Superintendentes Regionais, Coordenadores-Gerais, Coordenadores e outros ocupantes de funções gerenciais, o programa tem como objetivos elevar o nível de qualificação, promover o aperfeiçoamento profissional e fomentar o desenvolvimento contínuo desses profissionais.

2.8. A oferta do PDL, delineada nas competências detalhadas na Nota Técnica 7 (SEI nº16725557), orientou o planejamento das ações de capacitação, organizadas e estruturadas por Eixos Temáticos. Cada eixo compreende Trilhas de Aprendizagem, divididas por semestre, que englobam diversas ações de capacitação.

2.9. No contexto dessas ações, destaca-se o LIDERA.DNIT, projeto integrante do PDL, constituindo-se como um conjunto de ações educacionais voltadas para o desenvolvimento de lideranças no âmbito do DNIT. Este programa será subdividido em três etapas principais, conforme detalhado na imagem abaixo:



2.10. Para o primeiro semestre deste ano, está agendada a execução do Módulo 1 do Projeto LIDERA.DNIT, sob o título "Liderando a Si Mesmo". Neste contexto, a disciplina "Competências Comportamentais, Autoconhecimento e Liderança" emerge como um componente essencial, representando o segundo curso a ser implementado neste projeto. Seu propósito principal é capacitar os participantes com habilidades tanto pessoais quanto profissionais cruciais para a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho e para a maximização dos resultados alcançados pelas equipes. Dessa forma, esta disciplina assume um papel central na absorção dos conteúdos e no cultivo das competências que serão posteriormente exploradas ao longo da jornada formativa.

2.11. Inicialmente, é vital reconhecer o papel crucial das competências comportamentais no atual contexto organizacional. Capacidades como comunicação eficaz, inteligência emocional, colaboração em equipe e gestão de conflitos não são apenas desejáveis, mas sim fundamentais para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Ao investir na capacitação dos líderes nessas áreas, o DNIT não apenas promove uma cultura organizacional mais colaborativa, mas também valoriza o diálogo e a cooperação, refletindo positivamente na eficiência e eficácia das operações desenvolvidas.

2.12. Além disso, o autoconhecimento destaca-se como uma ferramenta poderosa para o desenvolvimento pessoal e profissional. Compreender suas próprias habilidades, limitações, valores e motivações capacita os participantes a agir de forma mais alinhada com seus objetivos e propósitos, fortalecendo sua autoconfiança e habilidade de autogestão. Por meio do curso proposto, os participantes serão guiados em uma jornada de autoexploração, identificando suas competências e áreas de aprimoramento, o que não apenas fomentará seu crescimento individual, mas também contribuirá para o alcance das metas organizacionais estabelecidas pelo DNIT.

2.13. Por fim, a liderança eficaz se configura como um dos pilares fundamentais para o sucesso de qualquer organização. No contexto dinâmico e desafiador em que o DNIT está inserido, torna-se crucial contar com líderes que inspirem e motivem suas equipes, fomentando um ambiente de trabalho produtivo e inovador. O curso "Competências Comportamentais, Autoconhecimento e Liderança" apresenta-se como um instrumento essencial nesse sentido, dotando os participantes das ferramentas e conhecimentos necessários para o desenvolvimento de suas habilidades de liderança, capacitando-os a enfrentar os desafios do mundo corporativo com confiança e determinação.

2.14. Diante do exposto, propõe-se, no âmbito desta Autarquia, a implementação do curso "Competências Comportamentais, Autoconhecimento e Liderança" como parte integrante do projeto LIDERA.DNIT, um dos pilares do Programa de Desenvolvimento de Líderes do DNIT. Este programa foi concebido como uma medida estratégica para elevar o nível de capacitação profissional e promover o desenvolvimento contínuo das habilidades de liderança, visando não apenas o progresso individual dos colaboradores, mas também o fortalecimento institucional do DNIT.

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas	Dyogo da Rocha Capistrano
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas	Alessandra de Pádua Boato

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

4. DESCRIÇÃO DOS REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

4.1. São requisitos básicos da contratação:

4.1.1. A contratada deverá ter capacidade de prover informações suficientes para o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes nas áreas indicadas na capacitação;

4.1.2. Deverão ser fornecidas instalações e/ou a possibilidade de acompanhamento nas condições previstas nos folders e páginas eletrônicas do treinamento;

4.1.3. Os palestrantes ou instrutores devem ter comprovado seu notório saber;

4.1.4.

Devem ser os mesmos palestrantes previstos na grade de programação.

4.1.4.1.

Em caso de troca, os novos devem comprovadamente ter titulação, didática ou saber equivalente ou superior;

4.1.5.

A contratação deve buscar o atendimento da necessidade do fornecimento de serviço técnico especializado, com objeto singular, que considera aspectos objetivos e subjetivos correlacionados às necessidades de desenvolvimento e atualização intelectual dos servidores mobilizados do DNIT;

4.1.6.

Deve haver previsão do desenvolvimento e instrução no Plano de Desenvolvimento de Pessoas do Órgão;

4.1.7.

Deverá ser possível comprovar a participação no curso, preferencialmente com o fornecimento de certificado específico ou comprovante de participação no treinamento;

4.1.8.

Todas as condições de participação devem ser as previstas no folder ou página eletrônica do curso,

4.1.9.

A empresa fornecedora deverá possuir regularidade fiscal e federal e não possuir registros de impedimento de licitar, sanção ou quaisquer restrições que impeça de contratar com a Administração Pública, devendo comprovar sua boa situação com as certidões regulares dos processos administrativos das contratações do DNIT.

4.1.10.

A relação entre as partes será realizada valendo-se da nota de empenho, que substituirá o contrato conforme o disposto no artigo 95 da

Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.

4.1.11. Trata-se de contratação com prestação integral e imediata dos serviços, dos quais não resultem obrigações futuras.

4.2. Critérios e práticas de sustentabilidade:

4.2.1. Conforme consulta ao Guia Nacional de Contratações Sustentáveis não constam exigências aplicáveis diretamente a prestação dos serviços do objeto da contratação em tela. No entanto, cabe a contratada adotar boas práticas de sustentabilidade na gestão dos serviços, em conformidade com o Art. 6º da IN SLTI/MP nº 01, de 19/01/10, no que couber.

4.2.2. A sustentabilidade tem três pilares principais, interdependentes e que devem ser abordados de maneira integrada para promover um equilíbrio entre o desenvolvimento humano e a proteção do meio ambiente: o ambiental, o social e o econômico. O pilar ambiental diz respeito à proteção e conservação dos recursos naturais e da biodiversidade, bem como à redução do impacto das atividades humanas no meio ambiente, buscando preservar a qualidade do ar, da água e do solo; o pilar social se refere à promoção de uma sociedade mais justa e igualitária, que respeite os direitos humanos, valorize a diversidade cultural e garanta o bem-estar das pessoas, sem comprometer as gerações futuras; e o pilar econômico visa a garantir a viabilidade financeira das atividades humanas, promovendo um desenvolvimento sustentável que gere empregos e renda, sem esgotar os recursos naturais ou comprometer a capacidade de sustentação do planeta.

4.2.3. Considerando a boa prática de sustentabilidade, foi observado a real necessidade da contratação e a sua quantificação para que a demanda seja atendida, porém sem excedentes. Inclusive no viés da sustentabilidade a adoção da dispensa eletrônica mostra uma alternativa vantajosa para evitar contratações de quantitativos além do necessário.

4.2.4. Dentre as recomendações voltadas para sustentabilidade ambiental, a presente contratação observará também a preferência aos critérios elencados na Instrução Normativa nº 1, de 19 de janeiro de 2010 – SLTI/MP. Outrossim, no que se refere ao pilar social e econômico, contratar empresas locais fomenta o desenvolvimento local, o que atinge certamente os objetivos

socioeconômicos de sustentabilidade. Ademais, naquilo que couber, devem ser atendidas as exigências presentes no "Guia Nacional de Contratações Sustentáveis" da AGU".

4.2.5. As contratações sustentáveis se inserem em um contexto internacional, como um compromisso de Direito Internacional Público, confirmado perante a Organização das Nações Unidas (ONU). Trata-se de uma nova agenda de desenvolvimento mundial, que fixou 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) até 2030, implementados através do estabelecimento de metas e de estratégias por parte de cada nação soberana. Verificamos, como referido, que houve uma ampliação do desenvolvimento sustentável para além do clássico tripé ambiental, social e econômico.

4.2.6. As contratações públicas sustentáveis previstas na Lei nº 14.133, de 2021, tem relação com o ODS 12 – “Assegurar padrões de produção e consumo sustentáveis”, em sua meta nº 7, que é a de “promover práticas de compras públicas sustentáveis, de acordo com as políticas e prioridades nacionais.”. Ademais, esta Nova Lei Geral de Licitações e Contratos traz o desenvolvimento nacional sustentável como princípio a ser observado na aplicação da lei e reforça essa orientação dispondo que o incentivo à inovação e o desenvolvimento nacional sustentável são objetivos do processo licitatório. Em reforço a essa diretriz, a Lei nº 14.133, de 2021, dispõe que a alta administração do órgão ou entidade é responsável pela governança das contratações e deve implementar processos e estruturas, inclusive de gestão de riscos e controles internos, para avaliar, direcionar e monitorar os processos licitatórios e os respectivos contratos, com o intuito de alcançar os objetivos nela estabelecidos.

4.2.7. A nova legislação definiu o desenvolvimento nacional sustentável como princípio a ser observado na aplicação da lei, reforçando que essa orientação dispondo que o incentivo à inovação e o desenvolvimento nacional sustentável são objetivos do processo licitatório. Ainda em reforço a essa diretriz, a Lei nº 14.133, de 2021, dispõe que a alta administração do órgão ou entidade é responsável pela governança das contratações e deve implementar processos e estruturas, inclusive de gestão de riscos e controles internos, para avaliar, direcionar e monitorar os processos licitatórios e os respectivos contratos, com o intuito de alcançar os objetivos nela estabelecidos. Em outros termos, podemos afirmar que a contratação sustentável não pode mais ser considerada como exceção no cotidiano da Administração Pública.

4.2.8. Conforme consulta ao Guia Nacional de Contratações Sustentáveis não constam exigências aplicáveis diretamente a prestação dos serviços do objeto da contratação em tela. No entanto, cabe à contratada adotar boas práticas de sustentabilidade na gestão dos serviços, em conformidade com o Art. 6º da IN SLTI/MP nº 01, de 19/01/10, no que couber.

4.2.9. Ainda, a estes pontos acima elencados, o fato que ao introduzir no ordenamento jurídico nacional o tratamento diferenciado e favorecido dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte, o Estado utilizou das contratações públicas como um dos instrumentos para a viabilização dessa política pública. Com efeito, os artigos 42 ao 49 da Lei Complementar 123, de 2006, que tratam das aquisições públicas, trazem diversos incentivos para as microempresas e empresas de pequeno porte, tais como licitações exclusivas e preferência para contratação. De certa forma, os incentivos às microempresas e empresas de pequeno porte também podem ser considerados como cumpridores do desiderato de desenvolvimento nacional sustentável, na medida em que as microempresas e as empresas de pequeno porte fomentam o empreendedorismo, bem como o desenvolvimento local, atendendo às dimensões social e econômica da sustentabilidade.

4.3. Duração da contratação:

4.3.1. O curso será realizado de forma presencial, no dia 14 de maio de 2024.

4.3.2. Trata-se de um serviço de natureza não contínua, com uma carga horária total de 8 h/a. Os cursos do projeto LIDERA DNIT são destinados aos servidores do DNIT (Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes) lotados na Sede e nas Superintendências Regionais.

4.3.3. Ficará a cargo da empresa contratada realizar o controle de frequência dos participantes ao longo da capacitação e durante todos os dias de realização do curso.

4.3.4. As condições de pagamento são as habituais da realização de cursos e capacitações no órgão, devendo ser pagas pelo DNIT às inscrições realizadas e os treinamentos efetivamente realizados pelos servidores.

5. Levantamento de Mercado

5.1. LEVANTAMENTO DE MERCADO

5.1. Diante da crescente necessidade de fortalecer a liderança no âmbito do DNIT, empreendemos uma busca criteriosa por cursos especializados no mercado, com o objetivo de alinhá-los às demandas específicas do órgão. Nesse contexto, a Siga Consultoria destaca-se ao desenvolver uma solução exclusiva para atender de forma precisa e singular às exigências do DNIT. A complexidade na comparação entre treinamentos é evidente, considerando a natureza altamente particular dessas iniciativas, com características e especificidades únicas que convergem de forma singular com as estratégias de capacitação adotadas.

5.2. A inexigibilidade de licitação para a contratação desses cursos se torna crucial quando a natureza do serviço ou produto é singular, especializada e demanda conhecimentos específicos que não são facilmente encontrados de maneira genérica no mercado. Nesse cenário, a escolha de um fornecedor específico é justificada pela expertise singular que a Siga Consultoria detém na área, tornando-a a mais adequada para atender às necessidades específicas do órgão.

5.3. A atuação proeminente da empresa é um diferencial. Ao longo dos últimos anos, sua sólida

expertise tem sido amplamentereconhecida através da ministração de cursos em variados órgãos públicos de destaque, incluindo o Ministério da Saúde e a SuperintendênciaRegional do DNIT em Santa Catarina.

5.4.Além disso, a contratação da empresa Sistema Integrado de Gestão e Assessoria por inexigibilidade de licitação se justifica pelasingularidade de seus serviços e pela expertise reconhecida no campo de consultorias e treinamentos. Seus métodos comprovadamente eficazes e acapacidade de personalizar os treinamentos de acordo com as necessidades de cada cliente tornam a SIGA uma escolha natural para órgãos públicosque buscam promover o desenvolvimento profissional de seus servidores. Ao colaborar com instituições de destaque, a empresa contribui para ofortalecimento institucional e o desenvolvimento profissional de indivíduos e equipes. A qualificação da empresa e sua especialidade sãorespaldadas pelo Atestado de Capacidade Técnica (SEI nº17311298).

5.5.Ao realizar o levantamento de mercado para atender essa demanda específica, é evidente a complexidade na relação e noestabelecimento de critérios objetivos de comparação. Trata-se de um serviço técnico especializado e predominantemente intelectual, demandandoprofissionais ou empresas de notória especialização. Portanto, a definição das abordagens necessárias opta por se basear nas expectativas enecessidades dos servidores que atuarão diretamente na área.

5.6.A contratação direta, por inexigibilidade de licitação, fundamenta-se no artigo 74, III, "f" da Lei 14.133/2021. A singularidade doobjeto, que torna a contratação única, aliada à inviabilidade de competição devido às características especiais do conteúdo, atendendo àsnecessidades do órgão, respalda-se na singularidade e notória especialização dos instrutores responsáveis pela ministração do curso, Carolina CostaResende e Victor Freitas dos Santos Mendes, conforme demonstrado através do documento Currículo Instrutores (SEI nº17311320). O entendimento pacífico quanto à aplicabilidade da contratação direta por inexigibilidade, desde que atendidas as determinações legais, reforça alegalidade do processo.

5.7.Dessa forma, a análise da proposta e do material descritivo do curso corrobora a abrangência da capacitação, atendendo de maneiraintegral às necessidades dos setores envolvidos. Essa iniciativa proporciona uma oportunidade valiosa de integrar os conhecimentos específicos da área,fortalecendo ainda mais o desenvolvimento e a liderança dentro do DNIT.

6. Descrição da solução como um todo

6.DESCRICÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO

6.1.Contratação do curso "Competências Comportamentais, Autoconhecimento e Liderança", parte integrante do projetoLIDERA. DNIT. Este evento está agendado para ocorrer presencialmente no Edifício Sede do DNIT, em Brasília, no dia 14 de maio de 2024, e teráuma carga horária de 8h/a.

6.2.Ficará a cargo da contratada a responsabilidade em prover todos os meios necessários para a execução do curso.

6.3.A referida ação de capacitação tem por objetivo promover o desenvolvimento das competências comportamentais e o aprimoramentotécnico dos profissionais, a fim de atender às necessidades específicas da Autarquia e aprimorar seus conhecimentos em Competênciascomportamentais, Autoconhecimento e Liderança.

6.4.CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

6.4.1.O conteúdo programático será desenvolvido em três etapas distintas, cada uma contribuindo para a compreensão edomínio dos tópicos abordados. Estas etapas são detalhadas na tabela abaixo:

ETAPAS	Conteúdo
CompetênciasComportamentais	1.Desenvolvimento de habilidades de comunicação 2.Gestão de conflitos 3.Inteligência emocional 4.Trabalho em equipe
Autoconhecimento	1.Identificação de valores pessoais e profissionais 2.Autoavaliação de competências 3.Definição de metas pessoais e profissionais 4.Estratégias para o desenvolvimento pessoal
Liderança	1.Teorias de liderança 2.Habilidades de liderança 3.Gestão de equipes 4.Tomada de decisão

6.5.RECURSOS A SEREM DISPONIBILIZADOS:

6.5.1.Apresentações emPowerPoint:

Serão utilizadas apresentações dinâmicas e visualmente atrativas para facilitar a compreensão dos conceitos abordados em cada módulo.Essas apresentações fornecerão uma estrutura clara para o aprendizado eservirão como guias visuais durante as sessões do curso.

6.5.2. Atividades práticas e exercícios:

Os participantes serão envolvidos em atividades práticas e exercícios que visam reforçar o aprendizado teórico e promover a aplicação dos conceitos na prática. Essas atividades podem incluir estudos de caso, simulações de situações reais e exercícios de role-playing para desenvolver habilidades específicas.

6.5.3. Assessment- Perfis comportamentais profissionais e liderança:

Serão realizados assessments para avaliar os perfis comportamentais dos participantes, identificando seus pontos fortes, áreas de desenvolvimento e preferências de liderança. Essa avaliação fornecerá insights valiosos para o autoconhecimento e o desenvolvimento pessoal e profissional dos participantes.

6.5.4. Ebook

Competências Comportamentais, Autoconhecimento e Liderança:

Os participantes terão acesso a um ebook abrangente que servirá como material de referência ao longo do curso e além dele. Este ebook conterá informações detalhadas sobre as competências comportamentais, estratégias de autoconhecimento, teorias de liderança e técnicas de desenvolvimento pessoal, proporcionando uma fonte confiável de conhecimento e insights para os participantes.

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

7. ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES A SEREM CONTRATADAS

7.1. Segue abaixo a previsão inicial detalhada:

ITEM	ESPECIFICAÇÃO	CATSER	UNIDADE DE MEDIDA	QUANTIDADE
1	Curso "Competências Comportamentais, Autoconhecimento e Liderança"	17663	un	01

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 10.600,00

8. ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO

8.1. O custo estimado total da contratação é de R\$ 10.600,00 (dez mil e seiscentos reais), conforme detalhado no documento Proposta Siga Consultoria (SEI nº 17311278). Este montante abrange não apenas as aulas ministradas pela Professora, com o auxílio do monitor Victor, mas também inclui a elaboração e disponibilização de material didático digital, bem como cobre todos os gastos relacionados ao deslocamento, estadia e alimentação dos profissionais envolvidos.

8.2. A presente contratação fundamenta-se no dispositivo legal contido no caput do artigo 74, III, "f" da Lei nº 14.133, de 2021, que versa sobre os casos de inexigibilidade de licitação. Além disso, são considerados os demais normativos legais e infralegais pertinentes a esse tipo específico de contratação. Importante ressaltar que, dada a natureza intelectual do serviço de treinamento, este não está sujeito a definições, comparações e julgamentos objetivos. Diante desse contexto, a Administração busca contratar aquele que melhor atenda às suas necessidades.

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

9. JUSTIFICATIVA PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DA SOLUÇÃO

9.1. Considerando a necessidade de que o curso seja realizado pela mesma empresa, não há razão para parcelamento.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

10. CONTRATAÇÕES CORRELATAS E/OU INTERDEPENDENTES

10.1. Não foram identificadas contratações correlatas e/ou interdependentes.

10.2. Por estar no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do órgão, é natural que hajam outros cursos com temas similares e nestamesma temática, abrangendo a mesma necessidade.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11. ALINHAMENTO ENTRE A CONTRATAÇÃO E O PLANEJAMENTO

11.1. A contratação alinha-se com o Planejamento de Desenvolvimento de Pessoal, dentro do Planejamento Estratégico do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes, que tem, entre seus objetivos estratégicos, em relação às pessoas, a necessidade de desenvolver as competências organizacionais. Presente no plano de desenvolvimento de pessoas - PDP/2024 (SEI nº17107810), com a necessidade de nº 15:

"Desenvolver Lideranças e Potenciais Líderes na Administração Pública"

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

12. BENEFÍCIOS A SEREM ALCANÇADOS COM A CONTRATAÇÃO

12.1. O propósito primordial desta capacitação é desenvolver líderes capazes de tomar decisões racionais e éticas, alinhadas com seus valores pessoais, organizacionais e os das suas equipes, visando promover uma liderança eficaz. A inclusão desse curso específico de Competências Comportamentais, Autoconhecimento e Liderança no projeto LIDERA.DNIT destaca-se como um diferencial significativo, evidenciando o compromisso do DNIT em capacitar seu corpo técnico em diversas áreas.

12.2. Essa capacitação não só representa um investimento estratégico no desenvolvimento de recursos humanos qualificados, mas também contribui para a otimização contínua dos processos de comunicação e liderança no DNIT. Além disso, proporcionará um momento propício para a integração e troca de experiências entre os servidores da Autarquia, criando um ambiente favorável para a disseminação e replicação de boas práticas de liderança.

12.3. Ao dominar um conjunto abrangente de competências comportamentais, autoconhecimento e liderança, os participantes estarão melhor preparados para enfrentar os desafios complexos e dinâmicos do mundo contemporâneo. Essa preparação não só impulsionará suas carreiras, mas também fortalecerá relacionamentos significativos e impulsionará o sucesso pessoal e profissional a longo prazo.

12.4. Essa iniciativa não apenas aprimorará as habilidades individuais, mas também fomentará um ambiente de trabalho colaborativo, inovador e orientado para resultados no Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes.

13. Providências a serem Adotadas

13. PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS

13.1. O curso será realizado na modalidade presencial, na Sede do DNIT, na cidade de Brasília/DF, e contará com a participação dos servidores da Sede e das Superintendências Regionais dos Estados.

13.2. Os servidores da Superintendência Regionais dos Estados deverão solicitar junto a sua regional a emissão de diárias e passagens para deslocamento. Para os servidores da Sede não há ações a serem tomadas, apenas que os servidores tenham ciência da necessidade de que eles tenham os recursos e a infraestrutura para sua operacionalização e que se disponha a estar presente nos dias e horários marcados.

14. Possíveis Impactos Ambientais

14. POSSÍVEIS IMPACTOS AMBIENTAIS

14.1. Conforme previsão do artigo 9º, XII da IN 58/2022, não se vislumbram impactos ambientais, nem tão pouco medidas mitigadoras.

15. Declaração de Viabilidade

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

15.1. Justificativa da Viabilidade

15. DECLARAÇÃO DE VIABILIDADE

15.1. A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas reconhece a vital viabilidade desta contratação, considerando imperativa a constante atualização e evolução dos servidores. Essa necessidade emerge da demanda regimental, exigindo que os profissionais estejam preparados para enfrentar desafios em um cenário dinâmico e em constante transformação. A eficiência, eficácia e efetividade operacionais podem ser plenamente alcançadas por meio de treinamentos continuados, os quais não apenas mantêm os servidores sintonizados com as melhores práticas, mas também promovem uma abordagem analítica de impactos e custo-benefício.

15.2. Entendemos que a capacitação é um investimento estratégico, fundamental para aprimorar o desempenho individual e coletivo, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo e alinhado com as metas institucionais. A ênfase em treinamentos contínuos reflete o compromisso da Coordenação em proporcionar não apenas conhecimentos atualizados, mas também habilidades práticas essenciais para o sucesso no contexto dinâmico do DNIT.

15.3.

Ao considerar os impactos e custos envolvidos, a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas está pautada por uma abordagem estratégica, assegurando que cada investimento em treinamento resulte em ganhos tangíveis para a Autarquia. A análise criteriosa do retorno sobre o investimento visa garantir que os recursos sejam alocados de maneira eficaz, contribuindo para a evolução contínua dos servidores e, por conseguinte, para o cumprimento eficaz das responsabilidades regimentais do DNIT.

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](#).

ALESSANDRA DE PADUA BOATO

Agente de contratação

Lista de Anexos

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - SEL_DNIT - 17311330 - Estudo Técnico Preliminar da Contratação.pdf (553.06 KB)