

Estudo Técnico Preliminar 109/2024

1. Informações Básicas

Número do processo: 50600.015680/2024-51

2. Descrição da necessidade

"Desenvolvimento de Liderança"

2.1. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE

2.1.O Estudo Técnico Preliminar refere-se a análise da viabilidade técnica e econômica, bem como fornecimento de informações necessárias para subsidiar o processo de contratação de 60 (sessenta) vagas no curso

"Desenvolvimento de Liderança", previsto para iniciar em agosto de 2024. Este curso será ministrado pela empresa BMS Treinamentos Empresariais LTDA (Dale Carnegie), registrada sob o CNPJ: 09.167.810/0001-01. O curso será dividido em três turmas exclusivas, sendo duas delas realizadas de forma on-line e uma presencial.

2.2. Ponto basilar, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD, 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 (17107810), para o ano de 2024, 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. Dentro dessa perspectiva, o Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT), ao delinear seu Planejamento Estratégico Institucional para o período de 2023 a 2026, conforme estipulado pela Portaria nº 5.381, de 25 de setembro de 2023, reconhece o valor inestimável do desenvolvimento das habilidades dos servidores em posições de liderança. Concedendo destaque a este ponto em seu planejamento estratégico, o DNIT compreende plenamente a influência crucial que os líderes exercem sobre os resultados da organização.

2.6. Nesse contexto, a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, subordinada à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas /DAF, tem por objetivo fornecer aos agentes públicos que ocupam cargos gerenciais nos níveis estratégico, tático e operacional, bem como aos futuros gestores, a oportunidade de aprimorar suas competências, habilidades de liderança e engajamento. Este esforço visa preparar todo o corpo funcional para os desafios e métodos de trabalho emergentes.

2.7. Nessa linha de pensamento, o Programa de Desenvolvimento de Líderes - PDL, instituído pela Portaria nº 1029, de 29 de fevereiro de 2024 (SEI nº 17586211), emerge como uma iniciativa voltada à implementação de ações de capacitação, com o intuito de aprimorar e desenvolver as competências dos gestores associados ao DNIT. Destinado a Diretores, Superintendentes Regionais, Coordenadores-Gerais, Coordenadores e outros ocupantes de funções gerenciais, o programa almeja elevar o nível de qualificação, promover o aperfeiçoamento profissional e fomentar o desenvolvimento contínuo desses profissionais.

2.8. A estruturação do PDL, baseada nas competências detalhadas na Nota Técnica 7 (SEI nº 16725557), orientou a concepção das ações de capacitação, as quais foram organizadas e estruturadas em Eixos Temáticos, cada um compreendendo Trilhas de Aprendizagem, subdivididas por semestre, e abrangendo diversas atividades de capacitação.

2.9. Destaca-se, entre essas ações, o curso Desenvolvimento de Liderança, parte integrante do PDL, oferecido em colaboração com a renomada empresa internacional Dale Carnegie. Este curso, dividido em três etapas, é completamente adaptado às necessidades específicas do DNIT, visando o desenvolvimento de lideranças dentro da organização.

2.10. Em um cenário onde as organizações enfrentam mudanças incessantes, a capacidade de adaptação torna-se crucial, exigindo dos líderes uma visão sistêmica capaz de identificar oportunidades e gerir pessoas de forma eficaz. O investimento em programas de desenvolvimento de liderança não só fortalece a cultura interna das organizações, mas também contribui para a retenção de talentos, impulsiona a inovação e conduz à conquista de resultados extraordinários.

2.11. Nesse sentido, o curso "Desenvolvimento de Liderança", iniciativa da área de Gestão de Pessoas do DNIT, representa um avanço significativo na capacitação dos gestores. Dirigido aos líderes, este curso visa oferecer o suporte e as ferramentas essenciais para aprimorar suas habilidades de gestão, permitindo-lhes liderar com eficácia em períodos de mudança e incerteza.

2.12. Por meio de uma abordagem holística, o treinamento não apenas aborda aspectos técnicos, mas também se concentra no desenvolvimento de competências comportamentais. Ao focar na comunicação clara, na delegação eficaz, na resolução de conflitos e na motivação da equipe, os líderes são capacitados a enfrentar desafios complexos com confiança e assertividade.

2.13. É crucial compreender que a liderança vai além do simples exercício de autoridade; ela é construída por meio de relacionamentos sólidos e colaborativos. Portanto, além das habilidades de gestão, os líderes também precisam desenvolver competências interpessoais, como empatia, cooperação e capacidade de influenciar positivamente.

2.14. O objetivo crucial do curso é estabelecer uma base sólida de engajamento e confiança, tanto por parte dos líderes quanto das equipes que lideram. Ao alinhar expectativas, promover a autoconfiança e fornecer ferramentas para enfrentar os desafios da liderança, o programa prepara os gestores para inspirar e orientar suas equipes na busca pelo sucesso organizacional. Em última análise, trata-se de investir no capital humano, reconhecendo que os líderes são os verdadeiros impulsionadores do progresso e da inovação dentro de uma organização.

2.15. Em síntese, a implementação do curso de Desenvolvimento de Liderança no DNIT é justificada pela necessidade urgente de desenvolver habilidades de comunicação eficaz, gerenciar emoções e enfrentar desafios de forma construtiva. Esta iniciativa não apenas aprimora as lideranças, mas também contribui para o sucesso da organização como um todo.

2.16. Ao fomentar uma cultura que valoriza a expressão emocional e a comunicação eficaz, estamos construindo um ambiente de trabalho mais colaborativo, inclusivo e resiliente. Investir no crescimento profissional e emocional dos servidores é fundamental para enfrentar os desafios do presente e do futuro, garantindo o sucesso na missão de promover o desenvolvimento sustentável da infraestrutura de transportes do país.

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 na proposta, 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 formalizada por meio da assinatura de contrato, em conformidade com o artigo 92 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.

4.1.11. Trata-se de contratação de serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual com profissionais e/ou empresas de notória especialização.

4.2. Critérios e práticas de sustentabilidade:

4.2.1. Conforme consulta ao Guia Nacional de Contratações Sustentáveis não constam exigências aplicáveis diretamente à 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.

4.2.2.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 excessos. 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 da 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.

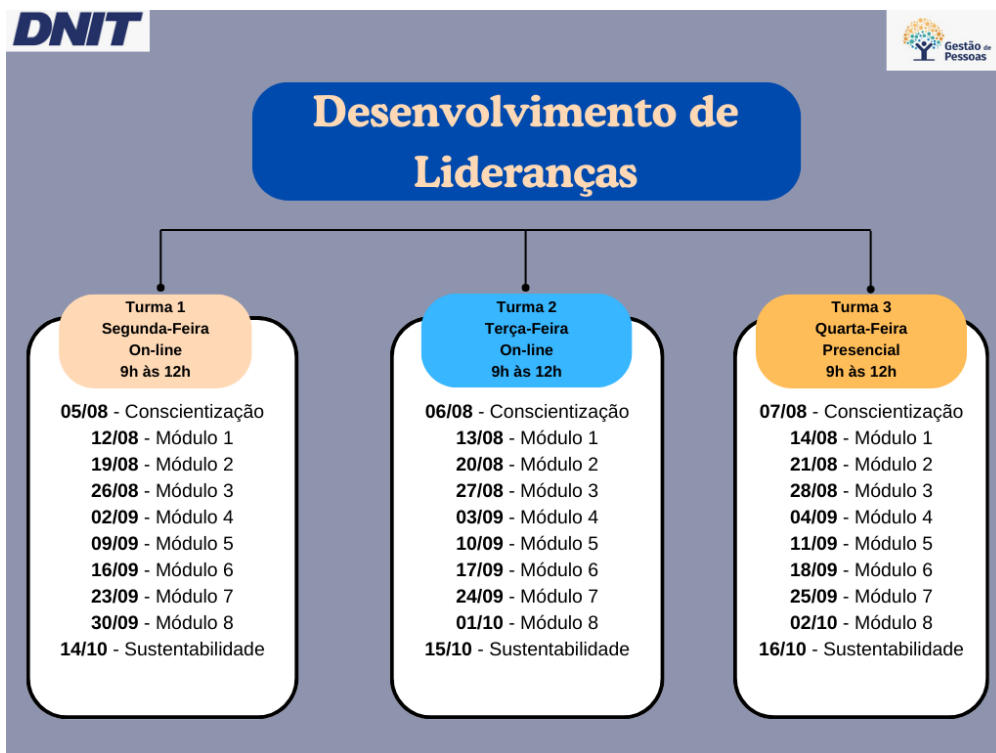
4.2.7.A nova legislação definiu o desenvolvimento nacional sustentável como princípio a ser observado na aplicação da lei, reforçando que essa orientação dispondo que o incentivo à inovação e o desenvolvimento nacional sustentável são objetivos do processo licitatório. Ainda em reforço a essa diretriz, 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 à 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.Os encontros serão realizados de forma presencial e on-line, com início previsto para o mês de agosto de 2024, conforme cronograma abaixo:



4.3.2. Trata-se de um serviço de natureza não contínua, com uma carga horária total de 28 h/a para cada turma. O curso é destinado 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 as inscrições realizadas e os treinamentos efetivamente realizados pelos servidores.

5. Levantamento de Mercado

5. LEVANTAMENTO DE MERCADO

5.1. Diante da crescente necessidade de fortalecer a liderança no âmbito do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT), empreendemos uma busca criteriosa por cursos especializados no mercado, com o objetivo de alinhá-los às demandas específicas do órgão. Nesse contexto, a BMS Treinamentos Empresariais LTDA (Dale Carnegie Training), se destaca ao oferecer uma solução exclusiva e sob medida para atender precisamente às exigências do DNIT. A complexidade na comparação entre diferentes programas de treinamento é evidente, dada a natureza altamente particular dessas iniciativas, cada uma com características e especificidades únicas que convergem de forma singular com as estratégias de capacitação adotadas pelo DNIT.

5.2. A inexigibilidade de licitação para a contratação desses cursos se torna crucial quando consideramos que o serviço ou produto em questão é singular, especializado 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 BMS Treinamentos Empresariais (Dale Carnegie Training) detém na área, tornando-a a mais adequada para atender às necessidades específicas do órgão. Da mesma forma, a Dale Carnegie se destaca pela inexistência de outras empresas no mercado com o mesmo nível de especialização e reconhecimento, tornando inviável a realização de um processo licitatório competitivo. Sua singularidade e expertise tornam clara a inviabilidade de substituição por outro fornecedor sempre juízo à qualidade e eficácia do programa de desenvolvimento proposto.

5.3. A atuação destacada da empresa é um diferencial significativo. Nos últimos anos, sua expertise foi reconhecida através da administração de cursos de desenvolvimento pessoal em diversos órgãos públicos de renome, incluindo o Ministério dos Transportes, Terracap, ANTT, Ministério das Comunicações, entre outros. Essa extensa experiência em capacitação e desenvolvimento de pessoal, tanto em ambientes governamentais quanto privados, evidencia o compromisso da empresa em oferecer soluções eficazes e adaptadas às necessidades específicas de cada setor.

5.4. Além disso, a contratação da Dale Carnegie por inexigibilidade de licitação se justifica pela singularidade de seus serviços e

pela expertise reconhecida no campo de treinamentos corporativos. Seus métodos comprovadamente eficazes e a capacidade de personalizar os programas de treinamento de acordo com as necessidades de cada cliente a tornam uma escolha natural para órgãos públicos que buscam promover o desenvolvimento profissional de seus servidores. Ao colaborar com instituições de destaque, a empresa não apenas aprimora as habilidades de treinamento corporativo, mas também contribui para o fortalecimento institucional e o desenvolvimento profissional de indivíduos e equipes. A qualificação da empresa e sua especialidade são respaldadas pelos documentos Atestado de Capacidade Técnica | Dale Carnegie (SEI nº17605205).

5.5. Ao realizar o levantamento de mercado para atender essa demanda específica, é evidente a complexidade na relação e no estabelecimento de critérios objetivos de comparação. Trata-se de um serviço técnico especializado e predominantemente intelectual, demandando profissionais ou empresas de notória especialização. Portanto, a definição das abordagens necessárias opta por se basear nas expectativas e necessidades dos servidores que atuarão diretamente na área.

5.6. A Dale Carnegie possui parcerias internacionais com instituições de renome, o que confirma a qualidade única da empresa. É o parceiro exclusivo de habilidades de negócios on-line da Society for Human Resource Management (SHRM), é provedora de educação registrada no Project Management Institute (PMI), que reconhece os cursos da Dale Carnegie por requisitos de educação continuada para seu PMO e certificações relacionadas, além de ser aprovada pelo Instituto de Certificação de Recursos Humanos. Essas parcerias ressaltam a excelência e a credibilidade dos programas de treinamento da Dale Carnegie.

5.7. A contratação direta, por inexigibilidade de licitação, fundamenta-se no artigo 74, III, "f" da Lei 14.133/2021. A singularidade do objeto, aliada à inviabilidade de competição devido às características especiais do conteúdo, atendendo às necessidades do órgão, respalda-se na singularidade e notória especialização dos instrutores responsáveis pela ministração dos cursos, conforme documentos Currículo e Comprovação de Notório Saber - Instrutores (SEI nº17605173). Os Trainers (instrutores) da Dale Carnegie são profissionais experientes, com experiência no mundo real, submetidos a rigorosos processos de certificação. Esse padrão de excelência garante a qualidade e eficácia dos treinamentos oferecidos.

5.8. Os instrutores selecionados são certificados pela Carnegie University e passam por um treinamento anual obrigatório para renovação dessa certificação. Além disso, o processo de formação desses instrutores é certificado pelo ISO 9901, garantindo padrões de qualidade reconhecidos internacionalmente. Eles também recebem uma formação específica para conduzir treinamentos online, o que fortalece tanto a didática quanto a monitoria dos programas oferecidos.

5.9. O histórico consolidado de sucesso da empresa na entrega de serviços de treinamento em liderança, marcado por colaborações bem-sucedidas com uma variedade de empresas e instituições de renome, destaca a sua sólida expertise para impulsionar o DNIT rumo ao aprimoramento profissional de seus líderes.

5.10. Dessa forma, a análise da proposta e do material descritivo do curso corrobora a abrangência da capacitação, atendendo de maneira integral 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

6.1. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO

6.1.1. Contratação de um total de 60 (sessenta) vagas, divididas em três turmas exclusivas, do curso "Desenvolvimento de Liderança". As turmas estão previstas para iniciar em agosto de 2024.

6.1.2. Os cursos apresentam uma carga horária total de 28 h/a para cada turma.

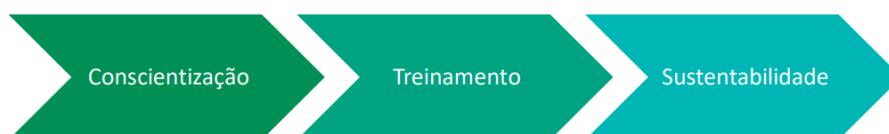
6.1.3. Ficará a cargo da contratada a responsabilidade em prover todos os meios necessários para a execução do curso.

6.1.4. A empresa contratada disponibilizará os materiais de apoio necessários ao bom andamento do curso e, ao final, fornecerá as certificações internacionais aos participantes.

6.1.5. A referida ação de capacitação tem por objetivo promover o desenvolvimento das competências comportamentais e o aprimoramento técnico dos profissionais, a fim de atender às necessidades específicas da Autarquia e aprimorar sua capacidade de comunicação, liderança e tomada de decisões.

6.2. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

6.2.1. O treinamento é exclusivo e personalizado para a demanda e necessidade do DNIT, que contará com um programa completo para desenvolvimento de seus Líderes, e englobará três principais etapas:



6.2.2. A Sessão de Conscientização é uma etapa interativa e on-line de 1h30 que permitirá:

- Estabelecer as bases necessárias para o engajamento e confiança, essenciais para a participação no programa, alinhando expectativas;
- Ouvir os líderes e mapear suas necessidades específicas;

- Definir parâmetros para estabelecer metas e objetivos focados no desenvolvimento profissional e no impacto no DNIT;
- Sensibilizar sobre a importância deste processo de desenvolvimento, tanto para os líderes quanto para a instituição;
- Iniciar a elaboração do Plano de Impacto de Liderança, definindo objetivos específicos a serem alcançados ao longo do programa.

Treinamento

6.6.3. Durante oito encontros de 3 horas cada, serão apresentadas metodologias e desenvolvimento de algumas habilidades junto aos líderes, levando ferramentas práticas e aplicáveis, permitindo os avanços e resultados ao longo do treinamento. Seguem os principais objetivos que serão abordados neste treinamento, considerando que poderá ser ajustado e customizado depois da reunião de alinhamento dos instrutores da Dale Carnegie com o DNIT, antes do início do programa:

- Construção de uma maior autoconfiança para sentir-se seguro para lidar com os desafios de sua função e assumir as responsabilidades inerentes a ela, sabendo inspirar e também conquistar confiança das pessoas;
- Fortalecimento das habilidades interpessoais para construir relacionamentos de confiança e credibilidade com a equipe e com as demais áreas, promovendo relacionamentos colaborativos;
- Aprimoramento das habilidades de comunicação, sendo assertivo, porém amigável e conseguindo ser mais claro ao solicitar informações, delegar tarefas ou conduzir reuniões com a equipe e com as demais áreas;
- Saber delegar de acordo com o talento de cada um, alinhando propósito individual e organizacional junto às pessoas da equipe, orientando resultados, principalmente dentro do contexto de gestão de equipes remotas;
- Desenvolvimento de habilidades de liderança e autogerenciamento, sendo uma influência positiva, sabendo motivar as pessoas, sendo ético, exemplo e inspirando pessoas, mantendo uma postura de líder;
- Saber ouvir, para dar e receber
- feedbacks
- de maneira profissional e assertiva, com o intuito de construir e melhorar;
- Gerenciamento do estresse e melhoria da atitude, sabendo também gerenciar e entender que conflitos podem ser proveitosos, do ponto de vista de divergência de opiniões para construção;
- Gerenciamento de conflitos e desenvolvimento de uma comunicação não violenta.

6.6.4. Customização para cada Gestor:

O treinamento é estruturado com base nas habilidades fundamentais necessárias para que os líderes possam exercer sua liderança e maximizar seus resultados. O destaque está na customização do treinamento, que se concentra na conquista e superação de metas. Como funciona? Cada participante elabora seu próprio Plano de Impacto de Liderança e recebe acompanhamento personalizado ao longo do treinamento, visando alcançar os resultados estabelecidos. Por essa razão, é oferecida a oportunidade para que cada líder tenha uma reunião individual com o instrutor durante o programa. Essa mentoria personalizada proporciona orientação e suporte direcionados para alcançar os objetivos definidos, facilitando a aplicação prática do treinamento dentro do contexto específico de cada líder. Eles receberão apoio para elevar o nível de seus resultados por meio do desenvolvimento dessas habilidades. Ao término do treinamento, cada líder terá em mãos um guia prático e personalizado para continuar aprimorando suas competências e aplicando suas novas habilidades com eficácia.

Sustentabilidade

6.6.5. Para sustentar o ímpeto e promover a aplicação do Plano de Impacto de Liderança, a experiência de treinamento é complementada por uma sessão de sustentabilidade. A Sessão de Sustentabilidade consiste em um momento interativo e on-line com duração de 1h30, com os seguintes objetivos:

Refletir sobre os conceitos-chave apresentados ao longo do programa;

Discutir estratégias para garantir continuidade e responsabilidade;

Comprometer-se com o desenvolvimento contínuo.

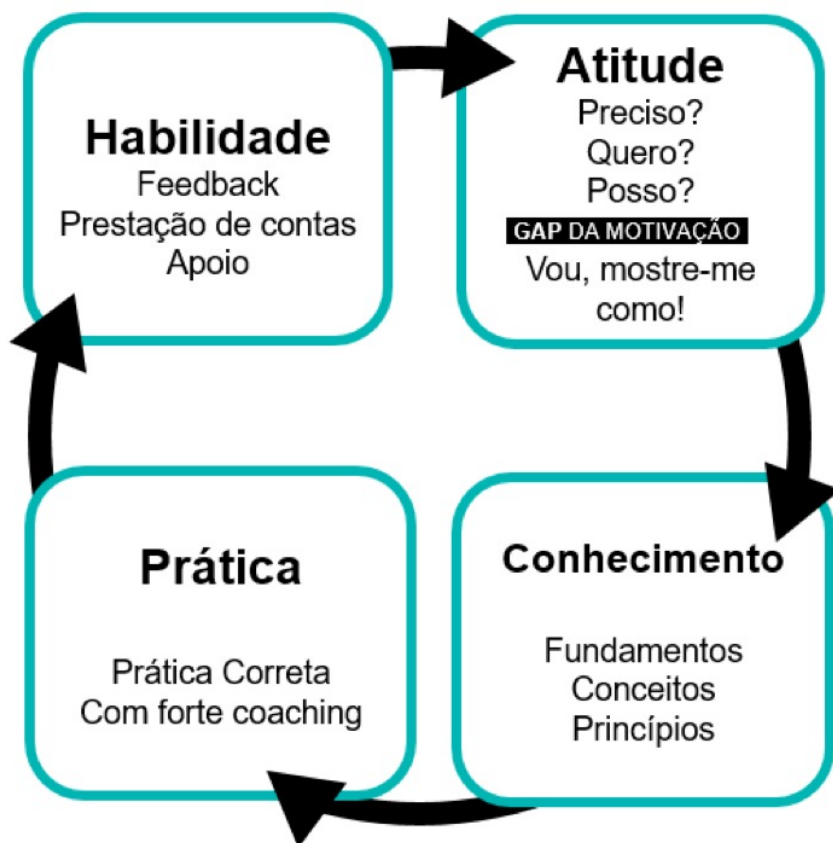
6.7. METODOLOGIA:

6.7.1. A metodologia adotada pela

Dale Carnegie visa estimular a iniciativa dos líderes em busca de aprimoramento, sem se limitar apenas ao fornecimento de conhecimento. Ao invés disso, busca-se oferecer as ferramentas adequadas e exemplos concretos para que os líderes possam aplicar o aprendizado de forma prática e orientada.

6.7.2. Ao longo do processo, é oferecido suporte contínuo e acompanhamento personalizado para que os participantes possam perceber seu progresso e desenvolver novas habilidades. Isso é realizado através de feedbacks construtivos e sessões de coaching, que visam não apenas a mudança comportamental, mas também a transformação emocional dos líderes.

6.7.3. A abordagem adotada não se limita apenas ao aspecto técnico do desenvolvimento de liderança, mas também considera o impacto emocional e relacional dessas transformações. Acredita-se que essa integração entre conhecimento, prática e apoio emocional seja fundamental para uma mudança sustentável e significativa no relacionamento entre líderes e suas equipes.



6.8. Todo o cronograma e metodologia de entrega do treinamento estão detalhados na Proposta Dale Carnegie (SEI nº 17601214), que oferece uma visão abrangente e estruturada do programa.

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
01	Contratações de vagas no curso "Desenvolvimento de Lideranças"	17663	Unidade	60

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 320.000,00

8. ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO

8.1. O custo estimado total da contratação é de R\$ 320.000,00 (trezentos e vinte mil reais), conforme custos descritos no documento Proposta Dale Carnegie (SEI nº 17601214).

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 esstipo 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 prestação de serviço planejada encontra-se descrito no item número 266 do Plano de Contratações Anual (PCA) 2024, disponível para consulta no site oficial do DNIT, cuja descrição é a seguinte:

"Contratação de diversos agentes (empresas, servidores, órgãos públicos, etc...) para capacitação de servidores da Autarquia."

11.2.Além disso, a contratação está alinhada com o Planejamento de Desenvolvimento de Pessoal, dentro do Planejamento Estratégicodo Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes. Este último inclui, entre seus objetivos estratégicos relacionados às pessoas, anecessidade de desenvolver as competências organizacionais. Especificamente, está presente no plano de desenvolvimento de pessoas -PDP/2024 (17107810), 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 objetivo primordial desta capacitação é impulsionar o desenvolvimento das competências comportamentais e aprimorar oconhecimento técnico dos profissionais, visando fortalecer sua competência em liderança e tomada de decisões. A contratação em questão estáalinhada com as diretrizes de melhoria da gestão, representando um investimento estratégico crucial no desenvolvimento de recursos humanosqualificados e na otimização contínua dos processos de liderança no DNIT.

12.2.Neste contexto, busca-se preparar os servidores não apenas para alinharem seus conhecimentos, habilidades e atitudes com asmelhores práticas de liderança, mas também para incorporarem princípios sólidos de comunicação assertiva e tomada de decisões em seudesempenho diário. A inclusão de um curso específico de Desenvolvimento de Liderança no Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL)destaca-se como um diferencial significativo, reconhecendo e fortalecendo que o DNIT está efetivamente atendendo e cumprindo seu planoestratégico em capacitar seu corpo técnico em diversas áreas.

12.3.Adicionalmente, essa capacitação proporcionará um ambiente propício à integração e à troca de experiências entre os servidoresda Autarquia, criando oportunidades para a disseminação e replicação de boas práticas de liderança no âmbito do DNIT. Este intercâmbioconstrutivo não apenas aprimorará as habilidades individuais, mas também promoverá um ambiente de trabalho colaborativo, inovador eorientado para resultados no Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes.

13. Providências a serem Adotadas

13.PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS

13.1.O curso será conduzido em formato presencial para os servidores lotados na Sede do DNIT, localizada em Brasília/DF, enquantopara os participantes vinculados às Superintendências Regionais dos Estados, será ministrado de forma on-line.

13.2. Não há ações a serem tomadas, apenas que o servidor interessado, tenha ciência da necessidade de que eles tenham os recursos e infraestrutura para sua operacionalização e que se disponha a estar presente nos dias e horários marcados no treinamento.

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 - SEI_DNIT - 17605342 - Estudo Técnico Preliminar da Contratação.pdf (714.89 KB)

**Anexo I - SEI_DNIT - 17605342 - Estudo Técnico
Preliminar da Contratação.pdf**



DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES

Processo nº 50600.015680/2024-51

* MINUTA DE DOCUMENTO

MINUTA
ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR DA CONTRATAÇÃO

1. INFORMAÇÕES BÁSICAS

1.1. Número do processo: 50600.015680/2024-51.

2. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE

2.1. O Estudo Técnico Preliminar refere-se à análise da viabilidade técnica e econômica, bem como fornecimento de informações necessárias para subsidiar o processo de contratação de 60 (sessenta) vagas no curso "**Desenvolvimento de Liderança**", previsto para iniciar em agosto de 2024. Este curso será ministrado pela empresa **BMS Treinamentos Empresariais LTDA (Dale Carnegie)**, registrada sob o CNPJ: 09.167.810/0001-01. O curso será dividido em três turmas exclusivas, sendo duas delas realizadas de forma *on-line* e uma presencial.

2.2. Ponto basilar, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD, 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, dispôs 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 (17107810), para o ano de 2024, 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. Dentro dessa perspectiva, o Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT), ao delinear seu Planejamento Estratégico Institucional para o período de 2023 a 2026, conforme estipulado pela Portaria nº 5.381, de 25 de setembro de 2023, reconhece o valor inestimável do desenvolvimento das habilidades dos servidores em posições de liderança. Concedendo destaque a este ponto em seu planejamento estratégico, o DNIT compreende plenamente a influência crucial que os líderes exercem sobre os resultados da organização.

2.6. Nesse contexto, a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, subordinada à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas/DAF, tem por objetivo fornecer aos agentes públicos que ocupam cargos gerenciais nos níveis estratégico, tático e operacional, bem como aos futuros gestores, a oportunidade de aprimorar suas competências, habilidades de liderança e engajamento. Este esforço visa preparar todo o corpo funcional para os desafios e métodos de trabalho emergentes.

2.7. Nessa linha de pensamento, o Programa de Desenvolvimento de Líderes - PDL, instituído pela Portaria nº 1029, de 29 de fevereiro de 2024 (SEI nº 17586211), emerge como uma iniciativa voltada à implementação de ações de capacitação, com o intuito de aprimorar e desenvolver as competências dos gestores associados ao DNIT. Destinado a Diretores, Superintendentes Regionais, Coordenadores-Gerais, Coordenadores e outros ocupantes de funções gerenciais, o programa almeja elevar o nível de qualificação, promover o aperfeiçoamento profissional e fomentar o desenvolvimento contínuo desses profissionais.

2.8. A estruturação do PDL, baseada nas competências detalhadas na Nota Técnica 7 (SEI nº 16725557), orientou a concepção das ações de capacitação, as quais foram organizadas e estruturadas em Eixos Temáticos, cada um compreendendo Trilhas de Aprendizagem, subdivididas por semestre, e abrangendo diversas atividades de capacitação.

2.9. Destaca-se, entre essas ações, o curso Desenvolvimento de Liderança, parte integrante do PDL, oferecido em colaboração com a renomada empresa internacional *Dale Carnegie*. Este curso, dividido em três etapas, é completamente adaptado às necessidades específicas do DNIT, visando o desenvolvimento de lideranças dentro da organização.

2.10. Em um cenário onde as organizações enfrentam mudanças incessantes, a capacidade de adaptação torna-se crucial, exigindo dos líderes uma visão sistêmica capaz de identificar oportunidades e gerir pessoas de forma eficaz. O investimento em programas de desenvolvimento de liderança não só fortalece a cultura interna das organizações, mas também contribui para a retenção de talentos, impulsiona a inovação e conduz à conquista de resultados extraordinários.

2.11. Nesse sentido, o curso "Desenvolvimento de Liderança", iniciativa da área de Gestão de Pessoas do DNIT, representa um avanço significativo na capacitação dos gestores. Dirigido aos líderes, este curso visa oferecer o suporte e as ferramentas essenciais para aprimorar suas habilidades de gestão, permitindo-lhes liderar com eficácia em períodos de mudança e incerteza.

2.12. Por meio de uma abordagem holística, o treinamento não apenas aborda aspectos técnicos, mas também se concentra no desenvolvimento de competências comportamentais. Ao focar na comunicação clara, na delegação eficaz, na resolução de conflitos e na motivação da equipe, os líderes são capacitados a enfrentar desafios complexos com confiança e assertividade.

2.13. É crucial compreender que a liderança vai além do simples exercício de autoridade; ela é construída por meio de relacionamentos sólidos e colaborativos. Portanto, além das habilidades de gestão, os líderes também precisam desenvolver competências interpessoais, como empatia, cooperação e capacidade de influenciar positivamente.

2.14. O objetivo crucial do curso é estabelecer uma base sólida de engajamento e confiança, tanto por parte dos líderes quanto das equipes que lideram. Ao alinhar expectativas, promover a autoconfiança e fornecer ferramentas para enfrentar os desafios da liderança, o programa prepara os gestores para inspirar e orientar suas equipes na busca pelo sucesso organizacional. Em última análise, trata-se de investir no capital humano, reconhecendo que os líderes são os verdadeiros impulsionadores do progresso e da inovação dentro de uma organização.

2.15. Em síntese, a implementação do curso de Desenvolvimento de Liderança no DNIT é justificada pela necessidade urgente de desenvolver habilidades de comunicação eficaz, gerenciar emoções e enfrentar desafios de forma construtiva. Esta iniciativa não apenas aprimora as lideranças, mas também contribui para o sucesso da organização como um todo.

2.16. Ao fomentar uma cultura que valoriza a expressão emocional e a comunicação eficaz, estamos construindo um ambiente de trabalho mais colaborativo, inclusivo e resiliente. Investir no crescimento profissional e emocional dos servidores é fundamental para enfrentar os desafios do presente e do futuro, garantindo o sucesso na missão de promover o desenvolvimento sustentável da infraestrutura de transporte do país.

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

4.1. 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 na proposta, 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 formalizada por meio da assinatura de contrato, em conformidade com o artigo 92 da [Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021](#).

4.1.11. Trata-se de contratação de serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual com profissionais e/ou empresas de notória especialização.

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 Organizações 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.

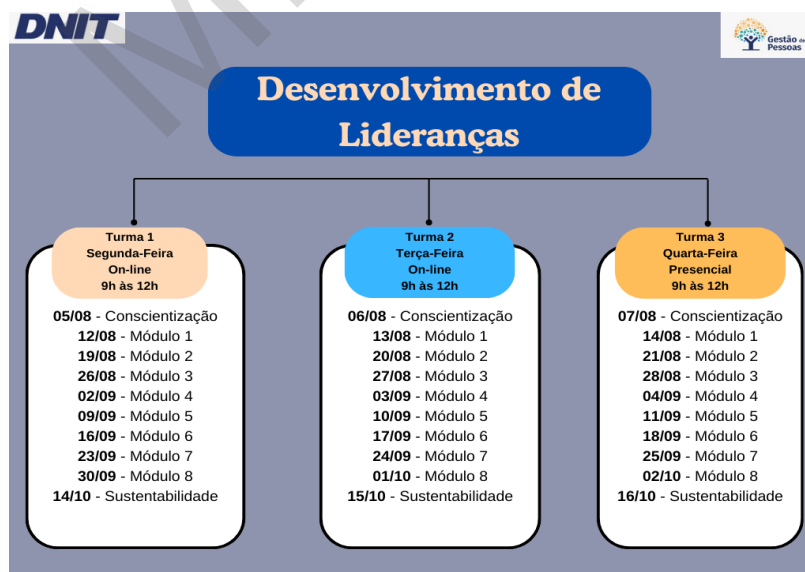
4.2.7. A nova legislação definiu o desenvolvimento nacional sustentável como princípio a ser observado na aplicação da lei, reforçando que essa orientação dispondo que o incentivo à inovação e o desenvolvimento nacional sustentável são objetivos do processo licitatório. Ainda em reforço a essa diretriz, 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. Os encontros serão realizados de forma presencial e *on-line*, com início previsto para o mês de agosto de 2024, conforme cronograma abaixo:



4.3.2. Trata-se de um serviço de natureza não contínua, com uma carga horária total de 28 h/a para cada turma. O curso é destinado 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 as inscrições realizadas e os treinamentos efetivamente realizados pelos servidores.

5. LEVANTAMENTO DE MERCADO

5.1. Diante da crescente necessidade de fortalecer a liderança no âmbito do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT), empreendemos uma busca criteriosa por cursos especializados no mercado, com o objetivo de alinhá-los às demandas específicas do órgão. Nesse contexto, a BMS Treinamentos Empresariais LTDA (*Dale Carnegie Training*), se destaca ao oferecer uma solução exclusiva e sob medida para atender precisamente às exigências do DNIT. A complexidade na comparação entre diferentes programas de treinamento é evidente, dada a natureza altamente particular dessas iniciativas, cada uma com características e especificidades únicas que convergem de forma singular com as estratégias de capacitação adotadas pelo DNIT.

5.2. A inexigibilidade de licitação para a contratação desses cursos se torna crucial quando consideramos que o serviço ou produto em questão é singular, especializado 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 BMS Treinamentos Empresariais (*Dale Carnegie Training*) detém na área, tornando-a a mais adequada para atender às necessidades específicas do órgão. Da mesma forma, a *Dale Carnegie* se destaca pela inexistência de outras empresas no mercado com o mesmo nível de especialização e reconhecimento, tornando inviável a realização de um processo licitatório competitivo. Sua singularidade e *expertise* tornam clara a inviabilidade de substituição por outro fornecedor sem prejuízo à qualidade e eficácia do programa de desenvolvimento proposto.

5.3. A atuação destacada da empresa é um diferencial significativo. Nos últimos anos, sua *expertise* foi reconhecida através da ministração de cursos de desenvolvimento pessoal em diversos órgãos públicos de renome, incluindo o Ministério dos Transportes, Terracap, ANTT, Ministério das Comunicações, entre outros. Essa extensa experiência em capacitação e desenvolvimento de pessoal, tanto em ambientes governamentais quanto privados, evidencia o compromisso da empresa em oferecer soluções eficazes e adaptadas às necessidades específicas de cada setor.

5.4. Além disso, a contratação da *Dale Carnegie* por inexigibilidade de licitação se justifica pela singularidade de seus serviços e pela *expertise* reconhecida no campo de treinamentos corporativos. Seus métodos comprovadamente eficazes e a capacidade de personalizar os programas de treinamento de acordo com as necessidades de cada cliente a tornam uma escolha natural para órgãos públicos que buscam promover o desenvolvimento profissional de seus servidores. Ao colaborar com instituições de destaque, a empresa não apenas aprimora as habilidades de treinamento corporativo, mas também contribui para o fortalecimento institucional e o desenvolvimento profissional de indivíduos e equipes. A qualificação da empresa e sua especialidade são respaldadas pelos documentos Atestado de Capacidade Técnica | Dale Carnegie (SEI nº 17605205).

5.5. Ao realizar o levantamento de mercado para atender essa demanda específica, é evidente a complexidade na relação e no estabelecimento de critérios objetivos de comparação. Trata-se de um serviço técnico especializado e predominantemente intelectual, demandando profissionais ou empresas de notória especialização. Portanto, a definição das abordagens necessárias opta por se basear nas expectativas e necessidades dos servidores que atuarão diretamente na área.

5.6. A *Dale Carnegie* possui parcerias internacionais com instituições de renome, o que confirma a qualidade única da empresa. É o parceiro exclusivo de habilidades de negócios *on-line* da *Society for Human Resource Management (SHRM)*, é provedora de educação registrada no *Project Management Institute (PMI)*, que reconhece os cursos da *Dale Carnegie* por requisitos de educação continuada para seu PMO e certificações relacionadas, além de ser aprovada pelo Instituto de Certificação de Recursos Humanos. Essas parcerias ressaltam a excelência e a credibilidade dos programas de treinamento da *Dale Carnegie*.

5.7. A contratação direta, por inexigibilidade de licitação, fundamenta-se no artigo 74, III, "f" da Lei 14.133/2021. A singularidade do objeto, aliada à inviabilidade de competição devido às características especiais do conteúdo, atendendo às necessidades do órgão, respalda-se na singularidade e notória especialização dos instrutores responsáveis pela ministração dos cursos, conforme documentos Currículo e Comprovação de Notório Saber - Instrutores (SEI nº 17605173). Os *Trainers* (instrutores) da *Dale Carnegie* são profissionais experientes, com experiência no mundo real, submetidos a rigorosos processos de certificação. Esse padrão de excelência garante a qualidade e eficácia dos treinamentos oferecidos.

5.8. Os instrutores selecionados são certificados pela *Carnegie University* e passam por um treinamento anual obrigatório para a renovação dessa certificação. Além disso, o processo de formação desses instrutores é certificado pelo ISO 9901, garantindo padrões de qualidade reconhecidos internacionalmente. Eles também recebem uma formação específica para conduzir treinamentos online, o que fortalece tanto a didática quanto a monitoria dos programas oferecidos.

5.9. O histórico consolidado de sucesso da empresa na entrega de serviços de treinamento em liderança, marcado por colaborações bem-sucedidas com uma variedade de empresas e instituições de renome, destaca a sua sólida *expertise* para impulsionar o DNIT rumo ao aprimoramento profissional de seus líderes.

5.10. Dessa forma, a análise da proposta e do material descritivo do curso corrobora a abrangência da capacitação, atendendo de maneira integral 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

6.1. Contratação de um total de 60 (sessenta) vagas, divididas em três turmas exclusivas, do curso "Desenvolvimento de Liderança". A turmas estão previstas para iniciar em agosto de 2024.

6.2. Os cursos apresentam uma carga horária total de 28 h/a para cada turma.

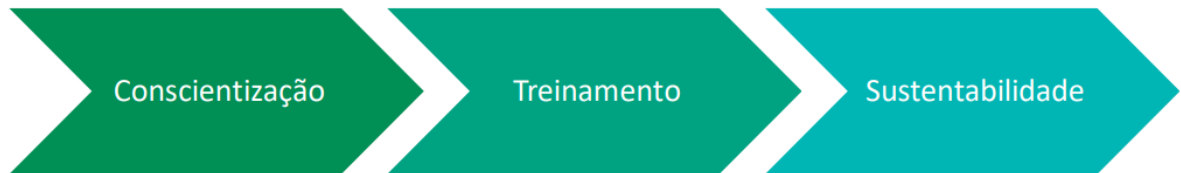
6.3. Ficará a cargo da contratada a responsabilidade em prover todos os meios necessários para a execução do curso.

6.4. A empresa contratada disponibilizará os materiais de apoio necessários ao bom andamento do curso e, ao final, fornecerá as certificações internacionais aos participantes.

6.5. A referida ação de capacitação tem por objetivo promover o desenvolvimento das competências comportamentais e o aprimoramento técnico dos profissionais, a fim de atender às necessidades específicas da Autarquia e aprimorar sua capacidade de comunicação, liderança e tomada de decisões.

6.6. **CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:**

6.6.1. O treinamento é exclusivo e personalizado para a demanda e necessidade do DNIT, que contará com um programa completo para desenvolvimento de seus Líderes, e englobará três principais etapas:



Conscientização

6.6.2. A Sessão de Conscientização é um etapa interativa e *on-line* de 1h30 que permitirá:

- Estabelecer as bases necessárias para o engajamento e confiança, essenciais para a participação no programa, alinhando expectativas;
- Ouvir os líderes e mapear suas necessidades específicas;
- Definir parâmetros para estabelecer metas e objetivos focados no desenvolvimento profissional e no impacto no DNIT;
- Sensibilizar sobre a importância deste processo de desenvolvimento, tanto para os líderes quanto para a instituição;
- Iniciar a elaboração do Plano de Impacto de Liderança, definindo objetivos específicos a serem alcançados ao longo do programa.

Treinamento

6.6.3. Durante oito encontros de 3 horas cada, serão apresentadas metodologias e desenvolvimento de algumas habilidades junto aos líderes, levando ferramentas práticas e aplicáveis, permitindo os avanços e resultados ao longo do treinamento. Seguem os principais objetivos que serão abordados neste treinamento, considerando que poderá ser ajustado e customizado depois da reunião de alinhamento dos instrutores da *Dale Carnegie* com o DNIT, antes do início do programa:

- Construção de uma maior autoconfiança para sentir-se seguro para lidar com os desafios de sua função e assumir as responsabilidades inerentes a ela, sabendo inspirar e também conquistar confiança das pessoas;
- Fortalecimento das habilidades interpessoais para construir relacionamentos de confiança e credibilidade com a equipe e com as demais áreas, promovendo relacionamentos colaborativos;
- Aprimoramento das habilidades de comunicação, sendo assertivo, porém amigável e conseguindo ser mais claro ao solicitar informações, delegar tarefas ou conduzir reuniões com a equipe e com as demais áreas;
- Saber delegar de acordo com o talento de cada um, alinhando propósito individual e organizacional junto às pessoas da equipe, orientando resultados, principalmente dentro do contexto de gestão de equipes remotas;
- Desenvolvimento de habilidades de liderança e autogerenciamento, sendo uma influência positiva, sabendo motivar as pessoas, sendo ético, exemplo e inspirando pessoas, mantendo uma postura de líder;
- Saber ouvir, para dar e receber *feedbacks* de maneira profissional e assertiva, com o intuito de construir e melhorar;
- Gerenciamento do estresse e melhoria da atitude, sabendo também gerenciar e entender que conflitos podem ser proveitosos, do ponto de vista de divergência de opiniões para construção;
- Gerenciamento de conflitos e desenvolvimento de uma comunicação não violenta.

6.6.4. **Customização para cada Gestor:** O treinamento é estruturado com base nas habilidades fundamentais necessárias para que os líderes possam exercer sua liderança e maximizar seus resultados. O destaque está na customização do treinamento, que se concentra na conquista e superação de metas. Como funciona? Cada participante elabora seu próprio Plano de Impacto de Liderança e recebe acompanhamento personalizado ao longo do treinamento, visando alcançar os resultados estabelecidos. Por essa razão, é oferecida a oportunidade para que cada líder tenha uma reunião individual com o instrutor durante o programa. Essa mentoria personalizada proporciona orientação e suporte direcionados para alcançar os objetivos definidos, facilitando a aplicação prática do treinamento dentro do contexto específico de cada líder. Eles receberão apoio para elevar o nível de seus resultados por meio do desenvolvimento dessas habilidades. Ao término do treinamento, cada líder terá em mãos um guia prático e personalizado para continuar aprimorando suas competências e aplicando suas novas habilidades com eficácia.

Sustentabilidade

6.6.5. Para sustentar o ímpeto e promover a aplicação do Plano de Impacto de Liderança, a experiência de treinamento é complementada por uma sessão de sustentabilidade. A Sessão de Sustentabilidade consiste em um momento interativo e *on-line* com duração de 1h30, com os seguintes objetivos:

- Refletir sobre os conceitos-chave apresentados ao longo do programa;

- Discutir estratégias para garantir continuidade e responsabilidade;
- Comprometer-se com o desenvolvimento contínuo.

6.7. **METODOLOGIA:**

6.7.1. A metodologia adotada pela *Dale Carnegie* visa estimular a iniciativa dos líderes em busca de aprimoramento, sem se limitar apenas ao fornecimento de conhecimento. Ao invés disso, busca-se oferecer as ferramentas adequadas e exemplos concretos para que os líderes possam aplicar o aprendizado de forma prática e orientada.

6.7.2. Ao longo do processo, é oferecido suporte contínuo e acompanhamento personalizado para que os participantes possam perceber seu progresso e desenvolver novas habilidades. Isso é realizado através de *feedbacks* construtivos e sessões de *coaching*, que visam não apenas a mudança comportamental, mas também a transformação emocional dos líderes.

6.7.3. A abordagem adotada não se limita apenas ao aspecto técnico do desenvolvimento de liderança, mas também considera o impacto emocional e relacional dessas transformações. Acredita-se que essa integração entre conhecimento, prática e apoio emocional seja fundamental para uma mudança sustentável e significativa no relacionamento entre líderes e suas equipes.



6.8. Todo o cronograma e metodologia de entrega do treinamento estão detalhados na Proposta Dale Carnegie (SEI nº 17601214), que oferece uma visão abrangente e estruturada do programa.

7. **ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES A SEREM CONTRATADAS**

7.1. Segue abaixo a previsão inicial detalhada:

ITEM	ESPECIFICAÇÃO	CATSER	UNIDADE DE MEDIDA	QUANTIDADE
01	Contratações de vagas no curso "Desenvolvimento de Lideranças"	17663	Unidade	60

8. **ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO**

8.1. O custo estimado total da contratação é de **R\$ 320.000,00 (trezentos e vinte mil reais)**, conforme custos descritos no documento Proposta Dale Carnegie (SEI nº 17601214).

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**

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

10. **CONTRATAÇÕES CORRELATAS E/OU INTERDEPENDENTES**

10.1. 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 nesta mesma temática, abrangendo a mesma necessidade.

11. ALINHAMENTO ENTRE A CONTRATAÇÃO E O PLANEJAMENTO

11.1. A prestação de serviço planejada encontra-se descrito no item número 266 do [Plano de Contratações Anual \(PCA\) 2024](#), disponível para consulta no [site oficial do DNIT](#), cuja descrição é a seguinte:

"Contratação de diversos agentes (empresas, servidores, órgãos públicos, etc...) para capacitação de servidores da Autarquia."

11.2. Além disso, a contratação está alinhada com o Planejamento de Desenvolvimento de Pessoal, dentro do Planejamento Estratégico do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes. Este último inclui, entre seus objetivos estratégicos relacionados às pessoas, a necessidade de desenvolver as competências organizacionais. Especificamente, está presente no plano de desenvolvimento de pessoas - PDP/2024 (17107810), com a necessidade de nº 15:

"Desenvolver Lideranças e Potenciais Líderes na Administração Pública".

12. BENEFÍCIOS A SEREM ALCANÇADOS COM A CONTRATAÇÃO

12.1. O objetivo primordial desta capacitação é impulsionar o desenvolvimento das competências comportamentais e aprimorar o conhecimento técnico dos profissionais, visando fortalecer sua competência em liderança e tomada de decisões. A contratação em questão está alinhada com as diretrizes de melhoria da gestão, representando um investimento estratégico crucial no desenvolvimento de recursos humanos qualificados e na otimização contínua dos processos de liderança no DNIT.

12.2. Neste contexto, busca-se preparar os servidores não apenas para alinharem seus conhecimentos, habilidades e atitudes com as melhores práticas de liderança, mas também para incorporarem princípios sólidos de comunicação assertiva e tomada de decisões em seu desempenho diário. A inclusão de um curso específico de Desenvolvimento de Liderança no Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL) destaca-se como um diferencial significativo, reconhecendo e fortalecendo que o DNIT está efetivamente atendendo e cumprindo seu plano estratégico em capacitar seu corpo técnico em diversas áreas.

12.3. Adicionalmente, essa capacitação proporcionará um ambiente propício à integração e à troca de experiências entre os servidores da Autarquia, criando oportunidades para a disseminação e replicação de boas práticas de liderança no âmbito do DNIT. Este intercâmbio construtivo não apenas aprimorará as habilidades individuais, mas também promoverá um ambiente de trabalho colaborativo, inovador e orientado para resultados no Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes.

13. PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS

13.1. O curso será conduzido em formato presencial para os servidores lotados na Sede do DNIT, localizada em Brasília/DF, enquanto para os participantes vinculados às Superintendências Regionais dos Estados, será ministrado de forma *on-line*.

13.2. Não há ações a serem tomadas, apenas que o servidor interessado, tenha 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 no treinamento.

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

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

assinado eletronicamente
ALESSANDRA DE PÁDUA BOATO
Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Alessandra de Padua Boato, Coordenador de Capacitação de Pessoal**, em 30/04/2024, às 07:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.dnit.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **17605342** e o código CRC **D013F0F9**.

Referência: Processo nº 50600.015680/2024-51

SEI nº 17605342

DNIT

MINISTÉRIO DOS
TRANSPORTES



Setor de Autarquias Norte | Quadra 3 | Lote A
CEP 70040-902
Brasília/DF |