



DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES

Processo nº 50600.005550/2025-91

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR DA CONTRATAÇÃO**1. INFORMAÇÕES BÁSICAS**

1.1. Número do processo: 50600.005550/2025-91.

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 1 (uma) palestrante para o **VI Encontro de Gestão de Pessoas**, promovido pela Consultoria Estratagema, inscrita sob o CNPJ nº 42.651.239/0001-71, de forma presencial, no dia 23 de abril de 2025, das 8h00 às 12h00, com carga horária total de 4 horas.

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 (20255094) para o ano de 2025 é tomado como referência para a presente formalização, buscando mitigar as lacunas de desenvolvimento existentes de forma a integrar os desejos e necessidades de 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 e 17:

"Desenvolver lideranças e potenciais líderes na administração pública".

"Desenvolver o sentido de valorização profissional com promoção de ações motivacionais, de qualidade de vida no trabalho e de engajamento do servidor público".

2.5. A promoção de ações que trazem maior qualidade de vida no trabalho tem se mostrado fundamental para a criação de um ambiente organizacional produtivo e saudável, especialmente em instituições cuja atuação depende diretamente da dedicação de seus servidores, como é o caso do DNIT. Pesquisas internas e avaliações periódicas do ambiente laboral revelaram desafios recorrentes enfrentados pelos colaboradores, tais como elevados níveis de estresse, a sensação de falta de reconhecimento profissional e a necessidade de uma maior integração entre os setores.

2.6. Diante dessas necessidades, o VI Encontro Nacional de Gestão de Pessoas visa responder a essas demandas com a implementação de práticas que promovam a saúde, o bem-estar e a valorização dos profissionais, ao mesmo tempo em que busca estruturar diretrizes voltadas para a otimização das atividades da área de gestão de pessoas. A expectativa é que essas ações resultem em um ambiente de trabalho mais saudável, motivador e alinhado aos objetivos estratégicos do DNIT.

2.7. O VI Encontro Nacional de Gestão de Pessoas do DNIT representa uma oportunidade ímpar para o desenvolvimento de uma liderança mais inovadora e preparada para os desafios do futuro. Em um ambiente dinâmico e colaborativo, os participantes terão acesso a reflexões e ferramentas que ampliarão sua visão estratégica, permitindo a implementação de soluções criativas e eficazes na administração pública. A mentalidade inovadora será um dos principais pilares abordados, incentivando gestores a adotarem novas abordagens para a resolução de problemas e a modernização dos processos institucionais.

2.8. A realização de um workshop sobre "Liderança Transformadora" no DNIT é uma iniciativa estratégica e essencial para o fortalecimento da gestão pública e a modernização da infraestrutura nacional. Em um cenário cada vez mais dinâmico e desafiador, é fundamental que os gestores dessa autarquia desenvolvam competências que os capacitem a tomar decisões ágeis, promover a inovação e liderar equipes de forma eficaz e com qualidade de vida. O workshop proporcionará um espaço de reflexão e aprendizado, permitindo que os participantes ampliem sua visão sobre o papel da liderança na construção de um ambiente organizacional mais colaborativo, eficiente e alinhado aos desafios contemporâneos.

2.9. O workshop será uma oportunidade estratégica para explorar metodologias e práticas que aprimoram a capacidade dos líderes de enfrentar desafios complexos com assertividade e visão estratégica. Em um cenário de constantes mudanças e exigências, a troca de experiências e o contato com novas abordagens contribuirão para o desenvolvimento de uma liderança transformadora, capaz de impulsionar melhorias nos processos institucionais e otimizar a execução de projetos de grande impacto.

2.10. Outro aspecto essencial abordado será a **Gestão de Tempo: aplicação na prática e mapeamento de barreiras**. Com a crescente demanda por eficiência e produtividade na administração pública, os participantes terão acesso a estratégias para otimizar o uso do tempo, identificar desafios que impactam a gestão diária e aprimorar a organização do fluxo de trabalho.

A proposta é fornecer ferramentas práticas para que os gestores possam alinhar prioridades, tomar decisões assertivas e elevar o desempenho das equipes de maneira estruturada e eficiente.

2.11. Além disso, o evento contará com a **Apresentação Design Thinking e sua aplicabilidade**, trazendo uma abordagem inovadora para a resolução de problemas e a criação de soluções estratégicas. O Design Thinking possibilita a construção de processos mais ágeis e centrados nas necessidades dos usuários, promovendo uma cultura de inovação dentro das instituições públicas. Os participantes terão contato com conceitos fundamentais dessa metodologia e sua aplicabilidade na gestão pública, permitindo uma visão mais criativa e eficiente na formulação de estratégias organizacionais.

2.12. Dessa forma, a **Consultoria Estrategema** impulsiona uma liderança inclusiva e transformadora ao integrar metodologias ágeis, abordagens como **Design Thinking** e estratégias de **Inovação, Gestão Organizacional e Diversidade & Inclusão (D&I)** para desenvolver soluções de alto impacto. Com uma abordagem dinâmica e prática, capacita líderes e equipes a navegar por cenários complexos, criar soluções inovadoras e promover mudanças significativas dentro e fora das organizações.

2.13. Por fim, o Encontro de Gestão de Pessoas fomentará estratégias voltadas para uma gestão mais ágil, colaborativa e transformadora. A partir da adoção de metodologias inovadoras, os gestores poderão otimizar fluxos de trabalho, melhorar a comunicação interna e estimular um ambiente organizacional pautado na confiança, engajamento e qualidade de vida. Esse movimento não apenas fortalece a cultura institucional, mas também contribui para o aprimoramento dos serviços prestados pelo DNIT, impactando positivamente a sociedade como um todo.

3. ÁREA REQUISITANTE

Área Requisitante	Responsável
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas	Joziellen da Silva Auteiro

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. O evento deve contar com a singularidade da contratação de diversos instrutores nas áreas do conhecimento específicas da capacitação, o que potencializa a troca de informações e conhecimentos nas diversas áreas referentes ao tema do Encontro;

4.1.6. 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;

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

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

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

4.1.10. 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.

4.1.11. 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](#); e

4.1.12. 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. O evento será realizado no dia 23 de abril de 2025, na modalidade presencial, na Superintendência Regional no Estado do Espírito Santo, das 8h00 às 12h00, com carga horária total de 4 horas.

4.3.2. Trata-se de prestação de serviço não continuado, para servidores do DNIT.

4.3.3. As condições de pagamento são as habituais da realização de cursos e capacitações no órgão, devendo ser pagas pelo DNIT.

5. **LEVANTAMENTO DE MERCADO**

5.1. Considerando as alternativas disponíveis no mercado para o **VI Encontro Nacional de Gestão de Pessoas**, foi selecionada a empresa **Consultoria Estratagema**, em razão da expertise de seus profissionais na ministração de workshop sobre **Liderança Transformadora, Design Thinking e estratégias de Inovação, Gestão Organizacional, Gestão de Tempo e Diversidade e Inclusão (D&I)**. Além disso, buscou-se garantir que os conteúdos abordados fossem relevantes e alinhados às necessidades do evento, promovendo o desenvolvimento e a valorização dos agentes públicos. Dessa forma, restam evidenciadas a pertinência e a legalidade da contratação de serviços técnicos especializados para treinamento e aperfeiçoamento de pessoal, conforme disposto no artigo 6º, inciso XVIII, alínea "f" da Lei nº 14.133/2021.

5.2. Assim sendo, e considerando as opções de mercado na área de atividades para agentes públicos da Administração Pública Federal, a Consultoria Estratagema, CNPJ nº 42.651.239/0001-71, destaca-se no segmento de capacitação pública e privada, com o objetivo de criar e realizar eventos focados em workshop de liderança, instrutivas e motivacionais. A empresa é reconhecida no mercado por produzir conhecimento de alta qualidade, ao entregar soluções concretas e eficientes para o dia a dia dos agentes públicos.

5.3. A inexigibilidade de licitação para a contratação desse workshop 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 contexto, após criteriosa análise das opções de mercado, conclui-se pela viabilidade da contratação em favor da empresa Consultoria Estratagema. Diante disso, a intenção é proceder com a contratação por meio de Inexigibilidade de Licitação, fundamentada no caput do artigo 74 da Lei 14.133, em decorrência da inviabilidade de competição.

5.4. É incontestável que a contratada é referência em workshop, especificamente no âmbito de "Liderança Transformadora". Além disso, os palestrantes vinculados à contratada possuem renomada experiência e expertise no tema, figurando entre os profissionais mais qualificados na matéria em questão.

5.5. A empresa Consultoria Estratagema impulsiona a liderança inclusiva e transformadora, combinando as metodologias ágeis, abordagens como Design Thinking, com estratégias de Inovação, Gestão de Tempo, Gestão Organizacional e Diversidade e Inclusão desenvolver soluções de alto impacto. Com uma abordagem dinâmica e prática, capacitamos líderes e equipes a navegarem em cenários complexos, desenharem soluções inovadoras e gerarem mudanças reais dentro e fora das organizações. Com experiência consolidada na criação e facilitação de programas estratégicos, a fundadora e consultora Fernanda Dornelles traz um olhar sistêmico e aplicado para a construção de uma cultura de inovação e impacto social positivo.

5.6. Dessa forma, a análise da proposta do workshop corrobora a abrangência da capacitação, atendendo de maneira integral às necessidades da Gestão de Pessoas. Essa iniciativa proporciona uma oportunidade valiosa de integrar os conhecimentos específicos da área, fortalecendo ainda mais o desenvolvimento dos servidores do DNIT.

6. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO

6.1. Contratação workshop, no tema: "Liderança Motivadora" com Fernanda Dornellis, que explica:

"Nesta imersão prática, as lideranças do DNIT desenvolverão uma mentalidade inovadora, fortalecerão sua capacidade de solucionar desafios complexos e aprimorarão estratégias para uma gestão mais ágil, colaborativa e transformadora".

- **Aquecimento:** Abertura sobre a relevância da "liderança transformadora" aliada ao modelo mental de inovação;
- **Conceito e Prática:** Bloco 1: Introdução à Liderança Transformadora;
Bloco 2: Gestão do tempo - Aplicação na prática e mapeamento de barreiras; e
Bloco 3: Apresentação Design Thinking e aplicabilidade

6.1.1. O evento será realizado no dia 23 de abril de 2025, das 8h00 às 12h00, com carga horária total de 4 horas, na Superintendência Regional no Estado do Espírito Santo.

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

6.3. A empresa contratada disponibilizará os materiais de apoio necessários ao bom andamento do evento.

6.4. A referida ação de capacitação tem como escopo proporcionar uma abordagem completa e aprofundada dos principais aspectos da contratação, visando estimular a superação de desafios e contribuir para o crescimento pessoal e profissional de cada participante. Além disso, busca fortalecer as competências de liderança, permitindo que os participantes apliquem os conhecimentos adquiridos em suas equipes, promovendo uma gestão mais eficiente e inspiradora.

6.5. A proposta da Consultoria Estratagema, foi cuidadosamente estruturada para oferecer uma abordagem abrangente e aprofundada dos principais desafios e inovações da liderança na administração pública.

6.6. O conteúdo a ser ministrado encontra-se na proposta recebida SEI nº 20316473.

6.7. O investimento para a contratação contemplará diárias e passagens para a instrutora.

7. ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES A SEREM CONTRATADAS

7.1. Segue abaixo a previsão inicial detalhada:

ITEM	ESPECIFICAÇÃO	CATSER	UNIDADE DE MEDIDA	QUANTIDADE
1	Workshop: "Liderança Transformadora"	20656	Unidade	1

8. **ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO**

8.1. Considerando que a presente contratação está amparada pelo artigo 74 da Lei nº 14.133, de 2021, que regula os casos de inexigibilidade de licitação, bem como pelas demais normas legais e infralegais aplicáveis a esse tipo de procedimento, é importante destacar que o serviço de workshop possui natureza eminentemente intelectual, o que o torna imune à definição, comparação e julgamento objetivos. Nesse cenário, cabe à Administração Pública contratar o prestador que melhor atenda às suas necessidades, sendo, no presente caso, aquele que se revela mais vantajoso sob o prisma financeiro.

8.2. O valor estimado total da contratação, será de R\$ 6.720,00 (seis mil e setecentos e vinte reais), conforme detalhado na proposta de preços (20316473).

Quantidade de participantes	Modalidade	Descrição	Valor Total
até 70 pessoas	Presencial	Workshop: "Liderança Transformadora - VI Encontro Nacional de Gestão de Pessoas	R\$ 6.720,00
Total:			R\$ 6.720,00

9. **JUSTIFICATIVA PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DA SOLUÇÃO**

9.1. Considerando as especificidades do objeto, não há parcelamento do objeto, com a entrega única e imediata..

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 workshops 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 99 do Plano de Contratações Anual (PCA) 2025, 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/2025 (20255094), com a necessidade de nº 15 e 17:

"Desenvolver lideranças e potenciais líderes na administração pública".

"Desenvolver o sentido de valorização profissional com promoção de ações motivacionais, de qualidade de vida no trabalho e de engajamento do servidor público".

12. **BENEFÍCIOS A SEREM ALCANÇADOS COM A CONTRATAÇÃO**

12.1. O Workshop: "Liderança Transformadora" foi desenvolvido para capacitar os servidores do DNIT , proporcionando habilidades essenciais para o aprimoramento da gestão e da condução de equipes. A iniciativa visa fortalecer a liderança dentro da instituição, promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo, eficiente e inovador.

12.2. Principais Benefícios:

12.2.1. **Desenvolvimento de Habilidades de Liderança:** Os participantes aprenderão técnicas e estratégias para liderar de forma inspiradora, motivando suas equipes e impulsionando a produtividade no ambiente organizacional.

12.2.2. **Tomada de Decisão Estratégica:** Com uma abordagem baseada no **Design Thinking e Inovação**, o workshop ajudará os servidores a resolver desafios de forma criativa, estruturada e focada em resultados.

12.2.3. **Fortalecimento da Cultura Organizacional:** A capacitação contribuirá para o fortalecimento de uma cultura organizacional alinhada a valores como colaboração, transparência e eficiência, fundamentais para o DNIT.

12.2.4. **Melhoria na Gestão de Pessoas:** Os participantes serão capacitados a aplicar estratégias eficazes de **Gestão Organizacional e Diversidade & Inclusão (D&I)**, tornando o ambiente de trabalho mais inclusivo e produtivo.

12.2.5. **Impacto Direto na Prestação de Serviços:** Com líderes mais preparados, o DNIT poderá oferecer uma gestão pública mais eficiente, refletindo diretamente na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

12.3. Esse workshop representa uma oportunidade única para o aperfeiçoamento profissional dos servidores, garantindo que a autarquia esteja cada vez mais alinhada às melhores práticas de liderança e inovação.

13. PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS

13.1. Considerando que o evento será realizado na Superintendência Regional no Estado do Espírito Santo, será necessário o deslocamento da palestrante **Fernanda Dornelles**. Ressalta-se que todas as despesas referentes a diárias e passagens já estão inclusas no valor da proposta apresentada. Dessa forma, não haverá qualquer acréscimo no valor total a ser pago pelo DNIT, garantindo a previsibilidade orçamentária e a transparência na execução do contrato.

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)
FERNANDA AGDA ARAÚJO
Chefe do Setor de Capacitação

(assinado eletronicamente)
JOZIELLEN DA SILVA AUTEIRO
Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas

(assinado eletronicamente)
DYOGO DA ROCHA CAPISTRANO
Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Fernanda Agda Araujo, Chefe do Setor de Capacitação**, em 07/03/2025, às 11:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Joziellen da Silva Auteiro, Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas**, em 07/03/2025, às 15:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Dyogo da Rocha Capistrano, Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas**, em 10/03/2025, às 10:41, 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 **20318175** e o código CRC **0A410530**.

Referência: Processo nº 50600.005550/2025-91

SEI nº 20318175

DNIT

MINISTÉRIO DOS
TRANSPORTES



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