MEC-UFRRJ-UNIV.FED.RURAL DO R.DE JANEIRO/RJ

# Estudo Técnico Preliminar 41/2026

## 1. Informações Básicas

Número do processo: 23083.033320/2026-16

## 2. Descrição da necessidade

As necessidades de desenvolvimento aqui descritas foram levantadas a partir do edital de capacitação externa nº 1/2026-Codep/Progep. Foram utilizados como critério, para seleção das necessidades que seriam alvo de contratação, o alinhamento da necessidade apresentada pelo servidor no momento da inscrição no Edital com as necessidades elencadas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

A equipe de planejamento para priorizar as necessidades de desenvolvimento que seriam atendidas por ações de capacitações contratadas no mercado, partiu do entendimento que uma necessidade de desenvolvimento é uma lacuna entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser ao exercer as atribuições do seu cargo. Essa lacuna é identificada ao se comparar o desempenho atual com o desempenho esperado do servidor, visando ao alcance dos objetivos traçados pela unidade administrativa/acadêmica e o alcance dos resultados esperados pela UFRRJ.

A seguir segue uma descrição detalhada da necessidade de desenvolvimento identificada pelo Edital nº 01/2026-Codep/Progep que requer a contratação de empresa especializada no fornecimento de serviço de capacitação e respectiva justificativa da contratação.

| Descrição da necessidade de desenvolvimento identificada pelo Edital nº 01/2026-Codep/Progep que requer a contratação de empresa especializada no fornecimento de serviço de capacitação | Justificativa da contratação |
|---|---|
| Necessidade de aprimoramento dos conhecimentos na utilização dos sistemas SIAPE, SIAPENET e SIPAC, por meio de capacitação específica, visando ao fortalecimento das rotinas administrativas, ao correto registro e tratamento das informações e à melhoria da eficiência, segurança e conformidade dos processos institucionais. | A contratação justifica-se pela recente assunção da função de chefia pela servidora, tornando necessário o aprimoramento de seus conhecimentos para o adequado desempenho das novas atribuições. A capacitação contribuirá para maior |

RASCUNHO

| | |
|---|---|
| **A servidora, que recentemente assumiu função de chefia e passou a exercer novas responsabilidades relacionadas à gestão e à condução dos procedimentos administrativos da unidade responsável pela gestão previdenciária.**<br><br>**Considerando as atribuições inerentes à função de chefia, torna-se necessário o desenvolvimento de conhecimentos específicos que possibilitem uma atuação mais segura e eficiente na análise e instrução dos processos, especialmente quanto à correta aplicação da legislação vigente e à observância dos procedimentos administrativos aplicáveis.**<br><br>**Nesse sentido, a capacitação contribuirá para elevar a qualidade e a segurança jurídica das análises realizadas, reduzir a ocorrência de erros e retrabalho, promover a uniformização dos procedimentos, bem como aumentar a eficiência e a celeridade na instrução e conclusão dos processos.** | segurança jurídica, redução de erros e retrabalho, uniformização dos procedimentos e maior eficiência na gestão e instrução dos processos da unidade.<br><br>A capacitação justifica-se pela necessidade de atualização frente às constantes alterações na legislação previdenciária, assegurando maior precisão na análise e condução dos processos. A qualificação contribuirá para a correta orientação aos servidores, garantindo maior segurança jurídica e qualidade na concessão de aposentadorias e pensões, em conformidade com as normas vigentes. |

RASCUNHO

## 3. Área requisitante

| Área Requisitante | Responsável |
|---|---|
| Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas | Vanessa Maria Garcia Gomes |

## 4. Descrição dos Requisitos da Contratação

Para atender solução escolhida para suprir a necessidade de desenvolvimento identificada,elencadas no item 2, a empresa contratada deverá cumprir os seguintes requisitos:

1. Contratar empresa experiente na realização de eventos de capacitação, cursos e treinamentos de atualização e aperfeiçoamento de servidores da UFRRJ nos temas apresentados no item 2, com objetivo de suprir as necessidades de desenvolvimento identificadas no PDI e PDP da Universidade.
2. Realizar capacitação em temas e assuntos atualizados com metodologia e material de apoio, utilização de recursos tecnológicos que auxiliam e favorecem a melhor assimilação dos conteúdos apresentados em ambientes apropriados;
3. Disponibilização de programas elaborados a partir de necessidades atuais da UFRRJ, sempre acompanhando as inovações legislativas;
4. Metodologia que envolva exposição dialética, simulações, exercícios individualizados, dinâmicas em grupo e esclarecimento imediato de dúvidas práticas e teóricas;
5. Reparar, corrigir, remover ou substituir, às suas expensas, no total ou em parte, no prazo fixado no Termo de Referência e seus anexos, os serviços efetuados em que se verificarem vícios, defeitos ou incorreções resultantes da execução ou dos materiais empregados;
6. Responsabilizar-se por todas as obrigações trabalhistas, sociais, previdenciárias, tributárias e as demais previstas na legislação específica, cuja inadimplência não transfere responsabilidade à Contratante; relatar à Contratante, quando questionado por essa, toda e qualquer irregularidade verificada no decorrer da prestação dos serviços;

7. Não permitir a utilização de qualquer trabalho do menor de dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz para os maiores de quatorze anos; nem permitir a utilização do trabalho do menor de dezoito anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre;
8. Manter durante toda a vigência do serviço, em compatibilidade com as obrigações assumidas, todas as condições de habilitação e qualificação exigidas na contratação;
9. Fornecer em qualquer época, os esclarecimentos e as informações técnicas que venham a ser solicitadas pela CONTRATADA, sobre o serviço objeto desta contratação;
10. Responsabilizar-se pelos vícios e danos decorrentes da execução do objeto, de acordo com os artigos 14 e 17 a 27, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078, de 1990), ficando a Contratante autorizada a descontar dos pagamentos devidos à Contratada, o valor correspondente aos danos sofridos; e
11. Executar os serviços conforme especificações do Termo de Referência e de sua proposta, com a alocação dos profissionais necessários ao perfeito cumprimento do objetivo do curso, além de fornecer os materiais e equipamentos, ferramentas e utensílios necessários, na qualidade e quantidade especificadas no Termo de Referência e em sua proposta.

## 5. Levantamento de Mercado

Após analisar as alternativas possíveis, identificamos as soluções abaixo:

| SOLUÇÃO 1 | SOLUÇÃO 2 | SOLUÇÃO 3 |
|---|---|---|
| A UFRRJ oferecer as ações de desenvolvimento internamente | Fazer ações de desenvolvimento pela Escola do Governo Federal – ENAP | Realização de um edital interno para subsidiar a tomada de decisão em relação a quais servidores irão realizar as ações de desenvolvimento, consideradas estratégicas , via contratação de empresa privada com expertise no assunto |

RASCUNHO

**5.1 Descrição das soluções disponíveis:**

**Solução 1:** Oferecer ações de desenvolvimento internamente. Para isso é necessário buscar salas estruturadas para realização de cursos/eventos de capacitação interna ministrados por servidores da própria Universidade. Temos também, para a oferta interna de capacitação, a possibilidade de contratação de empresas privadas/organizações públicas especializadas no tema na modalidade In Company. Nessa modalidade uma empresa externa oferece o curso nas dependências da UFRRJ.

**Solução 2:** Fazer ações de desenvolvimento pela Escola do Governo Federal – ENAP. Consulta ao catálogo de cursos ofertados ENAP a fim de verificar a existência de capacitação gratuita sobre os temas aprovados em edital como pertinentes à UFRRJ.

**Solução 3:** Realização de um edital interno para subsidiar a tomada de decisão em relação a quais servidores irão realizar as ações de desenvolvimento, consideradas estratégicas , via contratação de empresa privada com expertise no assunto.

Ao realizar a análise das três soluções apresentadas, a equipe de planejamento entendeu que a solução 3 atende as necessidades de desenvolvimento apresentadas no item 5, está em consonância com os objetivos estratégicos elencados nos principais instrumentos de planejamento da Universidade, a saber, PDI e PDP, haja vista, que as demandas identificadas pelo edital de capacitação externa precisam atender as necessidades de desenvolvimento institucional diagnosticada tanto no PDI como no PDP.

Logo, o edital torna-se um instrumento complementar ao planejamento institucional, pois permite a identificação dos servidores que precisam ser capacitados prioritariamente e cuja as suas necessidades de desenvolvimento estejam em consonância com as necessidades institucionais mapeadas no PDI e PDP.

Dada a limitação de recursos que impossibilita atender a todos os servidores que demandam por ações de capacitação, é fundamental que sejam utilizadas ferramentas que priorizem as necessidades de desenvolvimento alinhadas aos objetivos estratégicos da Universidade. Assim, a realização do edital torna-se satisfatória para auxiliar na delimitação de quais ações devem ser contratadas externamente. A realização do edital subsidia a tomada de decisão, pois permite entender melhor as necessidades de desenvolvimento e planejar a contratação de serviço de capacitação especializado que supra essas lacunas de desenvolvimento, de modo isonômico, transparente na utilização dos recursos orçamentários geridos pela Codep/Progep e com maior capilaridade.

A adoção da solução 3, possibilita o aprofundamento do conhecimento e habilidade dos servidores por meio da contratação de empresas reconhecidas e consolidadas no mercado. Logo, a solução 3 propiciará otimização e assertividade na utilização dos recursos da ação 4572, destinados à capacitação dos servidores.

## 6. Descrição da solução como um todo

A adoção da solução 3, na qual objetiva a realização de um edital interno para subsidiar a tomada de decisão em relação a quais servidores irão realizar as ações de desenvolvimento, consideradas estratégicas, via contratação de empresa privada com expertise no assunto, visa garantir que a UFRRJ alcance os resultados pretendidos pela Universidade de modo de econômico, eficaz e eficiente.

A contratação de empresas privadas para capacitação de servidores externamente, torna-se necessária para suprir as necessidades de desenvolvimento identificadas no PDI e PDP da Universidade, estando amparada no Art. 16º do Decreto 9991/2019, na qual prevê a viabilidade de realização de despesas com ações de desenvolvimento, tais como, pagamento de inscrição, diárias e/ou passagens, desde que haja justificativa para a execução da ação de desenvolvimento.

A escolha da solução 3, no momento, representa a alternativa tecnicamente mais viável para atender as lacunas de desenvolvimento em temas mais aprofundados, nas quais não são oferecidos internamente e nem por escolas de governo. A UFRRJ atualmente possui um limitação de infraestrutura que dificulta a realização de ações presenciais nas dependências da Universidade, esse fator justifica a viabilidade técnica da solução 3, pois não há necessidade de uma infraestrutura física para realização da capacitação. Garante também que o servidor realize ações de desenvolvimento dentro do espaço disponibilizado pela empresa contratada.

A solução 3 é economicamente viável, pois está alinhada ao planejamento orçamentário anual da ação 4572 e visa a utilização eficiente dos recursos sem perder de vista o atingimento dos objetivos estratégicos da Universidade e a busca pela geração de impactos positivos pela aplicação e disseminação dos conhecimentos nas ações de desenvolvimento elencadas no item 2 pelos servidores que serão capacitados.

Os servidores selecionados para as ações de desenvolvimento, conforme as necessidades descritas no edital, terão suas competências profissionais ampliadas. Esse aprimoramento permitirá a aplicação direta e indireta do conhecimento adquirido para melhorar os processos de trabalho que executam e propor aperfeiçoamentos em processos relacionados à sua área de atuação. Além disso, poderão atuar como multiplicadores, disseminando os conhecimentos adquiridos por meio de ações estruturadas pela Codep ou de outras iniciativas. Cabe considerar, que as contratações das capacitações expostas abaixo, a serem realizadas na modalidade presencial e ou online, entre os dias 14/10/2026 a 16/10/2026, considera as opções de capacitação disponíveis no mercado e a singularidade da abordagem programática do curso/evento, capaz de atender necessidades de desenvolvimento levantadas pelo servidor e pela UFRRJ:

1) Completo e Prático de Aposentadorias, Pensões e Abono de Permanência e respectivos Cálculos de Benefícios na Administração Pública.

RASCUNHO

## 7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

| Item | Descrição | CATSERV | Unidade de Fornecimento | Qtd. Mínima | Qtd. Máxima |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Contratação de empresa especializada no fornecimento de serviço de capacitação para servidores técnicos e docentes em cargo de gestão contemplados no Edital nº 01/2026-Codep/Progep | 25232 | Unidade | 1 | 62 |

## 8. Estimativa do Valor da Contratação

**Valor (R$):** 6.000,00

| Item | Descrição | Unidade de Fornecimento | Qtd. Total | Valor Unitário | Valor Total |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Completo e Prático de Aposentadorias, Pensões e Abono de Permanência e respectivos Cálculos de Benefícios na Administração Pública. | Unidade | 01 | R$ 3.790,00 | R$ 3.790,00 |

Os valores unitários apresentados, referem-se ao valor máximo oferecido para cada servidor habilitado no edital, não sendo o valor referente a taxa de inscrição cobrado pela empresa que irá ofertar a ação de desenvolvimento. Pois no Edital nº 1/2026-Codep/Progep, foi solicitado que o servidor interessando informasse a sua necessidade de desenvolvimento, não sendo obrigatório fornecer o valor da taxa de inscrição. Sendo assim, esses valores poderão sofrer alterações quando o servidor interessado abrir seu processo de capacitação externa e informar o real valor da taxa de inscrição cobrado pela empresa prestadora do serviço e também no momento que for efetivada a contratação, pois as empresas normalmente trabalham por lote de venda, quando mais de um servidor da Universidade participa do mesmo evento a empresa contratada costuma conceder desconto no valor da inscrição. Vale ressaltar que o valor estimado não sofrerá aumento, podendo ser apenas menor do que o valor inicialmente estimado.

## 9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

Não aplicável, visto que a proposta comercial não prevê parcelamento para este tipo de contratação, sendo a taxa de participação uma despesa única.

Embora este estudo técnico preliminar esteja sendo feito para um conjunto de capacitações, consideradas estratégicas, a serem realizadas pelos servidores previamente habilitados no edital nº 1/2026, essas ocorrem em momentos distintos. Dada a natureza do objeto a ser contratado, não há a necessidade de parcelamento da contratação, pois cada ação de desenvolvimento listada no artigo 7, requererá uma contratação única.

## 10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

A necessidade institucional do presente Estudo não possui correlação com outras contratações da Instituição.

## 11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

A capacitação pretendida está prevista no Planejamento Estratégico da Instituição (PDI), uma vez que visa promover a política de gestão de pessoas, bem como no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) que visa obter dados sobre as necessidades de desenvolvimento dos servidores, docentes e técnico-administrativos em educação, com a finalidade de identificar as lacunas de competências e que precisam ser desenvolvidas, para que as ações de desenvolvimento tenham maior efetividade, aprimorando continuamente os serviços ofertados e contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais de oferecer educação pública, gratuita e de qualidade.

Desse modo evidencia-se neste ETP um esforço de alinhar estrategicamente os principais instrumentos de planejamento da Universidade. Consta dentre os objetivos do PDI a ampliação de servidores capacitados anualmente, a imprescindibilidade da capacitação de gestores da Universidade, tanto técnicos como docentes, como exemplo podemos citar o objetivo 8 do PDI. Temos também o PDP que está atrelado ao PDP e o edital de capacitação externa como uma metodologia de trabalho para identificação e priorização das necessidades a serem supridas consideradas estratégicas.

## 12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

Espera-se com a contração das capacitações, a ser fornecidas por empresas especializadas, atingir os seguintes resultados:

1. Preencher as lacunas de desenvolvimento em temas mais aprofundados, nas quais não são oferecidos internamente e nem por Escolas de Governo;
2. Atingir os objetivos estratégicos mencionados no PDI da Universidade;
3. Capacitar os servidores nos temas considerados estratégicos, mesmo diante uma limitação de infraestrutura que dificulta a realização de ações presenciais nas dependências da Universidade, esse fator justifica a viabilidade técnica da contratação de uma empresa para fornecer as capacitações elencadas no item 5, pois não há necessidade de uma infraestrutura física para realização da capacitação;
4. Atender o planejamento orçamentário anual da ação 4572, na qual visa a utilização eficiente dos recursos sem perder de vista o atingimento dos objetivos estratégicos da Universidade e a busca pela geração de impactos positivos pela aplicação e disseminação dos conhecimentos adquiridos nas ações de desenvolvimento elencadas no item 5 pelos servidores que serão capacitados.

De forma direta, o benefício observável, é a ampliação das competências profissionais dos servidores contemplados pelo edital para realizar as ações de desenvolvimento elencadas no item 6. De forma direta e indireta objetiva-se que os conhecimentos adquiridos sejam aplicados para aprimorar os processos de trabalhos executados pelos servidores, bem como trazer o aperfeiçoamento de processos que tenham conexão com sua área de atuação. Os servidores também poderão atuar como multiplicadores dos conhecimentos adquiridos por meio de ações estruturadas pela Codep ou não.

RASCUNHO

## 13. Providências a serem Adotadas

A contratação do objeto do presente estudo não prevê a necessidade de adequação no ambiente institucional da UFRRJ, haja vista que a capacitação será ministrada por empresa privada que providenciará todos os recursos necessários e materiais para execução da ação de desenvolvimento contratada.

## 14. Possíveis Impactos Ambientais

Não foi verificado, a priori, possíveis impactos ambientais que envolvam a presente contratação,em razão da capacitação ocorrer fora das dependências da UFRRJ, logo, não se mensurou possíveis impactos ambientais e/ou medidas de tratamento mitigadoras.

## 15. Declaração de Viabilidade

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

### 15.1. Justificativa da Viabilidade

Declaro, com base neste Estudo Técnico Preliminar, ser favorável ao prosseguimento das contratações das capacitações previstas no Edital nº 01/2026, considerando sua relevância, oportunidade e alinhamento aos objetivos estratégicos da Universidade.

Dessa forma, conclui-se que as contratações são viáveis e essenciais ao atendimento das necessidades institucionais de desenvolvimento de pessoas, tendo em vista que foram previamente contempladas no planejamento orçamentário da Ação 4572, gerida pela CODEP/PROGEP, no âmbito do Edital nº 01/2026.

Ressalta-se, ainda, que as solicitações de capacitação externa foram previamente analisadas e aprovadas pela Equipe de Planejamento das Contratações Externas, instituída pela Portaria nº 1724 /2026 – PROGEP, responsável pela avaliação e autorização prévia das demandas de capacitação externa no âmbito da instituição.

RASCUNHO

## 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.

**VANESSA MARIA GARCIA GOMES**

Equipe de apoio

**LEA SILVA DE SOUZA SANT ANA**

Chefia Imediata

RASCUNHO