

Estudo Técnico Preliminar 21/2024

1. Informações Básicas

Número do processo: 35014.085275/2024-16

2. Descrição da necessidade

Trata-se de contratação de empresa especializada em treinamento para gestão pública para atender à demanda de gestão de inovação do Laboratório de Inovação - LabPrev.

ITEM DESCRIÇÃO/ESPECIFICAÇÃO VAGAS

ITEM	DESCRIÇÃO/ESPECIFICAÇÃO	Turma
1	Turma para curso oficina de inovação: módulo 1: fazendo a inovação acontecer no setor público módulo 2: Let`s Gov: Criação, operação e manutenção de laboratórios de inovação	até 30 participantes

Será contratado um curso com dois módulos na modalidade oficina presencial para atender a necessidade de capacitação da equipe do Laboratório de Inovação do INSS - LabPrev, juntamente com os pontos focais do LabPrev, Coordenação de Projetos (COPROJ), Coordenação Geral de Planejamento (CGPLAN) e Serviço de Governança e Planejamento (Segplan) das SRs, vinculados à DIGOV conforme especificados abaixo:

A oficina que compreende os dois módulos Oficina de inovação: "Fazendo a inovação acontecer no setor público no período" e "Let`s Gov: Criação, operação e manutenção de laboratórios de inovação" tem previsão de realização nos períodos de 04 a 07 de junho de 2024 no Instituto Nacional do Seguro Social sede em Brasília.

O setor requisitante justifica a necessidade no Documento de Formalização da Demanda 15381420 nos seguintes termos:

A contratação da ação de desenvolvimento proposta neste instrumento tem por objetivo capacitar os servidores que irão atuar na gestão e nas demandas do Laboratório de Inovação - LabPrev cuja função é promover discussões, oficinas, consultoria, orientações que promovam a eficiência dos projetos institucionais orientando tomadas de decisão mais assertivas com vista à otimização dos processos, redução de custos operacionais e o atingimento dos objetivos estratégicos. Além disso, objetiva o desenvolvimento de competências para atuação no LabPrev na unidade, em atendimento ao previsto na Portaria PRE/INSS no. 1634 de 24 de novembro de 2023, que constituiu o Laboratório de Inovação, e da Portaria bem como, o previsto na portaria DIGOV/INSS Nº 46, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2023 que instituiu Grupo de Trabalho (GT) bem como em atendimento ao previsto no Decreto 9991/2019 que trata da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, a qual prevê a capacitação de pessoas. Ainda considerando as disposições do Regimento Interno do INSS (Portaria PRES/INSS nº 1532, de 08 de dezembro de 2022), cabe à Diretora de Governança, Planejamento e Inovação a *coordenação e supervisão dos processos de desenvolvimento e inovação institucional*.

Em consulta ao sítio da ENAP, no catálogo de cursos não há um que atenda a capacitação profissional em inovação na modalidade presencial e direcionado para a construção de um laboratório de inovação com objetivo de capacitar os servidores na criação, operação e manutenção de laboratórios de inovação no setor público, bem como uma oficina de inovação, que instrua como fazer a inovação acontecer no setor público baseadas no modelo de competências para inovação da OCDE.

O LabPrev é responsável pela execução das ações de desenvolvimento, enfatizando a importância de justificar essas atividades. A equipe terá a missão de promover o compartilhamento de conhecimentos e a troca de experiências relacionadas à inovação, realizando eventos, capacitações e incentivando a cooperação entre as diferentes áreas da Instituição.

Conforme exposto, a capacitação visa desenvolver competências e habilidades da equipe do laboratório justificada nos motivos que seguem:

- **Eficiência Operacional:** Ao capacitar a equipe para trabalhar de forma mais eficiente e produtiva, o laboratório atuando com as unidades do INSS poderá reduzir custos, diminuir o tempo necessário para concluir experimentos ou análises e melhorar a utilização dos recursos disponíveis.
- **Aprimoramento da Qualidade:** A ação pode ajudar a equipe a aprimorar suas habilidades técnicas, o que pode levar a uma melhoria na qualidade dos resultados produzidos pelo laboratório em conjunto com as áreas técnicas.
- **Inovação e Criatividade:** O treinamento pode estimular a inovação e a criatividade da equipe, permitindo que os membros explorem novas ideias e abordagens para apoiar a resolução dos problemas ou desenvolver novos serviços que visem a eficácia da instituição.
- **Atualização Tecnológica:** Capacitar a equipe para utilizar as ferramentas mais recentes e dominar novas técnicas que proporcionará o alinhamento do laboratório com os avanços mais recentes em sua área de atuação.
- **Engajamento e Retenção de Talentos:** Investir no desenvolvimento profissional da equipe demonstra o compromisso da organização com o crescimento e o sucesso de seus servidores.
- **Adaptação a Mudanças:** Desenvolver a equipe para adquirir novas competências e habilidades pode ajudar o laboratório a se adaptar a mudanças no ambiente externo, como novas regulamentações ou avanços tecnológicos, garantindo sua relevância contínua.
- **Desenvolvimento Profissional e Pessoal:** Melhora as habilidades técnicas da equipe e também pode contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional, proporcionando oportunidades de aprendizado e crescimento.

Diante desse contexto, pretende-se terceirizar a realização desses cursos/oficinas de capacitação em inovação.

A ação de desenvolvimento em tela visa a capacitação de 30 (trinta) servidores membros da equipe de do Laboratório de Inovação do INSS - LabPrev, juntamente com os pontos focais do LabPrev, Coordenação de Projetos (COPROJ), Coordenação Geral de Planejamento (CGPLAN) e Serviço de Governança e Planejamento (Segplan) das SRs, vinculados à DIGOV para auxiliar a facilitação de um processo de construção da inovação a partir de desafios reais de cada área.

As necessidades das contratações justificam-se, portanto, em virtude da pertinência temática das capacitações com as atribuições exigidas e esperadas dos servidores, membros da DIGOV. Em consonância com Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP -2024 do Instituto Nacional do Seguro Social, conforme código: 238637 com o texto: "Gestão de projetos (caráter geral)".

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Coordenação- geral de Governança e Gerenciamento de Riscos	Bruno Batista Barreto

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

Trata-se de solicitação de contratação de empresa especializada para a prestação de serviços de capacitação para servidores da equipe do Laboratório de Inovação do INSS - LabPrev, juntamente com os pontos focais das áreas técnicas das diretorias representadas no LabPrev, Coordenação de Projetos (COPROJ), Coordenação Geral de Planejamento (CGPLAN) e Serviço de Governança e Planejamento (SEGPLAN) das SRs vinculados à DIGOV, para auxiliar a facilitação de um processo de construção da inovação a partir de desafios reais de cada área.

Justifica-se a convocação de servidores das diferentes áreas técnicas bem como os vinculados à DIGOV, tendo em vista a inovação ser um tema transversal a todas as diretorias e o LabPrev é uma unidade técnica que visa promover gestão da inovação de forma articulada e organizada metodologicamente.

O objetivo principal do módulo da oficina chamado "Let's Gov: Criação, operação e manutenção de laboratórios de inovação" esta pautada na necessidade de auxiliar as instituições a trabalhar de forma colaborativa, atualizar os participantes sobre ferramentas, metodologias e novas formas de trabalho bem como apontar caminhos para a disseminação da inovação nos órgãos públicos. Os resultados esperados envolvem instruir para criação, operação e evolução de ambientes institucionalizados para inovar no setor público. Como programação pretende-se aprender sobre a evolução e contexto da inovação organizacional; perfil e vocação das iniciativas; construção da carta de serviços do Lab; configuração do espaço físico; instruções sobre o marco legal da inovação; governança para a inovação; formação de multiplicadores; comunicação e engajamento. . Esta oficina já foi realizada nas instituições: Tribunal Regional Eleitoral do Pará; Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas; Governo do Espírito Santo - SEGER na criação do LabGes; Tribunal Regional Federal de São Paulo na criação do iJusPLab; Governo de Santa Catarina na criação do Nidus; Governo do Ceará na criação do Íris; Senado Federal na criação do NAINOVA e em tantas outras instituições.

Já com o segundo módulo da oficina "Oficina de inovação: fazendo a inovação acontecer no setor público" tem por objetivo auxiliar a facilitação de um processo de construção da inovação a partir de desafios reais de cada área apresentando ferramentas e guiando do desafio à proposta de solução com um plano de trabalho de curto e médio prazo. Tem como conteúdo programático: a inovação no setor público trazendo cases de laboratórios de inovação no setor público, apresentando os desafios e problemas, a importância dos Nudges como insights comportamentais que possam contribuir para as ideias e soluções; O curso também terá uma abordagem para o storytelling ensinando como criar boas histórias; será feita uma validação e refinamentos de protótipos com apresentações finais. Esta oficina já foi realizada nas instituições: Tribunal de Justiça de Tocantins; Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; Laboratório de inovação do Estado de Santa Catarina; Tribunal Regional Federal da 5ª Região.

A importância dessas ações de desenvolvimento foi reconhecida internamente e na própria Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal – PNDP.

O PNDP, instituído pelo Decreto 9.991/2019, nos artigos 1º e 3º, bem como Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21 de 1º de fevereiro de 2021, prevê que:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.

INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2021, estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

II - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;

A contratação atende à necessidade do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP/2024, conforme código: 238637 com o texto: "Gestão de projetos (caráter geral)", e dentre os objetivos estratégicos previstos no Mapa Estratégico 2024-2027, nos processos internos, visa-se ampliar e fortalecer a governança e aprimorar os canais de relacionamento com foco na humanização.

Além da previsão no PDP/2024, a capacitação encontra-se planejada no Plano de Contratações Anuais - PCA 2024, conforme dados abaixo:

ID PCA no PNCP: 29979036000140-0-000006/2024

Data de publicação no PNCP: 20/5/2023

Id do item no PCA: 6

Classe/Grupo: 929 - OUTROS SERVIÇOS DE EDUCAÇÃO E TREINAMENTO

Identificador da Futura Contratação: 512006-90050/2023

5. Levantamento de Mercado

Frente ao levantamento da demanda, existem no mercado algumas soluções em matéria de capacitação para os agentes públicos:

a) cursos abertos - são cursos oferecidos ao público em geral, realizados sempre com datas, conteúdo e material previamente determinados pela empresa.

b) cursos in company - são cursos fechados, cujas datas, conteúdo e material são determinados pelo contratante, realizados dentro da sua própria estrutura, com professores em contato direto com os participantes.

c) cursos online - são cursos que podem ser contratados de modo fechado ou aberto ao público em geral, com conteúdo e material previamente determinados pela empresa.

Conforme evidenciado pela necessidade percebida na DIGOV, o que se busca são dois fatores principais: a disseminação de práticas inovadoras, por meio de ferramentas que estimulem a colaboração, a empatia e a experimentação; e a formação de servidores capazes de multiplicar essa forma de pensar os problemas e conduzir processos de inovação ao longo do tecido institucional.

Das soluções apontadas como capazes de gerar impacto nesses dois pontos, a capacitação, pensada como experimentação prática - e não mera transmissão de conteúdo, resta cotada como a mais promissora. Imagina-se um treinamento eminentemente prático, balizado pela andragogia experimentada nas práticas educacionais do INSS, que imerge os servidores em contexto de ferramentas e testes, potencializando a capacidade de repensar a estrutura e os processos de trabalho da organização.

Aqui se tem duas as frentes que daí se destacam: uma capacitação interna, utilizando capital humano já existente nas organizações; ou uma capacitação externa pela contratação de empresa capaz de conduzir um extenso programa de inovação, capacitando recursos humanos internos a, no futuro, atuarem como multiplicadores dessa singular forma de trabalhar. Neste sentido, portanto, considerando que a capacitação contribuirá para atingir o objetivo de difundir práticas em inovação e alterar, desta forma, a cultura organizacional, analisam-se as duas alternativas:

Capacitação interna: A primeira seria mediante oferta interna da Coordenação de Aperfeiçoamento do INSS (CFAI), com a proposta vinculada a outro processo SEI. Verifica-se que, embora o LabPrev proponha oferecer a trilha de aprendizagem em inovação, linkando inclusive os cursos disponibilizados na plataforma Enap, não há ainda experiência na oferta de um programa extensivo de inovação com foco específico em laboratórios, combinado com o desenvolvimento de projetos. Ademais, seria ministrado por servidores do próprio INSS, que correspondem justamente a parte do público-alvo objeto da ação transformadora antes mencionada.

Capacitação externa in company: A segunda alternativa diz respeito à busca por soluções de capacitação no mercado, instituições capacitadas e experimentadas para atender à demanda apontada. A busca e a execução de um programa dessa natureza permite o intercâmbio cultural entre servidores de diferentes organizações, os quais poderiam compartilhar dificuldades encontradas e soluções adotadas para a busca por maior eficiência, eficácia e efetividade na gestão pública. A contratação de uma empresa para conduzir a capacitação conjunta promete o atendimento aos requisitos expostos acima, apesar da complexidade e extensão necessários à execução.

Assim, dentre as opções, a capacitação interna não permite a condução de um programa na magnitude desejada, por ser escasso o pessoal habilitado, na profundidade necessária, a atuar na condução de um programa capaz de produzir o choque transversalizado na forma de trabalho de ambas organizações como desejado. A capacitação externa in company, portanto, aparece como a melhor opção para alcançar os benefícios esperados, pois a contratação de uma empresa experimentada em conduzir um programa de capacitação extensivo poderá não só fornecer novos conhecimentos aos servidores, mas dotá-los de ferramentas e atitudes transformadoras, capazes de iniciar a promoção da cultura da inovação e, desta forma, contribuir para a solução almejada. A solução indicada para esta capacitação é a participação dos servidores em curso aberto in company, tendo em vista tratar-se de tema bastante específico e técnico.

A WeGov é um Espaço de Aprendizado que faz a inovação acontecer no setor público. Atuam com mais de 400 clientes de todas as esferas e poderes, que atendem desde a fundação, em 2015. As principais premissas são: (a) Empoderar os agentes públicos; (b) Iluminar ideias e ações que possam ser replicadas; (c) Promover a aproximação interinstitucional entre agentes públicos das três esferas e dos três poderes. O modelo de aprendizagem da WeGov é amparado pela abordagem metodológica do Learn by Doing (Aprender fazendo), isso significa que a aprendizagem encontra-se no processo. A aprendizagem que reflete a ação é uma abordagem desenvolvida para trazer à tona o repertório dos aprendizes e integrá-las no processo de aprendizagem por meio da experimentação.

Para WeGov educar, portanto, é incentivar o desejo de desenvolvimento contínuo, preparar pessoas para transformar algo. Denominamos nosso modelo de aprendizado pelo acrônimo “CRIE” - Conceituar, Refletir, Implementar e Experimentar, e suas bases encontram-se nos referenciais de metodologias ativas, que estimulam a colaboração e construção coletiva de consensos. Partimos do pressuposto que os profissionais que participam de nossas entregas de serviço já possuem um repertório consolidado de conhecimentos e possuem diferentes níveis de maturidade para inovação. Por isso, o processo de facilitação embasado no CRIE, busca trazer estes conhecimentos prévios à tona, ao mesmo tempo em que cria espaço para uma reflexão crítica sobre a prática no contexto do profissional aprendiz, e principalmente, instrumentaliza e promove a experimentação de métodos e ferramentas. A partir disso, a facilitação fomenta que estes novos conhecimentos e técnicas sejam utilizados na implementação de soluções reais, no contexto de origem do aprendiz.

Competências que são desenvolvidas nos participantes de todas as nossas capacitações são baseadas no modelo de competências para inovação do documento da OECD (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico). Nem todas as nossas entregas de serviço contemplam o desenvolvimento de todas as competências, mas de modo geral buscamos desenvolver mais de uma, a saber: iteração, Alfabetização em dados, Foco no usuário, Curiosidade, Storytelling e Insurgência. A saber, consideramos competência como o conjunto de conhecimentos (saberes), habilidades (saber fazer) e atitudes (saber ser).

A alocação da equipe para o projeto dependerá da disponibilidade de datas dos facilitadores, mas garante-se um wegover para facilitar a oficina. A WeGov deixa registrado que pode incluir pessoas na equipe no decorrer do projeto, conforme necessidade.

Apresentamos o currículo dos instrutores da WeGov:

André Tamura: Fundador e Diretor Executivo da WeGov. Empreendedor público, entusiasta da inovação em governo e das mudanças sociais. Estudou Administração de Empresas e Ciências Econômicas. Desde que trabalhou como operário de fábrica no Japão, tem evitado as “linhas de produção”, de produtos, de serviços e de pessoas. Foi agraciado com a medalha do Exército brasileiro pelos serviços públicos prestados pela WeGov.

Gabriela Tamura: Fundadora e Diretora de Negócios da WeGov. Graduada em Gerontologia pelo Instituto de Israelita de Ensino e Pesquisa Albert Einstein; Administradora Pública graduada pela Universidade do Estado de Santa Catarina; Pós-graduada em Gestão Pública pela Universidade Aberta do Brasil. Resiliente de plantão começou seu relacionamento profissional com o setor público há 18 anos. Foi agraciada com a medalha do Exército brasileiro pelos serviços públicos prestados pela WeGov. Pesquisadora na área de educação do NEES com coordenadores professores em Harvard.

Em virtude da necessidade de fomento à inovação no setor público, o serviço que se pretende contratar deve desenvolver as seguintes capacidades nos participantes: Refletir e gerar soluções para impactar a cultura organizacional presente no setor público; Ser capaz de fomentar a cooperação e a colaboração entre servidores a fim de integrar gerações e melhorar a comunicação entre setores; Ser capaz de disseminar pela organização ferramentas e práticas que permitam aos servidores se capacitarem a propor novas maneiras de realização das atividades, alcançando a transformação da cultura organizacional;

Além disso, o serviço deve possibilitar formar um quadro de multiplicadores no LabPrev com as Segplans, isto é, mapear e estimular servidores para atuarem como facilitadores e, com base em conhecimentos adquiridos, poderem oferecer suporte técnico aos servidores desejosos por experimentar e propor o diferente em seu ambiente de trabalho.

Os serviços a serem contratados possuem natureza de “não-continuado” e enquadram-se nos pressupostos do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018, não se constituindo em quaisquer das atividades, previstas no art. 3º do aludido decreto, cuja execução indireta é vedada.

A prestação dos serviços não gera vínculo empregatício entre os empregados da Contratada e a Administração Contratante, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta.

Destarte, à luz do que atualmente o mercado oferece, é possível identificar as metodologias, tecnologias e qualificações que satisfazem melhor as necessidades do INSS, com foco no atendimento das especificidades que envolvem a capacitação dos profissionais da Instituição, quais sejam: o reconhecimento, notoriedade e qualificação da empresa.

A contratação deve ocorrer com fundamento em inexigibilidade de licitação, com base no art. 74, inciso III, alínea "f" da Lei nº 14.133 de 1º de abril de 2021. Não seria viável cogitar da realização de uma licitação para a contratação de curso aberto com esta especificidade, porque não é possível estabelecer critérios objetivos de escolha, o que torna impossível a realização da licitação e determina a inexigibilidade como fundamento adequado para a contratação.

De forma objetiva, essa entidade atende os requisitos exigidos pela Lei e que devem ser reunidos para a contratação por inexigibilidade com fundamento no dispositivo acima mencionado, quais sejam:

1) O serviço deve ser técnico e especializado

Nesse aspecto, podemos dizer que, conforme expressamente previsto no art. 74, inciso III, alínea "f" da Lei nº 14.133 de 1º de abril de 2021, serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual com profissionais ou empresas de notória especialização são assim definidos:

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

[...]

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

[...]

f) treinamento e aperfeiçoamento de pessoal;

6. Descrição da solução como um todo

Contratação de empresa especializada para a prestação de serviços de capacitação para servidores quanto a treinamento para gestão pública para atender à demanda de gestão de inovação do Laboratório de Inovação - LabPrev.

Serão contratados dois cursos para atender a necessidade de capacitação da equipe do Laboratório de Inovação do INSS - LabPrev, juntamente com os pontos focais do LabPrev, Coordenação de Projetos (COPROJ), Coordenação Geral de Planejamento (CGPLAN) e Serviço de Governança e Planejamento (Segplan) das SRs, vinculados à DIGOV conforme especificados abaixo:

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

ITEM	DESCRIÇÃO/ESPECIFICAÇÃO	Inscrições
	Turma para o curso oficina de inovação:	
1	módulo 1: fazendo a inovação acontecer no setor público	30
	módulo 2: Let`s Gov: Criação, operação e manutenção de laboratórios de inovação	

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 63.900,00

O preço do serviço decorre da proposta comercial de capacitação apresentada pela CONTRATADA, com investimento previsto de R\$ 63.900,00 (sessenta e três mil e novecentos reais), conforme proposta em anexo 15496668;

Em pesquisa no portal da transparência localizou-se dados de cursos realizadas, pela CONTRATADA, com outras entidades públicas:

Em atendimento ao disposto no inciso VII do art. 72 da Lei Federal nº 14.133/2021, a organizadora encaminhou duas cópias notas de empenho:

Número do documento/código	Instituição	Participantes	Valor (R\$)	Ano
70004	TRE-PA	até 70	R\$ 69.840,00	2023
2023NE00833	TJ-TO	1 turma	R\$ 29.000,00	2023
2023NE545	JFSP	1 turma	34.000,00	2023
2023NE9322439	TJPR	1 turma	34.000,00	2023

A empresa apresentou justificativa aumento do preço conforme verifica-se abaixo:

"Nossos valores variam conforme o que o cliente inclui no pacote. Em alguns casos eles pagam passagem, hospedagem e diárias além de oferecer motorista para deslocamento terrestre (como no caso do TJTO). Não temos empenhos dos últimos seis meses, pois estamos iniciando as oficinas agora em abril e no segundo semestre do ano passado entregamos três programas de inovação grandes, fechando a agenda para oficinas deste tipo."

Abaixo você pode conferir que o valor hora entre os contratos enviados não altera em muito.

INSS

Horas: 32h

Valor total: R\$ 63.900,00

Valor hora: R\$ 1.996,87

Custos de passagem, hospedagem, diária e deslocamento terrestre por conta da WeGov

TJTO

Horas: 16h

Valor total: R\$ 29.000,00

Valor hora: R\$ 1.812,50

Custos de passagem, hospedagem, diária e deslocamento terrestre por conta do cliente

TRE-PA

Horas: 36h

Valor total: R\$ 69.840,00

Valor hora: R\$ 1.940,00

Custos de passagem, hospedagem, diária e deslocamento terrestre por conta do cliente

O valor da contratação proposto será de R\$ 63.900,00 (sessenta e três mil e novecentos reais) e, conforme observado nas notas de empenho e consoante proposta da empresa anexadas nos autos, observa-se que os valores praticados frente a outros órgãos públicos não é o mesmo proposto para o INSS e a empresa justifica o aumento com base no valor da hora aula para 2024, uma vez que os valores das notas de empenho informados são referentes ao exercício de 2023.

Cliente: JFSP

Oficina: FACIL - Formação de facilitadores em processos de inovação

Carga horária: 16h

Valor: R\$ 34.000,00

Valor hora: R\$ 2.125,00

Cliente: TJPR

Oficina: FACIL - Formação de facilitadores em processos de inovação

Carga horária: 16h

Valor: R\$ 34.000,00

Valor hora: R\$ 2.125,00

Ressaltamos que, não localizamos em sites da internet acessados na data de hoje outras empresas que ofereçam cursos semelhantes.

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

A pretensa contratação será realizada com base em critérios de qualificação e notoriedade nos cursos "Let`s Gov: Criação, operação e manutenção de laboratórios de inovação" e "Oficina de inovação: fazendo a inovação acontecer no setor público" demonstrado nos autos, critérios esses que inviabiliza a seleção de fornecedores distintos com a mesma qualificação da contratação.

O empenho deve ser global, pago em parcela única, conforme entrega em até 10 dias depois da emissão da nota fiscal que será emitida no último dia de cada oficina (proposta válida por 60 dias).

Conforme abaixo:

ITEM	DESCRIÇÃO/ESPECIFICAÇÃO	Valor
	curso/oficina de inovação:	
1	módulo 1: fazendo a inovação acontecer no setor público	R\$ 63.900,00

módulo 2: Let's Gov: Criação, operação e manutenção de laboratórios de inovação

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

Não há contratação dessa natureza no órgão, não havendo, portanto, sobreposições contratuais.

A contratação em questão não demanda a realização de contratação anterior que viabilize a sua execução.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

A importância dessas capacitações foi reconhecida internamente e na própria Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal – PNDP.

O PNDP, instituído pelo Decreto 9.991/2019, nos artigos 1º e 3º, bem como Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21 de 1º de fevereiro de 2021, prevê que:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.'

Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.

INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2021

Estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

II - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;

A contratação atende à necessidade do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP/2024, código: 238637 com o texto: "Gestão de projetos (caráter geral)", e dentre os objetivos estratégicos previstos no Mapa Estratégico 2024-2027, nos processos internos, visa-se ampliar e fortalecer a governança e aprimorar os canais de relacionamento com foco na humanização.

Além da previsão no PDP/2024, a capacitação encontra-se planejada no Plano de Contratações Anuais - PCA 2024, conforme dados abaixo:

ID PCA no PNCP: 29979036000140-0-000006/2024

Data de publicação no PNCP: 20/5/2023

Id do item no PCA: 6

Classe/Grupo: 929 - OUTROS SERVIÇOS DE EDUCAÇÃO E TREINAMENTO

Identificador da Futura Contratação: 512006-90050/2023

Além disso esta em consonância com o previsto no Decreto nº 10.222, de 2020, enfatiza a importância das políticas e diretrizes para a segurança da informação na administração pública federal. Destaca a necessidade de capacitação contínua dos colaboradores em práticas de segurança da informação.

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

Espera-se que a capacitação possibilite aos participantes:

- formação de profissionais qualificados e aptos para atuar estratégica, tática, operacional e tecnicamente com maior capacidade, competência, habilidade e eficiência nos expedientes institucionais e administrativos que exigem ações efetivas e eficazes com foco em criação, operação e evolução de ambientes institucionalizados para inovar no setor público.
- Articular o conhecimento prático adquirido no cotidiano profissional com os conhecimentos adquiridos.
- Multiplicar os conhecimentos com outros servidores da área que não tenham participado dos estudos.

13. Providências a serem Adotadas

Não se aplica devido ao fato de que as capacitações não serão realizadas na estrutura do INSS.

14. Possíveis Impactos Ambientais

A contratação deverá observar, no que couber, critérios de sustentabilidade ambiental.

15. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável com restrições** esta contratação com base neste Estudo Técnico Preliminar.

15.1. Justificativa da Viabilidade com Restrições

Esta equipe de planejamento declara viável a contratação considerando os aspectos supramencionados.

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](#).

BRUNO BATISTA BARRETO

Membro da Equipe de Planejamento

JANAINA CLARA DOS SANTOS RAMOS

Membro da Equipe de Planejamento



Assinou eletronicamente em 08/05/2024 às 09:06:53.

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 - Lets_Gov_e_Oficina_de_inovac__a__u0192o.pdf (146.71 KB)