CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA - 4ª REGIÃO
Rua dos Timbiras, 1532, 6º e 11ª andares, - Bairro Lourdes, Belo Horizonte/MG, CEP 30140-061
Telefone: (31) 2138-6767 - https://crp04.org.br/

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR DA CONTRATAÇÃO (ETP)

Processo nº 570400065.000014/2026-85

O presente estudo técnico tem por objetivo identificar e analisar os cenários para o atendimento da demanda que consta no documento de oficialização (DFD), bem como demonstrar a viabilidade técnica e econômica das soluções identificadas, fornecendo as informações necessárias para subsidiar o processo de aquisição de produto ou contratação de serviço.

Ressalta-se que, conforme disposição do §2º, Art. 18 da Lei nº 14.133/2021 e do §1º, Art. 9º da Instrução Normativa nº 58/2022, os elementos de números 1, 5, 6, 7 e 13 são obrigatórios. Os demais itens não são de preenchimento obrigatório, contudo, quando não forem contemplados, a área técnica requisitante deverá apresentar as devidas justificativas para sua ausência.

1. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO/AQUISIÇÃO

1.1. Para definição da necessidade de contratação/aquisição, o setor demandante deverá responder às seguintes perguntas:

Qual é o problema que se pretende solucionar?

1.1.1. Realização de capacitação, integração e cuidado com a saúde mental e qualidade de vida no trabalho do público interno do Conselho Regional de Psicologia – Minas Gerais, a realizar-se no dia 03/12/2026 (quinta-feira), sendo necessário a realização de capacitação através de imersão e aprendizagem experiencial relacionadas com atividades de que proporcionem a capacitação, desenvolvimento e integração da equipe do CRP04-MG.

1.1.2. Cumpre ressaltar que a proposta desta capacitação/treinamento é promover o contato direto do público alvo com atividades indicadas para a promoção de interrelações entre pessoas que trabalham em equipes, notadamente, em projetos de longa duração, os quais exigem uma interação dinâmica, respeitosa, colaborativa e analítica, sem deixar de considerar a qualidade de vida no trabalho e a saúde mental das(os) trabalhadoras(es).

1.1.3. Nesse contexto, o treinamento vivencial, desponta como uma metodologia inovadora capaz de integrar desenvolvimento pessoal e coletivo, utilizando as vivencias como espaço de aprendizagem significativa ao promover situações que exigem cooperação, comunicação eficaz e confiança mútua entre os participantes. Ao serem desafiados fora do ambiente de trabalho, trabalhadoras(es) são estimulados a desenvolver habilidades de liderança, resolução de problemas e adaptação a cenários inesperados.

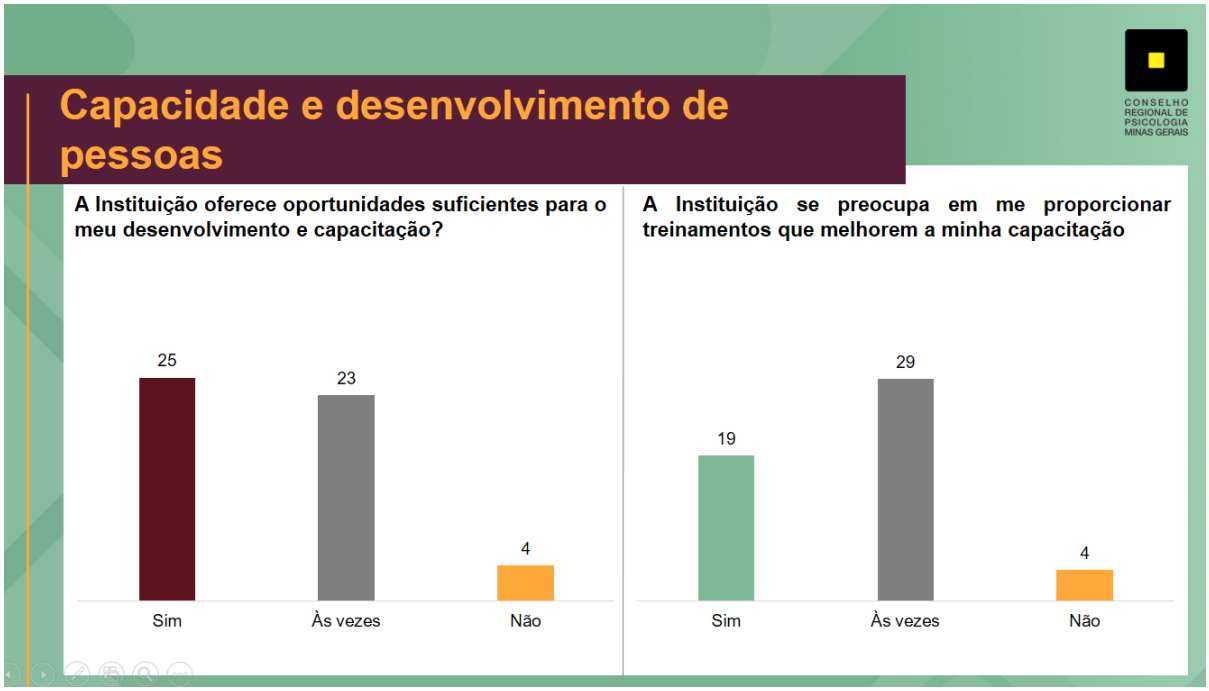
1.1.4. Em nossa pesquisa sobre estudiosos da área temos que Chiavenato (2014), valoriza os treinamentos experienciais por permitirem a vivência de conceitos relacionados à gestão de pessoas e ao trabalho em equipe, tornando-se poderosos instrumentos de aprendizagem organizacional. Nesse mesmo sentido, Gramigna (2007) destaca que os jogos e dinâmicas vivenciais aplicados em treinamentos aumentam a capacidade de reflexão crítica, favorecem a criatividade e fortalecem a coesão dos grupos. Já Bohlander e Snell (2010) apontam que programas de treinamento que incorporam experiências práticas intensificam o engajamento dos colaboradores e geram impactos mais duradouros no comportamento organizacional.

1.1.5. Outro aspecto relevante refere-se ao impacto positivo do contato sobre o bem-estar psicológico. Assim, ao unir desenvolvimento profissional e benefícios emocionais, a capacitação proposta irá contribuir para o fortalecimento de equipes mais colaborativas, integradas e resilientes.

BOHLANDER, G.; SNELL, S. *Administração de Recursos Humanos*. 16. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.
CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
GRAMIGNA, M. R. *Jogos de Empresa: o desafio da mudança*. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
KAPLAN, R.; KAPLAN, S. *The Experience of Nature: a psychological perspective*. New York: Cambridge University Press, 1989.

1.1.6. O projeto Entre Nós contempla um público de 110 (cento de dez) pessoas, entre empregadas(os), estagiárias(os) e conselheiras(os). Além disso, os aspectos observados nas últimas avaliações de performance (não incluído resultado, por se tratar de informações confidenciais - LGPD), pesquisa de clima e de comunicação interna, assim como as conclusões dos grupos de trabalho associados ao tema, também corroboram para a criação de um momento de troca e bem-estar entre equipes. Abaixo alguns dados das Pesquisas de Clima referente a capacidade do CRP-04/MG em oferecer desenvolvimento as (os) empregadas (os):

Pesquisa de Clima 2024



Pesquisa de Clima 2025:



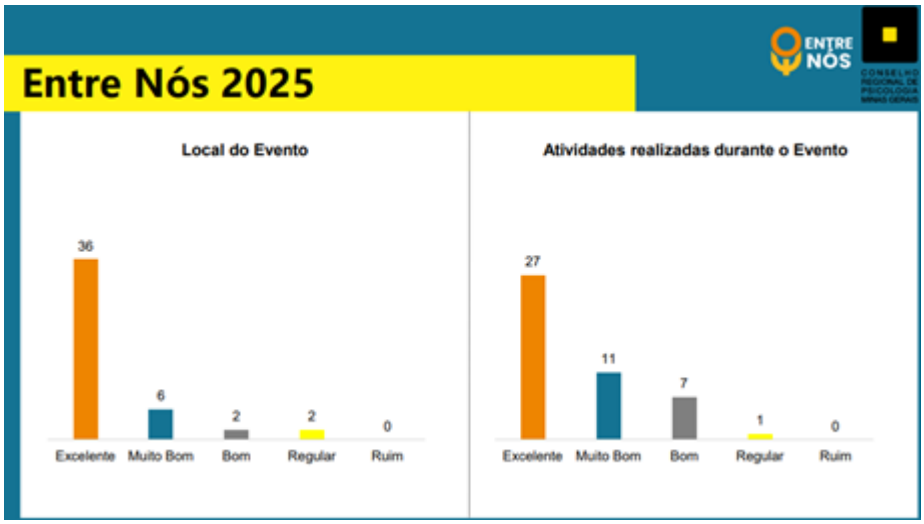
1.1.7. Ainda, cumpre ressaltar a relevância de promover um momento para reflexão, diálogo e

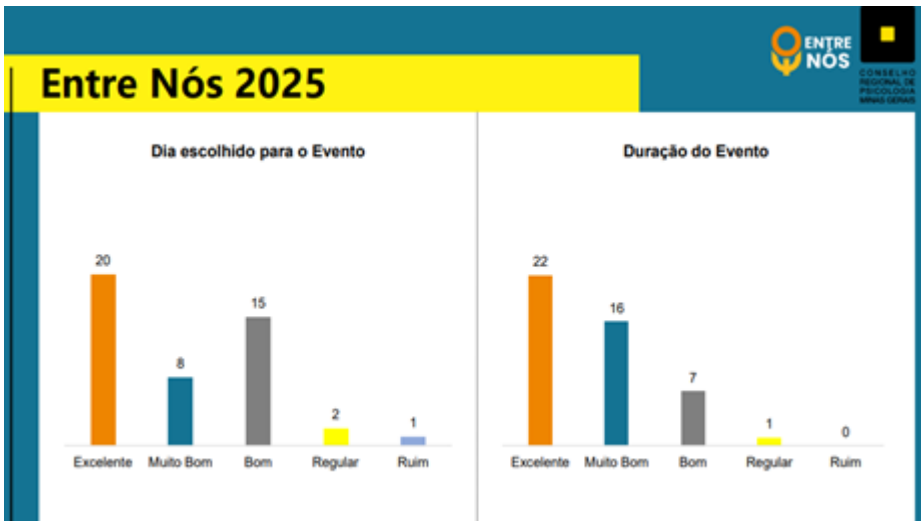
intercâmbio de conhecimento que possa favorecer a manutenção e melhoria dos setores desta autarquia, bem como aprimorar a atuação da gestão de pessoas, de forma a tornar as práticas de capacitação cada vez mais humanizadas, buscando vincular a sua atividade em todos os campos do CRP04-MG. Para além disso, somos o Conselho Regional de Psicologia e precisamos priorizar e prevenir possíveis doenças, especialmente as relacionadas à saúde mental, construindo um ambiente saudável e visando sempre a integridade psicólogica das (os) empregadas (os) desta Autarquia.

1.1.8. Ressaltando ainda, que a sensibilização e obrigatoriedade de cumprimento da Norma Regulamentadora nº1 (NR - 1) que visa controlar os riscos que afetam a saúde mental das (os) empregadas (os), como estresse, assédio e sobrecarga de trabalho. (https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf)

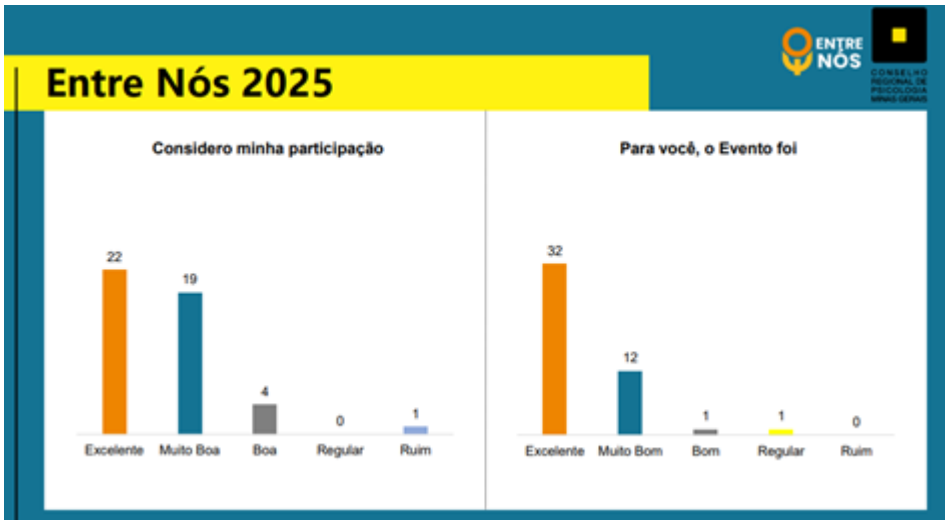
1.1.9. O retorno recebido após a realização do projeto Entre Nós de 2025 trouxe dados essenciais para a continuidade do Projeto, indicando que a equipe precisa de mais atividades de integração fora do ambiente corporativo. Atividades em grupo especialmente as que envolvem a capacitação e a integração, são uma prioridade para melhorar a qualidade de vida e o bem-estar de todos. Abaixo alguns dados da Pesquisa de realizada após o evento realizado em 2025, Qualidade de Vida no Trabalho, referente a capacidade do CRP-MG em oferecer desenvolvimento as (os) empregadas (os) e ações de bem-estar:

Pesquisa Avaliação de Reação Entre Nós 2025:









Quais são as alternativas para solucionar o problema? Diante do diagnóstico identificado (que evidencia a necessidade de desenvolvimento e integração das equipes), analisaram-se as seguintes alternativas de solução:

1.1.10. Realização de capacitação e aplicação direta por meios próprios/equipe interna do CRP04-MG - Embora o quadro do CRP04-MG conte com empregados públicos graduados em Psicologia, a ação proposta demanda metodologia estruturada, material instrucional específico e expertise prática em facilitação de dinâmicas lúdicas corporativas e team building em larga escala. Atualmente, a autarquia não dispõe de profissionais com dedicação exclusiva, recursos materiais/equipamentos ou notório saber técnico específico para atender simultaneamente a toda a equipe e conselheiros. Portanto, esta alternativa revelou-se inviável tecnicamente.

1.1.11. Contratação de empresa especializada em capacitação e desenvolvimento institucional (Solução Adotada) - Consiste na contratação de instituição/empresa especializada que disponha do corpo técnico qualificado, materiais pedagógicos próprios e metodologia testada para atendimento do contingente de até 110 (cento e dez) pessoas (empregados e conselheiros). Esta alternativa apresenta-se como a única viável e eficaz para solucionar a necessidade identificada, garantindo a qualidade técnica e o alcance dos objetivos instrucionais pretendidos.

Há experiências anteriores a serem observadas? Que procedimentos e medidas foram adotados na situação comparada?

1.1.12. Em 2024, o Entre Nós contou com a contratação de empresas para realização de treinamento e capacitação (**2024:** SEI 570400065.000032/2024-03 / 570400065.000026/2024-48 / 570400065.000030/2024-14) a fim de trazer atividades corporativas práticas relacionadas ao ambiente de trabalho. As avaliações pós-evento indicaram a satisfação das (os) empregadas (os) com a capactiação, impactos positivos nas relações de trabalho e a expectativa de realização de atividades fora do ambiente de trabalho.

1.1.13. No ano de 2025, diante das avaliações anteriores, foram realizadas as atividades de

capacitação/treinamentos através de contratação de empresa especializada com profissionais de notório conhecimento que proporcionaram dinâmicas práticas ao ar livre, que trouxeram um ganho substancial **no clima organizacional, na integração entre os setores e na melhoria da comunicação interpessoal** proporcionando um ambiente de trabalho mais colaborativo e impactando diretamente às relações (**2025:** 570400065.000022/2025-41).

Foi realizado um estudo de impacto detalhado a fim de antecipar os efeitos favoráveis e desfavoráveis da nova compra/contratação? (análise de riscos)

1.1.14. Sim, foram realizadas pesquisas, levantamento de orçamentos e reuniões com diversos profissionais e/ou empresas que pudessem atender as exigências da capacitação.

1.1.15. Foi realizado um estudo de impacto detalhado a fim de antecipar os efeitos favoráveis e desfavoráveis da nova compra/contratação? (análise de riscos)

Solução 1: Contratação Única Especializada para Capacitação e Team Building (Solução Adotada)

- **Pontos Positivos:** Responsabilidade técnica e pedagógica centralizada; perfeita integração entre o diagnóstico, o conteúdo teórico, as dinâmicas lúdicas e a facilitação; otimização da fiscalização contratual; garantia de alinhamento metodológico e continuidade instrucional para os 110 (cento e dez)participantes.
- **Pontos Negativos:** Concentração da execução em um único fornecedor (risco mitigado pelo acompanhamento rigoroso e contínuo do Gestor e do Fiscal do contrato formalmente designados).

Solução 2: Contratações Fracionadas (Empresas Distintas para Treinamento, Dinâmicas e Materiais)

- **Pontos Positivos:** Possível pulverização da contratação entre pequenos fornecedores do mercado.
- **Pontos Negativos:** Elevada ineficiência administrativa; alto risco de desconexão pedagógica entre a teoria e a aplicação lúdica; diluição da responsabilidade pelo resultado do treinamento e potenciais conflitos de coordenação no dia do evento.

Solução 3: Capacitação Interna com Recursos Próprios do CRP04-MG

- **Pontos Positivos:** Ausência de custos com contratação de empresa externa.
- **Pontos Negativos:** Inviável. Embora a autarquia possua profissionais de Psicologia em seu quadro, o órgão não dispõe de empregados com dedicação exclusiva, Notório Saber específico ou estrutura metodológica e materiais completos para ministrar o treinamento com dinâmicas lúdicas para 110 (cento e dez) pessoas simultaneamente.

1.1.16. O CRP04-MG identificou que treinamentos expositivos tradicionais e comunicações meramente formais apresentam baixa retenção de conhecimento e pouco impacto na mudança comportamental. Desafios como falta de engajamento, falhas na comunicação interdepartamental, resistência a mudanças e desgaste no clima organizacional exigem metodologias imersivas. A contratação de vivências lúdicas corporativas visa atingir colaboradores e lideranças por meio da aprendizagem experiencial (*learning by doing*), gerando conexões genuínas e alinhamento prático de competências. Como benefícios podemos citar:

Desenvolvimento Prático de *Soft Skills*: Aprimoramento de liderança, comunicação assertiva, inteligência emocional e resolução colaborativa de problemas em ambiente controlado.

Fortalecimento da Cultura Organizacional: Fixação de valores corporativos de forma prática e memorável.

Engajamento e Conexão Interpessoal: Desconexão da rotina operacional para criação de laços de confiança e melhoria do clima de trabalho.

Alta Retenção de Aprendizado: Metodologias baseadas na andragogia (ensino para adultos) e na neurociência do aprendizado vivencial, acelerando a absorção de conceitos estratégicos.

Qual o interesse público envolvido na compra/contratação?

1.1.17. O Entre Nós é um Projeto realizado pela Gerência de Gestão de Pessoas, em parceria com Gerência de Comunicação, por meio da Comunicação Interna, com o objetivo de promover oportunidades para o desenvolvimento coletivo das(os) empregadas(os) e conselheiras(os) do CRP04-MG. Busca ofertar conteúdos alinhados às necessidades da instituição, como forma de estimular um ambiente de trabalho produtivo, fortalecer as relações cotidianas, disseminar valores e ampliar o engajamento e satisfação profissional. Para além disso, somos o Conselho Regional de Psicologia e precisamos priorizar e prevenir possíveis doenças, especialmente as relacionadas à saúde mental, construindo um ambiente saudável, visando sempre a integridade psicólogica das (os) empregadas (os) desta Autarquia.

1.1.18. Nesse contexto, a contratação de empresa para realização de capacitação e treinamento através de imersão e aprendizagem experiencial, tem como finalidade proporcionar de forma lúdica, a interação, descontração e troca de experiências. O projeto contempla um público de 110 pessoas, entre empregadas(os), estagiárias(os) e conselheiras(os). Além disso, os aspectos observados nas últimas avaliações de performance, de clima e de comunicação interna, assim como as conclusões dos grupos de trabalho associados ao tema, também corroboram para a criação de um momento de troca e bem-estar entre equipes.

1.1.19. Cumpre ressaltar a relevância de promover um momento para reflexão, diálogo e intercâmbio de conhecimento que possa favorecer a manutenção e melhoria dos setores desta autarquia, bem como aprimorar a atuação da gestão de pessoas, de forma a tornar as práticas de capacitação cada vez mais humanizadas, buscando vincular a sua atividade em todos os campos do CRP04-MG.

1.1.20. Dessa maneira, a realização de capacitações e oficina vivencial fortalece o posicionamento do Projeto, aumentando sua credibilidade e atendendo às necessidades mapeadas nas fases de pesquisa e diagnóstico. Uma pesquisa interna de maio de 2025 indicou que a equipe precisa de mais atividades de integração fora do ambiente corporativo. Atividades em grupo, são uma prioridade para melhorar a qualidade de vida e o bem-estar de todos.

1.1.21. Após a análise de viabilidade técnica e com o propósito de assegurar a efetiva capacitação do público-alvo, estabeleceu-se a aplicação de duas dinâmicas instrucionais. A primeira contemplará a metodologia de aprendizagem experiencial sob a temática *'O cuidado começa com cê: cê vem? Quando a gente escolhe cuidar, escolhe também transformar'*. A segunda focará no desenvolvimento de competências estratégicas, fortalecimento de relações interpessoais, alinhamento da comunicação, superação de desafios, gestão de feedbacks e promoção da qualidade de vida no trabalho, sob a perspectiva do cuidado com o próximo.

1.1.22. O interesse público pauta-se no cumprimento das diretrizes de gestão de pessoas e valorização do quadro funcional do CRP04-MG. Os diagnósticos de avaliações de desempenho e clima organizacional demonstram que ações de integração e capacitação coletiva atuam diretamente na prevenção de fatores de risco à saúde mental no trabalho, no fortalecimento do engajamento e na melhoria da qualidade dos serviços prestados por este Conselho aos profissionais da Psicologia e à sociedade mineira.

Uma nova contratação é realmente a melhor forma de solucionar o problema, tendo em vista a natureza deste, seu alcance, os benefícios que se pretende obter e a possibilidade de adoção de medidas alternativas?

1.1.23. Sim, tendo em vista que atualmente não existe nenhuma contratação vigente que preveja o objeto, conforme benefícios previstos já detalhados acima.

Essa compra/serviço envolve outras contratações?

1.1.24. Sim, essa compra envolve também a contratação de empresa de Organização de Eventos que ficará responsável por realizar a organização do evento, incluindo: Locação de espaço (com áreas abertas e cobertas), infraestrutura audiovisual, serviços de catering/alimentação, mobiliário e apresentação musical via fornecedor único sob demanda, conforme processo SEI 570400065.000017/2026-19.

2. DESCRIÇÃO DOS REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO/AQUISIÇÃO NECESSÁRIOS E SUFICIENTES À ESCOLHA DA SOLUÇÃO

2.1. Trata-se de serviço de natureza não continuada, tendo em vista que os serviços considerados não continuados ou contratados por escopo, são aqueles que impõem aos contratados o dever de realizar a prestação de um serviço especifico em um período predeterminado.

2.2. O objeto da contratação é compreendido em realização de dinâmicas corporativas relacionadas com às atividades destinadas à capacitação, ao desenvolvimento profissional e à integração das(os) empregadas(os) da Sede e das Subsedes do CRP04-MG.

Pré- Programação (estimado)

Horário	Atividades
7h30	Previsão de saída da equipe do CRP com destino ao local para as atividades
8h40	Chegada no local e inicio da Interação
9h40	Abertura / Boas vindas!
	Atividade 1: Capacitação e treinamento através de atividades de aprendizagem experiencial com foco no tema: O cuidado começa com cê: cê vem? Quando a gente escolhe cuidar, escolhe também transformar.
12:00h	Intervalo
13h30	Retorno às atividades
	Atividade 2: Capacitação e treinamento com desenvolvimento de habilidades estratégicas, fortalecimento das relações interpessoais, compartilhamento de informações, superação, desafios e feedbacks e melhoria na qualidade de vida e no trabalho, focando o cuidado com o próximo.
16h00	Finalização das atividades
17h	Resultados, feedbacks e confraternização
19h	Retorno ao CRP

3. LEVANTAMENTO DE MERCADO

3.1. Após ampla pesquisa de mercado, apurou-se o seguinte:

3.1.1. A melhor solução para o objeto é a contratação de uma empresa que oferece: **Serviços especializados de capacitação, desenvolvimento e integração voltados ao desenvolvimento humano e ao fortalecimento de equipes. A ação será realizada por meio de metodologias de imersão e aprendizagem experiencial lúdica, com o propósito de fomentar talentos, criar conexões autênticas, aprimorar a colaboração e elevar a performance dos times. A iniciativa visa também fortalecer o engajamento e o senso de pertencimento, alinhando-se aos diagnósticos apontados pelas últimas avaliações de clima, performance e comunicação interna, proporcionando um ambiente propício para a troca de experiências e o bem-estar entre as equipes.** Essa escolha está de acordo com princípios norteadores da Administração Pública como é o caso do princípio de eficiência que é um importante instrumento para que se possa exigir a qualidade dos serviços.

3.1.2. Nesse sentido, foi identificado que a empresa INTEGRAPRO detém metodologia e expertise necessários para executar essa abordagem de forma integrada e eficaz, com os seguintes diferenciais:

3.1.2.1. **Metodologia:** A empresa possui um método com know-how de vivências que une conhecimentos de psicologia, educação ambiental e desenvolvimento humano, alinhado diretamente com as necessidades do Conselho Regional de Psicologia. As atividades são cuidadosamente elaboradas para atingir objetivos específicos da equipe, como melhorar a comunicação, a liderança, a resolução de problemas e o trabalho em grupo. Não se trata de uma simples dinâmica, mas de um programa com um propósito bem definido.

3.1.2.2. **Profissionais Especializados:** A equipe da empresa é composta por profissionais com vasta experiência e reconhecimento na área de Team Building, treinamento e desenvolvimento humano, com histórico comprovado de sucesso em projetos similares para outras organizações. A notoriedade e a especialização da equipe são determinantes para a qualidade e o impacto do evento. Os profissionais da empresa são devidamente habilitados, sendo que a sócia e responsável pela elaboração, acompanhamento de aplicação da imersão e aprendizagem experiencial possui Graduação em Administração pela Universidade de São Paulo (Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade), com certificado de Pós Graduação pela Faculdade FIA de Administração em Inteligência de Mercado, Certificate Program In

Executive Management pela University Of LA VERNE, Programação Neurolinguistica pelo Elseve Institute e Lambent International Coaching Certification Training pela **ICC (International Coaching Community)**, uma das maiores redes globais de coaches profissionais do mundo, sendo que, os profissionais certificados pela metodologia Lambent obtêm a credencial da International Coaching Community, válida internacionalmente.

3.1.2.3. **Conteúdo Específico:** As capacitações através de imersão corporativa com realização de oficinas e experimentos são planejadas e conduzidas por profissionais que utilizam metodologias e conhecimentos de áreas como programação neurolinguistica, Inteligência de mercado, gestão organizacional, aperfeiçoamento em liderança, estratégia e desenvolvimento humano, pedagogia e recursos humanos. Conforme folders e materiais institucionais apresentados pela empresa, a **IntegraPro** possui expertise comprovada e atua no desenvolvimento de atividades voltadas para imersão e aprendizado experiencial, como por exemplo os **Jogos de Tabuleiro** e a **Fábrica de Bikes**, que compõem o escopo deste Estudo Técnico Preliminar.

3.1.2.4. Além destes, a empresa conta com um portfólio diversificado de dinâmicas integrativas, conforme detalhado em seu **Catálogo de Soluções e Portfólio de Atividades** *(Doc. SEI nº* 3168900). A capacidade técnica para a execução de tais conteúdos e metodologias encontra-se devidamente comprovada nos autos por meio do **Acervo Metodológico** *(disponível no Processo de Contratação* 570400065.000014/2026-85*)*, demonstrando que a contratada dispõe do know-how e dos materiais específicos necessários para o pleno atendimento da demanda.

3.1.2.5. **Aplicação de Conhecimento:** Os instrutores aplicam seu conhecimento técnico para transformar as **Oficinas Práticas de Capacitação /Workshops de Treinamento e Aperfeiçoamento** em aprendizados práticos que podem ser aplicados no ambiente de trabalho. É a junção do "saber" (a teoria do desenvolvimento de equipes) com o "fazer", esta metodologia permite mensurar e desenvolver não apenas o saber teórico, mas a capacidade de tomada de decisão, gestão de crises e execução de processos.

3.1.2.6. Diante da especificidade e da natureza singular da metodologia de Treinamento, a competição por meio de um processo licitatório formal se mostra inviável. Um certame licitatório comum não seria capaz de selecionar uma empresa que detenha a mesma combinação de metodologia, expertise, profissionalismo para atender ao objetivo do projeto. Qualquer outra contratação resultaria na perda da essência do projeto, que é a vivência pensada com base em uma metodologia singular. A busca por um prestador de serviço alternativo acarretaria na necessidade de uma reestruturação completa do projeto, com a perda da sua principal característica: a união entre a vivência em capacitação e treinamento e o desenvolvimento psicossocial das(os) empregadas(os).

3.1.3. Assim, a natureza deste projeto não se resume a um evento corporativo genérico. Ele é pautado em um conceito de treinamento, que combina atividades de vivência com o desenvolvimento de habilidades socioemocionais, integração de equipes e promoção da saúde mental da(os) empregadas (os) do CRP04-MG, o que garante que a capacitação seja não apenas um evento, mas uma experiência profunda e transformadora para o público interno. As atividades são cuidadosamente elaboradas para atingir objetivos específicos da equipe, não se trata de uma simples dinâmica, mas de um programa com um propósito bem definido.

3.1.4. Na verdade, a capacitação realizada nesses moldes é considerada um tipo de serviço intelectual. Para ser classificado como um serviço intelectual, uma atividade deve envolver conhecimento especializado, habilidades técnicas ou criativas e, muitas vezes, ser regulamentada por uma área de atuação específica.

3.1.5. Ademais, destaca-se que, a despeito da ausência de competição, a proposta de preços apresentada pela empresa **INTEGRAPRO** foi devidamente analisada e considerada compatível com os parâmetros de mercado para serviços e eventos de porte e complexidade semelhantes, observando-se a especialização técnica requerida. Tal adequação resta demonstrada por meio de contratos, notas fiscais pretéritas acostadas ao processo **SEI nº** 570400065.000014/2026-85 **/ Anexas Notas Fiscais empresas GESTAMP BRASIL INDUSTRIA DE AUTOPEÇAS S/A (** 3147660**); SOUZA CRUZ S/A (**3147670**) E HONDA AUTOMÓVEIS DO BRASIL LTDA (** 3147691**), RODONAVES TRANSPORTES E ENCOMENDAS LTADA (**3169475**, LIBRA SERVICOS DE NAVEGACAO LTDA (**3169451**) e CIA HERING SA (**3169447**)** referentes a serviços de mesma natureza prestados a clientes de grande porte, além da citação em portfólio próprio como exemplo das empresas Mercado Livre, Google, Ipiranga,

Bosch e Unilever, dente outras.

3.1.6. Por fim, verificou-se, através dos contatos realizados, que para estas espécies de contratações é característico do mercado e da região que o pagamento do serviço seja realizado em duas parcelas, sendo a primeira parcela a ser paga antes da realização do serviço e a segunda parcela após a sua conclusão, sendo que nenhuma das empresas contatadas realiza o faturamento 100% posterior à realização da atividade.

3.1.7. A mesma situação foi verificada quando da contratação para a realização do Entre Nós em 2025 (570400065.000022/2025-41), sendo que o Contrato 26 (SEI nº 2478950) previu na cláusula 7.33 que: "O pagamento será efetuado em duas parcelas, sendo 50% do valor antecipado e 50% após a conclusão dos serviços."

3.1.8. A antecipação do pagamento é uma previsão legal conforme § 1º do Art. 145 da Lei 14.133/2021, o qual dispõe:

> § 1º A antecipação de pagamento somente será permitida se propiciar sensível economia de recursos ou se representar condição indispensável para a obtenção do bem ou para a prestação do serviço, hipótese que deverá ser previamente justificada no processo licitatório e expressamente prevista no edital de licitação ou instrumento formal de contratação direta.

3.1.9. Para a contratação em tela, o pagamento deverá ser realizado no percentual de 30% do valor antecipadamente e 70% em até 10 (dez) dias após a capacitação, mediante atesto definitivo da gestoral e fiscal do contrato.

4. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO

4.1. Serviços de vivências relacionadas com as atividades laborais com foco em desenvolvimento humano através da realização de capacitação, treinamento e integração para 110 (cento e dez) pessoas.

4.2. Data: 03/12/2026 (quinta-feira)

4.3. Local: A ser definido, conforme processo de Dispensa Eletrônica 570400065.000017/2026-19

4.4. A Contratada é integralmente responsável pelo fornecimento e organização de todos os materiais, equipamentos e recursos didático-pedagógicos necessários à execução das capacitações e vivências. Esta responsabilidade inclui a supervisão contínua, o treinamento e a qualificação da equipe, garantindo que todos sigam as práticas adequadas.

4.5. A Contratada deverá disponibilizar, para cada atividade/turma, no mínimo **01 (um) Facilitador qualificado** e equipe de **apoio (*Staff*) em quantitativo suficiente** para garantir a plena condução, segurança e suporte contínuo durante todo o evento. Por se tratar de duas atividades distintas, em horários diferentes a contratada deverá apresentar 02 (dois) facilitadores além da equipe de apoio devidamente capacitada para a realização de ambas as dinâmicas.

4.6. Cabe à Contratada a supervisão contínua, o treinamento e a qualificação de seus empregados e prepostos, assegurando que sigam rigorosamente as boas práticas de facilitação, segurança e normas institucionais.

4.7. A Contratada arcará com a responsabilidade e os custos integrais de transporte, deslocamento, alimentação e hospedagem (quando aplicável) de sua equipe técnica e de apoio envolvida na execução do serviço, exceto no dia do evento quando a alimentação será fornecida pelo Contratante.

4.8. A Contratada responderá civil e criminalmente por quaisquer acidentes, perdas, danos ou prejuízos materiais e pessoais causados ao CRP04-MG, seus empregados, colaboradores ou terceiros, em razão de imperícia, imprudência ou negligência própria ou de seus profissionais no exercício das atividades.

5. ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES A SEREM CONTRATADAS/ADQUIRIDAS

5.1. Será realizada a contratação de 1 (uma) empresa, que realizará 2 (duas) capacitações, estimada para 110 (cento e dez) pessoas, dentre elas empregadas(os), estagiárias(os) e conselheiras(os).

6. ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO/AQUISIÇÃO

6.1. A contratação possui valor estimado de até R$ 52.970,00 (cinquenta e dois mil, novecentos e setenta reais), referente à realização de duas dinâmicas de aprendizagem experiencial para 110 participantes do CRP-MG.

6.2. Para demonstrar a exequibilidade e a razoabilidade dos preços, citam-se as contratações anteriores da atividade 'Fábrica de Bikes' junto à Libra Serviços de Navegação Ltda. (SEI nº 3169463) e à Sinch BR S.A. (SEI nº 3169471), com custos per capita de R$ 605,71 e R$ 339,33, respectivamente, para a realização de somente 1 (uma) atividade.

6.3. O valor proposto ao CRP-MG resulta em R$ 481,54 por participante para o conjunto das duas atividades, demonstrando adequação ao planejamento do órgão.

7. JUSTIFICATIVAS PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DA SOLUÇÃO

7.1. Este estudo demonstra que o objeto é bastante diversificado, tendo em vista ser composto por empresa que oferece atividades lúdicas com foco na capacitação, treinamentos, team building. Embora o objeto englobe atividades de capacitação e *team building*, a divisão do escopo em contratos distintos é inviável por gerar prejuízo técnico e econômico: a aplicação de metodologias de aprendizagem lúdica exige **unidade pedagógica continuada**, cuja fragmentação entre diferentes fornecedores comprometeria a coerência do treinamento, diluiria a responsabilidade técnica pelos resultados e encareceria a contratação devido à duplicação de custos logísticos e operacionais.

8. CONTRATAÇÕES/AQUISIÇÕES CORRELATAS E/OU INTERDEPENDENTES

8.1. **Sim.** Para a realização das atividades serão necessários outros serviços em processo de contratação pelo CRP04-MG, como o serviço de Organização de /eventos que ficará responsável pelo fornecimento de espaço, alimentação, equipamentos e atração musical e, possivelmente, o serviço de transporte, que dependerá da distância do local em que será realizado o evento.

9. DEMONSTRATIVO DA PREVISÃO DA CONTRATAÇÃO/AQUISIÇÃO NO PLANO DE CONTRATAÇÕES ANUAL

9.1. A presente demanda está devidamente alinhada ao Planejamento Estratégico do CRP04-MG e contemplada no **Plano de Contratações Anual 2026 (SEI nº** 2416304**)** conforme objeto "Capacitação/treinamento para empregadas (os)".

10. DEMONSTRATIVO DOS RESULTADOS PRETENDIDOS

10.1. Dentre os benefícios diretos e indiretos dessa contratação, cita-se:

10.1.1. **Fortalecimento Institucional e Integração:** A criação de um espaço qualificado para reflexão, diálogo e troca de conhecimentos, favorecendo o aprimoramento contínuo dos fluxos de trabalho, a sinergia entre os setores e o fortalecimento das rotinas operacionais da autarquia;

10.1.2. **Humanização e Gestão de Pessoas:** O alinhamento das ações de DHO (Desenvolvimento Humano e Organizacional) a práticas de capacitação mais humanizadas, garantindo a transversalidade dessa cultura em todas as instâncias e áreas de atuação do CRP-04/MG;

10.1.3. **Promoção da Saúde Mental e Qualidade de Vida:** O incentivo à saúde mental, ao bem-estar e à prevenção do esgotamento profissional de empregadas(os), estagiárias(os), conselheiras(os) e demais colaboradores, consolidando um ambiente de trabalho saudável, acolhedor e seguro.

11. PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS PELA ADMINISTRAÇÃO PREVIAMENTE À CELEBRAÇÃO DO CONTRATO

11.1. O Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais promoverá, através da gestão do contrato e setores competentes, a contratação de empresa para realização do Projeto Entre Nós.

12. DESCRIÇÃO DE POSSÍVEIS IMPACTOS AMBIENTAIS E RESPECTIVAS MEDIDAS MITIGADORAS

12.1. Não se vislumbram impactos ambientais relevantes na execução dos serviços previstos neste estudo preliminar.

13. POSICIONAMENTO CONCLUSIVO SOBRE A ADEQUAÇÃO DA CONTRATAÇÃO/AQUISIÇÃO PARA O ATENDIMENTO DA NECESSIDADE A QUE SE DESTINA.

13.1. Dessa maneira, a realização de capacitações e oficina vivencial fortalece o posicionamento do Projeto, aumentando sua credibilidade e atendendo às necessidades mapeadas nas fases de pesquisa e diagnóstico.

13.2. Conclui-se que a contratação é viável e atenderá a necessidade a que se destina.

Documento assinado eletronicamente por **Ângela Elias Daoud**, **Gerente de Gestão de Pessoas**, em 29/10/2026, às 16:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 12, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.cfp.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3059164** e o código CRC **8E16BD26**.

Referência: Processo nº 570400065.000014/2026-85 SEI nº 3059164