

CONSELHO REG.DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS-RS

Estudo Técnico Preliminar 34/2026

1. Informações Básicas

Número do processo: 25/2026

2. Descrição da necessidade

2.1A contratação de empresa especializada para prestação de serviços de treinamento voltados à capacitação de comissão de enfrentamento e prevenção ao assédio e à discriminação, à capacitação dos cargos de gestão (Diretoria, Gerência e Chefias), bem como à realização de palestras presenciais sobre o tema, destinada aos funcionários e diretores do Conselho Regional dos Representantes Comerciais no Estado do Rio Grande do Sul (Core-RS), revela-se medida imprescindível para o cumprimento da missão institucional e constitucional do órgão.

2.2A necessidade da contratação decorre da crescente complexidade das relações de trabalho e da urgência em prevenir e combater práticas de assédio moral, sexual e discriminação, que podem comprometer não apenas o bem-estar dos servidores, mas também a eficiência, a imagem institucional e a própria missão do Conselho. A criação de uma comissão especializada, devidamente treinada, é fundamental para garantir a efetividade das ações preventivas e corretivas, assegurando que denúncias sejam acolhidas, apuradas e tratadas com a devida seriedade, respeito e confidencialidade, conforme as melhores práticas de governança e integridade.

2.3O objeto da contratação está diretamente alinhado ao interesse público, pois visa proteger os direitos fundamentais dos servidores e diretores, promovendo a igualdade de oportunidades, o respeito mútuo e a valorização do ambiente institucional. A realização de palestras e workshops para aproximadamente 40 funcionários, permitirá a abordagem aprofundada dos temas, a disseminação de informações sobre canais e meios de denúncia, bem como o fortalecimento da cultura organizacional voltada à prevenção e ao enfrentamento de condutas inadequadas.

2.4O dimensionamento da carga horária e a distribuição dos temas ao longo do período contratual asseguram que todos os participantes tenham acesso ao conhecimento necessário para identificar, prevenir e combater situações de assédio e discriminação, além de promover o acolhimento das vítimas.

2.5 A contratação, portanto, não apenas atende a uma demanda concreta e urgente, mas também representa o compromisso do Core-RS com a promoção dos valores constitucionais, a proteção dos direitos fundamentais e a busca permanente pela excelência na gestão pública, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela Lei nº 14.133/21, que rege as contratações públicas, assegurando a observância dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, governança e integridade

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Presidência	Davi Aparecido Silva Pereira

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

4.1. Natureza da Contratação:

4.1.1A empresa contratada deverá ministrar palestras e workshops para aproximadamente 40 funcionários, abrangendo todos os colaboradores do Core-RS. O programa a ser implantado deverá contemplar a capacitação de uma comissão de enfrentamento e prevenção ao assédio e à discriminação, composta por **03(três)** integrantes, com treinamento específico conforme as melhores práticas de mercado, utilizando as horas necessárias para a capacitação adequada dos membros da comissão. O programa deverá contemplar também a capacitação dos cargos de gestão (Direção, Gerência e Chefias) abrangendo aproximadamente 20 pessoas.

4.1.2O serviço contratado deverá prever carga horária total de 20 horas/aula, distribuídas em tópicos pertinentes ao tema, a serem ministradas ao longo do período de 12 meses de vigência contratual, podendo ser prorrogada conforme previsão da Lei nº 14.133/2021. O conteúdo programático deverá abordar, de forma robusta e atualizada, conceitos, legislação aplicável, identificação de situações de assédio e discriminação, procedimentos para denúncia, acolhimento de vítimas, estratégias de prevenção e enfrentamento, bem como a estruturação e funcionamento da comissão interna.

4.2. Duração Inicial do Contrato:

4.2.1 Duração do Contrato:

O prazo de vigência contratual será de 12 (doze) meses, contados a partir da assinatura do contrato, podendo ser prorrogado por iguais e sucessivos períodos, conforme previsão da Lei nº 14.133/2021, desde que haja interesse da Administração e seja devidamente justificado, observando-se o limite legal para prorrogação de contratos de prestação de serviços contínuos. A prorrogação deverá ser formalizada mediante termo aditivo, precedida de justificativa técnica e vantajosidade para a Administração.

4.2.2 Execução dos Serviços:

Os serviços deverão ser executados de forma presencial, nas dependências do Core-RS ou em local previamente acordado entre as partes, e online via plataforma zoom, abrangendo todos os funcionários e diretores. O programa de treinamento deverá contemplar carga horária total de 20 (vinte) horas /aula, distribuídas em tópicos pertinentes ao tema, ministradas ao longo do período de vigência contratual, conforme cronograma a ser definido em comum acordo entre a contratante e a contratada, de modo a garantir a participação de todos os colaboradores.

O acompanhamento da comissão de enfrentamento e prevenção ao assédio deverá seguir as melhores práticas de mercado, sendo realizado trimestralmente, pelo período de 12 (doze) meses, utilizando-se dos recursos necessários. Comissão composta por 03 (três) integrantes.

4.2.3 Condições de Pagamento:

O pagamento será efetuado mediante apresentação de nota fiscal/fatura, devidamente atestada pelo setor responsável do Core-RS, em até 30 (trinta) dias após a entrega dos serviços, observada a regularidade fiscal, trabalhista e previdenciária da contratada, conforme exigido pela Lei nº 14.133/2021.

O pagamento poderá ser realizado de forma parcelada, de acordo com a execução dos módulos do treinamento, ou em parcela única ao término da carga horária contratada, conforme pactuado em contrato.

4.2.4 Garantias:

A contratada deverá garantir a qualidade dos serviços prestados, responsabilizando-se pela substituição de profissionais que não atendam aos requisitos de qualificação ou que apresentem desempenho insatisfatório, sem ônus adicional para a Administração. Eventuais falhas ou insuficiências identificadas durante a execução dos serviços deverão ser corrigidas no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da notificação formal do Core-RS.

4.2.5 Condições Gerais:

A execução do objeto deverá observar rigorosamente o conteúdo programático previamente aprovado, abrangendo conceitos, legislação aplicável, identificação de situações de assédio e discriminação, procedimentos para denúncia, acolhimento de vítimas, estratégias de prevenção e enfrentamento, bem como a estruturação e funcionamento da comissão interna. Os profissionais designados para a prestação dos serviços deverão possuir experiência comprovada em treinamentos sobre assédio moral, sexual e discriminação, bem como na implantação de comissões internas de prevenção.

4.2.6 Local de Entrega dos Serviços:

Os treinamentos e palestras deverão ser realizados nas dependências do Core-RS, situado na Rua José de Alencar, 121 - Menino Deus - Porto Alegre/RS, ou em outro local previamente acordado entre as partes, de modo a garantir a acessibilidade e a participação de todos os funcionários e diretores.

5. Levantamento de Mercado

Levantamento de Soluções Disponíveis para Atender à Demanda de Treinamento e Palestras sobre Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Core-RS

5.1. Alternativas de Solução Identificadas:

5.1.1) Contratação de empresa especializada em treinamentos presenciais:

- Empresas do setor de consultoria em recursos humanos, compliance, diversidade e inclusão oferecem programas customizados de capacitação presencial sobre enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação.
- Essas empresas dispõem de profissionais qualificados, como psicólogos, advogados trabalhistas, especialistas em diversidade e instrutores certificados, aptos a ministrar palestras, oficinas e treinamentos interativos.
- O serviço pode incluir a elaboração de material didático, dinâmicas de grupo, simulações de situações reais, orientação sobre canais de denúncia e acolhimento, além da formação de comissão interna.

5.1.2) Contratação de consultores autônomos ou palestrantes renomados:

- Profissionais autônomos com experiência comprovada em temas de assédio, diversidade e direitos humanos podem ser contratados para ministrar palestras e workshops.
- Possibilidade de personalização do conteúdo, com abordagem prática e teórica, adaptada à realidade institucional do Core-RS.
- Menor estrutura administrativa, porém dependente da disponibilidade e agenda do profissional.

5.1.3) Solução híbrida (presencial e virtual):

- Algumas empresas oferecem treinamentos híbridos, com parte das atividades presenciais e parte em ambiente virtual, utilizando plataformas de ensino a distância para reforço de conteúdos, fóruns de discussão e acompanhamento pós-treinamento.
- Permite maior flexibilidade de horários e acesso a conteúdos complementares, além de facilitar a participação de todos os colaboradores, inclusive em caso de ausências pontuais.

5.1.4) Desenvolvimento interno do programa de capacitação:

- O próprio Core-RS pode estruturar um programa interno, utilizando servidores capacitados ou buscando parcerias com órgãos públicos, universidades ou entidades do Sistema S (SESC, SENAC, SESI, SENAI), que frequentemente oferecem cursos e palestras sobre o tema.
- Redução de custos diretos, porém exige disponibilidade de recursos humanos internos qualificados e tempo para desenvolvimento do conteúdo.

5.2. Características Funcionais e Técnicas das Alternativas:

5.2.1) Empresas Especializadas:

- Programa estruturado, com cronograma definido, carga horária de 20 horas/aula, metodologia ativa, material didático incluso, avaliação de aprendizagem, emissão de certificados.
- Treinamento específico para comissão interna (3 integrantes), integrado ao ciclo geral ou em módulos exclusivos.
- Treinamento específico para os cargos de gestão (~20 integrantes), integrado ao ciclo geral ou em módulos exclusivos.
- Suporte para implantação de programa institucional de enfrentamento ao assédio e discriminação.
- Relatórios de participação e avaliação de resultados.

5.2.2) Consultores Autônomos:

- Conteúdo adaptado à demanda, abordagem personalizada, flexibilidade de agenda.
- Possibilidade de menor custo, porém sem estrutura de apoio administrativo e logístico.
- Limitação na oferta de materiais e acompanhamento pós-evento.

5.2.3) Solução Híbrida:

- Combinação de encontros presenciais e módulos virtuais, com acesso a vídeos, quizzes, fóruns e materiais complementares.
- Monitoramento de participação e desempenho via plataforma.
- Exige infraestrutura tecnológica mínima (computadores, internet, ambiente virtual de aprendizagem).

5.2.4) Desenvolvimento Interno:

- Utilização de recursos humanos próprios ou parcerias institucionais.
- Customização total do conteúdo, alinhamento com a cultura organizacional.
- Possível limitação de expertise e atualização dos conteúdos, além de sobrecarga de trabalho para servidores envolvidos.

5.3. Componentes e Recursos Necessários:

- Materiais didáticos (apostilas, slides, vídeos, cartilhas).
- Espaço físico adequado para realização das palestras presenciais.

- Equipamentos audiovisuais (projektor, microfone, computador).
- Plataforma virtual (no caso de solução híbrida).
- Recursos financeiros para contratação de empresa ou consultor.
- Recursos humanos para acompanhamento, organização e avaliação do treinamento.
- Tempo dos participantes e da comissão interna para dedicação às atividades.

5.4. Avaliação das Alternativas:

5.4.1) Empresas Especializadas:

Vantagens: Maior garantia de qualidade, experiência comprovada, metodologia estruturada, suporte completo, possibilidade de customização, emissão de certificados, acompanhamento e avaliação.

Desvantagens: Custo financeiro mais elevado, necessidade de processo licitatório, dependência de agenda da empresa.

5.4.2) Consultores Autônomos:

Vantagens: Flexibilidade, personalização, possível redução de custos.

Desvantagens: Menor estrutura, limitação de recursos didáticos, ausência de suporte institucional, risco de indisponibilidade.

5.4.3) Solução Híbrida:

Vantagens: Flexibilidade de horários, acesso contínuo ao conteúdo, possibilidade de revisão, inclusão de participantes ausentes.

Desvantagens: Exige infraestrutura tecnológica, pode reduzir a interação presencial, necessidade de adaptação dos participantes ao ambiente virtual.

5.4.4) Desenvolvimento Interno:

Vantagens: Redução de custos diretos, alinhamento com a cultura institucional, autonomia.

Desvantagens: Exige expertise interna, risco de superficialidade, sobrecarga de trabalho, possível falta de atualização e inovação.

5.5. Alternativas Inexequíveis ou Inviáveis:

5.5.1A alternativa de desenvolvimento interno pode ser considerada inviável caso o Core-RS não disponha de servidores com formação e experiência adequadas para ministrar o conteúdo, ou caso não haja tempo hábil para estruturação do programa.

5.5.2A contratação de consultores autônomos pode ser limitada pela disponibilidade de profissionais qualificados e pela ausência de estrutura de apoio para acompanhamento e avaliação dos resultados.

5.6. Cenário Recomendado para Implementação:

5.6.1A contratação de empresa especializada para ministrar 1 ciclo de palestras presenciais, com carga horária total de 20 horas/aula, para até 40 participantes (incluindo 03 integrantes da comissão interna e os cargos de gestão), durante 12 meses, representa a alternativa mais adequada, pois garante qualidade técnica, atualização dos conteúdos, suporte metodológico, acompanhamento dos resultados e alinhamento com as melhores práticas de compliance e gestão de pessoas.

5.6.2A solução híbrida pode ser considerada como complemento, caso haja interesse em ampliar o acesso ao conteúdo ou reforçar o aprendizado ao longo da vigência contratual. O desenvolvimento interno só deve ser considerado caso haja expertise comprovada e disponibilidade de recursos humanos.

Portanto, a solução recomendada é a contratação de empresa especializada, com possibilidade de integração de módulos virtuais, assegurando a efetividade, economicidade, transparência e aderência às diretrizes legais e institucionais.

6. Descrição da solução como um todo

6.1A solução consiste na contratação de empresa especializada para prestação de serviços de treinamento voltados à capacitação de comissão de enfrentamento e prevenção ao assédio e à discriminação, à capacitação dos cargos de gestão (Diretoria, Gerência e Chefias), bem como à realização de palestras presenciais sobre o tema, destinada aos funcionários e diretores do Conselho Regional dos Representantes Comerciais no Estado do Rio Grande do Sul (Core-RS), totalizando cerca de 40 pessoas.

6.2O programa prevê carga horária de 20 horas/aula, distribuídas ao longo de 12 meses, com possibilidade de prorrogação, e inclui a capacitação específica de uma comissão interna composta por 03(três) integrantes, conforme as melhores práticas de mercado e capacitação dos cargos de gestão (Diretoria, Gerência e Chefias).

6.3O conteúdo programático deve ser robusto, atualizado e abordar conceitos, legislação, identificação de situações de assédio e discriminação, procedimentos de denúncia, acolhimento de vítimas, estratégias de prevenção e funcionamento da comissão.

6.4A prestação do serviço exige profissionais qualificados e experientes, garantindo a efetividade das ações e a conformidade com as normas de proteção à dignidade do trabalhador, promovendo ambiente institucional saudável, seguro e equitativo.

6.5 O início da prestação do serviço está previsto para ocorrer a partir do mês de setembro.

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

Estimativa de Quantitativos de Serviços – Contratação de Empresa Especializada para Treinamento e Palestras sobre Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Core-RS

7.1. Quantitativo de Participantes:

- Funcionários e Diretores a serem capacitados: 40 pessoas (estimativa aproximada fornecida pelo órgão).

7.2. Quantitativo de Palestras/Treinamentos:

- Palestras presenciais para todos os funcionários e diretores: 1 ciclo de treinamento.

- Carga horária total do ciclo: 20 horas/aula.

- Comissão interna a ser treinada: 03 integrantes.

- Cargos de gestão : ~20 pessoas

7.3. Tempo, Prazos e Duração:

- Vigência contratual: 12 meses (com possibilidade de prorrogação).

- Duração do ciclo de palestras: 12 horas/aula, podendo ser distribuídas ao longo do período de vigência, conforme cronograma a ser definido entre a contratante e a contratada.

- Treinamento da comissão: incluso nas 20 horas/aula, podendo ser realizado em módulos específicos para os 3 integrantes.

7.4. Memória de Cálculo e Explicação dos Cálculos:

a) Dimensionamento do público-alvo:

- Total de funcionários e diretores: 40 pessoas.

- Todos deverão participar do ciclo de palestras presenciais.

b) Carga horária:

- Carga horária total prevista: 20 horas/aula.

- Considerando que o treinamento será realizado em um único ciclo para todos os participantes, a carga horária total a ser contratada é de 20 horas/aula.

c) Treinamento da comissão:

- Comissão composta por 3 integrantes.

- O treinamento específico para a comissão está incluído nas 20 horas/aula, podendo ser realizado em módulos exclusivos ou integrados ao ciclo geral, conforme metodologia da empresa contratada.

d) Quantitativo de ciclos:

- 1 ciclo de treinamento para todos os funcionários e diretores, incluindo o treinamento da comissão.

e) Vigência:

- O serviço deverá ser prestado ao longo de 12 meses, permitindo flexibilidade para agendamento das atividades, conforme disponibilidade dos participantes e da empresa contratada.

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 35.000,00

7.1A estimativa do valor da contratação deverá ser realizada mediante pesquisa de preços, observando-se os parâmetros previstos na Lei nº 14.133/2021 e demais normativos aplicáveis.

7.2A pesquisa poderá considerar:

- Contratações similares realizadas por outros órgãos públicos;
- Paineis de preços;
- Propostas de fornecedores;
- Valores praticados no mercado especializado.

7.3O valor estimado deverá contemplar todos os custos necessários à execução integral dos serviços.

7.4Valor estimado preliminar: R\$ 35.000,00

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

9.1A contratação não comporta o parcelamento da solução por razões eminentemente técnicas, logísticas e de efetividade. O objeto é indivisível, pois a abordagem integrada e sistêmica é fundamental para garantir a uniformidade do conteúdo, a padronização das práticas e a consolidação de uma cultura organizacional voltada à prevenção e ao enfrentamento das condutas discriminatórias. O treinamento e as palestras devem ser ministrados de forma coordenada, abrangendo todos os funcionários e diretores, de modo a assegurar que todos recebam as mesmas informações, orientações e procedimentos, evitando lacunas ou sobreposições que poderiam comprometer a efetividade das ações preventivas e corretivas.

9.2Do ponto de vista logístico, o parcelamento da contratação poderia gerar dificuldades na organização das agendas, dispersão de esforços, aumento de custos operacionais e risco de descontinuidade entre as etapas, prejudicando a assimilação dos conteúdos e a formação da comissão interna. A realização do treinamento em módulos isolados, por empresas distintas, comprometeria a coesão metodológica e a integração dos temas, dificultando o acompanhamento dos resultados e a avaliação do impacto das ações implementadas. Além disso, a natureza do serviço não demanda armazenagem física de produtos ou preparação de estrutura específica para recebimento de itens, tratando-se de atividade intelectual e presencial, cuja execução deve ocorrer de forma planejada e contínua ao longo do período contratual.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

10.1Não há contratações correlatas diretamente vinculadas, sem prejuízo da realização futura de campanhas institucionais, ações de saúde ocupacional e capacitações complementares.

10.2A contratação prevista está em conformidade com a Lei nº 14.133/21, que regula as licitações e contratos administrativos no âmbito da Administração Pública, sendo observados os princípios do planejamento, da eficiência, da transparência e da busca pela melhor solução para o interesse público, conforme disposto nos arts. 11, 18, 19 e 20 da referida lei.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11.1A contratação deverá estar prevista no Plano de Contratações Anual – PCA do exercício correspondente ou ser devidamente justificada sua inclusão posterior, observando-se o planejamento institucional e a disponibilidade orçamentária.

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

12.1A contratação visa promover resultados concretos em termos de economicidade, melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais e financeiros, efetividade e desenvolvimento nacional sustentável.

12.2Em termos de economicidade, a contratação centraliza o conhecimento especializado em uma única ação formativa, evitando custos fragmentados com múltiplos treinamentos ou consultorias avulsas. A realização de palestras presenciais e online para todos os funcionários e diretores, em um único ciclo de 20 horas/aula, reduz despesas logísticas e de deslocamento, além de otimizar o tempo dos colaboradores, que poderão participar das atividades sem prejuízo significativo às rotinas institucionais. A capacitação de uma comissão interna composta por três integrantes, treinada conforme as melhores práticas de mercado, elimina a necessidade de contratações futuras para o mesmo fim, promovendo autonomia institucional e reduzindo custos recorrentes.

12.3No que tange ao melhor aproveitamento dos recursos humanos, o treinamento proporciona a todos os funcionários e diretores o acesso a informações atualizadas sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, fortalecendo a cultura organizacional e promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, digno e seguro. A criação de uma comissão interna especializada permite que o Core-RS conte com agentes multiplicadores do conhecimento, capazes de atuar preventivamente e de forma contínua, promovendo o acolhimento de vítimas e a disseminação de boas práticas, o que potencializa o capital humano da instituição.

12.4Quanto aos recursos materiais e financeiros, a contratação de empresa especializada garante a utilização racional dos recursos disponíveis, uma vez que o serviço será prestado de acordo com a demanda real do órgão, dentro do período de vigência contratual de 12 meses, com possibilidade de prorrogação apenas se necessário. Isso evita desperdícios e permite o planejamento orçamentário adequado, alinhado à missão institucional do Core-RS.

12.5Em termos de efetividade, a implantação do programa de enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação, aliada à capacitação da comissão interna, assegura a adoção de medidas concretas para a prevenção e combate dessas práticas, promovendo a dignidade da pessoa humana e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. A disseminação de informações sobre canais e meios de denúncia, bem como o acolhimento de vítimas, contribui para a construção de um ambiente organizacional mais transparente, ético e seguro, impactando positivamente a produtividade e o clima institucional.

13. Providências a serem Adotadas

Antes da celebração do contrato, deverão ser adotadas as seguintes providências:

13.1 Identificação e designação formal dos servidores ou empregados que atuarão como fiscais e gestores do contrato, promovendo sua capacitação específica quanto às atribuições de acompanhamento, fiscalização e avaliação dos serviços de treinamento e palestras, bem como sobre os procedimentos de controle e registro das atividades realizadas;

13.2 Preparação do ambiente institucional para a realização das atividades presenciais, incluindo a reserva de espaços adequados, equipamentos audiovisuais e materiais de apoio necessários para o pleno desenvolvimento das ações formativas;

13.3 Comunicação interna aos funcionários e diretores sobre o cronograma e a importância da participação nas palestras e treinamentos, assegurando o engajamento de todos os envolvidos;

13.4 Elaboração de instrumentos de controle e avaliação da efetividade do treinamento, como listas de presença, formulários de feedback e relatórios de acompanhamento;

13.5 Definição dos critérios para seleção dos três integrantes da comissão interna de enfrentamento e prevenção ao assédio moral, sexual e à discriminação, garantindo que sejam devidamente indicados e estejam disponíveis para participar integralmente do processo de capacitação;

13.6 Alinhamento prévio com a empresa contratada quanto ao conteúdo programático, metodologia e cronograma das atividades, assegurando a adequação às necessidades institucionais do Core-RS;

13.7e Planejamento orçamentário para garantir a disponibilidade dos recursos financeiros necessários à execução do contrato durante todo o período de vigência, com previsão de eventuais ajustes para prorrogação, se necessário.

14. Possíveis Impactos Ambientais

14.1A contratação possui baixo impacto ambiental, recomendando-se:

- utilização preferencial de materiais digitais;
- redução de impressões;
- uso de plataformas eletrônicas para compartilhamento dos conteúdos.

15. Declaração de Viabilidade

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

15.1. Justificativa da Viabilidade

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

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](#).

MARISTELA SANTOS DA SILVA

Agente de contratação



Assinou eletronicamente em 05/08/2026 às 11:12:19.