

Estudo Técnico Preliminar 21/2021

1. Informações Básicas

Número do processo: 50300.011811/2021-62

2. Descrição da necessidade

A Agência Nacional de Transportes Aquaviários – ANTAQ, para o alcance de sua missão, tem buscado capacitar seus servidores e gestores para o desenvolvimento de competências logrando a atuação profissional de forma eficiente, eficaz e estruturada para enfrentar os riscos e fornecer razoável segurança na consecução dos objetivos estratégicos e da missão da Autarquia.

De acordo com o objetivo A2 do Mapa Estratégico da ANTAQ: a “capacitação gerencial e técnica alinhada à estratégia da organização” trará aos gestores da Agência oportunidades de desenvolvimento para promover o engajamento das equipes com transparência em meio a um cenário de escassez de recursos.

A ANTAQ oferece e disponibiliza aos seus servidores possibilidade de participação em ações educacionais, propiciando além da atualização de conhecimento, a integração de diversos profissionais de diferentes organizações, submetendo-os a diversos mecanismos de ensino-aprendizagem, questionamentos e estímulos cognitivos coletivos para que possam agir proativamente em prol da melhoria do desempenho das funções que desempenham.

Em continuidade ao Programa de Desenvolvimento em Liderança para a Antaq, iniciado no ano de 2018 e finalizado em 2019, foi identificado que algumas Unidades Regionais necessitavam de um trabalho mais focado em suas especificidades, pois, estas tem desafios que tem de ser enfrentados para se atingir os objetivos da Antaq.

Para isso, e levando em consideração o orçamento de 2021, a Antaq pretende focar seus esforços em capacitações mais qualificadas de médio e longo prazos e que tragam resultados de ordem duradoura para o aproveitamento funcional e dos trabalhos executados.

O referido treinamento será uma continuidade do desenvolvimento já iniciado, e tem por intuito capacitá-los para gerarem mais resultados e com mais qualidade, neste momento desafiador onde a gestão de equipes de alta performance se faz mais importante.

O Programa prevê 7 etapas:

- alinhamento junto aos gestores e substitutos de cada Regional;
- levantamento de necessidades dos profissionais de cada Regional;
- treinamento de resultados em equipe;
- a gestão da mudança;
- o relacionamento interpessoal;
- a comunicação;
- acompanhamento de aplicabilidade de resultados.

Cabe ressaltar que todos esses temas abordados, são específicos e a realização desta ação em regime de turma fechada para os servidores da ANTAQ **atende o princípio da economicidade, pois envolveria um substancial aporte de custos, quando da possível necessidade de contratação de diversos cursos externos que propiciem o envolvimento completo das temáticas e ementas propostas no Programa de Desenvolvimento de Liderança para Antaq.**

Com essa capacitação, pretende-se que os servidores capacitados atuem como grupos e multiplicadores de conhecimento, aplicando os instrumentos de formação à sua realidade na instituição em que trabalha e fazendo o participante repensar na sua situação no ambiente em que desempenha suas funções. Os temas a serem abordados no conteúdo programático da capacitação devem ser de relevância e atuais no contexto das instituições públicas e privadas o que qualificará de forma mais estruturada o intercâmbio do conhecimento nas discussões sobre os temas abordados, sendo objeto de interesse da ANTAQ.

Além do que foi exposto acima, os estudos preliminares aqui apresentados vão ao encontro da necessidade dessa contratação e ao exposto do que referencia o Tribunal de Contas da União - TCU, em seus acórdãos, ao reconhecer a necessidade de capacitação dos agentes públicos para o desempenho das suas funções, incluso nesses, temas do referido treinamento, conforme acórdão a seguir:

"Acórdão nº 588/2018 – Plenário – TCU (...) 98. Pensar em qualificação dos servidores, no entanto não é apenas contratar capacitação. Se o servidor não consegue absorver a especialização ou se a organização não consegue reter os talentos, a capacitação não redundará em benefícios para a própria organização, pois ou servidor não retornará resultado ou em breve o servidor capacitado estará em outra organização. 99. Portanto, entender como as diversas áreas da gestão se interrelacionam é necessário para a boa condução das organizações públicas. Um passo importante nessa direção é o aprimoramento da Governança, desafio que 97% das organizações públicas federais ainda possui." (Grifo nosso)

Há, também, outros atos normativos que incentivam o desenvolvimento de pessoas, como o recém editado Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas para órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

A Política de Desenvolvimento dos Servidores tem como objetivo promover o desenvolvimento permanente dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal.

Na Política de Desenvolvimento dos Servidores também constam as diretrizes abaixo:

- alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade;
- estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;
- preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade; e
- preparar os gestores para viabilizar os planos e metas definidos no direcionamento do Mapa Estratégico da Antaq.

Portanto, o aludido Decreto considerou capacitação como processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais. Nesse caso, entende-se que a ação educacional ora proposta se enquadra na definição de evento de capacitação e contribui para o desenvolvimento do servidor e atende aos interesses da Administração Pública.

Pode-se, dessa forma, corroborar que o treinamento dos servidores implica em maior eficiência no trabalho e resulta em melhor investimento de recursos públicos, menos riscos envolvendo o uso do dinheiro público e mais segurança nas decisões.

Convém ressaltar que a contratação dos serviços objeto deste documento está alinhada aos objetivos contidos no Mapa Estratégico da ANTAQ de 2021 - 2024, quais sejam:

Na perspectiva de Aprendizado e Crescimento:

- Modernizar as práticas de gestão de pessoas;
- Promover capacitação gerencial e técnica alinhada à estratégia da ANTAQ; e
- Aprimorar o clima organizacional.

Na perspectiva de Processos Internos:

- Fortalecer mecanismos de gestão e decisão; e
- Aumentar a agilidade e produtividade dos processos internos.

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Coordenadoria de Desenvolvimento e Acompanhamento	Leonardo de Carvalho Santos
Gerência de Recursos Humanos	Carla Leivas Ferro Costa Craveiro

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

Os serviços serão prestados por empresa terceirizada que deverá atender aos seguintes requisitos:

- Conteúdos atuais e alinhados à realidade da Administração Pública - Construção da competência de liderança e excelência na administração pública, trabalho em equipe e comunicação em um ambiente que permite aos indivíduos analisar essas competências de uma nova perspectiva. Com a proposta de facilitar a transferência de treinamento, os participantes estarão em melhor posição para mudar comportamentos relacionados a melhoria do desempenho.
- Abordagem teórica e aplicada – Os participantes são incentivados a fazer conexões entre o aprendizado em sala de aula virtual e a interação profissional no trabalho. As habilidades são aprendidas através da prática. A solução de treinamento apresentada é interativa e participativa. Os participantes simularão situações reais para que eles possam aplicar os conceitos de formação aprendida em ambiente virtual com os seus colegas de trabalho.
- Metodologias e materiais - combinação da teoria com a prática e responsabilidade pessoal para obter os resultados desejados. Ambiente de trabalho para cada sessão e técnicas para manter os participantes atentos e motivados. Cada participante será capaz de aumentar suas habilidades de liderança e melhorar a interação com outros.
- Instrutores com capacitação técnica e experiência prática - além de especialistas no assunto, deverão ser profissionais com conhecimento sobre as ferramentas para criar o alto desempenho e desenvolvimento de habilidades de liderança, no âmbito da gestão pública.

Abordagem teórica e aplicada – a programação deverá ser estruturada sob as premissas teórica e prática, o que permitirá aos participantes da ação educacional melhor qualidade ao ensino-aprendizagem, assim como a absorção e aproveitamento do conteúdo apresentado.

Metodologias e materiais - os recursos didáticos deverão ser cuidadosamente desenvolvidos, planejados e estruturados para facilitar a aprendizagem. A metodologia, a didática e a linguagem serão adequadas para repassar a informação. Além disso, a metodologia deverá congrega aulas expositivas e dialogadas com atividades práticas e aplicadas, como, por exemplo, elaboração de artefatos e análise de casos práticos/concretos.

Trainers com capacitação técnica e experiência prática com nível tal de excelência e notoriedade que os diferencie dos demais profissionais existentes no mercado e se preste a afastar, no caso, a possibilidade de competição, além de especialistas no assunto.

Que o preço ofertado pela futura contratada acerca dos valores por ela praticados em relação a outros órgãos/entidades públicos e privados no Brasil, ou, ainda que se valha de outros meios igualmente idôneos para tanto, a teor do disposto na Orientação Normativa AGU nº 17, proporcionando, em seguida, a comparação entre os preços obtidos e os valores constantes da proposta por ela apresentada à ANTAQ, de sorte a aferir a compatibilidade do valor da futura contratação, quando for o caso.

5. Levantamento de Mercado

Frente ao levantamento da demanda, atualmente existem no mercado duas soluções em matéria de capacitação para os agentes públicos quando o assunto é planejamento da contratação pública, quais sejam:

- treinamentos abertos - são cursos oferecidos ao público em geral, realizados sempre com datas, conteúdo e material previamente determinados pela empresa, com metodologias, ferramentas e técnicas utilizadas que propiciam atender os mais diversos perfis dos participantes da ação educacional.
- treinamentos *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 que, normalmente, são do mesmo órgão.

A solução indicada para esta capacitação é a realização de **treinamento "in company"**, que propicia resultados e mudanças significativas em relação ao aprendizado, sendo que atualmente são diversas as instituições de ensino que oferecem este tipo

de modalidade. Entre as principais vantagens desses tipos de treinamentos fechados, está na possibilidade do servidor receber instrução direta, dialogada e interativa, além da possibilidade de criar uma nova cultura no órgão em que trabalha, aperfeiçoando seu aprendizado e integração com os colegas.

Cabe ressaltar que a opção de contratação do referido treinamento atende os **Princípios da Razoabilidade e Proporcionalidade e Conveniência**. Além do mais, pelo fato de ser um treinamento "*in company*", a Administração pode analisar as melhores opções do mercado, suas variáveis, condições e organizar sua agenda, assim como de seus servidores, para iniciar e concluir a opção de contratação que melhor convier com a agenda da Antaq.

Como o treinamento é voltado para as Unidades Regionais da Antaq, em especial as equipes que compõem as Unidades Regionais, é importante lembrar que muitos tem agendas com diversos *players* do mercado e da sociedade, reforçando a necessidade de ser um treinamento *in company* que possa estar presente o máximo de servidores da Antaq se capacitando.

Estes treinamentos visam melhorar o currículo dos servidores que optam por participar e desenvolver suas competências para melhor atuação profissional, no qual se não existisse esta opção dificilmente o aluno teria condições para se submeter a esta formação e tratar de questões específicas e demarcadas, auxiliando-os na coordenação e no alinhamento de ações e procedimentos no âmbito da ANTAQ.

Diante do interesse de uma Capacitação voltada para as equipes, optou-se pela contratação do **Treinamento de Resultados em Equipe para as Unidades Regionais da Antaq** a ser realizado pela DALE CARNEGIE TRAINING, que é uma Instituição de direito privado, presente em mais de 90 países, com metodologia exclusiva e com vasta experiência no mercado, com o objetivo de ser um centro de excelência no que tange capacitação para alta gestão, reunindo escolas de excelência e importantes centros de pesquisa e documentação focados evolução dos líderes e produção intelectual de seu corpo técnico, e que demonstra atender os requisitos exigidos pela Lei e comprovando sua singularidade e a opção de contratação conforme preceitua a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, concluindo que não há treinamentos igual no mercado.

6. Descrição da solução como um todo

Contratação de empresa especializada, para aperfeiçoamento profissional estimado para 130 (cento e trinta) servidores lotados em 13 (treze) Unidades Regionais referente ao **Programa Treinamento de Resultados em Equipe para as Unidades Regionais da Antaq**. O referido treinamento será promovido pela DALE CARNEGIE TRAINING.

O Treinamento envolve temáticas atuais e contabiliza o **total de carga horária de 14 (quatorze) horas**, com as equipes sendo atendidas nas Unidades Regionais mencionadas tendo treinamento em 4 módulos, sendo um alinhamento junto aos gestores (1 hora); levantamento de necessidades (2 horas); treinamento de resultados em equipe (8 horas); e acompanhamento de aplicabilidade e resultados (3 horas). Os encontros com as Unidades Regionais será da seguinte forma: haverá 2 reuniões on-line com os gestores e seus substitutos (alinhamento junto aos gestores e levantamento das necessidades) antes do encontro para o treinamento e um encontro posterior (acompanhamento de aplicabilidade e resultados), também online, para verificação de resultados, conforme projeto básico nº 1367733.

Na etapa I - Alinhamento junto aos Gestores 01h00 - será feito um alinhamento com os gestores e substitutos de cada Regional. Considerando que cada Unidade tem uma realidade diferente e que teremos desafios e necessidades diferentes, será feita uma reunião on-line separadamente para entender o contexto que se vive em cada local e após isso, será elaborado um plano de desenvolvimento para cada Unidade.

Na etapa II - Levantamento de necessidades 02h00 - será realizado um encontro on-line com toda a equipe das Regionais para levantamento das necessidades e onde todos os trabalhadores daquela Unidade serão ouvidos. Nesta etapa é importante captar a percepção da equipe e não só dos gestores onde se levantará os desafios que serão enfrentados para se atingir os resultados.

Na etapa III - Treinamento de Resultados em Equipe 08h00 - esta é a parte mais densa do treinamento, onde ocorrerão encontros presenciais com todos os servidores que abordarão a Gestão da Mudança, Relacionamentos Interpessoais e Comunicação eficaz. Esta etapa contará com um treinamento de 08h00.

Na etapa IV - Acompanhamento da aplicabilidade dos resultados 03h00 - Esta etapa terá início 15 dias após o término da etapa III, este encontro será on-line com a equipe para que os participantes mostrem como tem sido a experiência após o treinamento prático. Esta encontro terá duração de 03h00.

Versam nos autos e que agregam a solução como um todo as obrigações do contratante e contratada, a rescisão, o pagamento, a vigência do contrato e foro da Justiça Federal, que encontram-se dispostos no Projeto Básico.

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

O Programa de Treinamento de Resultados em Equipe para as Unidades Regionais da Antaq destina-se a 130 (cento e trinta) pessoas da ANTAQ.

Convém registrar acerca do planejamento da contratação que os 130 servidores estão divididos para as 13 Unidades Regionais, excetuando-se URECO (Corumbá/MS), onde serão treinados gestores e servidores com o propósito de se realizar um trabalho coeso e que todos tenham um mesmo objetivo.

Vale ressaltar que o quantitativo de 130 servidores pode alterar dependendo de ações como férias, fiscalizações, licenças, dentre outros. Ou seja, a estimativa pode variar tanto para cima quanto para baixo e o levantamento realizado pela CDA/GRH leva em consideração o quantitativo mínimo já considerando as ações colocadas.

Caso o número proposto seja acima do levantado pela CDA/GRH o valor será pago por servidor a mais.

8. Estimativa do Valor da Contratação

O valor total da contratação está estimado em R\$ 351.000,00 (trezentos e cinquenta e um mil reais) para 13 Unidades Regionais, incluindo os custos com o deslocamento dos instrutores.

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

Para se ter uma melhor visão do ambiente de trabalho o treinamento será individualizado por Unidade Regional, podendo haver junção de Unidades com menos de 06 (seis) servidores, cada etapa trará o conhecimento dos ensinamentos colocados para as equipes e o *feedback* destas equipes com os ensinamentos aplicados na instituição.

O intuito da capacitação é gerar resultados com mais qualidade e fazer com que a gestão de equipes de alta performance esteja treinada para enfrentar desafios do cotidiano das Unidades Regionais, tais como o momento em que o Brasil e o mundo vivem nos anos de 2020 e 2021.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

Esse programa é uma continuação do programa iniciado em 2018 (Programa de Desenvolvimento em Liderança) viabilizado por meio do processo 50300.013344/2018-18 onde se identificou pontos que deveriam ser aperfeiçoados e trabalhados junto às Unidades Regionais que careciam de uma atenção especial.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

A contratação está alinhada ao Objetivo estratégico A2 do Mapa Estratégico da Antaq: a “capacitação gerencial e técnica alinhada à estratégia da organização” trará aos gestores da Agência oportunidades de desenvolvimento para promover o engajamento das equipes com transparência em meio a um cenário de escassez de recursos.

A contratação também está inserida no Plano Anual de Contratações (Doc. SEI nº 1024740) - Programa de Gestão de Equipes (Unidades Regionais e Sede) - além de constar no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (Processo nº 50300.012900/2020-45).

12. Resultados Pretendidos

Por meio da solução em estudo a Administração almeja benefícios diretos às Unidades Regionais indicadas para a realização do treinamento, explicitados no item 1, da necessidade da contratação, e para a própria Autarquia, além do que a contratação do **Programa Treinamento de Resultados em Equipe para as Unidades Regionais**:

- Trabalhar para o alinhamento entre gestores e equipes;
- Identificar com mais facilidade as necessidades de cada Unidade Regional;
- Abordar a gestão da mudança nas equipes e chefias;
- Aperfeiçoar o relacionamento interpessoal;
- Tornar mais eficaz a comunicação em todos os níveis de relacionamento;
- Tornar efetiva a capacitação aplicada;
- Refletir o que a Agência vive e como pode se desenvolver na relação e engajamento de pessoas;
- Comunicar de maneira clara e inspiradora e resgatar equipes heterogêneas;
- Saber ouvir e perceber oportunidades de melhoria como profissional e como líder;
- Compreender a importância do *feedback* para a melhoria de postura e resultados e assim dar e receber *feedback* de maneira profissional;
- Planejar e comunicar padrões de desempenho claros, delegando de maneira personalizada (pessoa certa no lugar certo) e acompanhando atividades com foco em resultados;
- Gerenciar tempo e produtividade através do autogerenciamento, sendo estratégico para os fins da instituição;
- Ser um multiplicador de conhecimento e um incentivador de desenvolvimento para os processos de mudança.

Diante de todo o exposto, entende-se como demonstrado **o princípio da economicidade, pois buscar treinamentos relevantes com o conteúdo programático e ementas específicas, envolveria um substancial aporte de custos, quando da possível necessidade de contratação de diversos cursos externos que propiciem o envolvimento completo das temáticas propostas no Programa Treinamento de Resultados em Equipe para as Unidades Regionais da Antaq.**

13. Providências a serem Adotadas

Por tratar-se de evento único, não há providências necessárias para adequação do ambiente do órgão, apenas a liberação dos servidores para participarem do treinamento.

14. Possíveis Impactos Ambientais

Não há impactos ambientais pela natureza do serviço.

15. Declaração de Viabilidade

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

15.1. Justificativa da Viabilidade

A contratação dessa capacitação é considerada viável, considerando todos os fatores observados neste estudo.

São esses os estudos preliminares que demonstram viável a contratação por singularidade do **Programa Treinamento de Resultados em Equipe para as Unidades Regionais da Antaq**, promovido pela DALE CARNEGIE.

16. Responsáveis

LEONARDO DE CARVALHO SANTOS

Coordenador de Desenvolvimento e Acompanhamento

CARLA LEIVAS FERRO COSTA CRAVEIRO

Gerente de Recursos Humanos

RASCUNHO