PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COORDENADORIA DE GESTÃO DO QUADRO DE PESSOAL
Email – desenvolvimento@trt9.jus.br

HAMILTON BATISTA DA SILVA
25/11/2024 16:09

ADRIANO ALVES RIBEIRO
26/11/2024 14:52

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR

INTRODUÇÃO

O presente documento caracteriza a primeira etapa da fase de planejamento e apresenta os devidos estudos para a contratação de solução que atenderá à necessidade abaixo especificada.

O objetivo principal é estudar detalhadamente a necessidade e identificar no mercado a melhor solução para supri-la, em observância às normas vigentes e aos princípios que regem a Administração Pública.

1 - DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE DE CONTRATAÇÃO

A efetividade na prestação do serviço público vem se tornando cada vez mais fator de diferenciação entre as instituições que prestam seus serviços de maneira satisfatória e com destaque perante aos administrados e aquelas que sofrem com inúmeras críticas por não atender as demandas concretas da sociedade.

O avanço dos processos tecnológicos aplicados na prestação dos serviços públicos, que tendem a agilizar os processos de atendimento às demandas sociais, não prescinde da necessidade de se possuir quadro de servidores preparado e ambientado com tais evoluções, para que se possa transformar os avanços tecnológicos em efetividade na disponibilização dos resultados, que se consubstanciam, no caso desta justiça especializada, em aplicação das leis trabalhistas e do direito administrativo em decisões coerentes com a demanda social em prazos razoáveis.

A área administrativa do Tribunal, nesse passo, além de coordenar todas as ações estratégicas e de governança da instituição, dá o suporte para o bom funcionamento da área-fim, suprindo as necessidades de recursos humanos, de materiais, de infraestrutura, financeiras, jurídicas e de saúde, de modo que o bom desempenho em suas atribuições proporciona ao conjunto do corpo funcional a sensação de satisfação do dever cumprido com a entrega de serviços qualificados que atendem aos anseios da sociedade.

As unidades administrativas são compostas por equipes de trabalho diversificadas, com atribuições distintas e multidisciplinares, cujos desempenhos dependem de servidores permanentemente atualizados e motivados visando entregas nos prazos ideais e com soluções adequadas aos normativos, ao público da área-fim, e por fim, às expectativas da sociedade.

Com base neste entendimento e reconhecendo a importância da capacitação permanente dos servidores para a efetividade das entregas, a Portaria Conjunta n. 003/2007, editada para regulamentar dispositivos da Lei nº 11.416/2006, estabeleceu o Programa Permanente de Capacitação com a finalidade de: I – nortear o desenvolvimento e a manutenção das competências necessárias à atuação profissional dos servidores, alinhadas com o planejamento estratégico dos órgãos; II – contribuir para a efetividade e qualidade nos serviços prestados ao cidadão; III – preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos, presentes e futuros da organização; IV – desenvolver uma cultura na qual a responsabilidade pela capacitação seja compartilhada por todas as áreas da organização e pelo próprio servidor; V – valorizar os servidores por meio de uma educação continuada; VI – direcionar o investimento em capacitação para o alcance das metas e das estratégias da organização. No mesmo normativo, tem-se a seguinte ação: III – Capacitação Continuada – eventos de curta duração e de caráter contínuo desenvolvidos para fortalecer ou instalar competências necessárias para o melhor desempenho dos cargos ou das funções.

Pois bem.

Em reunião realizada com a Coordenadora Gerencial da Diretoria-Geral, Laiz Mieko Mukai, a Seção de Desenvolvimento de Pessoas foi informada sobre a disponibilidade de sobra orçamentária no valor de R$ 200.000,00 (Duzentos mil reais) que podem ser destinadas à contratação de capacitações para o ano de 2025, com o pagamento antecipado, desde que com o atendimento de todos os normativos que regem a matéria.

Nesse sentido, considerando todo o exposto e que a Secretaria de Gestão de Pessoas é a unidade responsável por coordenar o desenvolvimento dos servidores da área administrativa que, como demonstrado, é área chave na busca pela efetividade do serviço público prestado pelo Tribunal, propõe-se a contratação de **R$ 200.000,00 (Duzentos mil reais), por meio de pagamento antecipado**, a serem usufruídos ao longo do ano de 2025 na execução do Plano Anual de Capacitação dos Servidores da Área Administrativa – PAC ADM.

Espera-se com esta contratação executar no mínimo as seguintes atividades de capacitação, identificadas no processo de elaboração do Plano Anual da Capacitação dos servidores da área Administrativa para o ano de 2025 – PAC ADM 2025, em tramitação no processo CTA DES ADG 565/2024:

Cursos/Temas	Vagas
Previdência dos Servidores Públicos	10
Averbação de Tempo de Serviço e de Contribuição	10
Redação Oficial com Foco na Elaboração de Documentos Técnicos	10
Formação de Agentes de Contratação, Pregoeiros e Equipe de Apoio	10
Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	15
Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos nas Contratações	15
Curso Completo de Licitações e Contratos Administrativos	20
Total de vagas	90

2 – DESCRIÇÃO DOS REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

Prestação de serviços educacionais mediante a oferta, pela CONTRATADA, de capacitações para os servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região durante o exercício de 2025 no montante de **200.000,00 (duzentos mil reais)**, com o pagamento ANTECIPADO, respeitadas as regras de garantia conforme o Art. 96 da Lei nº 14.133/2021.

O montante a ser contratado é considerado completo, abrangendo todos os tributos, encargos e ônus de qualquer natureza incidentes sobre o objeto contratado e necessários à execução contratual, nos termos previstos nesta proposta e em contrato a ser elaborado oportunamente.

O montante a ser contratado poderá ser utilizado para a realização de capacitações na modalidade Presencial ou Online ao vivo, de qualquer Curso/Evento disponível no portfólio da CONTRATADA.

3 – LEVANTAMENTO DE MERCADO

Por se tratar de contratação de capacitação, não se vislumbra a possibilidade de escolha objetiva dentre hipóteses disponíveis no mercado, uma vez que a competição é inviável e a escolha do prestador do serviço está dentro da margem de discricionariedade do Administrador na escolha da melhor solução para a resolução da demanda identificada.

4 – DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO

Contratação de R$ 200.000,00 (Duzentos mil reais), por meio de pagamento antecipado, a serem usufruídos ao longo do ano de 2025 na execução do Plano Anual de Capacitação dos Servidores da Área Administrativa – PAC ADM.

5 – ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES A SEREM CONTRATADAS

Considerando o último biênio (2022 a 2023), foram disponibilizadas em média 167 vagas de capacitação em cursos abertos para os servidores e gestores da área administrativa do Tribunal. Com base nos mesmos relatórios constata-se que o investimento médio por inscrição, em cursos desta natureza, ajustado pela inflação do período, por vaga disponibilizada é de aproximadamente R$ 2.100,00. Via de regra as empresas reajustam os valores das incrições anualmente pela inflação do ano anterir. Considerando que a inflação dos últimos 12 meses está com índice de 4,76%, o valor médio para 2025 passa a ser de aproximadamente R$ 2.200,00, o que implica na possibilidade de oferta de aproximadamente 90 vagas. A demanda levantada acima é de 90 vagas, as quais poderão ser atendidas em sua totalidade, proporcionando eventual folga no orçamento de capacitação no ano de 2025 que poderá ser utilizado para o aprimoramento de outros temas de relevância.

6 – ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO

Estima-se o valor da contratação em R$ 200.000,00 (duzentos mil reais) para a aquisição de aproximadamente 90 vagas de capacitações no ano de 2025.

7 – JUSTIFICATIVAS PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DA SOLUÇÃO

Estima-se que a execução do contrato e a aplicação dos R$ 200.000,00 (duzentos mil reais) sejam realizadas no período de março a novembro de 2025. Todavia, é possível que ao final do exercício de 2024 ainda exista saldo disponíveis, razão pela qual será previsto em contrato a possibilidade de prorrogação do prazo de validade para aplicação de saldo remanescente no ano de 2026 evitando, desta forma, eventuais prejuízos ao erário.

8 – CONTRATAÇÕES CORRELATAS OU INTERDEPENDENTES

Não há previsão ou necessidade de contratações correlatas.

9 – DEMONSTRATIVO DE PREVISÃO NO PLANO DE CONTRATAÇÕES ANUAL

O referido objeto não constava no Plano de Contratações Anual do Tribunal 2024 uma vez que a previsão de realização do ciclo é para o ano de 2025. Todavia, com as economias geradas durante a execução orçamentária no ano de 2024, a Administração identificou sobras que podem vir a ser utilizadas para a antecipação de contratação, visando estabelecer margem de gestão no orçamento de capacitação da área administrativa para o ano de 2025, buscando com isso a melhor aplicação dos recursos disponíveis.

10 - DEMONSTRATIVO DOS RESULTADOS PRETENDIDOS

Pretende-se, com esta contratação, atender aos seguintes objetivos:

- Atender a legislação em relação à execução da capacitação continuada;
- Desenvolver os servidores;
- Incentivar a busca pelo desenvolvimento pessoal e profissional;
- Aplicar sobra orçamentária em atividade que vise a efetividade da prestação dos serviços públicos.

11 – PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS PELA ADMINISTRAÇÃO PRÉVIAS AO CONTRATO

Realização de pesquisa no mercado visando a escolha da melhor solução para a Administração e negociação com a empresa escolhida acerca dos termos da contratação.

9 – DESCRIÇÃO DE POSSÍVEIS IMPACTOS AMBIENTAIS E RESPECTIVAS MEDIDAS MITIGADORAS

Não há previsão de impacto ambiental nesta contratação.

10 – POSICIONAMENTO CONCLUSIVO SOBRE A ADEQUAÇÃO DA CONTRATAÇÃO PARA O ATENDIMENTO À NECESSIDADE

Considerando as informações acima transcritas, conclui-se que a contratação é viável e apresenta solução que atenderá as necessidades da Administração.

Maringá, 13 de novembro de 2024.

HAMILTON BATISTA DA SILVA
Chefe da Seção de Desenvolvimento de Pessoas

De acordo.

ADRIANO ALVES RIBEIRO
Coordenador de Gestão de Quadro de Pessoal