



JUSTIFICATIVA PARA CONTRATAÇÃO DIRETA POR INEXIGIBILIDADE DE LICITAÇÃO DO CENTRO DE LIDERANÇA PÚBLICA (CLP)

PERCURSO FORMATIVO LIDERAR RS

1) Contextualização

Trata-se de proposta de contratação por inexigibilidade de licitação, do Centro de Liderança Pública (CLP) para a prestação de serviços técnicos de natureza predominantemente intelectual e notória especialização, para realização de percurso formativo intitulado LIDERAR RS, voltada ao desenvolvimento de novas lideranças para o Estado do Rio Grande do Sul (RS), a ser executada no ano de 2024.

A ação, de cunho formativo, objetiva desenvolver servidores que detenham aptidão de gestão e potencial para o exercício de funções de liderança, qualificando-os por meio de formação executiva teórica e prática, a fim de torná-los aptos para o exercício de funções de comando e alinhados às políticas de gestão do Estado do RS, atuando de maneira inovadora e comprometida com a geração de valor público.

Até o ano de 2022, as capacitações ofertadas tiveram por escopo a qualificação de servidores de maneira geral, com a abordagem de temáticas inerentes a todas as áreas de atuação (estrutura) e ao plano de cargos do Estado. Em 2023, foram potencializadas as ações de qualificação direcionadas às lideranças já ocupantes de cargos de chefia (em nível de Divisão, Departamento e Subsecretarias), buscando tornar uniforme a atuação desses líderes de diferentes formações acadêmicas e áreas de operação, alinhando-os à Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PGPD) instituída em março de 2022. Para 2024, o objetivo é alcançar novos servidores, que tenham potencial, mas que ainda não ocupem funções de liderança, com o objetivo de desenvolver suas competências e formar novos próceres que possam completar a demanda iminente do quadro de lideranças, bem como formar banco de servidores aptos ao exercício dessas funções.

Cabe referir, que a gestão estratégica de pessoas é a premissa básica da PGPD objetivada pelo Estado do RS e coordenada pela Subsecretaria de Gestão e





Desenvolvimento de Pessoas (SUGEPE/SPGG) que ocupa um papel central na gestão de pessoas do Estado, emanando as diretrizes para as demais Secretarias e órgãos estaduais. Nesse sentido, a SUGEPE tem a competência de gerir o capital humano e intelectual do Estado do Rio Grande do Sul (RS) e o propósito de transpor as práticas de cunho predominantemente operacional (rotinas de departamento de pessoal) e implementar métodos de gestão de pessoas mais eficientes e condizentes com as demandas da atualidade. Assim, a gestão estratégica de pessoas tem o viés de alcançar os objetivos das políticas públicas por meio do capital humano, fundamentada no agente público capacitado e com as competências necessárias para o desempenho das funções de Estado com eficácia e efetividade.

Contudo, a política centrada em pessoas como “meio”, pressupõe o investimento na sua qualificação para que a finalidade seja alcançada. Então, não basta somente capacitar os servidores nos níveis existentes, mas também potencializar a qualificação, preparando-os para a assunção de cargos de liderança com condições técnicas para o alcance pleno da capacidade organizacional. E reconhecendo as tendências e os desafios de longo prazo no que tange ao quadro de pessoal, impõe-se a necessidade do desenvolvimento como um processo continuado, visando à promoção de serviço público eficiente, efetivo, íntegro e valorizado.

Nesse sentido, a presente solicitação busca atender à demanda de capacitar servidores públicos que tenham aptidões de gestão e potencial para assumir posições de liderança na estrutura do governo do estado do RS em um futuro próximo, para prepará-los aos desafios inerentes às funções de liderança, sendo assim, mais um mecanismo de incentivo ao desenvolvimento profissional contínuo de servidores públicos. Para isto, será colocado em prática o Lidera RS, disposto pela Instrução Normativa SPGG nº 11/2023, a fim de operacionalizar os objetivos acima.

Neste aspecto está contemplada como **meta anual para 2024, previsto Plano Pluriannual (PPA 2024-2027) do Estado do RS**, a implementação do **Lidera RS**, que é um **produto da ação programática Valorização e Qualificação dos Servidores**, com o objetivo de selecionar e capacitar servidores que detenham aptidão de gestão e potencial para o exercício de funções de liderança, qualificando-os por meio de formação executiva, teórica e prática, a fim de torná-los aptos para o exercício de

Assinado
Assinado



funções de comando e alinhados às políticas de gestão do Estado do RS, atuando de maneira inovadora e comprometida com a geração de valor público.

A ação proposta neste expediente visa atender a meta estipulada para o ano de 2024 e contemplará 50 (cinquenta) vagas para uma formação de 132 (cento e trinta e duas) horas/aula com abordagem de temáticas sobre liderança, métodos, gestão pública e política, com o seguinte escopo:

Abertura	Trilhas de conhecimento CLP	Módulo Desenvolvimento de Lideranças	Conclusão
<ul style="list-style-type: none">- Abertura CLP e GOV RS;- Apresentação do curso e orientações gerais;- Palestra de abertura	<ul style="list-style-type: none">- 20h trilha de Política;- 20h trilha de Gestão Pública;- 20h trilha de Liderança;- 20h trilha de Métodos	<ul style="list-style-type: none">- 14h trilha de Relacionamento;- 12h trilha de Resultado;- 14h trilha de Estratégia; <p>* 14h - 3 encontros de 4h + 1 de 2h * 12h - 3 encontros de 4h</p>	<ul style="list-style-type: none">- 8h apresentação dos trabalhos finais;
4 horas/aula	80 horas/aula	40 horas/aula	8 horas/aula

A customização terá o acompanhamento e a validação da equipe técnica da Escola de Governo, a ser ofertado em modelo remoto ou híbrido (presencial e online síncrono), em encontros de 4 horas cada, uma ou duas vezes na semana. Dessa forma, serão 33 encontros a serem distribuídos no período de 5 meses (1 encontro semanal) à 9 meses (2 encontros semanais) no ano de 2024, conforme cronograma de aulas a ser estabelecido em customizações entre o CLP e a equipe técnica da EGOV.

Por fim, cabe destacar que a proposição encontra respaldo nos objetivos traçados pelo governo gaúcho para o período 2023-2026, e tendo como referência o mapa estratégico do Estado, encontra-se destacada no eixo de planejamento, governança e gestão do aludido mapa a “valorização e o desenvolvimento de servidores”, constituindo-se elemento direcionador para a área de gestão de pessoas.

Não obstante, conforme a lei 15.934/2023, que dispõe sobre a estrutura administrativa e diretrizes do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul, a Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão exerce um papel central nas políticas de gestão do Estado, tendo, entre outras, a competência de “promover



políticas de gestão e desenvolvimento de pessoas, qualificar e capacitar os agentes públicos do Estado". A referida qualificação e capacitação é, por sua vez, atribuída à Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (SUGEP), que a exerce por intermédio da Escola de Governo (EGOV). Sendo assim, a proposição objetiva executar a competência atribuída na referida norma legal, numa ação coordenada com a SUGEP, e busca abastecer o Estado com o capital e potencial humano necessário para o desenvolvimento de sua atividade fim, conforme já mapeado e diagnosticado em ações anteriores.

1.1 Público-alvo

Servidores estáveis da Administração Pública Estadual Direta do Estado do Rio Grande do Sul que não ocupem função gratificada transversal de nível 8 ou superior do Poder Executivo e com formação completa de nível superior.

Total de 50 pessoas.

1.2 Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, Matriz de Competências do Estado do RS e suas relações com a proposta de Desenvolvimento da Liderança

A Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PGDP) da Administração Pública do estado do Rio Grande do Sul foi oficialmente instituída em março de 2022, pelo Decreto Estadual nº 56.436/22. Mais informações sobre a PGDP em: <https://gestaodepessoas.rs.gov.br/politica-de-gestao-de-pessoas>.

A PGDP representa um marco na história da administração pública gaúcha, em que a gestão e o desenvolvimento de pessoas ganham bases e diretrizes mais sólidas, fortificando a adoção de uma visão estratégica para a gestão de pessoas enquanto política institucional de Estado, propondo uma atuação sistêmica da gestão de pessoas alinhada aos objetivos estratégicos governamentais e reconhecendo os agentes públicos como fundamentais para a geração de valor público. Por gestão estratégica, comprehende-se as pessoas como meio para alcançar os objetivos



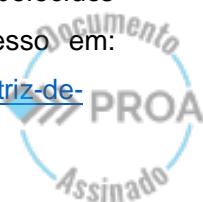
institucionais e a efetividade das políticas públicas. Contudo, para que de ela transmute as práticas tradicionais e meramente burocráticas de administração de “recursos humanos” (atividades de departamento de pessoal) para uma área estratégica, fundamentada na centralidade dos agentes públicos como meio, ela prescreve um conjunto de práticas voltadas a otimizar e maximizar o potencial desses agentes, entre elas a necessidade de valorização e de desenvolvimento.

Desta forma, o desenvolvimento dos servidores constitui-se um dos seis pilares da PGDP, estabelecendo o Plano Anual de Qualificação (PAQ) com programas de capacitação e formação com base em necessidades previamente identificadas e a participação de lideranças em formações específicas para o gerenciamento de equipes. Em seu artigo 31, a PGDP sustenta que *“as lideranças deverão participar de formação específica, no intuito de aprimorar o desempenho de suas atribuições, em especial quanto ao gerenciamento de equipes”*.

Isso porque, para a PGDP as lideranças são pilares importantes que auxiliam no amparo à gestão estratégica de pessoas e à gestão por competências no estado do Rio Grande do Sul. As lideranças são vistas como protagonistas na gestão de pessoas, sendo elos entre a satisfação e o desempenho das suas equipes e o alcance dos resultados prioritários do Estado.

A plena implementação das determinações da Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas depende muito, portanto, da atuação das lideranças. Depende de líderes com autoconhecimento e competências comportamentais suficientes para liderar equipes diversas, mediar conflitos complexos e alcançar resultados institucionais, contando com o amparo de uma política que norteia as ações relativas às pessoas no estado. Por isso, o amparo legal da Política e a necessidade de sua plena e completa implementação são novos motivos para as formações específicas e de alta qualidade para as lideranças, dada a sua importância nesse processo.

Desta forma, os programas de qualificação dos agentes públicos estaduais são planejados e organizados de forma a contemplar os níveis de liderança estabelecidos na matriz de competências do estado do Rio Grande do Sul. Acesso em: <https://gestaodepessoas.rs.gov.br/wp-content/uploads/2022/04/Cartilha-Matriz-de-Competencias-04-2022.pdf>.





A Matriz de Competências foi um dos primeiros passos na busca da implementação da gestão estratégica de pessoas no Estado e estabelece os níveis de liderança e as competências esperadas dos agentes públicos em cada nível. As competências estabelecidas na matriz constituem-se de: inovação, trabalho colaborativo, comunicação, autodesenvolvimento, visão sistêmica e geração de valor público.



Já os níveis de liderança constituem-se de: Líder de Si, Líder de Pessoas, Líder de Líder e Líder Estratégico. A imagem a seguir exemplifica as premissas e os perfis de agentes públicos que são contemplados em cada nível, bem como as premissas adotadas para a descrição dos comportamentos esperados por nível de liderança, para fins da matriz.

Níveis de Liderança e Premissas





23130000053760

Conforme já mencionado, o desenvolvimento dos agentes públicos estaduais está fundamentado na PGDP e relacionado aos níveis de liderança e as competências a serem desenvolvidas para a atuação em cada nível.

No caso em tela, a ação proposta é voltada ao desenvolvimento das competências esperadas dos líderes de si com vistas à tornarem-se líderes de pessoas, consoante a Matriz de Competências, retratada acima.

1.3 Motivadores e aderência para contratação do CLP

O Centro de Liderança Pública é uma instituição que atua no mercado desde 2008, empreendendo no engajamento da sociedade civil e desenvolvimento de lideranças públicas com vistas ao enfrentamento de problemas de grande impacto em nível nacional.

Segundo o site, em seus 15 anos de atuação, o CLP já formou mais de 9 mil lideranças por meio de seus cursos, impactou mais de 125 milhões de pessoas através do Ranking de Competitividade dos Estados e há mais de 50 municípios que já aderiram ao Ranking de Competitividade dos municípios, além impactar fortemente a sociedade por meio de ações de Advocacy, na defesa de pautas que promovam a recuperação econômica e sustentável do Brasil. Assim, opera buscando a conexão, qualificação, e influenciação de pessoas e organizações para a melhoria de serviços públicos, por meio de estudos, notas técnicas, cursos, ferramentas, campanhas e agendas estratégicas que possam ajudar o setor público a tomar decisões baseadas em dados e evidências técnicas.

O CLP defende e sustenta-se em três pilares estratégicos e complementares: ferramentas, agenda legislativa (advocacy) e educação.

No “pilar ferramentas” sustentam-se práticas voltadas ao estudo e ao desenvolvimento de pesquisas e levantamento de dados na área econômica, socioambiental, saneamento, competitividade de estados, municípios e ativos verdes. Como exemplo, tem-se o Ranking de Competitividade dos Estados, Ranking de Competitividade dos Municípios e Ranking de Competitividade de Ativos Verdes, que são rankings baseados em critérios socioambientais chancelados pela União Européia (UE) e Organização das Nações Unidas (ONU).





O Ranking dos Estados utiliza-se da metodologia SEALL, que identifica temáticas ESG (ambiental, social e governança) e outras de impacto prioritário e relevante para as organizações e seus stakeholders (públicos estratégicos), alinhada aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030. Seus 99 indicadores (forma de mensuração) sustentam 11 temas fundamentais para o interesse público: segurança pública, infraestrutura, sustentabilidade social, solidez fiscal, educação, sustentabilidade ambiental, eficiência da máquina pública, capital humano, potencial de mercado, inovação. Assim, o Ranking dos Estados é uma ferramenta exclusiva, amplamente conhecida e de grande relevância, com métricas já consagradas para nortear e avaliar ações no âmbito de sustentabilidade, tornando-se uma grande aliada dos líderes públicos brasileiros, embasando as tomadas de decisão com foco na melhoria da gestão dos seus Estados, pois fornece dados e fundamentos para guiar ou recalcular a rota das mais importantes políticas públicas no país.

Em seu segundo pilar (agenda legislativa), opera junto ao Congresso Nacional (Advocacy), atuando na aprovação de medidas nessas pautas de grande relevância para o país, auxiliando nos temas de interesse público com base nos resultados de suas pesquisas e estudos, afiançadas no seu vasto ferramental e competências.

Já no “pilar educacional”, o CLP se consolidou como um dos maiores centros de referência em nível nacional em cursos e formações voltados ao desenvolvimento e formação de lideranças públicas. Englobando e direcionando os saberes do seu largo espectro de atuação, torna-se sugestão direta e de grande diferencial na preparação de gestores em temas relevantes e de alto impacto para o interesse público, uma vez que “educa” com base em dados e informações técnicas e científicas, elaboradas por especialistas de diversas áreas de conhecimento.

Assim, o CLP promove cursos, seminários e formações, como, por exemplo: Master em Liderança e Gestão Pública (MLG); Liderança e Transformação (L&T); Líder em Transformação Digital (LTD).

a) Master em Liderança e Gestão Pública (MLG): caracteriza-se de curso de pós-graduação lato sensu com 400 horas de atividades (sendo 360 delas obrigatórias), que mescla o conhecimento acadêmico à experiência prática de seus professores e alunos. O público-alvo do MLG são gestores públicos, agentes políticos,



lideranças do terceiro setor e do universo empresarial que trabalham com políticas públicas e relações governamentais. Seu corpo docente é formado de professores com sólida experiência acadêmica e profissional em diversas áreas, que se utilizam da pedagogia participativa, que se desenvolve a partir de debates, interações e buscas por soluções de problemas reais. Atua com o viés de formar uma rede de agentes de transformação que acreditam na importância de seus papéis e que estão dispostos a serem os grandes executores deste desafio, já tendo formado 222 líderes públicos distribuídos em mais de 21 estados, 64 municípios e até 4 países. Realiza missões internacionais com aulas, palestras e visitas técnicas custeadas parcialmente pelo CLP;

b) Liderança e Transformação (L&T): é um curso livre de extensão baseado nas quatro trilhas de conhecimento (liderança, métodos, gestão pública e política) do CLP, com direção de 90 horas **e possibilidade de customização do seu conteúdo**, tornando alguns aspectos específicos a uma dada realidade. Ele pode ser construído com um olhar sobre determinados conjuntos de profissionais, líderes públicos, desafios ou setores de políticas públicas e ofertado na modalidade presencial ou remoto síncrono.

c) Líder em Transformação Digital (LTD): constitui-se de formação executiva que busca formar lideranças de ponta em transformação digital e inteligência artificial, levando inovação e agilidade para gestão pública. A formação é voltada para líderes e empreendedores públicos responsáveis pela implementação de projetos de transformação digital e *analytics*, bem como especialistas e profissionais de tecnologia engajados em debater as novas tecnologias e abordagens para a gestão pública. Atua com o viés de trazer reflexões sobre como os novos paradigmas e tecnologias podem reinventar a gestão pública no Brasil; aprender como a política deve ser percebida na sua interação com princípios da gestão pública, considerando que inovar é construir caminhos para que as inovações sejam implementadas antes de se tornarem obsoletas; dominar os fundamentos, alavancas e armadilhas para a construção de uma estratégia e estrutura para criar um “terreno fértil” – para que governo digital seja uma mudança estrutural sólida e orgânica; conhecer e experimentar (novas e velhas) tecnologias que podem impactar/transformar o serviço público; apresentar as “trincheiras” de casos de sucesso de transformação digital & ciência de dados na gestão pública; compreender obstáculos políticos e perceber



desafios dessa ordem para a implementação de inovações; e compartilhar de forma honesta fracassos, insucessos, erros e falhas em projetos de transformação digital.

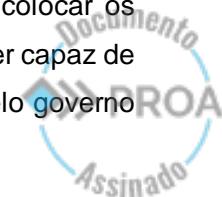
Desta forma, a instituição procura se posicionar como um *hub* de reconhecimento da importância do universo público, servindo ao propósito de formar lideranças com o compromisso de transformar o Brasil e enfrentar problemas complexos. Atuando junto às lideranças públicas, considera-se a gestão pública como ferramenta de desenvolvimento de respostas à sociedade, avanços e transformações.

É importante frisar que suas formações são customizadas para o atendimento da realidade da gestão pública brasileira, eliminando riscos de as formações apenas replicarem conceitos e ferramentas do setor privado, sem o cuidado de traduzi-las para a realidade do setor público, pois possui expertise e natureza totalmente voltada para a gestão pública.

O CLP também atuou na elaboração do Book de Transição, em parceria com o CONSAD (Conselho Nacional de Secretários de Estado de Administração), a Fundação Dom Cabral e o Movimento Vamos. O Book de Transição foi elaborado para contribuir com gestores públicos no período pós-eleições, vivido no final de 2022. Seu objetivo é assegurar a continuidade de políticas públicas sem prejuízos à sociedade em razão de transições de governos. Esta é mais uma ferramenta valiosa para as lideranças públicas com a participação do CLP.

Muitas outras frentes de atuação, bem como um detalhamento das maiores ações de educação oferecidas pelo CLP podem ser consultadas no Relatório Anual do CLP de 2022, documento anexado neste expediente, contendo descriptivos, ações e resultados mais recentes da organização, evidenciando sua relevância e elevado nível de atuação junto ao setor público.

Desta forma, o CLP mostra-se a organização que se enquadra perfeitamente na necessidade e contexto atual da formação de lideranças no Rio Grande do Sul. Com experiência, reconhecimento nacional e profissionais que são referência, uma formação oferecida pelo CLP às lideranças do RS tem o potencial de colocar os líderes gaúchos no mapa de uma rede de lideranças nacional, além de ser capaz de promover um impacto que impulsiona os novos resultados esperados pelo governo





aos gestores públicos do RS, que contam com desafios complexos que necessitam de respostas no novo quadriênio que está começando.

2) Bases Legais para Contratação Direta do Centro de Liderança Pública (CLP).

a) Justificativas embasadas na Lei de Licitações

A contratação aqui pretendida encontra respaldo na Lei de Licitações e Contratos nº14.133/2021. O adequado enquadramento jurídico da contratação será feito pela Assessoria Jurídica da SPGG. Todavia, elencamos abaixo alguns embasamentos presentes na Lei 14.133/21, que sustentam que a contratação dos serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual com profissionais ou empresas de notória especialização, voltada ao treinamento e aperfeiçoamento de pessoal, poderá se dar via contratação direta, por meio de inexigibilidade de licitação:

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

(...)

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

(...)

a) estudos técnicos, planejamentos, projetos básicos ou projetos executivos;

b) pareceres, perícias e avaliações em geral;

c) assessorias ou consultorias técnicas e auditorias financeiras ou tributárias;

d) fiscalização, supervisão ou gerenciamento de obras ou serviços;

e) patrocínio ou defesa de causas judiciais ou administrativas;

f) treinamento e aperfeiçoamento de pessoal;





g) restauração de obras de arte e de bens de valor histórico;
h) controles de qualidade e tecnológico, análises, testes e ensaios de campo e laboratoriais, instrumentação e monitoramento de parâmetros específicos de obras e do meio ambiente e demais serviços de engenharia que se enquadrem no disposto neste inciso;

IV - Objetos que devam ou possam ser contratados por meio de credenciamento;

V - Aquisição ou locação de imóvel cujas características de instalações e de localização tornem necessária sua escolha.

§ 3º Para fins do disposto no inciso III do **caput** deste artigo, considera-se de notória especialização o profissional ou a empresa cujo conceito no campo de sua especialidade, decorrente de desempenho anterior, estudos, experiência, publicações, organização, aparelhamento, equipe técnica ou outros requisitos relacionados com suas atividades, permita inferir que o seu trabalho é essencial e reconhecidamente adequado à plena satisfação do objeto do contrato.

§ 4º Nas contratações com fundamento no inciso III do **caput** deste artigo, é vedada a subcontratação de empresas ou a atuação de profissionais distintos daqueles que tenham justificado a inexigibilidade.

O objeto de contratação do CLP é caracterizado como serviço técnico de natureza predominantemente intelectual, com base no art. 6º, XVIII, f, da Lei 14.133/2021 que prevê:

Art. 6º Para os fins desta Lei, consideram-se:

(...)

XVIII - serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual: aqueles realizados em trabalhos relativos a:

(...)

f) treinamento e aperfeiçoamento de pessoal; razão pela qual se justifica a inexigibilidade de licitação com fulcro no art. 74, III,f, da Lei 14.133/2021.





No caso em tela, o objeto da contratação refere-se à oferta de uma formação relacionada à temática de liderança e gestão pública, para líderes estratégicos do RS, prestada pelo CLP, instituição com vasta experiência no campo de atuação de liderança pública e tendo obtido desempenho anterior satisfatório na referida temática.

b) Inviabilidade de competição

A contratação pretendida envolve serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual com instituição de notória especialização. Trata-se de tema específico, que necessita de aptidão, conhecimento específico e vasta experiência.

Um procedimento menos rigoroso traria um enorme risco de frustração, pois diferentemente de outros objetos, em que se pode devolver o bem ou não aceitar os serviços, nesses casos, a insatisfatória prestação é difícil de ser caracterizada e há todo um gasto adicional na participação dos servidores na formação, para só então verificar que ele não atenderia aos objetivos almejados.

Seria um enorme desperdício de tempo, recursos e oportunidade não se contratar um serviço que atenda à necessidade pública de interesse da coletividade. Isso não significa, contudo, que a escolha possa ser arbitrária, desprovida de critérios objetivos ou aleatória. Deve ela seguir um procedimento que garanta a aplicação dos princípios da imparcialidade e da eficiência, demonstrando-se que a decisão tomada é a que melhor atende ao interesse público específico, pagando-se um preço adequado.

Assim sendo, o CLP se alinha ao interesse público devido a sua comprovada experiência, satisfatório desempenho nos trabalhos prestados anteriormente de natureza similar, incentivo à produção de conteúdo e publicação e competência técnica de sua equipe, conforme demonstram os documentos anexados neste expediente.

3) Outras razões que embasam a contratação direta do CLP





a) Aderência às especificações técnicas e disposições legais da administração pública

O Centro de Estudos de Lideranças Públicas já celebrou diversos contratos oferecendo cursos para instituições públicas, nas esferas estadual e municipal, além de instituições privadas. Dentre essas capacitações, estão muitos cursos que envolvem os assuntos relacionados ao desenvolvimento de lideranças públicas de nível estratégico, inovação na gestão pública, políticas de transformação digital e formação de lideranças públicas, e inúmeras outras temáticas, evidenciando a capacidade e a aderência do CLP ao tema central da contratação que trata esta justificativa.

Seguem alguns contratos firmados com a Administração Pública:

Secretaria de Estado da Administração de Goiás (SEAD / GO)

Para desenvolvimento de um Programa de Treinamento e Aperfeiçoamento de gestores e técnicos de governo. O curso ocorreu de forma presencial, e fez parte da programação do dia do Expresso, nome dado ao programa que é considerado um novo modelo de prestação de serviços para o cidadão, pois integra servidor, serviço e usuário de maneira ágil, prática e descentralizada.

Município de Belo Horizonte (MG)

Ao município de Belo Horizonte, o Centro de Estudos de Lideranças Públicas (CLP) realizou curso de capacitação profissional para o Programa de Desenvolvimento de Lideranças Estratégicas. O curso foi realizado para a capacitação de Secretários e subsecretários da administração direta e cargos correlatos da administração indireta. Foi promovido pelo governo municipal com o objetivo de fomentar a capacitação e reflexão das lideranças estratégicas da Prefeitura de Belo Horizonte.

Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social de São Paulo (SMADS)





Para a necessidade identificada pelo município de São Paulo, por meio da SMADS, o Centro de Estudos de Lideranças Públicas (CLP) realizou um workshop de alinhamento estratégico. A ação foi realizada para os servidores públicos municipais em eventos presenciais, com um total de 12 horas de duração.

Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Paraná - Sebrae / PR

Para atender à necessidade do Programa de Liderança Estratégica na Gestão Pública Municipal do Sebrae / PR, o Centro de Estudos de Lideranças Públicas (CLP) realizou um curso, onde desenvolveu temas relacionados ao Módulo de Lideranças Públicas, como: do Plano à Transformação. A ação foi realizada para os servidores públicos, com um total de 08 horas de duração.

Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Paraná - Sebrae / SP

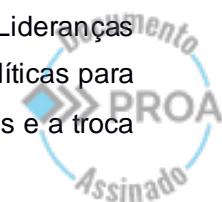
Contratação de empresa especializada para subsidiar o SEBRAE-SP composição de comissões de análise e comissão julgadora do Prêmio Mário Covas – Etapa Estadual em São Paulo – PRÊMIO SEBRAE PREFEITO EMPREENDEDOR XI EDIÇÃO 2021/2022 (PSPE ED. XI 2021/2022).

Organização Internacional para as Migrações da ONU (OIM)

Para contribuir com a boa governança das migrações em Estados e Municípios, o Centro de Estudos de Lideranças Públicas elaborou para a OIM, agência para migrações da ONU, um curso para a modalidade EaD. Esse curso, abordou questões relacionadas à dinâmica de institucionalização de políticas públicas e gestão pública. O curso foi disponibilizado em módulos aos gestores locais pela plataforma da ENAP.

Prefeitura Municipal de Arapiraca - AL

À prefeitura municipal de Arapiraca, o Centro de Estudos de Lideranças Públicas elaborou e realizou um seminário de Governo, com o tema: Políticas para resultados em ambiente local. O evento visou a integração dos servidores e a troca





de experiências, em busca de fortalecer as ações de planejamento das políticas públicas e dos projetos que visam melhorar a qualidade dos serviços ofertados à sociedade.

Município de Mogi das Cruzes (SP)

Para atender o município de Mogi das Cruzes, visando promover capacitação de servidores públicos, o Centro de Estudos de Lideranças Públicas elaborou e realizou um curso de Desenvolvimento Gerencial de Gestores Públicos. Esse curso teve por objetivo capacitar as lideranças, visando o alcance dos objetivos definidos pelo governo.

Alguns contratos firmados com a iniciativa privada são os seguintes:

Microsoft Brasil

Por iniciativa da Microsoft Brasil, que buscou parceria para a elaboração e oferta de um curso de formação de lideranças em transformação digital, o Centro de Estudos de Lideranças Públicas elaborou e realizou um curso de extensão para 44 gestores públicos de diferentes estados do Brasil. O curso tem por objetivo disseminar os conhecimentos necessários para potencializar a transformação digital do setor público brasileiro, e aborda liderança política e gestão pública.

99 Mobilidade Urbana – Empresa e aplicativo

A partir de uma parceria entre a 99 Mobilidade Urbana e o Centro de Estudos de Liderança Pública, foi elaborado e ofertado curso em políticas públicas de mobilidade, formado por quatro trilhas: gestão pública, política, liderança e métodos. O curso, com aulas on-line e síncronas, tem por objetivo a formação de lideranças públicas, o compartilhamento de conhecimentos, desafios e boas práticas entre os gestores de diferentes cidades.

A descrição acima dos serviços prestados à Administração Pública e à iniciativa privada, possuem afinidade e características semelhantes ao evento que se





pretende realizar, um seminário aos líderes estratégicos de governo, do novo ciclo de gestão 2023 / 2026. Esses objetivam evidenciar a experiência e a capacidade do Centro de Estudos de Lideranças Públicas (CLP) para realizar o seminário de Governo à Administração do estado do Rio Grande do Sul.

Atestados de capacidade técnica concedidos ao CLP:

Sebrae - Paraná - Realização de capacitações relacionadas ao Programa de Liderança Estratégica na gestão pública municipal;

Sebrae – Rio Grande do Sul - desenvolvimento e aplicação do programa avançado de formação de lideranças, frente de capacitação de liderança do programa cidade empreendedora da contratante;

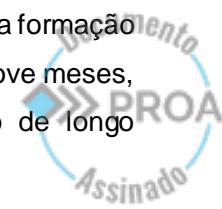
Sebrae - São Paulo – prestou serviços de consultoria para a formação de comissões relacionadas ao processo avaliativo de escolha do prefeito empreendedor, prêmio Mario Covas;

Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social de São Paulo (SMADS) - workshop de alinhamento estratégico para servidores públicos;

Prefeitura de Belo Horizonte - serviços de capacitação profissional por meio do programa Desenvolvimento de Lideranças Estratégicas, compreendendo os temas: DNA inovadora na gestão pública - a percepção do Sujeito; competências de lideranças e políticas públicas baseadas em dados e evidências; Gestão pública: legado e Responsabilidade: um olhar estratégico para comunicação e imprensa.

b) Notória especialização e qualificação da instituição

O CLP é uma organização que acredita e aposta bastante em aprendizagem ágil e de alto impacto. Isto se alinha às necessidades do RS, pois é exatamente o que se precisa para compor a Formação de Lideranças do RS. Trata-se de uma formação com extensa carga horária a ser desenvolvida num período entre 5 e nove meses, constituindo-se assim, mais do que uma capacitação, uma formação de longo





percurso com o objetivo de estruturar uma base de lideranças voltada à geração de valor público para o Estado do RS.

Algumas ações servem como evidência da notória especialização e da alta qualificação do CLP. Aqui, serão elencadas algumas delas.

O CLP possui parceria com a Organização Internacional para Migrações (OIM), Agência das Organizações das Nações Unidas (ONU), em que foi elaborado o Curso “Políticas Públicas e Programas para Migrantes”, com ênfase nas habilidades técnicas e relacionais necessárias para a construção de estratégias bem-sucedidas de gestão da migração. A iniciativa une esforços de agências internacionais, sociedade civil e terceiro setor para a construção de políticas públicas efetivas para a população imigrante. O curso está disponível na plataforma da Escola Virtual de Governo da ENAP (Escola Nacional de Administração Pública).

Outra parceria de destaque do CLP é com a empresa Microsoft, visando formar líderes agentes públicos em Liderança e Transformação Digital. A parceria rendeu um curso de extensão no ano de 2022 com 120 horas de duração, sendo 20 delas ministradas por executivos da Microsoft. Voltado para gestores públicos de diferentes estados do Brasil e que serão agentes de aceleração na transformação digital no setor público brasileiro, seu conteúdo abordou temas como: liderança, política, gestão pública, métodos do CLP, disruptão, transformação digital e políticas de transformação digital além do Brasil, segurança cibernética, inovação no setor público, experiência do Balcão Virtual, soluções de transformação digital para serviços ao cidadão, transformação digital na saúde, no governo e na educação, governo como plataforma.

Igualmente, também foi firmada parceria pelo CLP com a empresa de mobilidade urbana 99 para realização e oferta do curso Liderança & Transformação, com o foco em políticas públicas de mobilidade, voltado a servidores de diferentes municípios do Brasil. Esta parceria reforça a ideia de rede, tendo o CLP como uma instituição que consegue conectar diferentes atores da sociedade civil, empresas e governo com o objetivo de fortalecer a gestão pública brasileira.

Em 2022, o CLP realizou também duas missões internacionais, com mais de 70 participantes no total. Uma delas, foi a Missão Internacional em Oxford, com 33 líderes públicos participantes. E a outra foi a Missão Internacional na Finlândia, com



40 líderes públicos participantes. Tais ações promovem o intercâmbio de conhecimento e ampliação do *mindset* das lideranças, ao deparar-se e aprender com realidades e práticas completamente diferenciadas em gestão pública.

Há ainda a Rede de Líderes do CLP, uma rede que é coordenada pelo CLP e congrega líderes públicos que já passaram pelas formações da organização. Os membros da rede estão espalhados por 24 estados brasileiros, 172 municípios e 3 países diferentes. A rede mantém os seus líderes públicos conectados, o que é importante para a circulação de conhecimentos e saberes. Fazem parte da rede prefeitos, deputados, senadores, vereadores e gestores públicos de todas as esferas e setores. Dentre os produtos que derivam da rede, estão a produção de podcasts, artigos no blog MLG, publicações e abertura de contatos para as áreas de competitividade, mobilização e educação, programa de mentorias e eventos do CLP.

c) Qualificação dos docentes do CLP

A qualificação dos docentes e profissionais do Centro de Estudos de Liderança Pública contribui com o processo de evidenciação da capacidade da organização em elaborar e realizar eventos voltados ao desenvolvimento e à capacitação de lideranças da Administração Pública brasileira.

Em 2021 o CLP promoveu o LIDERAGOV, em conjunto com a ENAP, um programa desenhado para uma carga horária de 120 horas de atividades de formação distribuídas ao longo de 09 meses (outubro de 2020 a junho de 2021), acrescidas de 20 horas suplementares de atividades de suporte à transferência da aprendizagem para que o participante possa aplicar o que aprendeu. A formação foi estruturada em torno das seguintes estratégias formativas:

- 15 Encontros Formativos, com duração de 08 horas, totalizando 120 horas;
- 5 sessões de Mentoria coletiva, de 2 horas, totalizando 10 horas;
- 4 sessões de Mentoria individual de 1 hora, totalizando 4 horas;
- 10 sessões de Diálogo Formativo mensal de 30 minutos com o superior hierárquico; e
- 1 sessão final para a Apresentação da Jornada de Aprendizagem.

Trabalhou com a estratégia formativa de desenvolver as competências





23130000053760

essenciais de liderança de altos executivos para o setor público, constituindo-se em estratégia, resultado e relacionamento. Na competência estratégia trabalhou com conteúdos voltados ao desenvolvimento de visão de futuro e pensamento estratégico, inovação, experimentação e mudança e comunicação estratégica. Na competência de resultado trabalhou com questões direcionadas à gestão orientada para o resultado e impacto, foco na geração de valor para o usuário e gestão de crises. Na competência voltada para o relacionamento trabalhou no desenvolvimento do autoconhecimento e desenvolvimento pessoal, engajamento de pessoas e equipes e coordenação e colaboração em rede.

No campo da educação o CLP busca se posicionar como um hub associado à ideia de reconhecimento da importância do universo público, servindo ao propósito de formar lideranças que têm como compromisso transformar o Brasil e enfrentar problemas complexos associados a diferentes desafios de ordem pública – mesmo que a partir de ações da iniciativa privada. Isso significa dizer que o CLP busca contribuir com o preenchimento de lacuna associada à concepção e desenvolvimento de programas de formação de líderes. Como se pode observar, o CLP possui expertise nesse tipo de formação, com banco de professores com elevado nível de formação e experiências profissionais que combinam o meio acadêmico com o meio organizacional, constituindo trajetórias que podem contribuir diretamente na qualidade da capacitação a ser ofertada nesta proposta de formação.

d) Justificativa de preço para a contratação

Entende-se que a proposta apresentada pelo Centro de Liderança Pública está adequada para a realização do objeto a ser contratado. A proposta é no valor de R\$ 305.000,00 (trezentos e cinco mil reais) para execução do Percurso formativo LideraRS, que conta com carga horária total de 132 horas de formação de servidores que se tornarão futuros líderes a conduzir a gestão de pessoas no Estado do RS.

Abaixo, apresenta-se uma tabela de valores praticados pelo CLP em contratações anteriores em ações de educação corporativa, para a administração pública.

Contratante	Objeto	Valor total	CH total	Custo por hora/aula
-------------	--------	-------------	----------	---------------------



Secretaria de Estado da Administração de Goiás (Ano 2022)	Contratação de Treinamento presencial de Gestores e Técnicos do Governo.	R\$ 17.350,00	02 horas	R\$ 8.675,00
municipal de Belo Ano 2022)	Capacitação profissional de Secretários e subsecretários da administração direta e cargos correlatos da administração indireta através Programa de Desenvolvimento de Lideranças Estratégicas.	R\$ 97.500,00	12 horas	R\$ 8.125,00
Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento de Goiás (Ano 2015)	Curso de Capacitação para servidores de Goiás para eficiência na Gestão Pública	R\$ 221.413,50	80 horas	R\$ 2.767,66
Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão do RS (2024)	Percurso formativo LideraRS	R\$ 305.000,00	132 horas	R\$ 2.310,00

Segundo a representante do CLP que disponibilizou os documentos à Escola de Governo, nos produtos presenciais ou com formato de seminário os custos totais dos contratos possuem muitas variáveis, pois dependem do nível de senioridade dos professores envolvidos, do local e distância geográfica, dos custos com diárias e hospedagens e outros.

Tomando como ponto de partida o entendimento das limitações de comparação citadas acima, a tabela de valores praticados anteriormente pelo CLP demonstra que, apesar do valor da hora/aula da contratação atual (que envolve docentes de alto nível e grande experiência), o número de alunos atendidos na proposta para a atual contratação torna o custo por aluno extremamente vantajoso, permitindo uma formação de larga escala para 50 futuros líderes de nível tático do Estado.

4) Disposições finais

Desta forma, com a argumentação apresentada neste documento, observa-se que a viabilização dos serviços em tela adere perfeitamente à competência e expertise do CLP, encontrando respaldo na qualificação da instituição, seus docentes

e nos trabalhos já executados em projetos anteriores com outras organizações do setor público.

Como evidências adicionais ao exposto nesta justificativa, são juntados neste expediente os seguintes documentos: termo de referência, detalhando o objeto de contratação; notícias evidenciando as qualificações do CLP; Decreto 56.436/22, que institui a Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas no estado do RS; Cartilha sobre a Matriz de Competências do estado do RS; Relatório Anual do CLP 2022; documentos e atestados que comprovam a qualidade técnica do CLP.

A EGOV e SUGEP/SPGG permanecem à disposição.

Porto Alegre, 19 de janeiro de 2024.

Géderson Donaduzzi

Chefe da Divisão Administrativa Escolar – EGOV/SPGG

Daniel Curcio Cardoso

Diretor Adjunto da Escola de Governo - EGOV/SPGG

Ciente e de acordo com a justificativa acima.

Ana Dal Ben

Subsecretária de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - SUGEP/SPGG





23130000053760

Nome do documento: Justificativa inexigibilidade CLP 2024 LIDERA RS_1.pdf

Documento assinado por	Órgão/Grupo/Matrícula	Data
Géderson Donaduzzi	SPGG / EGOV / 4859472	19/01/2024 15:05:35
Daniel Curcio Cardoso	SPGG / EGOV / 374652603	19/01/2024 15:10:33
Ana Carolina Alencastro Dal Ben	SPGG / SUGEP / 4895720	22/01/2024 14:03:27

