

**COORDENACAO GERAL DE LICITACOES E CONTRATOS****Estudo Técnico Preliminar 43/2025****1. Informações Básicas**

Número do processo: 35014.396328/2025-11

**2. Descrição da necessidade**

2.1 Trata-se de estudo preliminar com o objetivo de atender às demandas oriundas da Política de Qualificação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), bem como o previsto na Instrução Normativa SEGES nº 58/2022 e na Lei 14.133/2021.

2.2 Preliminarmente foi elaborada a Nota Técnica nº 15/2025/CGEDUC/DGP-INSS, que estabeleceu diretrizes para consulta institucional às áreas finalísticas e estratégicas, com vistas ao alinhamento das ações formativas às diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, consolidando a formação continuada como instrumento estruturante da modernização institucional por meio do Processo SEI nº 35014.368494/2025-19. As Diretorias responderam ao solicitado no processo e a CGEST compilou os dados por meio do despacho SEI nº 23365275:

Em atendimento ao Ofício SEI nº 266/2025/DGP-INSS, as Diretorias e Unidades estratégicas foram formalmente consultadas e apresentaram manifestações técnicas, nas quais restou evidenciada, de forma expressa, a necessidade de fortalecimento de competências institucionais, especialmente nas áreas de transformação digital, governança, gestão estratégica, orçamento público, controle e inovação, conferindo lastro técnico consistente às demandas consolidadas

As respostas encaminhadas pelas áreas demonstraram de forma objetiva e convergente a carência de capacitação estruturada, apontando riscos institucionais associados à manutenção de lacunas de conhecimento e destacando a formação continuada como condição indispensável para o aprimoramento da tomada de decisão, da eficiência administrativa e da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Na sequência, a Nota Técnica nº 6/2025/SEDED/CFAI/CGEST/DGP-INSS formalizou a proposta de contratação de cursos de atualização e MBAs, registrando que a demanda encontra-se expressamente prevista no PDP e no Plano de Contratações Anual (PCA), assegurando a conformidade com os instrumentos formais de planejamento da Administração Pública.

No tocante aos aspectos orçamentários, o Certificado de Disponibilidade Orçamentária – CDO nº 116/2025, Sei ( 23284155) atestou a existência de dotação suficiente para a execução da despesa, conferindo viabilidade material à continuidade da iniciativa.

Registre-se, ainda, o Despacho da CFAI, que reconheceu o cumprimento das etapas de instrução técnica e o atendimento aos requisitos formais do processo, consolidando o ciclo de análise interna e registrando a maturidade técnica do feito.

Registre-se que a Coordenação-Geral de Educação, Saúde e Segurança no Trabalho – CGSET, no exercício de sua competência técnica, manifesta-se favoravelmente à consolidação da demanda, reconhecendo a aderência da proposta às diretrizes institucionais de desenvolvimento de pessoas e às prioridades estratégicas do Instituto.

Diante do exposto, considerando o entendimento técnico desta unidade, bem como o esforço institucional empreendido pela Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP na condução do processo de diagnóstico, articulação intersetorial e consolidação das demandas das áreas, somado ao fato de que as unidades demandantes manifestaram-se de forma expressa, fundamentada e convergente, evidenciando a efetiva e inequívoca necessidade institucional da capacitação, e considerando que a iniciativa encontra-se regularmente prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP e nos demais instrumentos formais de planejamento, resta caracterizada a pertinência técnica, administrativa e estratégica da demanda.

Ressalta-se que a demanda inicialmente prevista no Plano de Contratações Anual - PCA, por meio do DFD inicialmente previsto revelou-se insuficiente diante do diagnóstico institucional aprofundado e foi identificado que a necessidade seria maior do que a anteriormente prevista, sendo necessária a adequação neste ETP.

A partir do levantamento das necessidades apontadas foi elaborada a proposta em questão tem por objetivo principal elevar o nível das análises de benefícios previdenciários, reduzir discrepâncias normativas e mitigar riscos de fraudes na concessão e manutenção de Benefícios, bem como reduzir a incidência de Monitoramento Operacional em Benefícios. Em contrapartida, promover respostas mais qualificadas à sociedade, além de capacitar os servidores da Instituição com MBAs nas áreas de Tecnologia e Gestão Pública e Inovação. Ao investir na formação continuada dos servidores, o INSS

busca fortalecer sua capacidade institucional, alinhando-se às melhores práticas de governança pública e inovação tecnológica, com foco na eficiência, transparéncia e integridade dos serviços prestados, em cumprimento ao disposto nos Arts. 6º e 7º da IN/SEGES 58/2022.

### 2.3 Item descrição/especificação vagas:

Item	Descrição/Especificação	Quantidade
1	MBA Executivo: Orçamento Público como Instrumento de Gestão – 432 horas-aula	1 turma para até 45 alunos
2	MBA Executivo: Gestão com Ênfase em Liderança e Inovação – 432 horas-aula	1 turma para até 45 alunos
3	MBA em Inteligência Artificial Aplicada à Gestão – 432 horas-aula	1 turma para até 45 alunos
4	MBA Executivo em Business Analytics e Big Data – 480 horas-aula	1 turma para até 45 alunos

2.4 Será contratada uma empresa especializada para prestação de serviços de treinamento e aperfeiçoamento voltada à oferta de curso, na modalidade à distância, com transmissão ao vivo e *online*, compreendendo as temáticas citadas no item 2.3, sendo 4 (quatro) turmas de MBAs nas áreas de Tecnologia, Orçamento, Gestão Pública e Inovação, conforme disposto acima, visando atender à necessidade de capacitação dos servidores que atuam nessas áreas.

## 3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Diretoria de Gestão de Pessoas	Yveline Barreto Leitão

## 4. Descrição dos Requisitos da Contratação

4.1 As capacitações propostas têm como escopo o aprimoramento técnico e estratégico dos servidores do INSS, por meio de programas de MBA nas áreas de Tecnologia da Informação, Gestão Pública e Inovação. A qualificação é reconhecida como instrumento essencial, também prevista no Plano Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, (Portaria DGP/INSS nº 57, de 16 de dezembro de 2024.), na Política de Qualificação do INSS e busca consolidar uma cultura organizacional orientada pela eficiência, integridade e responsabilidade social, elevando o padrão de atendimento à sociedade, nas seguintes frentes:

- **Análise de Benefícios Previdenciários**, com estrita observância aos procedimentos legais e às normas gerais que regem a Previdência Social;
- **Fortalecimento da capacidade institucional**, preparando os servidores para os desafios inerentes ao exercício de funções de gerenciamento, liderança e inovação;
- **Promoção da conformidade normativa**, contribuindo para a redução de inconsistências e prevenção de fraudes nos processos administrativos.

4.2 A contratada deverá ofertar os cursos de MBA para 180 (cento e oitenta) servidores que serão selecionados por meio de processo seletivo interno.

4.3 A carga horária dos cursos deverá totalizar o previsto no item 2.3, bem como o conteúdo programático, material em formato digital, emissão de certificado individual para todos os participantes aprovados, responsabilizando-se pelo controle desta. previsto na proposta.

4.4 Considerando o formato ao vivo e *online* do curso, a contratada deverá providenciar e disponibilizar acesso aos participantes à plataforma digital adequada para transmissão de áudio e vídeo.

4.5 Os cursos propostos devem possuir reconhecimento pelo Ministério da Educação (MEC), sendo classificados como cursos de pós-graduação *Lato Sensu*, conforme as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação (CNE).

4.6 Essa conformidade assegura a validade acadêmica e institucional dos programas, garantindo que a formação oferecida aos servidores do INSS esteja alinhada aos padrões exigidos para o desenvolvimento profissional no setor público.

4.7 Dadas as especificidades da demanda institucional, considerando que o curso será ofertado a servidores de todas as regiões do país, conforme critérios de seleção estabelecidos em Edital, a modalidade mais adequada para a realização da formação é a *online/In Company*, visto abranger maior número de servidores capacitados.

4.7.1 A estrutura proposta deverá contemplar:

- Aulas síncronas, em dias e horários previamente definidos pela Instituição promotora do curso;
- Atividades assíncronas complementares, que contribuirão para o desenvolvimento de competências técnicas, cumprimento da carga horária exigida, bem como aprimoramento dos conteúdos apresentados às realidades Institucionais;
- Trabalho de finalização de curso, a ser desenvolvido em consonância com a Política Institucional, com forte vínculo às atividades finalísticas desempenhadas pelo servidor selecionado.

4.7.1.1 Essa configuração visa garantir aplicabilidade prática da formação, respeitando a diversidade de perfis e rotinas dos servidores, além de assegurar a aprendizagem num contexto agregado à realidade previdenciária.

## 5. Levantamento de Mercado

5.1. Foram realizadas tratativas com as seguintes Instituições: Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), Instituto Presbiteriano Mackenzie, Fundação Getúlio Vargas/Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (FGV/EBAPE) e Faculdade ANAPS, a fim de viabilizar qual delas apresentaria a proposta mais viável. A iniciativa buscou garantir que os investimentos em qualificação dos servidores estejam alinhados aos princípios da legalidade, eficiência e responsabilidade na gestão dos recursos públicos, bem como ao previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF (Lei-Complementar 101/2000) e, também na Lei de Licitações e Contratos (lei 14.133/2021).

### 5.2. Propostas Institucionais Recebidas

5.2.1. No contexto das tratativas realizadas, foram obtidas as respostas das seguintes instituições:

a) Fundação Getúlio Vargas (FGV) e Instituto Presbiteriano Mackenzie (IPM) apresentaram propostas formais, com condições adequadas para negociação, contemplando programas de MBA alinhados às áreas de interesse institucional: Tecnologia da Informação, Gestão Pública e Inovação.

b) A Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) informou que **somente poderá ofertar novas turmas a partir do ano de 2027**, em razão da inviabilidade de formalização de novas parcerias e Termos de Execução Descentralizada (TEDs) com execução prevista para o exercício de 2026, propondo que esses Termos, caso haja interesse sejam formalizados em 2026 para execução em 2027.

c) Encaminhou-se e-mail à Faculdade ANAPS e até a presente data não obtivemos retorno.

Desta forma, a ENAP sinalizou a possibilidade de abertura de parcerias para os seguintes programas de MBA:

- MBA em Pessoas, Liderança e Inovação
- MBA em Gestão Pública

5.2.1.1 Diante desse cenário, destaca-se a relevância estratégica do desenvolvimento contínuo dos servidores do INSS. Considerando o intervalo temporal, formalização das parcerias junto à ENAP e a efetiva oferta dos cursos — prevista apenas para o ano de 2027 — torna-se evidente a necessidade de alternativas imediatas para atender às lacunas formativas dos servidores. Isto porque, a atividade previdenciária requer conhecimentos específicos, dada a sua complexidade e também aspectos como:

- Mudanças constantes nos normativos, fluxos e procedimentos administrativos;
- Crescimento expressivo na demanda por processos de análise de benefícios;
- Viabilidade do uso de Inteligência Artificial para atividades que demandem procedimentos técnicos conforme linguagens técnicas específicas à matéria;
- Necessidade de mitigar litígios e prevenir fraudes nos processos de Reconhecimento Inicial, concessão revisão e Monitoramento Operacional de Benefícios.

5.2.1.2. Entende-se como oportuno e necessário o investimento na formação ora proposta, com foco na capacitação técnico gerencial dos servidores, visando fortalecer a capacidade institucional e aprimorar a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

5.3 Após a análise preliminar das propostas apresentadas, passa-se à etapa de levantamento de mercado, com o objetivo de identificar a viabilidade técnica, acadêmica e orçamentária das capacitações propostas.

5.3.1. Foram consideradas as propostas das seguintes instituições:

a - Fundação Getúlio Vargas / Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas – FGV/EBAPE

b - Instituto Presbiteriano Mackenzie (IPM)

c - Escola Nacional de Administração Pública – ENAP

d - Faculdade ANASPS.

5.3.2. Cada proposta foi avaliada quanto à adequação aos critérios institucionais, à conformidade com a legislação vigente, à modalidade de oferta e ao alinhamento com as necessidades específicas dos servidores do INSS.

#### **5.4 Perfil Institucional – Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)**

5.4.1. A Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) foi criada em 1986, com o objetivo de qualificar a alta Administração Pública Federal. Sua criação foi motivada por um relatório elaborado em 1982, solicitado pelo Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), que identificou a necessidade premente de capacitação do quadro de servidores públicos.

5.4.2. No campo da qualificação em gestão, destaca-se a criação da carreira de **Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG)**<sup>1</sup>, voltada ao desenvolvimento de competências em gestão pública integrada, com foco na atuação estratégica no âmbito do Executivo Federal. A ENAP oferece uma ampla gama de programas acadêmicos, incluindo:

1. Carreira de Nível Superior, o **Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG)** tem grande relevância no aprimoramento profissional dos Servidores Públicos. Considerada **carreira típica de Estado** e, no âmbito federal, os profissionais são ligados ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Suas atribuições consistem na formulação de Políticas Públicas, bem como implementar, executar, avaliar e desenvolver estratégias que tornem o Serviço Público mais eficiente.

- Cursos de graduação e especialização/MBA;
- Programas de Mestrado e Doutorado
- Formações voltadas à inovação, liderança e transformação digital no setor público.

5.4.3. A instituição tem papel fundamental na modernização da gestão pública, promovendo capacitações alinhadas às demandas contemporâneas do Estado brasileiro.

#### **5.5 Perfil Institucional – Instituto Presbiteriano Mackenzie**

5.5.1. O Instituto Presbiteriano *Mackenzie* tem sua origem no ano de 1870, com a fundação do *Mackenzie College*. O nome da instituição está relacionado ao filantropo norte-americano George Mackenzie, que realizou uma doação significativa para a aquisição da Chácara Lane, atual Campus Higienópolis, em São Paulo.

5.5.2. Com tradição e pioneirismo na pesquisa científica e na formação acadêmica, o Instituto consolidou-se como referência nacional em educação. Em 1952, foi instalada a Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM), reconhecida como uma das mais renomadas instituições privadas de ensino superior do país.

5.5.3. Ela se destaca em áreas como Administração, Gestão e Economia, com cursos de graduação, pós-graduação (*Lato e Stricto Sensu*) tem ampla pesquisa aplicada e inovação acadêmica

5.5.4. Nos últimos anos, ampliou seu foco em Governo Digital, competências analíticas e integração de dados, alinhando-se às demandas contemporâneas da administração pública e ao ecossistema gov.br.

#### **5.6 Perfil Institucional – FGV/EBAPE**

5.6.1. A Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (FGV/EBAPE), vinculada à Fundação Getúlio Vargas, tem desempenhado papel relevante na formação de profissionais nas áreas de Gestão Pública, Negócios, Governança e no campo acadêmico.

5.6.2. Destaca-se na atuação relacionada à área de Gestão de Negócios, tendo como um dos seus principais referenciais, o Curso Intensivo de Pós-Graduação em Administração Pública (CIPAD), além de uma ampla oferta de cursos de:

- Graduação
- Pós-graduação (*Lato e Stricto Sensu*);
- Programas nas áreas de Administração, Gestão e Economia

5.7. A FGV/EBAPE possui representatividade nacional e internacional, com forte presença na América Latina, e tem ampliado seu foco em temas estratégicos como:

- Governo Digital
- Competências Analíticas
- Integração de Dados no contexto da plataforma gov.br

5.7.1. O ambiente virtual de aprendizagem FGV (e-Class) possui abordagem midiática, permitindo que o participante aprenda de diferentes maneiras: disponibilização das gravações das aulas virtuais; material de apoio do professor, Biblioteca Virtual FGV; entrega de atividades, dentre outros.

5.7.2. A proposta que a Instituição apresenta, atende plenamente às necessidades do INSS, pois integra metodologias ativas de aprendizagem. As aulas são planejadas para desenvolver competências técnicas essenciais por meio da aplicação de Estudos de Caso, Aprendizagem Baseada em Problemas (*Problem Based Learning*), Sala de Aula Invertida (*Flipped Classroom*) e Gamificação. Juntas, estas abordagens proporcionam aos servidores experiências práticas, sejam elas reais ou simuladas, que os preparam de forma eficaz para enfrentar e solucionar os desafios específicos na Instituição.

5.7.3 A presente justificativa técnica visa demonstrar a inviabilidade de competição para a contratação de curso de Master in Business Administration (MBA) junto à Fundação Getulio Vargas (FGV), enquadrando-se na hipótese de inexigibilidade de licitação prevista no Art. 74, inciso III, alínea "f", da Lei nº 14.133/2021, que trata da contratação de serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual para treinamento e aperfeiçoamento de pessoal com profissionais ou empresas de notória especialização.

5.7.3.1 A escolha da FGV não se baseia em mera preferência, mas sim na necessidade técnica de adquirir um serviço de capacitação que possua atributos de excelência e singularidade insubstituíveis, essenciais para o aprimoramento da gestão pública. A notória especialização da FGV é inquestionável e comprovada por seu conceito consolidado no campo da administração, economia e políticas públicas, conforme o § 1º do Art. 74 da Lei nº 14.133/2021.

5.7.3.2 Em termos de reputação e representatividade internacional, a FGV é reconhecida globalmente como um dos principais think tanks do mundo. Segundo o prestigiado Global Go To Think Tank Index Report, da Universidade da Pensilvânia, a instituição tem sido classificada entre os 3 melhores think tanks do mundo e o melhor da América Latina por mais de uma década 1. Este reconhecimento, especialmente na área de administração pública, confere à FGV um diferencial insuperável para a formação de servidores públicos, garantindo que o conhecimento transmitido esteja na vanguarda das discussões globais sobre governança e políticas públicas.

5.7.3.3 A excelência acadêmica da FGV é ainda atestada por suas credenciais internacionais. As escolas FGV EAESP e FGV EBAPE são as únicas no Brasil a ostentarem a "Triple Crown" (tríplice acreditação internacional: AACSB, EQUIS e AMBA), um selo de qualidade que certifica seus programas de MBA como de padrão mundial 1. Adicionalmente, o programa OneMBA da FGV EAESP foi eleito o melhor MBA Executivo da América Latina pelo Financial Times 1. Tais reconhecimentos demonstram que a FGV não apenas atende, mas supera os padrões de qualidade exigidos internacionalmente.

5.7.3.4 A singularidade do objeto reside na metodologia de ensino e na qualificação do corpo docente, que não encontram paralelo no mercado. A FGV adota metodologias ativas, como o Problem-Based Learning (PBL), e a abordagem 30/70 (30% de teoria e 70% de aplicação prática), que promovem a reconstrução do conhecimento e a aplicação imediata de soluções para problemas complexos da gestão pública 2 3. Esta metodologia é crucial para desenvolver a capacidade de tomada de decisão estratégica dos agentes públicos. O corpo docente, por sua vez, é composto por professores que aliam ampla formação acadêmica (Mestrado e Doutorado) com experiência profissional e vivência empresarial/pública em organizações de expressão 4, configurando a notória especialização exigida legalmente.

5.7.4. Pelas informações acima apresentadas, entende-se que a instituição possui forte experiência e, consequentemente, pode atender satisfatoriamente às demandas de formação previstas no PNDP, que atendam às especificidades do INSS, especialmente no que se refere à formação de servidores públicos voltada à inovação, eficiência e excelência na gestão pública.

## 5.8. Qualificação das instituições:

5.8.1. No que concerne à qualificação, as Instituições possuem os seguintes conceitos:

INSTITUIÇÃO	CONCEITO INSTITUCIONAL GERAL	EaD	ÍNDICE GERAL DE CURSOS

Instituto Presbiteriano Mackenzie	5	5	4
Fundação Getúlio Vargas – FGV/EBAPE	5	5	5
Escola Nacional de Administração Pública – ENAP	4	-	-

### 5.8.2. Indicador de Excelência Acadêmica – IGC/MEC

5.8.2.1. Ressalta-se que dentre as instituições analisadas no presente estudo, apenas a Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (FGV/EBAPE) obteve conceito máximo (IGC 5) no Índice Geral de Cursos (IGC), indicador oficial do Ministério da Educação (MEC) que avalia a qualidade das instituições de ensino superior no Brasil.

5.8.2.2. A FGV/EBAPE foi reconhecida como a melhor escola do país, registrando a maior pontuação da série histórica do IGC desde a criação do índice. Esse resultado reflete a excelência da instituição em:

- Formação acadêmica de alto nível
- Qualificação do corpo docente
- Oferta de programas de ensino e pesquisa de referência nacional e internacional

5.8.2.3. Esse desempenho consolida a FGV/EBAPE como referência na formação de profissionais para a administração pública, com impacto direto na qualidade da gestão governamental e na inovação institucional.

## 5.9. ANÁLISE COMPARATIVA DAS INSTITUIÇÕES PROPONENTES

5.10. Com base nos critérios de excelência acadêmica, alinhamento institucional e capacidade de oferta, conclui-se que:

**5.10.1. FGV/EBAPE:** Destaca-se pela ampla experiência acadêmica e forte atuação em pesquisa aplicada à Administração Pública. A instituição possui histórico exitoso de parceria com o INSS em programas de MBA e Mestrado, o que demonstra compreensão das necessidades específicas da autarquia. As ementas apresentadas refletem alinhamento com as diretrizes institucionais, reforçando sua capacidade de oferecer formação direcionada às atividades finalísticas do INSS.

**5.10.2. Instituto Presbiteriano Mackenzie:** Apresenta proposta consistente, com tradição acadêmica e estrutura consolidada. Contudo, seria necessário maior aproximação institucional, incluindo diagnósticos técnicos e laboratórios, para garantir aderência às demandas específicas.

**5.10.3. ENAP:** Apesar da reconhecida expertise na formação de servidores públicos, a instituição não dispõe, no momento, de condições operacionais para atender à demanda do INSS. A oferta de novas turmas está prevista apenas para 2027, além de não realizar turmas exclusivas para a autarquia, o que reduziria o alcance e a efetividade da capacitação.

5.10.4. Essa limitação reforça a necessidade de buscar instituições que possam oferecer formações direcionadas, alinhadas à Política Institucional de Qualificação. Entende-se que a possibilidade pode ser fomentada e negociada para propostas a partir de 2026. Houve reunião para alinhamento e, tal perspectiva já foi sinalizada para TED ou acordos a partir de 2026 para novas ofertas.

## 6. Descrição da solução como um todo

6.1. Contratação de empresa especializada para a prestação de serviços de treinamento e aperfeiçoamento de servidores para realização de cursos voltado a oferta de curso, na modalidade à distância com transmissão ao vivo e online, compreendendo as temáticas citadas no item 2.3, sendo 4 (quatro) turmas de MBAs nas áreas de Tecnologia, Orçamento, Gestão Pública e Inovação, conforme disposto acima, visando atender a necessidade de capacitação dos servidores que atuam nessas áreas.

6.2. O curso será realizado na modalidade à distância com transmissão ao vivo e online, conforme proposta da empresa (SEI 23412467).

6.3. Os serviços a serem contratados possuem natureza de “não-continuado” e enquadram-se nos pressupostos do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018, não se constituindo em quaisquer das atividades previstas no art. 3º do aludido Decreto, cuja execução indireta é vedada.

6.4. A prestação dos serviços não gera vínculo empregatício entre os empregados da Contratada e a Administração Contratante, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta.

## 7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

7.1. Os cursos destinam-se a capacitação de 180 (cento e oitenta) servidores, sendo 4 (quatro) turmas de MBAs nas áreas de Tecnologia, Orçamento, Gestão Pública e Inovação, conforme disposto acima, visando atender a necessidade de capacitação dos servidores que atuam nessas áreas, conforme especificado abaixo:

Item	Descrição/Especificação	Quantidade
1	MBA Executivo: Orçamento Público como Instrumento de Gestão – 432 horas-aula	1 turma para até 45 alunos
2	MBA Executivo: Gestão com Ênfase em Liderança e Inovação – 432 horas-aula	1 turma para até 45 alunos
3	MBA em Inteligência Artificial Aplicada à Gestão – 432 horas-aula	1 turma para até 45 alunos
4	MBA Executivo em Business Analytics e Big Data – 480 horas-aula	1 turma para até 45 alunos

7.2. Considerando a quantidade de servidores que participarão dos cursos contratados, a prestação do serviço se dará conforme proposta apresentada.

## 8. Estimativa do Valor da Contratação

**Valor (R\$):** 4.972.800,00

8.1. O preço do serviço apresentado na proposta comercial de capacitação apresentada pela Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (FGV/EBAPE), exige um investimento total de R\$ 4.972.800,00 (quatro milhões, novecentos e setenta e dois mil e oitocentos reais), conforme documento juntado aos autos (SEI 23412467).

8.2. Em atendimento ao disposto no inciso VII do art. 72 da Lei nº 14.133/2021, a organizadora encaminhou comparativo de preços de contratações realizadas com outras instituições nos últimos 3 anos, conforme se verifica abaixo:

QUADRO COMPARATIVO					
Data Contratação	Cliente	Curso	Carga Horária	Valor por Turma	Valor hora/aula
set/24	SEPM	MBA Executivo: Gestão e Governança em Segurança Pública	432	R\$ 1.312.454,00	R\$ 3.038,09
out/23	SEPM	MBA Executivo: Gestão e Governança em Segurança Pública	432	R\$ 1.303.560,00	R\$ 3.017,50
out/22	SEPOL	MBA Executivo: Gestão e Governança em Segurança Pública	432	R\$ 1.278.000,00	R\$ 2.958,33
out/25	INSS	—	—	—	—

8.3. O valor da contratação citado no item 8.1, conforme observado na planilha com o comparativo de preços citadas no item 8.2, está de acordo com o praticado pela Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (FGV/EBAPE) no mercado e em outras contratações com a Administração Pública. Observa-se que os valores praticados junto a outros órgãos públicos é superior ao proposto para o INSS, conforme pesquisa de preço realizada, listada abaixo:

Proposta	Cliente	Curso	Carga Horária	Valor por Turma	Valor h/a	Valor por aluno
10/2025	INSS	MBA Orçamento Público como Instrumento de Gestão	432 h/a	R\$ 1.209.600,00	R\$ 2.800,00	R\$ 26.880,00
		MBA Gestão com ênfase em Liderança e Inovação	432 h/a	R\$ 1.209.600,00	R\$ 2.800,00	R\$ 26.880,00
		MBA em Inteligência Artificial Aplicada à Gestão	432 h/a	R\$ 1.209.600,00	R\$ 2.800,00	R\$ 26.880,00
		MBA: <i>Business Analytics e Big data</i>	480 h/a	R\$ 1.344.000,00	R\$ 2.800,00	R\$ 29.866,67

**8. TOTAL** Portanto, o preço que está sendo oferecido ao INSS, de R\$ 4.972.800,00 (quatro milhões, novecentos e oitenta e dois mil e oitocentos reais), sendo observados os valores por participante na tabela acima, que está compatível com aquele praticado pela Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (FGV/EBAPE) no mercado.

8.5. Em relação às propostas apresentadas pelo Instituto Presbiteriano Mackenzie, citadas no item 5.12.2 deste Estudo Técnico, não cabe realizar análise comparativa com a proposta oferecida pela Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (FGV/EBAPE) em razão da notória especialização desta última.

## 9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

9.1. A prestação do serviço será realizada conforme proposta apresentada pela empresa (SEI 23412467) e o pagamento será realizado conforme planilha abaixo:

ANO	VALOR A SER PAGO
2025	R\$ 4.000.000,00
2026	R\$ 486.400,00
2027	R\$ 486.400,00
<b>Total</b>	<b>R\$ 4.972.800,00</b>

## 10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

Não há contratação dessa natureza no órgão, não havendo, portanto, sobreposições contratuais.

A contratação em questão não demanda a realização de contratação anterior que viabilize a sua execução.

## 11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11.1. A importância de ações de desenvolvimento como a ora pretendida foi reconhecida internamente e na própria Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP). A PNDP, instituída por meio do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e regulamentada por meio da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, prevê que:

**DECRETO N° 9.991, DE 28 DE AGOSTO DE 2019** - Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

[...]

Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.

**INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP-ENAP/SEDGG/ME N° 21, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2021** - Estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I - necessidade de desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais;

(...)

V - competências de liderança: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos dos agentes públicos para o exercício de funções de liderança na administração pública;

A presente contratação atende à necessidade da do INSS, prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do INSS para o exercício 2025, referente a (Servidores aptos para atuar na alta gestão nos diversos campos, a exemplo da defesa e desenvolvimento, com o propósito de contribuir para o fortalecimento da administração pública). O PDP 2025 foi aprovado via Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) e divulgado por meio da Portaria DGP/INSS nº 57, de 16 de dezembro de 2024. Ainda, a presente demanda se encontra prevista no Plano Anual de Educação Corporativa do INSS (PAEC) para o exercício de 2025, conforme Anexo II da Portaria DGP/INSS nº 63, de 7 de fevereiro de 2025.

Além da previsão no PDP 2025 e no PAEC 2025, a capacitação encontra-se prevista no Plano de Contratações Anual (PCA) de 2025, conforme dados abaixo:

ID PCA no PNCP	29979036000140-0-000007/2025
Data de publicação no PNCP	13/05/2024
Id do item no PCA	118

Classe/Grupo	929 - OUTROS SERVIÇOS DE EDUCAÇÃO E TREINAMENTO
Identificador da Futura Contratação	512006-80/2025

## 12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

### 12.1. Espera-se que os participantes:

A contratação dos cursos de MBA Executivo proporcionará benefícios relevantes aos servidores participantes, contribuindo diretamente para o fortalecimento de suas competências técnicas, gerenciais e comportamentais. Entre os principais benefícios a serem alcançados, destacam-se:

- **Aprimoramento da capacidade de tomada de decisão**, com base em dados, evidências, indicadores de desempenho e uso estratégico de ferramentas analíticas, inteligência artificial e Big Data aplicadas ao contexto da administração pública;
- **Desenvolvimento de competências em gestão pública e orçamentária**, possibilitando melhor compreensão do orçamento como instrumento de planejamento, controle, transparência e alocação eficiente de recursos públicos;
- **Fortalecimento das habilidades de liderança, inovação e gestão de pessoas**, preparando os servidores para atuar de forma ética, colaborativa, estratégica e orientada a resultados, em ambientes organizacionais complexos e em constante transformação;
- **Ampliação da visão sistêmica e estratégica da atuação institucional**, favorecendo a integração entre áreas, a melhoria dos processos internos e a adoção de práticas modernas de governança pública;
- **Capacitação para condução de projetos inovadores**, com aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em iniciativas voltadas à modernização dos serviços, ao aumento da eficiência administrativa e à melhoria da experiência do cidadão;
- **Valorização profissional e acadêmica dos servidores**, por meio de certificação de pós-graduação lato sensu emitida por instituição de reconhecida excelência nacional e internacional, contribuindo para o desenvolvimento contínuo e a motivação no serviço público.

Esses benefícios refletem diretamente no desempenho individual dos participantes e, de forma ampliada, no fortalecimento institucional do INSS, promovendo ganhos de eficiência, inovação e qualidade na prestação dos serviços públicos.

## 13. Providências a serem Adotadas

Indicar os participantes para os cursos por meio de edital de processo seletivo interno, considerando que cada turma por curso a ser formada deverá ter 45 (quarenta e cinco) servidores;

## 14. Possíveis Impactos Ambientais

A contratação deverá observar, no que couber, critérios de sustentabilidade ambiental.

## 15. Declaração de Viabilidade

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

### 15.1. Justificativa da Viabilidade

A singularidade do serviço a ser contratado e a notória especialização da Instituição Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (FGV/EBAPE), por sua renomada competência, experiência de mercado e certificações, caracteriza a viabilidade da contratação dos cursos promovidos por essa empresa, conforme prevê o art. 74, incisos I e III, alínea "f", da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, e legitima a contratação de forma direta, por inexigibilidade de licitação.

## 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](#).

### KAIO BARROS DE OLIVEIRA

Integrante Técnico



Assinou eletronicamente em 18/12/2025 às 14:35:59.

### JANAINA CLARA DOS SANTOS RAMOS

Integrante Técnico



Assinou eletronicamente em 18/12/2025 às 14:09:52.

### IDEON ALVES CARNEIRO JUNIOR

Diretor de Gestão de Pessoas - Substituto



Assinou eletronicamente em 18/12/2025 às 14:53:46.

## **Lista de Anexos**

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - Proposta FGV.pdf (1.09 MB)