



TERMO DE REFERÊNCIA COOPERAÇÃO INTERNACIONAL

Termo de Referência Cooperação Internacional nº 15/2021

UNIDADE SOLICITANTE

1. Diretoria de Educação Executiva

NÚMERO E TÍTULO DO PROJETO

2. Projeto de Cooperação Técnica Internacional entre a Fundação Escola Nacional de Administração Pública - Enap e a Organização dos Estados Iberoamericanos para a Educação, a Ciência e a Cultura "Fortalecimento das ações de promoção da agenda de inovação e transformação governamental da Enap".

VINCULAÇÃO COM O PROJETO

3. **Objetivo Específico 1:** Formular e implementar estratégias e ações de produção e disseminação de conhecimentos relativos à inovação e transformação governamental.
 - 3.1. **Resultado 1.1.** Estratégias e ações da ENAP para consolidação da agenda de inovação e transformação governamental formuladas e implementadas;
 - 3.1.1. **Atividade 1.1.1.** Realizar estudos e pesquisas relacionadas às temáticas de inovação e transformação governamental, atendendo à demanda do setor público.

OBJETO DA CONTRATAÇÃO

4. Consultoria especializada para desenho de Curso Premium de Liderança Pública baseado nas competências essenciais de liderança no setor público elencadas pela Enap. Dentro da consultoria, também está prevista a realização de curso de formação para multiplicadores do método.

JUSTIFICATIVA

5. Desde o final de 2015, a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) vem implementando ações estratégicas voltadas à formação e desenvolvimento de altos executivos da Administração Pública, alcançando profissionais que atuam no núcleo estratégico do Estado e que, no âmbito dos órgãos e entidades que integram a estrutura do poder público, exercem cargos diretivos. Nesse universo, incluem-se as quatro principais categorias de executivos ou dirigentes da Administração Pública federal direta, classificadas em cargos de natureza especial e de direção e assessoramento nos níveis 6, 5 e 4, estes últimos em razão da necessidade de preparação de potenciais sucessores para os atuais ocupantes de cargos da alta administração. Trata-se, basicamente, de dirigentes sêniores de governo, tais como: secretários-executivos; secretários especiais, secretários nacionais; diretores e assessores de ministérios e da Presidência da República; dirigentes e conselheiros de autarquias, fundações, agências, empresas públicas e de economia mista; bem como podendo contemplar participações de altos dirigentes dos Poderes Legislativo e Judiciário e de entes subnacionais. Em suma, os segmentos mais estratégicos da administração.

6. A Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos, atualmente vinculada à Diretoria de Educação Executiva da Enap, tem cerca de 5 anos de existência. Em 2020, seguindo a criação das competências transversais construídas pelo DIREX/Enap, também fez uma série de levantamentos de

matrizes de competências de liderança em outros países e organismos internacionais, propôs uma matriz de competências de liderança. Tal produto foi discutido internamente na Escola e também com a Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia. A versão final do documento encontra-se em [Repositório Institucional da ENAP: Competências essenciais de liderança para o setor público brasileiro](#),

7. A importância de se dispor de uma matriz de competências de liderança consiste em permitir evidenciar capacidades e estabelecer padrões de desempenho para os diversos perfis e níveis de atuação dos agentes públicos, alinhados com os objetivos da organização e convergentes com a geração de valor para o usuário. Tais competências foram formalizadas na [Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021](#) e atualmente orienta as ações de capacitação do Plano Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP.

8. Para além de orientar a formação de Altos Executivos no âmbito da Enap como parte de sua estratégia de capacitação da alta administração, a presente matriz de competências constitui um referencial para subsidiar a administração em processos de gestão por competências, relacionados ao mapeamento do capital humano dos órgãos, os procedimentos de seleção de altos executivos, os planos de formação e desenvolvimento de pessoas e a aferição do desempenho nas funções executivas. Nesse sentido, esse trabalho se inscreve no cerne da agenda de inovação e transformação governamental, não só da Enap, mas do Estado brasileiro.

9. A Enap recebe uma série de demandas de capacitação. No que tange à CGCAE, as demandas são focadas nos altos executivos e especialmente no que se refere a prepará-los para cumprir com o seu papel de líderes no setor público. Além do aprofundamento de competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) específicas, há uma procura por iniciativas que nivelem capacidades e tragam um ferramental básico para que as lideranças consigam cumprir melhor as suas funções.

10. A iniciativa ora vindicada com a contratação dessa consultoria é alcançar uma ação de aprendizagem que dê conta desse nivelamento inicial e que possa responder às demandas dos órgãos públicos de maneira satisfatória e sustentável, com base na matriz de competências acima destacada.

11. A Enap sempre está em busca de novas possibilidades de capacitação dos servidores públicos, especialmente neste caso de servidores seniores do setor público. Para tanto, como é a primeira iniciativa com esse foco desenvolvida pela Escola, faz-se necessário para o seu êxito a contratação de consultor(a) experiente para auxiliar na concepção e desenvolvimento do programa premium, especialmente com relação à formação prévia dos replicadores do método.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

12. **PRODUTO 1: Documento técnico contendo relatório de análise das competências essenciais de liderança do setor público da Enap e sua aderência aos objetivos pedagógicos para capacitação de altos executivos do setor público brasileiro.**

12.1. Atividade 1.1: Analisar os documentos relativos às competências essenciais de liderança do setor público produzidos pela Enap, os documentos que inspiraram o desenvolvimento destas competências e outros documentos que julgue importantes para a consultoria.

12.2. Atividade 1.2: Identificar aderências dos principais achados da Atividade 1.1. aos objetivos pedagógicos para a capacitação de altos executivos do setor público brasileiro, em diálogo com a equipe Enap.

13. **PRODUTO 2: Documento técnico contendo desenho geral do Curso Premium de Liderança Pública de 16h/aula, com a definição de linhas gerais (sessões, formato, estratégias de engajamento, metodologias, materiais complementares etc.), considerando tendências de futuro de desenvolvimento de liderança e peculiaridades do contexto brasileiro.**

13.1. Atividade 2.1: Elaborar esboço da proposta e apresentá-lo à equipe Enap para coleta de insumos.

- 13.2. Atividade 2.2: Elaborar a proposta final para entrega à Enap.
14. **PRODUTO 3: Conteúdo programático (ementa) de cada módulo e suas respectivas aulas.**
- 14.1. Atividade 3.1: Elaborar esboço da proposta e apresentá-lo à equipe Enap para coleta de insumos.
- 14.2. Atividade 3.2: Elaborar a proposta final para entrega à Enap.
15. **PRODUTO 4: Produção de materiais para formação dos multiplicadores do método.**
- 15.1. Atividade 4.1: Definição dos materiais que deveram se produzidos, em conjunto com Enap.
- 15.2. Atividade 4.2: Confecção dos materiais escolhidos.
16. **PRODUTO 5: Documento técnico contendo relatório de realização do curso de formação de multiplicadores de 8h/aula, com indicação de público-alvo, formato, técnicas de condução e conteúdo.**
- 16.1. Atividade 5.1: Elaborar esboço da proposta e apresentá-lo à equipe Enap para coleta de insumos.
- 16.2. Atividade 5.2: Elaborar a proposta final para entrega à Enap.
- 16.3. Atividade 5.3: Relatório de realização de uma turma do curso de formação, com os materiais e apresentações utilizados em anexo. Previsão de 12 a 15 alunos, divididos pelos três eixos (Estratégia, Resultado e Pessoa) ou em outros formato justificado pela consultoria.

REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA CONTRATAÇÃO

17. Formação Acadêmica:

17.1. Pós-graduação em curso reconhecido pela CAPES, preferencialmente em Gestão, Administração ou Educação.

18. Experiência Mínima Necessária

18.1. 10 anos de experiência comprovada com desenho e desenvolvimento de programas ou iniciativas relacionadas à capacitação e desenvolvimento de lideranças.

18.2. Realização de pelo menos 2 (duas) iniciativas com objetivos similares aos solicitados neste TR.

18.3. Conhecimentos ou habilidades desejáveis:

18.4. Conhecimento e experiência em competências de liderança e/ou ações de capacitação para servidores públicos.

18.5. Fluência em inglês.

LOCALIDADE DE TRABALHO

19. A consultoria poderá ter sede em todo o território nacional, tendo em vista que as reuniões serão todas em formato virtual.

RESPONSABILIDADE PELA SUPERVISÃO DA CONSULTORIA

20. As ações, os produtos e resultados serão supervisionados, analisados e avaliados pela Coordenador-Geral de Capacitação de Altos Executivos (CGCAE/DEX/Enap), João Vitor Faria Domingues, que será responsável também pela aprovação ou não dos produtos da consultoria. Poderão ser feitos ajustes neste Termo de Referência no que tange ao cronograma de execução e descrição das atividades, desde que de comum acordo entre as partes e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO PROCESSO SELETIVO

21. Experiência Profissional

| EXPERIÊNCIA (pontuação máxima 30 pontos) | PONTUAÇÃO |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 10 anos de experiência, conforme solicitado no edital de seleção. | - |
| De 10 a 15 anos de experiência, conforme solicitado no edital de seleção. | 15 pontos |
| Mais de 15 anos de experiência, conforme solicitado no edital de seleção. | 30 pontos |

| REALIZAÇÃO DE INICIATIVAS SIMILARES (pontuação máxima 30 pontos) | PONTUAÇÃO |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Dois iniciativas similares, conforme solicitado no edital de seleção. | - |
| De três a cinco iniciativas similares, conforme solicitado no edital de seleção. | 15 pontos |
| Acima de cinco iniciativas similares, conforme solicitado no edital de seleção. | 30 pontos |

22. Os critérios desejáveis serão analisados em caso de empate. **Os três primeiros colocados irão para a segunda fase, que consistirá de Entrevista pessoal com os seguintes critérios. Caso seja necessário, poderão ser chamados até seis colocados, na ordem, para a segunda fase.**

23. Entrevista

| ENTREVISTA PESSOAL (pontuação máxima 40 pontos) | PONTUAÇÃO |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Cordialidade e polidez, apresentando boa fluência, clareza, objetividade e coerência na argumentação e capacidade de raciocínio. | Até 10 pontos |
| Boa apresentação técnica de estratégia de apresentação dos produtos solicitados. | Até 15 pontos |
| Conhecimento e experiência em iniciativas de desenvolvimento de lideranças. | Até 15 pontos |
| Disponibilidade para realizar os produtos nos prazos estipulados no TR. | Até 10 pontos |

24. Observações importantes:

A avaliação dos currículos dos candidatos será feita pela verificação do cumprimento dos requisitos obrigatórios (e, portanto, eliminatórios), e de acordo com experiência profissional e entrevista informadas no neste Termo de Referência.

Serão pontuados, exclusivamente, os currículos válidos, ou seja, aqueles que contiverem os requisitos obrigatórios. A pontuação será o resultado da análise dos critérios de formação acadêmica, experiência profissional informadas e entrevista. O candidato selecionado será aquele de maior pontuação geral, somadas as notas finais dos critérios classificatórios e da entrevista.

Quando solicitado, os candidatos deverão comprovar a formação acadêmica ou experiências profissionais descritas em seus currículos. O candidato selecionado será aquele de maior pontuação geral, somadas as notas finais dos critérios classificatórios e da entrevista.

O processo poderá ser cancelado a qualquer momento por decisão da Enap ou da OEI.

O candidato que obtiver a maior nota, será convocado para uma reunião de negociação para contratação, na qual serão discutidos o Termo de Referência, plano de trabalho, a metodologia, insumos, métodos e condições do contrato etc. Caso o candidato não aceite o valor proposto, ele deverá assinar o termo de recusa.

Previamente à convocação da Reunião, será solicitado ao candidato selecionado a apresentação de cópias dos documentos comprobatórios, a serem listados pela Comissão Técnica de Seleção, no prazo de até 5 dias úteis. Após o fim do prazo, o candidato que não tiver feito a apresentação dos documentos solicitados será desclassificado e o próximo candidato classificado na seleção será convocado para reunião de negociação e posteriormente apresentação dos documentos.

25. Recursos:

O prazo para interposição de recursos será de 2 (dois) dias a partir da publicação no site da Enap do fato que deu origem ao questionamento ou envio do resultado para os endereços eletrônicos escolhidos pelo candidato. A Comissão Técnica disporá de igual prazo para responder às questões suscitadas. Os recursos deverão ser encaminhados por meio do endereço eletrônico: altosexecutivos@enap.gov.br com a linha de assunto "Recurso - Consultoria OEI Curso Liderança Premium".

26. Motivos para desclassificação:

1. Não cumprimento dos requisitos obrigatórios;
2. Falta de informação das atividades desempenhadas para checagem de cumprimentos dos requisitos obrigatórios;
3. Vínculo com serviço público ou com contrato de consultoria vigente com organismo internacional;
4. Data do envio fora do prazo estabelecido.

VIGÊNCIA DO CONTRATO:

27. 4 (quatro) meses.

VALOR TOTAL DO CONTRATO

28. O valor total do contrato é de R\$98.000,00 (noventa e oito mil reais)

VALOR DE CADA PRODUTO

| Produto | Data de entrega | Valor (R\$) |
|------------|-----------------|-------------|
| Produtos 1 | Até 15 dias | 10.000,00 |
| Produtos 2 | Até 30 dias | 30.000,00 |
| Produto 3 | Até 45 dias | 10.000,00 |
| Produto 4 | Até 65 dias | 18.000,00 |
| Produto 5 | Até 100 dias | 30.000,00 |

NÚMERO DE VAGAS:

29. 01 (uma) vaga.

REGIME JURÍDICO:

30. A execução dos trabalhos previstos neste TOR – Termo de Referência - não implica qualquer relação de emprego ou vínculo trabalhista, sendo, portanto, regido sem subordinação jurídica conforme prevê o § 9º do art. 4º do Decreto nº 5.151/2004.

À consideração superior,

MARIANA SIQUEIRA DE CARVALHO OLIVEIRA
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental
Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos

De acordo. Encaminhe-se ao Diretor de Educação Executiva.

JOÃO VITOR DOMINGUES
Coordenador-Geral
Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos

De acordo. Encaminhe-se à Assessoria de Relações Institucionais do Gabinete da Presidência da Enap, para as providências cabíveis.

RODRIGO TORRES
Diretor
Diretoria de Educação Executiva



Documento assinado eletronicamente por **Mariana Siqueira de Carvalho Oliveira, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG)**, em 09/09/2021, às 10:01, conforme horário oficial de Brasília e Resolução nº 9, de 04 de agosto de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **João Vitor Faria Domingues, Coordenador(a)-Geral de Capacitação de Altos Executivos**, em 09/09/2021, às 10:08, conforme horário oficial de Brasília e Resolução nº 9, de 04 de agosto de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Rodrigo Torres de Araújo Lima, Diretor(a) de Educação Executiva**, em 09/09/2021, às 10:54, conforme horário oficial de Brasília e Resolução nº 9, de 04 de agosto de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://sei.enap.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **0509011** e o código CRC **C0D6C4FB**.