

Estudo Técnico Preliminar 46/2024

1. Informações Básicas

Número do processo: 08200.005330/2024-22

2. Descrição da necessidade

2.1. Em regra, há obrigatoriedade de licitação para aquisição de bens ou contratações de serviços para órgãos e entidades da Administração Pública, por força mandamental do inciso XXI do artigo 37 da Constituição Federal:

“Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações.”

2.2. Neste contexto, destaca-se a publicação da Lei nº 14.133/2021 – “Nova Lei de Licitações” –, que dispõe sobre normas gerais de licitações e contratação para as Administrações Públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. A aplicação da lei, conforme art. 2º, fixa:

“Art. 2º Esta Lei aplica-se a:

(...)

V - prestação de serviços, inclusive os técnico-profissionais especializados;

(...)

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;”

2.3. Em 2019, o Relatório de Diagnóstico para Inovação na PF, elaborado no contexto da Portaria nº 9.996-DG/PF, de 23 de setembro de 2019, que instituiu a Política de Inovação na PF, pela então Divisão de Inovação da Diretoria de Tecnologia da Informação e Inovação, levantou os principais desafios afetos à Gestão na PF. Segundo mapeamento de percepção pelo nível estratégico da instituição, teve-se como maior desafio a Gestão de Recursos Humanos por meio da motivação e valorização dos servidores do órgão. Na mesma linha, dentre os maiores apontamentos de limitações diagnosticadas na área de Gestão e Capacitação foram: a) falta de capacitação em gestão; b) gestão de pessoas pouco eficiente; c) falta de estímulo à capacitação; d) insuficiência na quantidade de cursos e baixa qualidade.

2.4. Coaduna-se à necessidade de treinamento e capacitação, a Política de Gestão de Pessoas da Polícia Federal, instituída pela Portaria nº 9.003-DG/PF, de 11 de dezembro de 2018, que estabelece dentre outros objetivos, a formação e capacitação do quadro de servidores com ações que contemplem os requisitos de desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, e a valorização do gestor e seus potenciais sucessores, assegurando-lhes oportunidades de desenvolvimento e de aquisição de competências técnicas e comportamentais para a função gerencial. O normativo ainda destaca estratégias de disponibilidade de formação e capacitação continuada de qualidade aos servidores da PF, inclusive àqueles ocupantes das funções de chefia.

2.5. Após realização de matriz SWOT de análise ambiental interna e externa relativa à área de gestão de pessoas, o Plano Tático-Operacional da Diretoria de Gestão de Pessoas - PTO-KR/DGP/PF-2024/2025 conta com a iniciativa “A: Contratar mentoria executiva para Diretores” do KR – 3.4.1.1, profissionais que são demandados constantemente em relação a atividades estratégicas da organização.

2.6. Conforme formalização no Documento de Formalização da Demanda 52/2024 (34508657), a necessidade da contratação da ação de capacitação integra um conjunto de iniciativas firmadas com base no Plano Estratégico da Polícia Federal 2024-2027 como promoção à implementação de ações de desenvolvimento organizacional fundamentais à boa gestão e governança.

2.7. Destaca-se que ainda, que o Tribunal de Contas da União (TCU) reconhece a necessidade de implementação de ações de desenvolvimento gerencial como papel como fundamental à boa gestão e governança. Conforme questionário às práticas de ESG – Environmental, Social and Governance (iESGo), o órgão avalia de que forma as competências dos membros da alta administração das organizações são aprimoradas por meio das formas de fomento ao desenvolvimento dos membros da alta administração.

2.8. Na Administração pública, o foco prevalecia na capacitação técnica, todavia, cada vez mais tem se difundido a necessidade de um desenvolvimento profissional global, envolvendo habilidades de liderança, comunicação, gestão de conflitos, aumento de performance, produtividade, dentre outras, para além da qualificação técnica.

2.9. Considerando ser essa uma das formas de fomento ao desenvolvimento dos membros da alta administração, em conformidade com os arts. 4º e 5º da IN nº 100/2016-DG/PF, a ação de capacitação é relevante para o aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas pelos diretores e guarda correlação entre as competências a serem desenvolvidas ou aperfeiçoadas, as quais contribuem para o atingimento dos resultados organizacionais.

2.10. Dessa forma, por meio de orientação personalizada, feedback construtivo, aconselhamento prático e desenvolvimento do conteúdo programático, os diretores podem aprofundar suas habilidades de liderança, aprimorar suas estratégias de tomada de decisão e ampliar a visão sistêmica do negócio. Além disso, a mentoria individual oferece um espaço seguro para discutir desafios específicos, explorar soluções inovadoras e adquirir insights valiosos.

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Serviço de Gestão Estratégica e Inovação da Diretoria de Gestão de Pessoas - SGE/DGP/PF	Stella Regina de Paula Santiago Bahiense

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

4.1. É imprescindível que a mentoria seja personalizada, a fim de atender às necessidades específicas de cada diretor e que seja realizado o mapeamento de habilidades a serem desenvolvidas com análise de perfil comportamental por meio de metodologia validada.

4.2. Com relação à qualificação de instrutores, exige-se que o corpo de instrutores tenha experiência na área de desenvolvimento humano e de mentoria, com alinhamento acadêmico compatível. Uma vez que os profissionais terão acesso a informações não apenas da PF, mas também a impressões que os profissionais têm a respeito do órgão, de seus superiores e colegas, é fundamental que se crie uma relação de confiança e identificação, as quais deverão permanecer sob absoluta confidencialidade. Sendo assim, exige-se a possibilidade de mudança de mentor, caso mentor e mentorado não estabeleçam um vínculo necessário ao bom aproveitamento do programa.

4.3. É desejável que a ação de capacitação seja realizada prioritariamente de forma presencial em razão do melhor aproveitamento e interação com mentores, quando comparado a eventos realizados de forma on-line. Em razão da realidade das agendas dos diretores, a duração máxima de cada sessão não deve exceder 1 (uma) hora. Da mesma forma, a fim de garantir a continuidade das atividades do treinamento o intervalo entre sessões não deve ser superior a 2 semanas. Deverá haver a previsão de encontros on-line, caso o mentorado assim solicite.

4.4. Considerando que o objetivo da capacitação é o aperfeiçoamento global do participante, envolvendo as mais diversas habilidades (liderança, comunicação, gestão de conflitos, performance e produtividade), a fim de aprimorar estratégias de tomadas de decisão é primordial que o evento disponibilize uma carga horária mínima de 10 (dez) horas, tempo considerado necessário para a transmissão dos conteúdos.

4.5. Da mesma forma, a fim de discutir desafios específicos e explorar soluções inovadoras relativas às atividades desenvolvidas enquanto gestores de cada Diretoria, exige-se compatibilidade do conteúdo com a doutrina de liderança ensinada no Programa Lídera PF.

4.6. A contratada deverá prover, ainda, o deslocamento dos instrutores até o local definido pelos participantes, bem como fornecer os materiais de apoio que se façam necessários em cada etapa do treinamento.

4.7. Ao final do evento, deverá ser disponibilizado certificado para todos os participantes e relatório com os resultados alcançados na capacitação, como componentes da cultura de feedback.

4.8. Por fim, considerando tratar-se de capacitação de um grupo alvo de nível hierárquico do alto escalão do governo, é desejável que a empresa contratada possua experiência comprovada no treinamento de atores vinculados a instituições públicas e privadas, com prospecção no cenário nacional e/ou internacional, além de certificações significativas.

5. Levantamento de Mercado

5.1. O presente Estudo Técnico Preliminar resultou de um minucioso levantamento conduzido, predominantemente, por meio de pesquisas on-line. O foco desta etapa foi identificar as empresas disponíveis no mercado com potencial teórico de atendimento às necessidades da PF na capacitação dos servidores ocupantes de cargos da alta administração no órgão.

5.2. Em atenção ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas institucional vigente, observa-se que a ação de capacitação em mentoria executiva não se encontra dentre àquelas ofertadas pela Academia Nacional de Polícia, conforme Parecer CGC/DIREN-ANP/PF (34481953). Da mesma forma, em consulta ao catálogo de cursos ofertados pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) disponíveis na plataforma Escola Virtual Gov (35067127) nenhum dos cursos atende à necessidade da PF em vários aspectos: a) metodologia com abordagem diferente da necessidade da PF; b) mentores são servidores experientes, mas não são profissionais em mentoria; c) mentorados da PF possuem muitas vezes nível hierárquico igual ou superior ao dos mentores; d) possível conflito de interesses e dificuldade para desenvolver uma relação de confiança entre mentor em mentorado em razão das atribuições da PF; e) são 6 encontros mensais; f) baixa probabilidade de a PF conseguir ocupar 15 das 24 vagas disponibilizadas anualmente em edições anteriores; g) inexistência de turmas disponíveis e/ou previsão de novas capacitações.

5.3. Prospectando o mercado, a partir de pesquisas realizadas em fontes abertas, foram identificadas diversas empresas que prestam serviços de mentoria executiva individual com potencial teórico de atender à demanda da PF. Realizado contato via e-mail ou por meio de preenchimento de formulários em seus sites (35067179) foram realizadas análise comparativas com requisitos pré-estabelecidos.

5.4. As informações disponíveis consideradas essenciais à boa prestação do serviço e ao atingimento dos resultados esperados da capacitação foram: a) metodologia, b) conteúdo do treinamento, c) carga horária/quantidade de encontros, d) forma de realização presencial e/ou online, e) qualificação dos instrutores, f) possibilidade de substituição dos instrutores, g) experiências anteriores com instituições públicas e/ou privadas, h) certificações, i) valor global da mentoria e j) outras informações julgadas pertinentes para melhor conhecimento dos serviços prestados.

5.5. As empresas foram listadas com as informações apresentadas para análise:

Empresa A: Cavicchioli (35067310).

Metodologia: *Personal & Professional Coaching.*

Conteúdo:

- Despertar para mudanças e encorajamento;
- Avaliação da situação atual, determinação de objetivos e metas;
- Planejamento de ações a desenvolver;
- Ação no que foi combinado;
- Construção de recursos;
- Correções de trajetória ou estratégias;
- Aprendizado, melhorias contínuas monitoradas;

- Apresentação e avaliação do RAR – Relatório de Avaliação e Recomendações.

Carga horária/quantidade de encontros: A partir do primeiro encontro, serão 8 sessões, semanais ou quinzenais, com duração de 1 hora cada.

Forma de realização: On-line ou Presencial.

Qualificação dos instrutores: Atuação como gestor em empresas de grande porte e professor de pós-graduação em escolas de negócios.

Escolha ou substituição de instrutores: Não.

Experiência com instituições públicas e/ou privadas: Apenas empresas privadas nacionais.

Certificações: Sociedade Brasileira de *Coaching*; *Lambent Coaching*.

Outras informações prestadas: Instrutor possui 3 livros publicados.

Valor do investimento: Não informado.

Empresa B: Dale Carnegie (35067328).

Metodologia:

- ICI – *Integrated Coaching Institute*;
- *Coaching* de Resultados;
- Co-Active (CTI-*Coaches Training Institute* / USA).

Conteúdo:

Personalizado dentro dos temas:

- Liderança;
- Comunicação;
- Feedback;
- Resultados;
- Delegação;
- Negociação;
- Engajamento;
- Gerenciamento de estresse;
- Solução de conflitos;
- Inspiração e confiança;
- Desenvolvimento de pessoas e equipes;

Carga horária/quantidade de encontros:

12 horas, divididas em:

1h - Fase de abertura da atividade;

10h - 10 encontros; e

1h - Fase de compartilhamento de resultados;

Forma de realização: On-line ou Presencial

Qualificação dos instrutores:

- Formação acadêmica em desenvolvimento de pessoas;
- Treinamento *Dale Training*;

Escolha ou substituição de instrutores: Sim, até o 3º encontro.

Experiência com instituições públicas e/ou privadas: Sim, empresas públicas e privadas nacionais e internacionais.

Certificações: Produtos e sistema de desenvolvimento de instrutores são certificados pela ISO 9001.2015 desde 1998.

Outras informações prestadas:

- Realização de assessment DISC;
- 8 livros publicados;
- Executivo recebe certificado internacional da *Dale Carnegie Training*, reconhecido pelo “*American Council on Education*”;
- Possui 110 anos, presente em 85 países.

Valor do investimento: R\$ 10.600,00/pessoa ou R\$ 883,33/encontro

Empresa C: Enkantha (35111516).

Metodologia:

- Avaliação comportamental - DISC;
- Estabelecimento de Metas;
- Processo de mentoria com feedback.

Conteúdo:

Ferramentas de desenvolvimento profissional:

- Liderança;
- Gestão de Recursos Humanos;
- Visão Estratégica;
- Tendências de mercado.

Carga horária/quantidade de encontros: 24 horas (reuniões on-line semanais de 1 hora pelo período de 6 meses).

Forma de realização: On-line ou Presencial.

Qualificação dos instrutores: Formação acadêmica em desenvolvimento de pessoas.

Escolha ou substituição de instrutores: Sim, até o 2º encontro.

Experiência com instituições públicas e/ou privadas: Apenas empresas privadas, nacionais e internacionais.

Certificações: -

Outras informações prestadas:

- Realização de assessment DISC
- *People Analytics*

- Inteligência Artificial

- 9Box

Valor do investimento: R\$ 7.466,70/pessoa ou R\$ 311,11/encontro

Empresa D: Homero Reis (35067370).

Metodologia:

-Desenvolvimento pessoal com Inteligência Relacional e *Coaching* Ontológico.

Conteúdo:

- Melhoria de performance;
- Desenvolvimento pessoal e de competências conversacionais;
- Ferramentas de comunicação em equipe;
- Estímulo à colaboração e ao trabalho em equipe.

Carga horária/quantidade de encontros: 10 sessões de duração de 55 min. cada.

Forma de realização: On-line ou Presencial.

Qualificação dos instrutores: Equipe atuante com coaches ontológicos com certificação internacional.

Escolha ou substituição de instrutores: Sim, contudo é cobrado um valor diferente para cada instrutor.

Experiência com instituições públicas e/ou privadas: Sim, empresas públicas e privadas nacionais e internacionais.

Certificações: -

Outras informações prestadas:

- 8 livros publicados;
- Coaches habilitados em escuta ativa, competências conversacionais, inteligência relacional e Teoria U;
- Atuante em *Coaching* Ontológico desde 2000.

Valor do investimento: R\$ 9.150,00/pessoa ou R\$ 915,00/encontro.

Empresa E: MetaCoaching (35067388).

Metodologia:

- Compreensão de dificuldades/pontos cegos;
- Aproveitamento de competências/pontos fortes;
- Otimizar competências como gestor;
- Ampliar visão sistêmica e amplitude de atuação;

Conteúdo: Mais de 80 ferramentas personalizadas, com foco prático.

Carga horária/quantidade de encontros: 18 horas (15 min - Planejamento prévio da sessão; 1 hora e 10 min. de sessão; 15 min. registro das informações).

Forma de realização: On-line.

Qualificação dos instrutores: Formação pela ICF (*International Coaching Federation*) com experiência em mentoria e desenvolvimento de lideranças.

Escolha ou substituição de instrutores: Sim.

Experiência com instituições públicas e/ou privadas: Apenas privadas, nacionais e internacionais.

Certificações: -

Outras informações prestadas:

- Trabalho de mentoria e desenvolvimento de gestores desde 2004;
- Atendimento on-line nacional e internacional;
- 1 livro publicado pelo fundador.

Valor do investimento: R\$ 8.987,00/pessoa ou R\$ 817,00/encontro.

Empresa F: Rangel Lima (35067401)

Metodologia: Focada no desenvolvimento de soft skills, com abordagem personalizada e estratégica, incorporando princípios da psicologia cognitiva comportamental e ampliação de percepção (assessment de perfil comportamental).

Conteúdo:

- Comunicação assertiva, negociação e gestão de conflitos;
- Autoconhecimento e autogestão;
- Inteligência emocional e liderança inspiradora;
- Visão estratégica e tática;
- Eficiência operacional e gestão de tempo;
- Desenvolvimento e gestão de equipes;
- Adaptabilidade e inovação;
- Ética, integridade e foco nos resultados.

Carga horária/quantidade de encontros: 12 encontros com duração de 60 min. cada a serem realizados semanal ou quinzenalmente.

Forma de realização: On-line ou Presencial.

Qualificação dos instrutores: Instrutor com formação em psicologia e master coach executivo.

Escolha ou substituição de instrutores: Sim.

Experiência com instituições públicas e/ou privadas: Restrita experiência (local) com instituições privadas.

Certificações: -

Outras informações prestadas: -

Valor do investimento: R\$ 6.900,00/pessoa ou R\$ 575,00/encontro.

Empresa G: Roberto Carvalho (35067414).

Metodologia: Mentoria desenvolvida por meio de conteúdos teóricos, exercícios práticos e trocas vivenciais.

Conteúdo: Conteúdo adaptado ao cliente a depender das competências a serem trabalhadas.

Carga horária/quantidade de encontros: Dimensionado na fase de diagnóstico, com sessões em média de 2 horas, e 10 encontros.

Forma de realização: On-line ou Presencial.

Qualificação dos instrutores: Instrutor com formação profissional em mentoring executivo e psicologia social.

Escolha ou substituição de instrutores: Não.

Experiência com instituições públicas e/ou privadas: Apenas privadas, nacionais e internacionais.

Certificações: -

Outras informações prestadas: Instrutor palestrante TEDx *Speaker*.

Valor do investimento: R\$ 8.000,00/pessoa ou R\$ 800,00/encontro.

5.6. Com base nos requisitos estabelecidos no item 4 e nas informações listadas acima, verifica-se que:

a) somente as empresas B e D atendem ao requisito “experiência com instituições públicas e privadas”;

b) a empresa B atende totalmente ao requisito “possibilidade de mudança de mentor” e a empresa D atende parcialmente o requisito, visto que cada instrutor tem um valor diferente o que, por si só, já é desafiador para determinação do preço do processo de contratação;

c) em relação ao item “compatibilidade do conteúdo com a doutrina de liderança ensinada no Programa Lidera PF”, a empresa B atende totalmente ao requisito e aborda a liderança desde um ponto de vista transformacional, porém prático, ao tempo que a empresa D atende apenas parcialmente, concentrando alguns assuntos em grandes grupos e abordando a liderança sob um outro ponto de vista mais filosófico, por meio de metodologia ontológica;

d) as empresas B e D apresentaram preços semelhantes, individuais e por encontro (B = R\$ 883,33/encontro e D = R\$ R\$ 915,00 /encontro), o que indica valor razoável de mercado.

5.7. Diante do exposto, aponta-se que a proposta apresentada pela *Dale Carnegie Training* (35067328) e atualizada pelo documento (34892539) atende aos requisitos necessários à capacitação do corpo de gestores da PF, e trata-se de instituição já contratada para treinamento análogo de servidores da PF (08200.002723/2017-55), com histórico de boa prestação de serviço (Anexo 1 do Processo 08204.002557/2017-57) . A empresa fornece treinamentos e programas de formação e desenvolvimento de líderes e gestores em âmbito mundial, com representantes em mais de 85 países e atua no Brasil há mais de 50 anos, com metodologia consolidada por meio de materiais, técnicas e instrutores preparados pela *Carnegie University/EUA*.

5.8. Ratificando as conclusões acerca da pesquisa de mercado realizada e do padrão de excelência da empresa *Dale Carnegie*, uma das propostas de empresa concorrente (pg. 4 - 35067401), ao descrever o currículo de seu instrutor, reconhece a Dale como empresa de referência na área:

“Fez parte de uma das vinte maiores empresas de treinamento do mundo, a Dale Carnegie Training (USA). Atuou como diretor comercial e trainer na região Oeste de Santa Catarina. Graduou-se na Carnegie University, que é reconhecida como a melhor escola de preparadores de líderes do planeta.”

5.9. Neste cenário, por tratar-se de treinamento e aperfeiçoamento de pessoal, elencado como serviço técnico especializado de natureza predominantemente intelectual, e necessária empresa de notória especialização, pode-se ventilar a hipótese de contratação por meio de Inexigibilidade de Licitação, conforme permissivo do artigo 74, inciso III, “f”, da Lei nº 14.133/2021, que assim dispõe:

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:

(...)

f) treinamento e aperfeiçoamento de pessoal;

§3º Para fins do disposto no inciso III do caput do artigo, considera-se 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.

5.10. A recomendação exarada pela Advocacia-Geral da União através da Orientação Normativa nº 18, de 1º de abril de 2009, com redação dada pela Portaria nº 382, de 21 de dezembro de 2018 dispõe:

“CONTRATA-SE POR INEXIGIBILIDADE DE LICITAÇÃO COM FUNDAMENTO NO ART. 25, CAPUT OU INCISO II, DA LEI Nº 8.666, DE 21 DE JUNHO DE 1993, PESSOAS NATURAIS E JURÍDICAS PARA MINISTRAR CURSOS FECHADOS PARA TREINAMENTO E APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL OU A INSCRIÇÃO EM CURSOS ABERTOS. O ART. 25, CAPUT, COMO FUNDAMENTO, IMPÕE A CONSTATAÇÃO DA INVIABILIDADE DE COMPETIÇÃO POR AUSÊNCIA DE CRITÉRIO OBJETIVO DE SELEÇÃO OU POR EXCLUSIVIDADE DO OBJETO PERSEGUIDO PELA ADMINISTRAÇÃO, MEDIANTE ROBUSTA INSTRUÇÃO DOS AUTOS DO PROCESSO ADMINISTRATIVO, SEM PREJUÍZO DA FISCALIZAÇÃO E CONTROLE AINDA MAIORES POR PARTE DOS ÓRGÃOS COMPETENTES. A MOTIVAÇÃO LEGAL COM BASE NO ART. 25, INCISO II, DA LEI Nº 8.666, DE 1993, EXIGE A IDENTIFICAÇÃO DOS REQUISITOS DA NOTÓRIA ESPECIALIZAÇÃO E DA SINGULARIDADE DO CURSO.”

5.11. Disposições doutrinárias e jurisprudenciais sobre o tema elencam a necessidade de preenchimento de três pressupostos básicos, quais sejam: 1) serviço técnico especializado; 2) natureza singular do serviço; e 3) notória especialização do contratado. Esse é o teor da Súmula 252 da Corte de Contas:

“A inviabilidade de competição para a contratação de serviços técnicos, a que alude o inciso II do art. 25 da Lei nº 8.666 /1993, decorre da presença simultânea de três requisitos: serviço técnico especializado, entre os mencionados no art. 13 da referida lei, natureza singular do serviço e notória especialização do contratado”.

5.12. Ora, o evento é voltado para os servidores que atuam na área estratégica da instituição, fazendo com que o grau de confiança na empresa promotora seja considerado o fator primordial para o sucesso da contratação. Assim, não há dúvidas de que o serviço de capacitação pretendido guarda o quesito da singularidade, seja pelo programa proposto, seja pela metodologia da empresa ou pelo corpo de instrutores capacitados.

5.13. Nesse contexto, a contratação de “mentoria individual executiva” se configura como serviço singular de notória especialização, tendo em vista que aborda aspectos dos mais variados ramos do conhecimento aplicáveis ao treinamento e desenvolvimento humano, em especial a atividade de mentoria. O método dos treinamentos *Dale Carnegie* tem tradição de 110 anos em 90 países, com mais de 8 milhões de pessoas treinadas, sendo a primeira empresa de treinamento no mundo a ter Certificação ISO 9001. Com 8 livros publicados, possui didática padronizada registrada e patenteada, com 2 centros de Estudo, Pesquisa e Tecnologia em treinamentos voltados ao desenvolvimento humano.

5.14. A metodologia da empresa é registrada com direitos reservados, o que garante a organização e qualidade do serviço prestado. Conta ainda com certificados internacionalmente emitidos por *Dale Carnegie & Associates, Inc*, e reconhecido pelo “*American Council on Education*”, com créditos em programa de educação continuada em mais de 50 universidades americanas.

5.15. A título de exemplo, citam-se recentes contratações de capacitações contratados por órgãos públicos e a empresa *Dale Carnegie*, publicados no Diário Oficial da União, Seção 3:

- a) Extrato de Inexigibilidade de Licitação Nº 2/2022 – UASG 390007 – “Programa Dale Carnegie para Líderes do Minfra”
- b) Extrato de Inexigibilidade de Licitação Nº 17/2023 – UASG 390007 – “Dale Carnegie para Líderes do MT”
- c) Extrato de Inexigibilidade de Licitação Nº 34/2023 – UASG 390007 – “Programa Gestão para Resultados”

5.16. Considera-se, salvo melhor juízo, que a presente contratação seja formalizada por meio de inexigibilidade de licitação, fundamentada no artigo 74, inciso III, "f", posto que a mentoria executiva se caracteriza como um serviço técnico, configurado como de natureza singular, com empresa de notória especialização sobre os temas propostos.

5.17. Por todo o exposto, justifica-se a escolha da empresa Dale Carnegie Training pela temática a ser abordada, que abrange conhecimentos necessários ao treinamento na ação capacitação de mentoria executiva com o mais alto padrão de qualidade, agregando na evolução das competências dos agentes públicos por meio do aprofundamento de suas habilidades de liderança e aprimoramento de estratégias de tomada de decisão. A distinção da empresa se deve à experiência na realização de cursos de desenvolvimento de pessoas, com metodologia consolidada e reconhecidamente como uma das melhores escolas de formação de líderes do planeta.

6. Descrição da solução como um todo

6.1. Pretende-se contratar a ação de capacitação dos Diretores da Polícia Federal que atuam como Gestores no Órgão Central em programa de mentoria individual executiva ministrado por empresa especializada e metodologia consolidada no desenvolvimento de líderes.

6.2. Por se tratar de serviço técnico especializado para treinamento e aperfeiçoamento de pessoal, poderá ser contratado mediante Inexigibilidade de Licitação, fundamentado no artigo 74, inciso III, "f", ambos da Lei nº 14.133/2021.

6.3. Os serviços possuem natureza não continuada, definido pelo artigo 16 da Instrução Normativa SEGES/MP nº 05/2017 e observadas as disposições previstas no art. 107 da Lei nº 14-133, de 2021. Por se tratar de evento de capacitação, a ser realizado em um período pré-determinado, não há que se falar em demanda continuada que se prolonga além do período informado, estando adstrita ao cumprimento das obrigações estabelecidas entre as partes.

6.4. Por sua vez, 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.

6.5. Além disso, a experiência nas contratações anteriores em eventos de capacitação permite dispensar a formalização de instrumento contratual, possibilitando a substituição do instrumento por Nota de Empenho, cuja obrigação se encerra com a execução e aceite pela Administração Pública, sem riscos para defeitos ou vícios detectados após a execução dos serviços.

6.6. 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

A contratação do programa de mentoria executiva destina-se aos gestores das Diretorias da Polícia Federal ocupantes dos cargos com Função Comissionada Executiva FCE 1.17, 1.16 e 1.15, sendo respectivamente: o Diretor-Geral, o Diretor-Executivo, a Corregedora-Geral e demais Diretores da PF. Portanto, é estimada a contratação de 15 (quinze) ações de treinamento em mentoria executiva personalizados à necessidade e objetivo de cada Gestor, consoante a realidade dos ocupantes de cada função.

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 151.200,00

8.1. Inicialmente, o valor ofertado para o programa apresentado na proposta foi de R\$ 10.600,00 (dez mil seiscentos reais) por participante, porém, em novo contato com a empresa *Dale Carnegie Training* para atualização da proposta anteriormente apresentada (34892539) foi apontado o histórico de prestação de serviço à PF, ocasião em que se obteve uma redução em relação à proposta anterior (35067328) para o valor de R\$ 10.080,00/pessoa (dez mil oitenta reais) para o grupo de 15 (quinze) servidores (R\$840,00/encontro).

8.2. Em termos comparativos, na capacitação promovida pela *Dale Carnegie* em 2017, a empresa foi contratada com valor de R\$ 8.720,00/pessoa para o grupo com 8 (oito) servidores, o que representa uma variação percentual de 15,6% em 7 (sete) anos, período em que o IPCA acumulado foi de 41,6%.

8.3. Nesses termos, considerando a proposição de participação para 15 (quinze) servidores, o custo total com a capacitação será de R\$ 151.200,00 (cento e cinquenta e um mil duzentos reais), o que representa uma economia de R\$ 7.800,00 (sete mil oitocentos reais) em relação ao preço inicial.

8.4. A Recomendação do Plenário do TCU (Acórdão 819/2005) dispõe acerca da realização de comparação de preços praticados pelo fornecedor exclusivo junto a outras instituições públicas ou privadas. No mesmo sentido é o teor da Orientação Normativa nº 17 da AGU: “A razoabilidade do valor das contratações decorrentes de inexigibilidade de licitação poderá ser aferida por meio da comparação da proposta apresentada com os preços praticados pela futura contratada junto a outros entes públicos e /ou privados, ou outros meios igualmente idôneos.”

8.5. Foi realizada pesquisa no Painel de Preços do Governo Federal e a solicitação de envio de Notas de Empenho de outros órgãos por parte da empresa promotora a fim de comprovar a vantajosidade do preço a ser contratado, conforme análise e justificativas descritas no Mapa Comparativo de Preços e na Nota Técnica integrantes deste processo. Diante do levantamento de

mercado realizado, a proposta apresentada possui valor razoável considerando o valor/sessão e abordagem alinhada aos objetivos de interesse na capacitação de pessoal da PF.

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

9.1. Cabe aqui a justificativa em relação ao não parcelamento do objeto, conforme § 3º inciso II do artigo 40 da lei 14.133/2021:

“O parcelamento não será adotado quando: II - o objeto a ser contratado configurar sistema único e integrado e houver a possibilidade de risco ao conjunto do objeto pretendido.”

9.2. No presente caso não há que se falar em parcelamento, por se tratar de evento de capacitação, singular, que agrega um grau de confiança ao executor. Outrossim, o programa de mentoria executiva é um treinamento contínuo, com carga horária recorrente, a ser desenvolvido em reuniões subsequentes, cuja descontinuidade e/ou inassiduidade trariam prejuízos à eficácia no desenvolvimento da capacitação.

9.3. Diante do exposto acerca da natureza do evento, evidencia-se que eventual divisão traria prejuízo para o conjunto, além de perda da economia de escala (Súmula 247 do TCU), visto que houve uma redução no valor da proposta inicialmente apresentada, perfazendo uma vantajosidade para a Administração no valor de R\$ 7.800,00 (sete mil oitocentos reais) na contratação conjunta do serviço para os 15 servidores indicados.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

Nos termos da IN 40/2020, art. 7º, inciso VIII, no que se refere a contratações futuras relacionadas, informa-se que a presente contratação é considerada autônoma e abrangente, dado o caráter personalizado à realidade organizacional de cada Gestor participante. Não obstante, ainda que os serviços pretendidos não gerem obrigações correlatas e/ou interdependentes – exaurindo seus efeitos a partir do cumprimento das obrigações entre as partes –, registra-se que a ação de capacitação integra umas das iniciativas relacionadas ao KR de liderança instituído pelo Plano Tático-Operacional da Diretoria de Gestão de Pessoas - PTO-KR /DGP/PF-2024/2025, KR 3.4.1.1 “Incorporar 980 servidores ao programa de liderança” (33661310).

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11.1. Conforme explanado no item 2, a Política de Gestão de Pessoas da Polícia Federal, instituída pela Portaria nº 9.003-DG/PF, de 11 de dezembro de 2018, estabelece dentre outros objetivos, a formação e capacitação do quadro de servidores com ações que contemplem os requisitos de desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, e a valorização do gestor e seus potenciais sucessores, assegurando-lhes oportunidades de desenvolvimento e de aquisição de competências técnicas e comportamentais para a função gerencial. O normativo ainda destaca estratégias de disponibilidade de formação e capacitação continuada de qualidade aos servidores da PF, inclusive àqueles ocupantes das funções de chefia.

11.2. Em consonância com o Plano Estratégico da PF 2024-2027, a presente ação de capacitação contribui para o atingimento do Objetivo Estratégico “Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança”, assim como para o Objetivo Tático-Operacional vinculado, qual seja “Liderança: Desenvolver para Transformar”. Registra-se, ainda, que consta no Plano Tático-Operacional da Diretoria de Gestão de Pessoas - PTO-KR/DGP/PF-2024/2025 a iniciativa “A: Contratar mentoria executiva para Diretores”, pertencente ao KR 3.4.1.1.

11.3. A demanda está prevista no Plano Anual de Contratações da Polícia Federal, registrado pelo **Código nº 338/2024**, e alinhada ao Planejamento e Gerenciamento de Contratações **200334-90069/2023**, registrada no Sistema pelo Documento de Formalização de Demanda **52/2024** (34508657), o qual aguarda análise e aprovação do setor competente.

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

12.1. Os gestores da PF são constantemente demandados na tomada de decisões que orientam a atuação do órgão, portanto, a ação de capacitação por meio de mentoria executiva individual trará diversos benefícios como:

- a) Mapeamento e Desenvolvimento de Competências envolvendo aspectos de liderança, trabalho em equipe, comunicação, negociação e gerenciamento de conflitos;
- b) Ampliação da Visão Sistêmica e Definição de Metas Claras;
- c) Aumento da Autoconfiança e Aceleração do Crescimento Profissional;
- d) Feedback Construtivo.

13. Providências a serem Adotadas

13.1. A experiência organizacional nas contratações anteriores em eventos de capacitação permite dispensar a formalização do instrumento contratual pela nota de empenho, visto que, após a execução dos serviços e pagamento pela administração, não remanescem riscos futuros para as partes, conforme permissivo do artigo 95, inciso II da Lei nº 14.133/2021:

“Art. 95. O instrumento de contrato é obrigatório, salvo nas seguintes hipóteses, em que a Administração poderá substituí-lo por outro instrumento hábil, como carta-contrato, nota de empenho de despesa, autorização de compra ou ordem de execução de serviço:

(...)

II - compras com entrega imediata e integral dos bens adquiridos e dos quais não resultem obrigações futuras, inclusive quanto a assistência técnica, independentemente de seu valor.”

13.2. Nesses termos, considerando que toda a programação quanto à logística das reuniões de treinamento são de responsabilidade da contratada e que os servidores são lotados no Edifício Sede da Polícia Federal em Brasília/DF; as providências a serem adotadas pela Administração Pública nessa fase preliminar consistem na indicação prévia dos servidores a serem capacitados.

13.3. Tendo em vista que o evento ocorrerá na cidade de Brasília/DF, em local indicado pela contratante, possivelmente em ambiente de trabalho dos participantes, existe a necessidade de disponibilização de ambiente no órgão que seja adequado à realização das atividades de treinamento.

13.4. Registra-se, ainda, que o cronograma com todas as atividades necessárias ao programa de capacitação com adequação à rotina dos servidores nas etapas do evento envolve as seguintes fases:

- a) Alinhamento das atividades e análise de perfil comportamental;
- b) Treinamento;
- c) Compartilhamento de resultados.

13.5. Garantia e Pagamento: o serviço a ser contratado envolve a capacitação de servidores no local de trabalho, com risco mínimo para a Administração, não envolvendo demais recursos humanos, materiais e/ou equipamentos, e não ocasionando responsabilidade subsidiária da PF. Outrossim, os pagamentos serão realizados de acordo com as condições estabelecidas com a contratada, na medida em que cada participante finalizar o programa de treinamento.

13.6. Fiscalização do Contrato: A fiscalização será realizada por uma equipe designada pela Polícia Federal (34600750), responsável por verificar o cumprimento das obrigações pela empresa contratada.

14. Possíveis Impactos Ambientais

Não haverá impactos ambientais uma vez que o objeto do contrato é a contratação de ação de capacitação para servidores, de caráter eminentemente intelectual, sem tratamento específico.

15. Declaração de Viabilidade

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

15.1. Justificativa da Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara viável esta contratação com base neste Estudo Técnico Preliminar, consoante o inciso XIII, art. 7º da IN 40 de 22 de maio de 2020, da SEGES/ME.

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](#).

STELLA REGINA DE PAULA SANTIAGO BAHIENSE

Integrante Requisitante/Responsável pela demanda

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 - 34508657.pdf (58.74 KB)
- Anexo II - 34481953.pdf (64.39 KB)
- Anexo III - 33982482.pdf (1.09 MB)
- Anexo IV - 33932138.pdf (4.81 MB)
- Anexo V - 33917440.pdf (727.84 KB)
- Anexo VI - 33917438.pdf (1.65 MB)
- Anexo VII - 33917443.pdf (246.29 KB)
- Anexo VIII - 33917445.pdf (15.73 MB)
- Anexo IX - 33911334.pdf (1.23 MB)
- Anexo X - 33917447.pdf (207.64 KB)
- Anexo XI - 33911336.pdf (555.96 KB)
- Anexo XII - 34342336.pdf (1.42 MB)
- Anexo XIII - anexoi-08204002557201757.pdf (3.05 MB)
- Anexo XIV - 33661310.pdf (1.14 MB)
- Anexo XV - 34600750.pdf (74.23 KB)

Anexo I - 34508657.pdf

Número do Documento de Formalização da Demanda: 52/2024

1. Informações Básicas

Área requisitante	Data da conclusão da contratação	UASG	Editado por
CGRH-DGP	30/06/2024 00:00	200334	VICTOR SILVA QUEIROZ

Descrição sucinta do objeto

Contratação de ação de capacitação externa de "Mentoria Individual Executiva" para os Diretores da PF em consonância com o Plano Estratégico PF 2024-2027. Código no PGC da UASG: 90069/2023.

Justificativa da prioridade

Trata-se de uma das iniciativas tático-operacionais vinculadas ao KR – 3.4.1.1 que possui como objetivo estratégico "Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança" do PTO-KR/DGP/PF-2024/2025 aprovado no âmbito das Unidades Centrais como desdobramento do Plano Estratégico 2024-2027 da Polícia Federal.

2. Justificativa de necessidade

A Política de Gestão de Pessoas da Polícia Federal, instituída pela Portaria nº 9.003-DG/PF, de 11 de dezembro de 2018, estabelece dentre outros objetivos, a formação e capacitação do quadro de servidores com ações que contemplem os requisitos de desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, e a valorização do gestor e seus potenciais sucessores, assegurando-lhes oportunidades de desenvolvimento e de aquisição de competências técnicas e comportamentais para a função gerencial. O normativo ainda destaca estratégias de disponibilidade de formação e capacitação continuada de qualidade aos servidores da PF, inclusive àqueles ocupantes das funções de chefia.

Em consonância com o Plano Estratégico da PF 2024-2027, o Plano Tático-Operacional da Diretoria de Gestão de Pessoas - PTO-KR/DGP/PF-2024/2025 na iniciativa "A: Contratar mentoria executiva para Diretores" do KR – 3.4.1.1, tem como atividade tático-operacional a contratação de mentoria individual executiva para capacitação dos gestores da Polícia Federal, profissionais que, frequentemente, são demandados em relação às atividades estratégicas da organização.

Destaca-se que ainda, que o Tribunal de Contas da União (TCU) reconhece a necessidade de implementação de ações de desenvolvimento gerencial como fundamental à boa gestão e governança. Conforme levantamento recente das práticas de ESG (Environmental, Social and Governance) - 2024 (iESGo) o órgão avalia de que forma as competências dos membros da alta administração nas organizações são aprimoradas.

Nesses termos, considerando a mentoria executiva como uma das formas de fomento ao desenvolvimento dos membros da alta administração, conforme definido pela DGP/PF em seu PTO-KR-2024/2025 e, em consonância com os arts. 4º e 5º da IN nº 100/2016-DG/PF, a ação de capacitação é relevante para o aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas pelos diretores e guarda correlação entre as competências a serem desenvolvidas ou aperfeiçoadas, as quais contribuem para o atingimento dos resultados organizacionais.

Dessa forma, o foco que prevalecia somente na capacitação técnica, assume um papel global, envolvendo também habilidades de liderança, comunicação, gestão de conflitos, aumento de *performance* e produtividade. Por meio de orientação personalizada, feedback construtivo, aconselhamento prático e desenvolvimento do conteúdo programático, os diretores podem aprofundar suas habilidades de liderança, aprimorar suas estratégias de tomada de decisão e ampliar a visão sistêmica do negócio. Além disso, a mentoria individual oferece um espaço seguro para discutir desafios específicos, explorar soluções inovadoras e adquirir insights valiosos.

3. Materiais/Serviços

3.1 Materiais

Nenhum material incluído.

3.2 Serviços

Nº do item	Grupo	Descrição	Qtd	Val. unit. (R\$)	Val. total (R\$)
1	OUTROS SERVIÇOS DE EDUCAÇÃO E TREINAMENTO	TREINAMENTO QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	15,0010	080,00	151.200,00

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](#).

VICTOR SILVA QUEIROZ

Equipe de apoio

5. Acompanhamento

Nenhum acompanhamento incluído.

6. Relacionamentos

Nenhum relacionamento encontrado.

Anexo II - 34481953.pdf



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MJSP - POLÍCIA FEDERAL
COMITÊ GESTOR DE CAPACITAÇÃO - CGC/DIREN-ANP/PF

Parecer nº 34481953/2024-CGC/DIREN-ANP/PF

1. RELATO

1.1. Trata-se de contratação de ação de desenvolvimento, mentoria individual executiva para capacitação do Diretor-Geral, do Diretor-Executivo, da Corregedora-Geral e demais Diretores da Polícia Federal da Polícia Federal, conforme previsto no Plano Tático Operacional Orientado a Resultados-Chave (PTO-KR/DGP/PF- 2024/2025), iniciativa A "Contratar mentoria executiva para Diretores" do KR – 3.4.1.1 - PTO-KR/DGP/PF-2024/2025 (SEI nº 33661310), ministrado pela *DALE CARNEGIE TRAINING*, em Brasília/DF, no ano de 2024, cujo período será definido por cada Diretor de acordo com a disponibilidade da agenda, **com custo total: R\$ 151.200,00 para o CGC/DIREN-ANP/PF**, com carga horária de 12 h/a por servidor.

2. DA ANÁLISE DO MÉRITO

2.1. A Polícia Federal estabeleceu, por intermédio da [Portaria n.º 12.655 - DGP/PF, de 6 de maio de 2020, o Programa de Desenvolvimento de Pessoas - PRODEP para o quadriênio 2020/2023](#), os objetivos institucionais e a indicação das áreas estratégicas de capacitação. Sendo assim, a ação de capacitação em tela encontra-se alinhada ao objetivo institucional Fortalecer a cultura de gestão estratégica e às áreas estratégicas Liderança e chefia de equipes.

2.2. No que diz respeito aos requisitos de (i) interesse da unidade solicitante; e (ii) assunção de compromisso de multiplicação do conhecimento por parte do servidor capacitado (Anexo VI da IN 100/2016) (33946546), previstos no [art. 4º, incisos III e IV da IN n.º 100/2016 - DG/PF](#), o processo encontra-se corretamente instruído.

2.3. No mérito da ação, e em atendimento às instruções da IN 100/2016, a ação foi analisada quanto à (i) correlação do evento com as atribuições e competências do cargo ou função (art. 4º, inc. I cc art. 5º, inc. II); e (ii) à adequação do evento às necessidades do serviço, assim como sua relevância para as atividades desenvolvidas pelo servidor (art. 4º inc. II cc art. 5º, inc. II). Nesse sentido, o evento se justifica pois a presente ação de capacitação contribui para o atingimento do Objetivo Estratégico "Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança", assim como para o objetivo tático-operacional vinculado, qual seja "Liderança: Desenvolver para Transformar". Registra-se, ainda, que consta no Plano Tático-Operacional da Diretoria de Gestão de Pessoas - PTO-KR/DGP/PF-2024/2025 (SEI nº 33661310) a iniciativa "A: Contratar mentoria executiva para Diretores", pertencente ao KR 3.4.1.1.

2.4. A proposta apresentada pela *Dale Carnegie Training* (SEI nº 33917438) atende aos requisitos necessários à capacitação do corpo de gestores da PF, sendo uma instituição já contratada para treinamento similar para Polícia Federal (SEI nº 08204.000513/2017-92), no qual demonstrou boa prestação de serviço. A empresa fornece treinamentos e programas de formação e desenvolvimento de líderes e gestores em âmbito mundial, com representantes em mais de 85 países e que atua no Brasil há mais de 50 anos, com metodologia consolidada por meio de materiais, técnicas e instrutores preparados pela *Carnegie University/EUA*.

2.5. Houve a inserção de uma proposta pela *Dale Carnegie Training* atualizada (SEI nº 34342336) com alteração de valores sendo Investimento da Mentoria Executiva Individual Valor para

grupo com 15 servidores R\$ 10.080,00, no valor total de **R\$ 151.200,00 (cento e cinquenta e um mil e duzentos reais)** a ser arcado pelo CGC/DIREN-ANP.

2.6. A ação de capacitação também foi analisada quanto aos seus custos totais, ou seja, que envolvem gastos com diárias e passagens. Nesse sentido, foi observada a orientação do art. 5º, inc. III da IN n.º 100/2016 que recomenda a realização da ação educacional na mesma localidade de lotação do servidor. De igual maneira, observou-se o disposto no art. 17 do Decreto n.º 9.991/2019 que prescreve a necessidade de que o custo total da ação seja inferior à ação similar na localidade do servidor. Conforme se depreende da análise não há menção de gastos com passagens e diárias, mesmo tendo observação de que as reuniões poderão ser virtuais e presenciais (34342336) fase 2: Reuniões de Treinamento.

2.7. Em atenção ao [Plano de Desenvolvimento de Pessoas](#) observou-se que a ação de capacitação não se encontra dentre aquelas ofertadas pela Academia Nacional de Polícia. No mesmo sentido, realizou-se consulta ao catálogo de cursos na ENAP e não se encontrou curso similar. Caso a ação de desenvolvimento seja aprovado pelo CGC/DIREN-ANP, este deverá ser incluído no PDP 2023.

2.8. Equipe T&D constatou que:

- O curso não é ofertado pela ANP no PDP vigente;
- O curso ofertado pela EV.G/ENAP não atende à necessidade da PF;
- O pedido é tempestivo.
- O programa do curso foi apresentado no documento SEI nº 33917438, cujo valor atualizado consta do documento SEI 34396498;
- O termo de compromisso, anexo VI da Instrução Normativa nº 100 - DG/DPF, de 22 de março de 2016 foi apresentado no documento SEI nº 33946546.
- O Diretor de Gestão de Pessoas ratifica o pleito e manifesta-se favoravelmente no documento SEI Capacitação - Requerimento (33946538).

2.9. Com base nas propostas recebidas pelos representantes de cada empresa (SEI nº 33917438, 33917440, 33917443, 33917445, 33911334, 33917447, 33911336) e também em consulta a informações disponíveis nos respectivos *sites*, passou-se à análise detalhada das propostas, cuja estrutura seguiu os mesmos itens demandados nos e-mails, os quais foram considerados essenciais à boa prestação do serviço e ao atingimento dos resultados esperados da mentoria executiva, quais sejam: a) metodologia, b) conteúdo do treinamento, c) carga horária/quantidade de encontros, d) forma de realização presencial e/ou online, e) qualificação dos instrutores, f) possibilidade de substituição dos instrutores, g) experiências anteriores com instituições públicas e/ou privadas, h) certificações, i) valor global da mentoria e j) outras informações julgadas pertinentes para melhor conhecimento dos serviços prestados.

3. CONCLUSÃO

3.1. O pleito teve concordância da chefia imediata (SEI n.º 33999549), da equipe de T&D (SEI n.º 33946579) e do dirigente da unidade (SEI n.º 33999549).

3.2. Na manifestação do dirigente da unidade não há menção de gastos com passagens e diárias, mesmo tendo observação de que as reuniões poderão ser virtuais e presenciais (34342336) fase 2: Reuniões de Treinamento.

3.3. A referente ação de capacitação implicará em um investimento de **R\$ 151.200,00 (cento e cinquenta e um mil e duzentos reais)** a ser arcado pelo CGC/DIREN-ANP, o que equivale, por servidor, a **R\$ 10.080,00** por inscrição e uma hora/aula de **R\$ 840,00**.

3.4. Sendo assim, à luz do que foi exposto, opino pelo **DEFERIMENTO** do pleito.

CÁSSIO JOSÉ SIMÕES SANTANA

EPF. mat. 7283

Membro do CGC/DIREN-ANP



Documento assinado eletronicamente por **CASSIO JOSE SIMOES SANTANA, Escrivão(ã) de Polícia Federal**, em 20/03/2024, às 14:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

https://sei4.pf.gov.br/sei/controlador_externo.php?

[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0&cv=34481953&crc=C8708681](https://sei4.pf.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0&cv=34481953&crc=C8708681).

Código verificador: **34481953** e Código CRC: **C8708681**.

Referência: Processo nº 08200.002048/2024-93

SEI nº 34481953

Anexo III - 33982482.pdf

Busca por cursos: “mentoria”, “mentoria executiva” na plataforma EV.G/ENAP

EV.G uma iniciativa ENAP

CATÁLOGO DE CURSOS CATÁLOGO DE CERTIFICAÇÕES CONHEÇA A ESCOLA ACESSO INSTITUCIONAL INSTITUIÇÕES PARTICIPANTES VALIDAÇÃO DE DOCUMENTOS PERGUNTAS FREQUENTES ENTRAR Português

CATÁLOGO DE CURSOS

593 Cursos abertos 18 Cursos exclusivos 56 Certificações +5.1 milhões Certificados emitidos

CURSOS GRATUITOS EV.G COM CERTIFICAÇÃO

mentoria executiva

Carga Horária: Temas: Competências: Idioma: Conteudista:

Baixe o [Catálogo em CSV](#)

0 de 0 resultados encontrados

Lamentamos, não encontramos nenhum curso disponível.

Educação Executiva

Cursos de alto desempenho para a formação de habilidades nas várias áreas de conhecimento. Pesquise nosso catálogo de cursos de educação executiva abaixo:

mentoria



Modalidade ▾

Inscrições ▾

UF ▾

Temas ▾

Categoria ▾

Competências ▾

Filtrar por período ▾

Ordenar por ▾

Resultados para a sua pesquisa:

5 de 5 resultados encontrados

Inscrições abertas!

Habilidades de Gestão de Pessoas

Desenvolva suas habilidades de gestão e liderança. Neste curso, você irá aprender estratégias de gestão de pessoas que...

Carga-horária: 23h
 Remoto



Projeto-Piloto de Mentoria para Altos Executivos ...

Uma iniciativa da Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos (CGCAE) da Diretoria de Educação Executiva (DEX).

Carga-horária: 30h
 A distância



Projeto de Mentoria para Altos Executivos do Seto...

Uma iniciativa da Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos (CGCAE) da Diretoria de Educação Executiva (DEX).

Carga-horária: 30h
 A distância



2a. Edição do Programa de Mentoria para Altos Exe...

2a. Edição do Programa de Mentoria para Altos Executivos do Setor Público

Carga-horária: 30h
 Remoto



Formação de Multiplicadores de Iniciativas de Men...

Curso de formação com foco no desenvolvimento de perfis de coordenação de iniciativas e/ou programas de mentoria em org..

Carga-horária: 9h
 Presencial



Educação Executiva

Cursos de alto desempenho para a formação de habilidades nas várias áreas de conhecimento. Pesquise nosso catálogo de cursos de educação executiva abaixo:

Modalidade | Inscrições | UF | Temas | Categoria | Competências | Filtrar por período

Resultados para a sua pesquisa:

Ordenar por

3 de 3 resultados encontrados

- Projeto-Piloto de Mentoria para Altos Executivos ...**
Uma iniciativa da Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos (CGCAE) da Diretoria de Educação Executiva (DEX)...
- Projeto de Mentoria para Altos Executivos do Seto...**
Uma iniciativa da Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos (CGCAE) da Diretoria de Educação Executiva (DEX)...
- 2a. Edição do Programa de Mentoria para Altos Exe...**
2a. Edição do Programa de Mentoria para Altos Executivos do Setor Público



[Home](#) > [Cursos](#) > [Cursos de Educação Executiva](#) > [Curso](#)

Projeto-Piloto de Mentoria para Altos Executivos do Setor Público

Uma iniciativa da Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos (CGCAE) da Diretoria de Educação Executiva (DEX) da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)



A Distância

30h

Carga horária

Quem pode se inscrever?



Mentoria é processo de aprendizagem pessoal, apoio e suporte ao desenvolvimento de carreira, aplicável a toda a liderança, no qual o mentor é um líder ou um profissional mais experiente que investe tempo, compartilha conhecimento e emprega seu esforço com a finalidade de apoiar o planejamento / desenvolvimento de vida e carreira do seu mentorado, fornecendo orientação, exemplos práticos e desafios para enriquecer seu modo de pensar e desenvolver seu potencial pessoal e profissional para aplicação nos ciclos futuros a partir do ciclo atual.

Os candidato(a)s precisam ser líderes do setor público que demonstrem alta performance e que devem preencher os seguintes requisitos:

- Ocupante de cargo de DAS/FCPE 4 ou superior (ou equivalentes) na **administração direta e indireta** do Poder Executivo federal
- Pode ser servidor público de carreira ou não;
- Pelo menos 6 meses de exercício de cargos de DAS 4 ou superior, nas três esferas federativas; e
- Residente em Brasília ou não.

As inscrições estarão abertas de **16 a 31 de maio de 2022** pelo link <https://bit.ly/formturma3mentoria>.

Objetivos

A Mentoria no Setor Público, focada em altos executivos, tem como **objetivos**:

- Contribuir com o processo sucessório, a formação e a sustentabilidade do corpo de líderes no setor público;
- Preparar para atuar em cenários de maior complexidade;
- Contribuir para dar perenidade à troca de experiência entre líderes de forma estruturada;

- Propiciar maior rapidez na aprendizagem organizacional;
- Reconhecer e valorizar a troca de experiências e conhecimentos entre profissionais;
- Melhorar a performance dos líderes do setor público;
- Desenvolver o crescimento profissional de mentores e mentorados com vistas a ganhos institucionais;
- Suprir carências e lacunas na formação dos líderes;
- Acelerar a profissionalização do setor público.

Metodologia

O projeto está dividido em 5 etapas: 1) seleção de participantes, 2) formação das duplas, 3) preparação dos participantes; 4) encontros de mentoria e 5) acompanhamento e avaliação.

Quanto ao formato, serão no mínimo seis encontros que variam de 1h a 1h30, durante sete meses. Os encontros podem ser presenciais ou virtuais, a depender de cada dupla de mentor e mentorado. Durante esse período, haverá reuniões individuais de supervisão do trabalho dos mentores, bem como laboratórios coletivos de compartilhamento entre os mentores e mentorados.

Mentores e mentorados(as) deverão participar das atividades do projeto no período de 1/7/2022 a 10/2/2023. O prazo poderá ser estendido por motivos de força maior. A maioria das atividades ocorre em datas e horários flexíveis.

Principais tópicos

Espera-se com a Mentoria de Altos Executivos no Setor Público os seguintes **resultados**:

- Implantação da cultura da troca de expertise entre líderes públicos;
- Aceleração do processo de desenvolvimento dos líderes de alto potencial;
- Reconhecimento e retenção dos líderes públicos de alto desempenho;
- Pessoas com prontidão para assumir grandes desafios públicos no médio e longo prazo;
- Aumento da capacidade instalada de resolução de problemas públicos de alta complexidade;
- Desenvolvimento das competências essenciais da liderança para o setor público brasileiro;
- Aumento da capacidade de o Estado oferecer respostas efetivas às necessidades e legítimas demandas e expectativas dos usuários e da sociedade brasileira.



Nenhuma turma disponível no momento.



Quero ser avisado quando houver novas turmas

Outras Informações

Cursos relacionados:

Atuação Estratégica de Equipes de Gestão de Pessoas

Clima Organizacional

Desenvolvimento de Equipes



🏠 > Cursos > Cursos de Educação Executiva > Curso

Projeto de Mentoria para Altos Executivos do Setor Público

Uma iniciativa da Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos (CGCAE) da Diretoria de Educação Executiva (DEX) da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)



A Distância

30h

Carga horária

Quem pode se inscrever?



Mentoria é processo de aprendizagem pessoal, apoio e suporte ao desenvolvimento de carreira, aplicável a toda a liderança, no qual o mentor é um líder ou um profissional mais experiente que investe tempo, compartilha conhecimento e emprega seu esforço com a finalidade de apoiar o planejamento / desenvolvimento de vida e carreira do seu mentorado, fornecendo orientação, exemplos práticos e desafios para enriquecer seu modo de pensar e desenvolver seu potencial pessoal e profissional para aplicação nos ciclos futuros a partir do ciclo atual.

Os candidato(a)s precisam ser líderes do setor público que demonstrem alta performance e que devem preencher os seguintes requisitos:

- Ocupante de cargo de DAS/FCPE 4 ou superior (ou equivalentes) na **administração direta e indireta** do Poder Executivo federal
- Pode ser servidor público de carreira ou não;
- Pelo menos 6 meses de exercício de cargos de DAS 4 ou superior, nas três esferas federativas; e
- Residente em Brasília ou não.

As inscrições estarão abertas de **16 a 31 de maio de 2022** pelo link <https://bit.ly/formturma3mentoria>.

Objetivos

A Mentoria no Setor Público, focada em altos executivos, tem como **objetivos**:

- Contribuir com o processo sucessório, a formação e a sustentabilidade do corpo de líderes no setor público;
- Preparar para atuar em cenários de maior complexidade;
- Contribuir para dar perenidade à troca de experiência entre líderes de forma estruturada;

- Propiciar maior rapidez na aprendizagem organizacional;
- Reconhecer e valorizar a troca de experiências e conhecimentos entre profissionais;
- Melhorar a performance dos líderes do setor público;
- Desenvolver o crescimento profissional de mentores e mentorados com vistas a ganhos institucionais;
- Suprir carências e lacunas na formação dos líderes;
- Acelerar a profissionalização do setor público.

Metodologia

O projeto está dividido em 5 etapas: 1) seleção de participantes, 2) formação das duplas, 3) preparação dos participantes; 4) encontros de mentoria e 5) acompanhamento e avaliação.

Quanto ao formato, serão no mínimo seis encontros que variam de 1h a 1h30, durante sete meses. Os encontros podem ser presenciais ou virtuais, a depender de cada dupla de mentor e mentorado. Durante esse período, haverá reuniões individuais de supervisão do trabalho dos mentores, bem como laboratórios coletivos de compartilhamento entre os mentores e mentorados.

Mentores e mentorados(as) deverão participar das atividades do projeto no período de 1/7/2022 a 10/2/2023. O prazo poderá ser estendido por motivos de força maior. A maioria das atividades ocorre em datas e horários flexíveis.

Principais tópicos

Espera-se com a Mentoria de Altos Executivos no Setor Público os seguintes **resultados**:

- Implantação da cultura da troca de expertise entre líderes públicos;
- Aceleração do processo de desenvolvimento dos líderes de alto potencial;
- Reconhecimento e retenção dos líderes públicos de alto desempenho;
- Pessoas com prontidão para assumir grandes desafios públicos no médio e longo prazo;
- Aumento da capacidade instalada de resolução de problemas públicos de alta complexidade;
- Desenvolvimento das competências essenciais da liderança para o setor público brasileiro;
- Aumento da capacidade de o Estado oferecer respostas efetivas às necessidades e legítimas demandas e expectativas dos usuários e da sociedade brasileira.



Nenhuma turma disponível no momento.



Quero ser avisado quando houver novas turmas

Outras Informações

Cursos relacionados:

Habilidades de comunicação interpessoal no ambiente de trabalho

Liderança para Mulheres Negras no Serviço Público

Praticando Mindfulness para reduzir o estresse



[Home](#) > [Cursos](#) > [Cursos de Educação Executiva](#) > [Curso](#)

2a. Edição do Programa de Mentoria para Altos Executivos do Setor Público

2a. Edição do Programa de Mentoria para Altos Executivos do Setor Público



Remoto

30h

Carga horária

Quem pode se inscrever?

Servidores públicos

Objetivos

Fomentar uma cultura de mentoria no setor público.

Metodologia

Será oferecida uma oficina com a LHH.

Principais tópicos

- ✓ Conceitos de Mentoria: essência, objetivos, Mentoria com foco em desenvolvimento de carreira
- ✓ Estrutura de um Programa de Mentoria, incluindo os papéis detalhados dos atores na Mentoria
- ✓ Fatores Críticos de Sucesso do Programa
- ✓ Riscos do Programa e como evitá-los
- ✓ Como preparar os participantes (simulações/exercícios práticos)
 - ✓ Técnicas para mentores conduzirem as sessões
 - ✓ Preparação-prévia dos mentorados como essencial para o processo
 - ✓ Os encontros de preparação: atividades e técnicas



Nenhuma turma disponível no momento.

 Quero ser avisado quando houver novas turmas

Cursos relacionados:

 Desenvolvimento de Equipes

 Gestão da Mudança

 Habilidades de Gestão de Pessoas

Perguntas Frequentes

Ainda com dúvidas? Consulte as perguntas frequentes sobre [Cursos](#)

ENAP

Asa Sul
SPO Área Especial 2-A
CEP 70.610-900
Brasília/DF

OPORTUNIDADES

[VER MAIS >>](#)

NAS REDES



ACESSIBILIDADE

TERMO DE USO E POLÍTICA DE PRIVACIDADE

DEIXE SEU FEEDBACK

Compartilhe conosco se nossos canais estão adequados pra você? Elogios também são super bem vindos!

 **Acesso à Informação**



Anexo IV - 33932138.pdf

Victor Silva Queiroz

De: Minervino Neto <minervino.neto@dalecarnegie.com>
Enviado em: quinta-feira, 25 de janeiro de 2024 11:11
Para: Victor Silva Queiroz
Assunto: Proposta Dale Carnegie
Anexos: Proposta_mentoria executiva PFv2.pdf

Você não costuma receber emails de minervino.neto@dalecarnegie.com. [Saiba por que isso é importante](#)

Bom dia Victor, tudo bem?

Conforme solicitado, segue proposta atualizada.

Estou à disposição para mais informações,

Att,

Minervino Neto

Victor Silva Queiroz

De: Victor Silva Queiroz
Enviado em: sexta-feira, 9 de fevereiro de 2024 17:34
Para: contato@enkantha.com.br
Assunto: Proposta de mentoria executiva

Prezado representante da Enkantha, boa tarde!

A fim de conhecer os programas de mentoria executiva individual disponíveis no mercado, realizamos pesquisa em fontes abertas na internet, meio pelo qual chegamos ao conhecimento dessa empresa.

Visando a possível contratação para gestores da Polícia Federal, solicito a apresentação de **proposta de mentoria executiva individual** que contemple:

- a descrição de metodologia utilizada;
- o conteúdo do treinamento;
- a carga horária/quantidade de encontros;
- a forma de realização, se online e/ou presencial;
- breve apresentação dos instrutores, bem como a possibilidade de sua substituição em caso de necessidade;
- experiências de prestação de serviços anteriores, destinados a instituições privados e/ou públicas;
- eventuais certificações da empresa; e
- outras informações julgadas pertinentes para melhor conhecimento dos serviços prestados.

Atenciosamente,

Victor Silva Queiroz
Escrivão de Polícia Federal
SGE/DGP/PF
victor.vsq@pf.gov.br



Victor Silva Queiroz

De: Victor Silva Queiroz
Enviado em: quarta-feira, 14 de fevereiro de 2024 18:07
Para: contato@homeroreis.com
Assunto: Proposta de mentoria executiva individual

Prezado representante da Homero Reis, boa tarde!

A fim de conhecer os programas de mentoria executiva individual disponíveis no mercado, realizamos pesquisa em fontes abertas na internet, meio pelo qual chegamos ao conhecimento dessa empresa.

Visando a possível contratação para gestores da Polícia Federal, solicito a apresentação de **proposta de mentoria executiva individual** que contemple:

- a descrição de metodologia utilizada;
- o conteúdo do treinamento;
- a carga horária/quantidade de encontros;
- a forma de realização, se online e/ou presencial;
- breve apresentação dos instrutores, bem como a possibilidade de sua substituição em caso de necessidade;
- experiências de prestação de serviços anteriores, destinados a instituições privados e/ou públicas;
- eventuais certificações da empresa; e
- outras informações julgadas pertinentes para melhor conhecimento dos serviços prestados.

Atenciosamente,

Victor Silva Queiroz
Escrivão de Polícia Federal
SGE/DGP/PF
victor.vsq@pf.gov.br



Victor Silva Queiroz

De: Victor Silva Queiroz
Enviado em: sexta-feira, 9 de fevereiro de 2024 17:31
Para: metacoaching@metacoaching.com.br
Assunto: Proposta de mentoria executiva

Prezado representante da **MetaCoaching**, boa tarde!

A fim de conhecer os programas de mentoria executiva individual disponíveis no mercado, realizamos pesquisa em fontes abertas na internet, meio pelo qual chegamos ao conhecimento dessa empresa.

Visando a possível contratação para gestores da Polícia Federal, solicito a apresentação de **proposta de mentoria executiva individual** que contemple:

- a descrição de metodologia utilizada;
- o conteúdo do treinamento;
- a carga horária/quantidade de encontros;
- a forma de realização, se online e/ou presencial;
- breve apresentação dos instrutores, bem como a possibilidade de sua substituição em caso de necessidade;
- experiências de prestação de serviços anteriores, destinados a instituições privados e/ou públicas;
- eventuais certificações da empresa; e
- outras informações julgadas pertinentes para melhor conhecimento dos serviços prestados.

Atenciosamente,

Victor Silva Queiroz
Escrivão de Polícia Federal
SGE/DGP/PF
victor.vsq@pf.gov.br



Victor Silva Queiroz

De: Victor Silva Queiroz
Enviado em: sexta-feira, 9 de fevereiro de 2024 17:35
Para: atendimento.online@puhrs.br
Assunto: Proposta de mentoria executiva

Prezado representante da PUCRS online, boa tarde!

A fim de conhecer os programas de mentoria executiva individual disponíveis no mercado, realizamos pesquisa em fontes abertas na internet, meio pelo qual chegamos ao conhecimento dessa empresa.

Visando a possível contratação para gestores da Polícia Federal, solicito a apresentação de **proposta de mentoria executiva individual** que contemple:

- a descrição de metodologia utilizada;
- o conteúdo do treinamento;
- a carga horária/quantidade de encontros;
- a forma de realização, se online e/ou presencial;
- breve apresentação dos instrutores, bem como a possibilidade de sua substituição em caso de necessidade;
- experiências de prestação de serviços anteriores, destinados a instituições privados e/ou públicas;
- eventuais certificações da empresa; e
- outras informações julgadas pertinentes para melhor conhecimento dos serviços prestados.

Atenciosamente,

Victor Silva Queiroz
Escrivão de Polícia Federal
SGE/DGP/PF
victor.vsq@pf.gov.br



Victor Silva Queiroz

De: Victor Silva Queiroz
Enviado em: sexta-feira, 9 de fevereiro de 2024 17:42
Para: contato@rangellima.com.br
Assunto: Proposta de mentoria executiva

Prezado representante da Rangel Lima, boa tarde.

A fim de conhecer os programas de mentoria executiva individual disponíveis no mercado, realizamos pesquisa em fontes abertas na internet, meio pelo qual chegamos ao conhecimento dessa empresa.

Visando a possível contratação para gestores da Polícia Federal, solicito a apresentação de **proposta de mentoria executiva individual** que contemple:

- a descrição de metodologia utilizada;
- o conteúdo do treinamento;
- a carga horária/quantidade de encontros;
- a forma de realização, se online e/ou presencial;
- breve apresentação dos instrutores, bem como a possibilidade de sua substituição em caso de necessidade;
- experiências de prestação de serviços anteriores, destinados a instituições privados e/ou públicas;
- eventuais certificações da empresa; e
- outras informações julgadas pertinentes para melhor conhecimento dos serviços prestados.

Atenciosamente,

Victor Silva Queiroz
Escrivão de Polícia Federal
SGE/DGP/PF
victor.vsq@pf.gov.br



Victor Silva Queiroz

De: Victor Silva Queiroz
Enviado em: sexta-feira, 9 de fevereiro de 2024 17:54
Para: roberto@robertocarvalho.net
Assunto: Proposta de mentoria executiva

Prezado representante da Roberto Carvalho, boa tarde!

A fim de conhecer os programas de mentoria executiva individual disponíveis no mercado, realizamos pesquisa em fontes abertas na internet, meio pelo qual chegamos ao conhecimento dessa empresa.

Visando a possível contratação para gestores da Polícia Federal, solicito a apresentação de **proposta de mentoria executiva individual** que contemple:

- a descrição de metodologia utilizada;
- o conteúdo do treinamento;
- a carga horária/quantidade de encontros;
- a forma de realização, se online e/ou presencial;
- breve apresentação dos instrutores, bem como a possibilidade de sua substituição em caso de necessidade;
- experiências de prestação de serviços anteriores, destinados a instituições privados e/ou públicas;
- eventuais certificações da empresa; e
- outras informações julgadas pertinentes para melhor conhecimento dos serviços prestados.

Atenciosamente,

Victor Silva Queiroz
Escrivão de Polícia Federal
SGE/DGP/PF
victor.vsq@pf.gov.br



Victor Silva Queiroz

De: Victor Silva Queiroz
Enviado em: sexta-feira, 9 de fevereiro de 2024 17:40
Para: contato@trhends.com.br
Assunto: Proposta de mentoria executiva

Prezado representante da tRHends, boa tarde!

A fim de conhecer os programas de mentoria executiva individuais disponíveis no mercado, realizamos pesquisa em fontes abertas na internet, meio pelo qual chegamos ao conhecimento dessa empresa.

Visando a possível contratação para gestores da Polícia Federal, solicito a apresentação de **proposta de mentoria executiva individual** que contemple:

- a descrição de metodologia utilizada;
- o conteúdo do treinamento;
- a carga horária/quantidade de encontros;
- a forma de realização, se online e/ou presencial;
- breve apresentação dos instrutores, bem como a possibilidade de sua substituição em caso de necessidade;
- experiências de prestação de serviços anteriores, destinados a instituições privadas e/ou públicas;
- eventuais certificações da empresa; e
- outras informações julgadas pertinentes para melhor conhecimento dos serviços prestados.

Atenciosamente,

Victor Silva Queiroz
Escrivão de Polícia Federal
SGE/DGP/PF
victor.vsq@pf.gov.br



Anexo V - 33917440.pdf

São Paulo, 15/fevereiro/2024.

À

At.: Victor

Polícia Federal

victor.vsq@pf.gov.br

Prezado Victor, como vai?

Agradeço o seu contato pelo nosso site e é com satisfação que apresentamos a proposta de realização das atividades de Mentoria.

Atividades e Sessões de Mentoria

O serviço é prestado por meio de sessões de Mentoria, presencial e/ou online à distância, por meio de plataforma digital.

Mentor: Gilberto Cavicchioli e equipe.

Mentoria é uma atividade de acompanhamento e orientação profissional, dirigido a executivos, jovens ou seniores, que trabalha as expectativas e a autoconfiança na carreira. Com um programa abrangente e flexível, o **Mentor**, por meio do compartilhamento de experiências, aborda temas como credibilidade, confiança, honestidade, criatividade, espírito empreendedor, motivação pessoal, valores culturais, desenvolvimento de lideranças e trabalho em equipe.

Etapas do Processo:

1. Despertar para mudanças e encorajamento
2. Avaliação da situação atual, determinação de objetivos e metas
3. Planejamento de ações a desenvolver
4. Ação no que foi combinado
5. Construção de recursos
6. Correções de trajetória ou estratégias
7. Aprendizado, melhorias contínuas monitoradas
8. Apresentação e avaliação do RAR – Relatório de Avaliação e Recomendações

Objetivos:

- Habilitar os profissionais para solução de problemas no ambiente corporativo
- Orientar a carreira futura para ganho de novas habilidades e competências
- Despertar para o empreendedorismo
- Facilitar a aprendizagem como processo evolutivo
- Contribuir com o fortalecimento das qualidades procuradas
- Estimular o aprendizado por meio do exemplo
- Desenvolver a Andragogia – formas diferenciadas de aprendizagem no adulto

Metodologia:

Personal & Professional Coaching

Através de análise da trajetória do profissional, o **Mentor** identifica seus pontos fortes, suas oportunidades de evolução e traça um plano de ação que visa seu autodesenvolvimento e melhor aproveitamento de seu potencial.

Durante as entrevistas com os profissionais, o **Mentor** trabalha as percepções quanto à aprendizagem por meio do diálogo e a indagação como essência do relacionamento educacional.

A partir de um primeiro contato, a Mentoria é desenvolvida em **oito sessões**, individuais, pré-agendadas por quinzena, cada sessão com 1h de duração aprox.; sessões semanais ou quinzenais. Textos, artigos e vivências complementam o aprendizado.

Benefícios:

- Abertura de melhores oportunidades e a visualização de novos horizontes
- Caminhos mais claros para o desenvolvimento profissional
- Manutenção da empregabilidade; desenvolvimento de gaps e desafios
- Processo de crescimento mútuo entre o **Mentor** e o **Mentorado**
- Comprometimento com as metas traçadas

Encontros: 2 sessões presenciais e/ou 6 sessões on-line.

Mentor: Gilberto Cavicchioli

Iniciei minha carreira na engenharia mecânica, com atuação como gestor de empresas de grande porte. Busco promover reflexões importantes e revisões no comportamento individual e das empresas, por meio de histórias, casos, vivências pessoais e conteúdo técnico.

Sou apaixonado pela minha família, mantenho um círculo de amigos desde a infância. Gosto de esportes e curto passeios de motocicleta. Coleciono bicicletas antigas. Amo tanto a leitura que me tornei escritor e tenho 3 livros publicados: O Efeito Jabuticaba, Cartórios e Gestão de Pessoas: um desafio autenticado e O Vendedor e o Iceberg. Também sou co-autor em 3 livros: Ser Mais em Excelência no Atendimento ao Cliente, O Direito Notarial e Registral em Artigos e Uma Escola de Jornalismo para o Futuro.

Atualmente, me dedico à área da educação, que sempre me permitiu explorar a criatividade, com energia e autenticidade. Sou professor na pós-graduação da ESPM, FGV Senac e outras importantes escolas de negócios do Brasil. Divulgo textos em mídias especializadas sobre Gestão Estratégica de Pessoas e Vendas Consultivas. Sou palestrante e já fui empreendedor no ramo de aviação e hoje em minha empresa de treinamentos.

Certificações em Coaching:

- Sociedade Brasileira de Coaching

- Lambent Coaching

Alguns dos clientes/empresas atendidas:

- Terraverde Agro
- Indusparquet
- Santander
- Cartório de Santo Amaro
- IEPTB - Instituto de Estudos de Protesto de Títulos do Brasil
- Registro Civil das Pessoas Naturais e Anexo de Notas do 22º Subdistrito Tucuruvi
- Contábil Axioma

Victor,

Espero que esta proposta atenda suas expectativas e me coloco à disposição para mais informações.

Um abraço,
Gilberto Cavicchioli

“Diga-me, e eu esqueço. Ensine-me, e eu me lembro. Envolve-me, e eu aprendo”.
(Benjamin Franklin)

Anexo VI - 33917438.pdf

Mentoria Individual Executiva Dale Carnegie

Dale Carnegie Training

Desenvolvendo pessoas, potencializando resultados

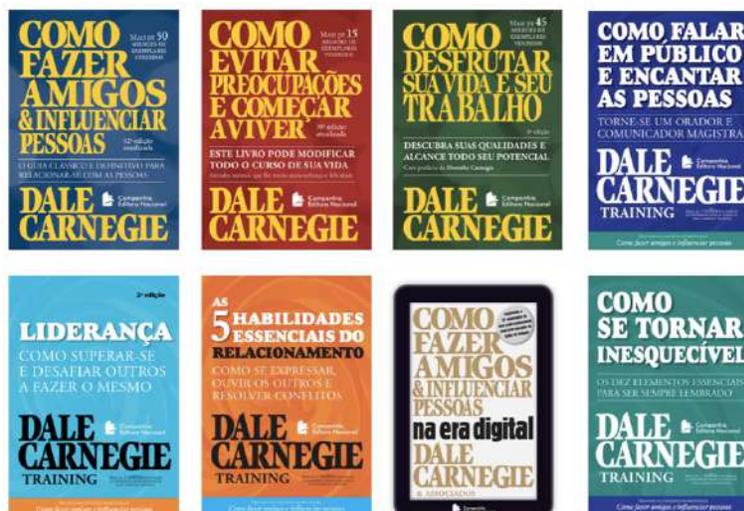
Minervino Neto
Diretor Executivo
Dale Carnegie DF
Minervino.neto@dalecarnegie.com
(61) 9 8153.9138



DALE CARNEGIE TRAINING®

Por mais de um século, a Dale Carnegie vem aprimorando o desempenho individual e corporativo no mundo. Com uma tradição rica e um processo inovador e comprovado, nossos treinamentos são feitos para aquelas pessoas que, no mundo todo, buscam por transformação real e resultados.

- Mais de 9 milhões de pessoas desenvolvidas em todo mundo com nossos treinamentos.
- 85 países fazem da *Dale Carnegie* a líder mundial em treinamentos empresariais.
- Mais de 2.000 mil *trainers* pelo mundo.
- Programas ministrados em mais de 30 línguas.
- No Brasil, atua há mais de 50 anos.
- Índice de satisfação 96% nos nossos treinamentos.
- A *Dale Carnegie* tem certificação ISO 9001.2015 concedida pela Bureau Veritas Quality International (BVQI).





Accreditation

A única empresa Global de treinamentos certificada pelo ISO



Referência em aprendizagem virtual

Listada em 2020 e 2021 na “*Watch List*” da *Training Industry*, como empresa que vale a pena assistir em capacitação online.

1. Apresentação

CONCEITO

A Mentoria Individual Executiva é uma parceria centrada na realização de metas. Objetiva trazer para a consciência comportamentos automatizados, para que eles se tornem mais adequados aos objetivos do executivo (pessoa que passa pelo processo de treinamento). É um processo de desenvolvimento comportamental, focado em ações para fortalecer competências necessárias ao alcance de metas estratégicas.

OBJETIVO

Oferecer Mentoria Individual Executiva, para o desenvolvimento de competências.

METODOLOGIA

O processo utiliza como base a metodologia do ICI – *Integrated Coaching Institute* - desenvolvida por Rhandy Di Stéfano. É complementada pela metodologia de *Coaching* de Resultados ministrado pela Suzy Fleury e também pelo método *Co-Active*, ministrado pelo *CTI-Coaches Training Institute / USA*.

A atitude e o empenho do participante são de extrema importância para os resultados do processo. As mudanças necessárias para o desenvolvimento de competências exigem dedicação e deverão ocorrer na realidade do participante.

A apresentação de resultados será feita exclusivamente pelo participante. O processo prima pela confidencialidade, necessária à relação de confiança. As informações trabalhadas são exclusivas do participante.

“Sou capaz de controlar apenas aquilo que tenho consciência. Aquilo de que não tenho consciência me controla. A consciência me fortalece.”

John Whitmore

2. Solução proposta

PROGRAMA

Fase 1: Abertura da atividade

Objetivos principais da fase 1:

- a) especificar os resultados esperados pelo profissional;
- b) apresentar o processo de desenvolvimento executivo ao participante;

Carga horária: 01 hora

Assessment DISC

Antes do início da mentoria, o executivo fará uma auto avaliação com o objetivo de aumentar o seu auto conhecimento. Dessa forma, a participação na mentoria terá um propósito maior de desenvolvimento, visto o resultado apresentado na avaliação. Conseguimos assim resultados mais efetivos.

Essa avaliação é um diagnóstico do perfil individual do executivo.

Ajuda a entender como capitalizar em cima dos pontos fortes e como adaptar sua liderança ao seu estilo.

Discutiremos:

- Como os comportamentos impactam neste momento da liderança.
- Como o perfil impacta e quais habilidades serão necessárias fortalecer.

Como acontece:

- Executivo recebe o link online
- Responde
- Reunião para apresentação do resultado da avaliação
- Construção do plano de desenvolvimento para mentoria

Carga horária: 01 horas (duração da reunião de apresentação do resultado)

Fase 2: Reuniões de Treinamento

- a) Na primeira reunião inicia-se a busca da definição e priorização da competência a ser trabalhada para potencializar sua performance individual;
- b) as reuniões poderão ser virtuais ou presenciais;
- c) as reuniões com o participante terão duração de aproximadamente 1 hora;
- d) as datas serão definidas de acordo com as agendas de instrutor e participante. As 10 reuniões serão marcadas no início do processo. Qualquer mudança deverá ser comunicada com pelo menos 24 horas de antecedência;
- e) devem acontecer pelo menos 2 reuniões ao mês. Entre uma reunião e outra não pode haver uma pausa de mais que 3 semanas;
- f) Após a 6ª reunião, o participante fará uma auto avaliação sobre seu desenvolvimento, que estará presente no seu relatório final.

Conteúdo Programático

O Conteúdo da mentoria é personalizado, de acordo com a necessidade e objetivo de cada executivo. Adaptamos o conteúdo dentro da realidade da organização e do profissional.

Alguns exemplos de conteúdos de trabalhos:

- Liderar **equipes** com assertividade e acompanhamento
- Melhorar a **comunicação** dentro da equipe e entre equipes
- Saber ouvir, para dar e receber **feedbacks** de maneira profissional
- Orientar **resultados** e saber **delegar** com assertividade
- Saber **negociar** para relações profissionais saudáveis
- **Engajar pessoas** para um resultado em comum

- Gerenciar **estresse** e solucionar **conflitos**
- Inspirar e conquistar **confiança** para **desenvolver** outras pessoas

Carga horária: 10 horas (01 hora por reunião)

Fase 3: Compartilhamento de resultados

Reunião com os profissionais que estiveram presentes na Fase 1, para uma apresentação feita pelo participante sobre seu processo de desenvolvimento com evidências dos resultados alcançados.

Entregamos ao executivo, um relatório com os principais resultados alcançados durante o processo.

Carga horária: 01 hora

Certificação

Nesta reunião, o executivo receberá um certificado internacional da Dale Carnegie Training.



3. Investimento

Investimento da Mentoria Executiva Individual	R\$ 10.600,00
<p>Nesses valores estão incluídos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Instrutores Exclusivos Dale Carnegie• Materiais de apoio necessários• Certificado caso atinja os critérios• <i>Impostos, taxas, royalties</i> <p>O Instrutor poderá ser substituído por outro até a 3ª reunião individual, caso não haja sintonia entre participante e instrutor. Validade da proposta: 01/03/2024.</p>	

EVIDÊNCIAS DE RESULTADOS

“Aprendi a organizar o pensamento de modo a expor minha opinião com confiança e não deixar a emoção dominar a razão.”

“Graças ao processo de autoconhecimento proporcionado pela metodologia, foi possível sistematizar novos processos mentais para tomada de decisão, vinculado a uma análise crítica anterior. Essa racionalização está permitindo, entre outros benefícios, decidir sobre levar ou não um projeto/proposta adiante.”

"Pelo autoconhecimento e planejamento pessoal, o instrutor me guiou para resolver dúvidas, organizar pensamentos e buscar a minha melhor forma. A empresa tem hoje um profissional mais comprometido com o autodesenvolvimento e consciente dos seus pontos fortes. Além disso, o instrutor foi decisivo para que eu organizasse metas e objetivos para a empresa."

"I have learnt to communicate in a professional manner and to manage my time in a better way. I have been able to control my anxiety and to develop better professional relations with clients." ("Eu aprendi a me comunicar de maneira mais profissional e gerenciar meu tempo de uma melhor forma. Eu tenho sido capaz de controlar minha ansiedade e de desenvolver um melhor relacionamento profissional com clientes.")

"The coach had great intuition in our coaching sessions. She asked such great questions that furthered my clarity on my goals and moved me to a place where I knew what I needed to do to move forward in my life. I was in awe of the connections that she helped me make." ("A coach mostrou grande intuição nas nossas reuniões de coaching. Ela fez perguntas tão boas que promoveram a minha clareza em relação aos meus objetivos e me levou a um lugar onde eu sabia o que eu precisava fazer para seguir em frente na minha vida. Fiquei admirada com as conexões que ela me ajudou a fazer.")

NOSSAS CREDENCIAIS

ISO Certification

Os produtos e o sistema de desenvolvimento dos instrutores (trainers) da Dale Carnegie são certificados no ISO 9001 desde 1998 através do Bureau Veritas Quality International (BVQI). BVQI é um registrador ISO reconhecido e respeitado que realiza auditorias semestrais. O alcance da certificação ISO 9001 inclui o desenvolvimento de produtos, avaliação e medição da Carnegie University - Desenvolvimento e Certificação dos Trainers, processo de vendas, personalização de produtos, sistema de consultoria.

Garantia de Qualidade dos Trainers

Os Trainers (instrutores) da Dale Carnegie® são profissionais experientes, com experiência no mundo real. Para se tornar um Dale Carnegie® Trainer, os candidatos são rigorosamente treinados e formados, a fim de alcançar o padrão Dale Carnegie Training®. A fim de ser qualificado, um trainer tem que ter uma experiência significativa em apresentações, bem como ter completado um rigoroso processo de certificação. Isto significa que os instrutores Dale Carnegie® será do mais alto padrão na indústria de formação.

A Dale Carnegie possui parcerias internacionais com Instituições de renome e que confirmam a qualidade única da empresa: Dale Carnegie é o parceiro exclusivo de habilidades de negócios on-line da Society for Human Resource Management (SHRM); é provedora de educação registrada no Project Management Institute (PMI), que reconhece os cursos da Dale Carnegie por requisitos de educação continuada para seu PMO e certificações relacionadas; assim como O Instituto de Certificação de Recursos Humanos, que aprovou a Dale Carnegie Training como fornecedora de treinamento em Educação Continuada.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Minervino Morais'.

Minervino Morais
Diretor Geral Dale Carnegie Brasília



Representada por:
BMS Treinamentos Empresariais Eireli-ME
CNPJ: 09.167.810/0001-01

DALE CARNEGIE TRAINING

Líder Mundial em Treinamentos Empresariais;
Grupo de desenvolvimento de produtos certificado ISO 9001;
Única empresa de treinamento presente em mais de 80 países;
5 milhões de graduados por ano;
Treinamentos implantados em 400 das 500 maiores empresas do ranking da Revista Fortune;
Parceira mundial da Microsoft na área de apresentações estratégicas e com a Peter Drucker na área de gestão;
2.700 Trainers formados internacionalmente;
Presente há 112 anos no Mundo, 61 anos no Brasil;
Avaliada Cientificamente pela *Motorola University* com 97% de satisfação;

APRESENTAÇÃO DOS INSTRUTORES

ANTONIO LUIZ MENDES DE ALMEIDA JR

- Mestrado em Gestão de Pessoas
- Mestrado em Marketing
- Mestrado em Administração
- Graduado em Administração e Análise de Sistemas
- Especialização em Negociação, Comunicação, Liderança e Gestão de Processos pela Carnegie University/NY USA
- Trainer certificado no Dale Carnegie Course®.
- Trainer Internacional pela Carnegie University St. Louis USA.

CEZAR ALMEIDA

- Mestrado em Desenvolvimento Regional
- Professor MBA
- Graduado em Economia
- Especialização em Negociação, Comunicação, Liderança e Gestão de Processos pela Carnegie University/NY USA
- Trainer certificado no Dale Carnegie Course®.
- Trainer Internacional pela Carnegie University St. Louis USA.

Representada por:
BMS Treinamentos Empresariais Eireli-ME
CNPJ: 09.167.810/0001-01

DANIELA MAMEDE

- MBA em Gestão de Negócios
- Especialização em Recursos Humanos
- Graduada em Pedagogia Organizacional
- Especialização em Negociação, Comunicação, Liderança e Gestão de Processos pela Carnegie University/NY USA
- Trainer certificado no Dale Carnegie Course®.
- Trainer Internacional pela Carnegie University St. Louis USA.

LEMUEL SILVA

- MBA em Marketing de Varejo
- MBA em Gestão Empresarial
- MBA em Logística
- Mestrado em Gestão da Cadeia de Suprimentos
- Graduação em Ciência da Computação
- Especialização em Negociação, Comunicação, Liderança e Gestão de Processos pela Carnegie University/NY USA
- Trainer certificado no Dale Carnegie Course®.
- Trainer Internacional pela Carnegie University St. Louis USA.

KATIA MIRANDA

- Graduação em Marketing
- Master Trainer da Dale Carnegie
- Especialização em Negociação, Comunicação, Liderança e Gestão de Processos pela Carnegie University/NY USA
- Trainer certificado no Dale Carnegie Course®.
- Trainer Internacional pela Carnegie University St. Louis USA.

Atenciosamente,



Minervino Neto
Diretor Executivo

Anexo VII - 33917443.pdf



- Gestão Organizacional para o seu Negócio

Nossos Serviços



Talent Acquisition

Hunting Executivo e Recrutamento & Seleção de profissionais

Desenvolvimento de Capital Humano

Estratégias de Motivação e
Gestão de Lideranças e equipes



Aumento de Produtividade

Apoio na implantação e análise de indicadores de performance de equipes (KPI's)

● Como podemos apoiar sua Companhia?

- No processo de Hunting Executivo e/ou recrutamento e seleção de profissionais;
- No desenvolvimento de executivos através de mentoria e estratégias de treinamento;
- Na elaboração de estratégias de retenção, desenvolvimento e motivação de colaboradores.
- No mapeamento e desenvolvimento de competências para atender às estratégias de curto, médio e longo prazo;
- Na aproximação de seus colaboradores à estratégia da empresa;
- Na implantação da Cultura de Inteligência de Negócios;
- No processo para transformação digital RH 4.0 de sua empresa.

- Nossos diferenciais

Contamos com o uso de tecnologia inovadora como suporte em todos os subsistemas de Recursos Humanos

- Assessment – DISC
- People Analytics
- Inteligência Artificial
- 9Box



Programa de Mentoria Executiva

● Sobre o Projeto

Objetivo:

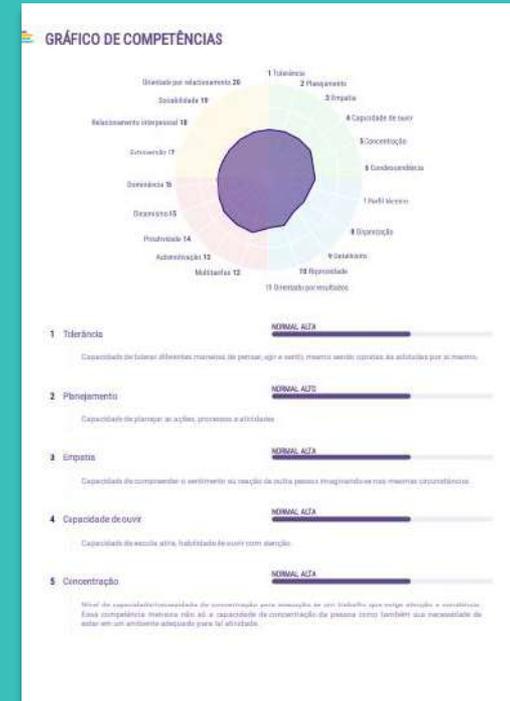
- Oferecer ferramentas que apoiam no desenvolvimento do profissional relacionado à:
 - Liderança;
 - Gestão de Recursos Humanos;
 - Visão Estratégica;
 - Tendências de Mercado.

Forma de Atuação

Etapa 1 – Avaliação Comportamental – Metodologia Disc

- O profissional realiza avaliação comportamental dentro de nossa plataforma*
- São mais de 50 informações relacionadas a essência e aspectos situacionais que servirão como base para todas as diretrizes do programa.

* Plataforma homologada pela USP e UFMG



- Forma de Atuação

Etapa 2 – Estabelecimento de Metas

- Após a realização da Avaliação, será realizada reunião com o profissional e seu gestor imediato para:
 - Feedback da Avaliação – Ponto “Zero”
 - Definição de Diretrizes e Entregáveis

Forma de Atuação

Etapa 3 – Processo de Mentoria

Com o Profissional:

- Reuniões online semanais de 1 hora
- Tempo de duração total do projeto: 6 meses

Ao final de cada 3 meses, será realizada uma reunião para overview com os responsáveis por RH para feedback do processo.

● Investimento

O valor total do Programa de Mentoria Executiva para **15 executivos** é de **R\$ 112.000,00**, que poderão ser pagas da seguinte forma:

- Ato: R\$ 18.666,67
- + 5 parcelas mensais de R\$ 18.666,67

Condições Comerciais

- Todas as reuniões serão realizadas virtualmente nos horários previamente estabelecidos com a gestão e colaboradores;
- Em caso de necessidade de remarcação da sessão, essa poderá ser realizada no prazo de, até, 24 horas antes do horário acordado;
- A não remarcação como o item acima citado será considerada como sessão realizada;
- Em caso de improdutividade por parte do colaborador nas primeiras 2 sessões, a contratada será avisada e poderá optar por substituição do colaborador;
- Em caso de necessidade de viagens para realização de processos presenciais, todas as despesas deverão ser pagas pelo contratante.



Muito Obrigada!

Alguma dúvida?

Você pode nos encontrar!

Av. Brigadeiro Faria Lima, 2369 - Conj 1102

Cep 01452-000, Jardim Paulistano, São Paulo.

Fone: 11 99914-0611

Email: ana@enkantha.com.br



Anexo VIII - 33917445.pdf



Fevereiro de 2024

COACHING EXECUTIVO MENTORIA

BANCO DE HORAS



PROPOSTA COMERCIAL



Apresentação

Este programa de Coaching Executivo da HOMERO REIS – RELAÇÕES INTELIGENTES E COACHING se propõe a apoiar a POLÍCIA FEDERAL e seus servidores no desenvolvimento pessoal relacional e profissional através de atendimentos individuais usando a Inteligência Relacional e o Coaching Ontológico.

Objetivos

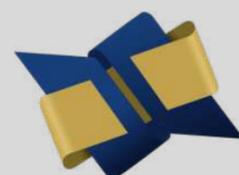
- Melhoramento da performance;
- Desenvolvimento pessoal;
- Conhecimento de outras ferramentas de comunicação em equipe;
- Reconhecimento da importância do seu papel para o grupo.
- Desenvolver competências conversacionais para superação de conflitos e desafios;
- Fortalecer vínculos com as equipes e lideranças;
- Estimular a colaboração e o trabalho em equipe;

Metodologia

- Cada participante escolherá dentro da equipe de coaches, aquele que mais se identificar;
- As sessões serão individuais;
- Cada sessão terá duração de 55 minutos, cada.
- As sessões serão agendadas antecipadamente pelo coach escolhido e o participante;
- As sessões serão semanais, podendo ser online ou presenciais, de acordo com a escolha do. Coach e participante.

Conheça alguns dos
nossos

Coaches



HOMERO REIS
RELAÇÕES INTELIGENTES
E COACHING

Nossa equipe

Atuamos como coaches ontológicos desde 2000, tendo sido um dos pioneiros do coaching ontológico no país, atendendo pessoas e organizações em seus processos de desenvolvimento e aprendizagem.

Fazemos isso em relacionamentos customizados, personalizados e individualizados. Para tal, nossos coaches são habilitados em escuta ativa, coordenação de ações, competências conversacionais, ferramentas de inteligência relacional e na Teoria U.

Competências que promovem um profundo relacionamento entre o coach e o coachee na construção de trilhas de aprendizagem para a melhoria significativa da sua qualidade pessoal e profissional.



Homero Reis, M. SC.



Consultor Sênior, Mentor de gestores e líderes, Psicanalista, escritor e Master Coach especialista em Inteligência Relacional, Fundador da Homero Reis Relações Inteligentes e Coaching. Palestrante e escritor. Escreveu mais de 8 livros na área de Coaching Ontológico e Inteligência Relacional, sendo o especialista brasileiro mais importante da área. PCC pelo ICF (Internacional Coach Federation (em renovação) e Master Coach pela FICOP (Federation Internacional de Coaching Ontológico Profissional).

É também Mestre em Educação, Pós-graduado em Recursos Humanos, Bacharel em Administração de Empresas, Administração Pública e Coach Ontológico Empresarial pela Newfield Consulting – Venezuela e Instituto Tecnológico de Estudos Superiores de Monterrey – México e com formação em Coaching Avançado pela NewField Consulting – Santiago – Chile.

Thirza Reis, M. SC.

Psicóloga, coach ontológica há 20 anos, mentora e especialista em Inteligência Relacional.

Estilista de conversas que transformam.

ÚNICA facilitadora brasileira certificada no programa Daring Way™ (baseado nas pesquisas de Brene Brown) - Texas, EUA.

Mestre em desenvolvimento humano pela UnB, Brasília. Sócia-diretora da Homero Reis - Relações Inteligentes e Coaching, onde atua desenvolvendo líderes e equipes de alto desempenho em diversas organizações brasileiras, públicas e privadas.

Co-autora do livro "Ser, Aprender e Transformar: coaching ontológico em ação".

Psicóloga Clínica. Idealizadora e realizadora dos programas "Vem ser Mulher" e "Mães Equilibristas - empoderamento materno" e "Daring Greatly".



ABIGAIL MIRRAY HERINGER

Primeira graduação em Administração de Empresas, com especializações em dinâmica de Grupos, formação e preparação de instrutores/facilitadores de educação corporativa e psicologia transpessoal. Certificada em coaching ontológico, coaching de corporalidade e Programa Eneacoaching®. Tem experiência com Comunicação Não Violenta – CNV e Teoria U.

Construiu carreira técnica e gerencial na Caixa Econômica Federal, tendo atuado na área de gestão de programas sociais governamentais, em paralelo com a atuação na área de treinamento e desenvolvimento de pessoas, nos papéis de gestora, instrutora, professora, formadora em cursos de desenvolvimento de competências profissionais, liderança e gestão de equipes. Por mais de 25 anos fez parte do quadro de profissionais da Universidade Corporativa CAIXA.

Atualmente, dedica-se a atividades de consultoria, coaching individual e em grupo, mentoria individual e em grupo e treinamentos diversos com foco no desenvolvimento humano pessoal e profissional.



HOMERO REIS
RELAÇÕES INTELIGENTES
E COACHING



**HOMERO
REIS**

Valor do pacote com 10 (dez) sessões: R\$9150,00.



**THIRZA
REIS**

Valor do pacote com 10 (dez) sessões: R\$9.000,00.



**ABIGAIL
HENRIGER**

Pacote com 10 (dez) sessões: R\$8.500,00.

Indicadores de Resultados da Homero Reis Relações Inteligentes e Coaching

Alguns Clientes



Horas de trajetória

Treinamento: 6.500 horas.
Coaching Individual Corporativo: 4.782 horas.
Palestras: 700 horas.

Treinamentos e formações

Programas Corporativos: 1470 gestores/líderes formados como gestores coaches.
Programa de Formação em Coaching (abertos): 405 alunos.

Programas abertos

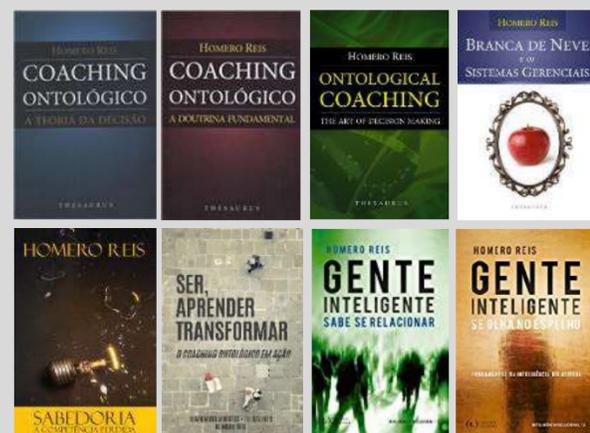
Curso de Coaching Teoria e Prática – 15ª Edição em Brasília.
Curso de Coaching Teoria e Prática – 1ª Edição em RJ.
Curso de qualificação em Coaching – 8ª Edição.
Pós-graduação em Coaching – 9ª Edição.

Equipe

2 coaches masters, com certificação internacional.
13 coaches exclusivos em Brasília.
Uma rede de mais de 30 coaches certificados no Brasil.
Uma rede de mais de 50 coaches certificados na América Latina.

Livros publicados

4 livros na área de coaching ontológico.
1 livro na área de coaching ontológico em inglês.
1 livro na área de sistemas gerenciais.
2 livros na área de inteligência relacional.





Investimento

COACHING EXECUTIVO/MENTORIA **BANCO DE HORAS**

- O Valor da proposta se baseará no número de horas/atendimentos contratados e variará de acordo com o profissional escolhido.

Forma de pagamento:

O pagamento obedecerá ao número de sessões/atendimentos realizados a cada mês, mediante apresentação de Nota Fiscal de Serviços.

O valor da Nota Fiscal já contemplará todos os impostos devidos.

Observações:

- Validade da Proposta: 30 dias.
- A contratante se responsabiliza pela presença e participação dos participantes nas sessões individuais constantes da proposta e e respeitará o cronograma acordado entre o coach e o coachee.
- Serão admitidos reagendamentos das sessões para os pedidos feitos com 24h de antecedência à sessão. Não havendo o comparecimento do participante, a sessão será dada como realizada.
- As sessões poderão ser presenciais ou online dependendo do acordo entre o coach e o coachee.
- Nenhum dos profissionais manterão vínculo empregatício com o contratante.
- Política de Cancelamento seguirá os padrões adotados pela PF.

Homero Reis Consultoria e Gestão Empresarial Ltda

CNPJ: 07.131.596/0001-08

Banco: 001- Banco do Brasil S/A

Agência: Asa Sul, 516 – BSB - Nº 3478-9

C/C: 20.469-2

Pix:: contato@homeroreis.com

Site: www.homeroreis.com

Inteligência Comercial

Liana Maria Rodrigues Reis

Telefone: (61) 98150-4477

E-mail: comercial@homeroreis.com

Empresa Contratante:

POLÍCIA FEDERAL

Contato: Vítor Silva Queiroz

E-mail: victor.vsq@pf.gov.br



Anexo IX - 33911334.pdf



PROPOSTA

Mentoria Executiva Individual

POLÍCIA FEDERAL

A/C: VICTOR SILVA QUEIROZ - victor.vsq@pf.gov.br

- Proposta Número: 025/24
- Data de Emissão: 14.02.2024
- Validade: 30 dias

Apresentação

Trabalhamos com Mentoria e Desenvolvimento de gestores desde Março de 2004, quando abrimos nosso escritório em Belo Horizonte. Em 2005 montamos escritório em São Paulo, em Janeiro de 2015 inauguramos filial em Denver (EUA) e em Março de 2016 fundamos nosso escritório em Brasília. Desde 2005, temos atendido clientes também à distância (online) em todos os estados do Brasil e também nos Estados Unidos, Europa, China, Japão e Austrália.

Temos atendido gestores de empresas e instituições como:



ACMinas

ADVANTECH

agis

Algar
Telecom

ANEETHUN
CONSULTING




Allianz

aura
ECO-MINING

alphaville

APPIAN
CAPITAL
ADVISORY LLP

ambev

ãnima
EDUCAÇÃO


ArcelorMittal

 AtkinsRéalis

Banco
bs2


BID

BANCO
MERCANTIL


bradesco

 **CODEME**


COPASA

 **CDL**
Belo Horizonte


CEFET-MG

 **CIMENTO
NACIONAL**

 **COLEGIO
LOYOLA**

 **cosan**

 **FDC** FUNDAÇÃO
DOM CABRAL

 **COLEGIO
SAO LUIS** |  Rede Jesuica
de Educacao


CRA-SP
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESTADO DE SAO PAULO
A SERVIÇO DA ADMINISTRAÇÃO

 **CSUDigital**

 **DANONE**
THE FIRST ONE BIRTH


DF+ ENGENHARIA

 **decoralita**
SUA CASA TEM O SEU DESENHO











Mídia

ENTREVISTAS E MATÉRIAS
COM MOACYR CASTELLANI

[< CLIQUE AQUI >](#)



Clientes

ALGUMAS EMPRESAS
CLIENTES DA METACOACHING

[< CLIQUE AQUI >](#)



Depoimentos

DEPOIMENTOS DE MAIS DE 150
CLIENTES DE MOACYR CASTELLANI

[< CLIQUE AQUI >](#)

“Excelentes resultados! Os resultados, sobretudo em razão da didática e 'quebra' de paradigmas conceituais foram incorporados naturalmente e de forma eficiente no cotidiano. A capacidade técnica, metodologia e 'leveza/empatia' na condução dos trabalhos resultaram em imediatas e importantes mudanças comportamentais, com resultados perceptíveis pelos colegas, amigos e familiares.”

Gério Soares – Defensor Público Geral

METACOACHING



Mídia

ENTREVISTAS E MATÉRIAS
COM MOACYR CASTELLANI

[< CLIQUE AQUI >](#)



Clientes

ALGUMAS EMPRESAS
CLIENTES DA METACOACHING

[< CLIQUE AQUI >](#)



Depoimentos

DEPOIMENTOS DE MAIS DE 150
CLIENTES DE MOACYR CASTELLANI

[< CLIQUE AQUI >](#)

“Moacyr é um profissional singular, que possui competências e habilidades que transformam a experiência em um processo de mentoria e coaching inigualável, reveladora, abrindo diferentes e várias oportunidades para o cliente. Estou em meu segundo ciclo de trabalho com o Moacyr e tem sido mais uma vez recompensador, inovador e de novo com importantes descobertas. Recomendo fortemente o trabalho do Moacyr, pois me trouxe um crescimento interno e externo de grande valor.”

Leonardo Peixoto - Diretor Latam na GE

METACOACHING



Mídia

ENTREVISTAS E MATÉRIAS
COM MOACYR CASTELLANI

[< CLIQUE AQUI >](#)



Clientes

ALGUMAS EMPRESAS
CLIENTES DA METACOACHING

[< CLIQUE AQUI >](#)



Depoimentos

DEPOIMENTOS DE MAIS DE 150
CLIENTES DE MOACYR CASTELLANI

[< CLIQUE AQUI >](#)

“O processo de mentoria e coaching da Metacoaching foi enriquecedor e transformador. Moacyr Castellani se mostrou um profissional seguro, didático, experiente, rico em conhecimento e com facilidade de estabelecer uma comunicação clara e objetiva. Houve grande empatia entre nós, o que julgo ter sido essencial para o sucesso do processo. Moacyr soube perceber minhas necessidades com maestria. Munido desses aprendizados, passei a realizar minhas atividades diárias de forma muito mais produtiva e prazerosa, o que trouxe resultados significativos.”

Evandro Cerqueira
Sócio- Fundador da UVtronic

METACOACHING

O PROCESSO DE MENTORIA EXECUTIVA

A METODOLOGIA É:



Customizada (personalizada)

Os objetivos do trabalho são definidos à partir do contexto, expectativas e prioridades de cada gestor e da instituição;



Focada na prática

As transformações e resultados, na sua grande maioria, costumam ocorrer durante o próprio processo;



Fundamentada para produzir ganhos adicionais

Conteúdos, práticas, ferramentas, modelos aplicados e resultados alcançados costumam se tornar base valiosa para questões, desafios e ações futuras de cada gestor.

Metodologia

Na maior parte das vezes, o foco do trabalho se resume em ajudar cada gestor a:

- 1) Compreender melhor suas dificuldades e/ou pontos cegos;
- 2) Aproveitar melhor suas competências e pontos fortes;
- 3) Otimizar suas competências como gestor / líder e no seu relacionamento com os seus *stakeholders*;
- 4) Maximizar o seu repertório profissional;
- 5) Ampliar visão sistêmica e amplitude de atuação.

No fechamento, cada gestor receberá uma planilha resumo com templates que servirá como registro e histórico sobre todos os resultados alcançados.



Ferramentas

Existem mais de 80 ferramentas disponíveis, sendo que a aplicação é sempre customizada (personalizada), de acordo com o perfil de cada gestor, do contexto, das necessidades e dos objetivos de cada trabalho. Além disso, podem ser aplicadas em conjunto e adaptadas de acordo com o que fizer mais sentido e trazer os melhores resultados.

Seguem alguns exemplos de áreas onde ferramentas costumam e podem ser utilizadas:

- ✓ Autogestão e Autoconhecimento
- ✓ Diplomacia
- ✓ Influência e Persuasão
- ✓ Pipeline
- ✓ Performance
- ✓ Eficiência e Eficácia
- ✓ Resiliência
- ✓ Pensamento Crítico
- ✓ Priorização
- ✓ Gestão em Momentos de Crise
- ✓ Cultura
- ✓ Inteligência Emocional
- ✓ Relação com Stakeholders
- ✓ Alinhamento Estratégico
- ✓ Responsabilização
- ✓ Gestão de Pessoas
- ✓ Gestão dos Relacionamentos
- ✓ Flexibilidade e Gestão de Mudanças
- ✓ Liderança
- ✓ Tomada de Decisão
- ✓ Desenvolvimento de Competências
- ✓ Monitoramento de Resultados
- ✓ Engajamento
- ✓ Trabalho em Equipe
- ✓ Reuniões Produtivas
- ✓ Delegação
- ✓ Inovação
- ✓ Preparação / Planejamento
- ✓ Comunicação Efetiva



Moacyr Castellani

Administrador de empresas e psicólogo, certificado em Comunicação Positiva pela FNMC, foi executivo e consultor organizacional. Em 2004 fundou a Metacoaching e hoje possui mais de 10.000 horas de atuação em Mentoria Executiva para mais de 1.500 clientes individuais e 150 empresas. Professor da Fundação Dom Cabral onde também atua com Mentoria Executiva, fundador vice-presidente e atual líder da ICF (International Coaching Federation) Brasil MG, nos últimos 20 anos tem trabalhado para executivos de empresas como Grupo Valence, Itaú-Unibanco, Localiza, Natura, Petrobrás, TV Globo, Vale e Unilever.

Conferencista desde seus 25 anos, quando publicou seu primeiro livro pela Ed. Gente prefaciado pelo francês indicado ao prêmio Nobel Pierre Weil, já apresentou centenas de palestras para públicos de até 1.500 pessoas.

Biografia completa em <https://www.metacoaching.com.br/sobre/>



Rosângela Pedrosa

PCC pela International Coaching Federation - ICF, ex-presidente da ICF Brasil Núcleo MG, possui larga experiência em Mentoria e Desenvolvimento de Lideranças.

Professora associada da Fundação Dom Cabral, onde também atua com Mentoria nos Programas Executivos, é graduada em Psicologia, Mestre em Administração de Empresas e possui MBA pela Fundação Dom Cabral.

Realizou formações em Positive Intelligence com Shirzad Chamine e Bill Carmody, Team Coaching com David Clutterbuck e Peter Hawkins e ITC - Immunity to Change Facilitator em Cambridge.

Certificou-se para aplicação do MBTI® - Myers-Briggs Type Indicator - em Gainesville / Florida e no Inventário de Personalidade - FACET 5 com Norman Buckley.

Investimento
Mentoria
Executiva
18 horas
R\$8.987,00
para cada gestor

O VALOR INCLUI

10 SESSÕES

- a) 15 minutos - planejamento prévio de cada sessão;
- b) 1 hora e 10 minutos com cada gestor em cada sessão online;
- c) 15 minutos - registro das informações após cada sessão.

IMPOSTOS, MATERIAIS E FERRAMENTAS

- Impostos;
- ferramentas e orientações sobre os exercícios e práticas escolhidas;
- material resumo das ferramentas e modelos utilizados (formato digital);
- preparação do fechamento final.

Anexo X - 33917447.pdf

PROPOSTA DE MENTORIA EXECUTIVA INDIVIDUAL PARA GESTORES DA POLÍCIA FEDERAL

Reconhecendo a complexidade e a importância da gestão eficaz, em especial nas instituições públicas, nossa proposta de mentoria executiva individual é especialmente adaptada para atender às necessidades únicas e aos desafios enfrentados pelos gestores da Polícia Federal.

A solução descrita abaixo pode ser customizada, tanto no conteúdo quanto na carga horária. Antes de iniciar cada trabalho, geralmente realizamos um briefing com os participantes ou responsáveis pelo projeto. Dessa forma, identificamos quais são os principais desafios e necessidades que o participante ou grupo deseja alcançar, para que o trabalho seja assertivo e focado no que realmente é essencial.



PROGRAMA DE MENTORIA PARA LÍDERES E GESTORES

OBJETIVOS DO PROGRAMA

O programa de mentoria foca no desenvolvimento das soft skills, relacionadas ao fortalecimento da liderança e ao aprimoramento de habilidades gerenciais críticas, para que os gestores enfrentem com mais competência os desafios únicos da instituição. Ao promover relações interpessoais fortes, uma motivação elevada e o desenvolvimento de equipes eficazes, o programa visa alinhar os valores dos colaboradores com os princípios da instituição, resultando em melhorias significativas no desempenho operacional e administrativo. Esse programa é uma ferramenta essencial para equipar os gestores para superarem os desafios que se apresentam no cotidiano.

TEMAS PRINCIPAIS E HABILIDADES A SEREM DESENVOLVIDOS:

- **Comunicação Assertiva, Negociação e Gestão de Conflitos:** Essencial para a liderança eficaz, essa competência unifica a habilidade de comunicar-se de forma clara e assertiva, aplicar técnicas de negociação avançadas e gerir conflitos internos e externos, promovendo um ambiente de trabalho harmonioso e relações produtivas.
- **Autoconhecimento e Autogestão:** Esta competência abrange a compreensão profunda das próprias emoções, forças e áreas para desenvolvimento, permitindo aos gestores liderarem pelo exemplo, com autenticidade e eficácia, influenciando positivamente sua equipe e a organização como um todo.
- **Inteligência Emocional e Liderança Inspiradora:** Combinando a capacidade de entender e gerir emoções próprias e alheias, esta competência visa desenvolver líderes capazes de inspirar e motivar suas equipes, promovendo um ambiente de trabalho resiliente e adaptável a desafios.
- **Visão Estratégica e Tática:** Focada em desenvolver a habilidade de projetar cenários futuros e formular estratégias eficazes, tanto em nível estratégico quanto tático, crucial para a tomada de decisões acertadas em operações de segurança e gestão cotidiana.

- **Eficiência Operacional e Gestão do Tempo:** Esta competência destaca a importância de gerenciar o tempo e recursos de maneira eficaz, estabelecendo prioridades claras e otimizando processos para maximizar a produtividade e alcançar resultados significativos.
- **Desenvolvimento e Gestão de Equipes:** Focada no reconhecimento e encorajamento de talentos, bem como no gerenciamento eficaz da dinâmica do grupo, para promover o desenvolvimento contínuo dos colaboradores e a excelência coletiva.
- **Adaptabilidade e Inovação:** Encoraja a capacidade de adaptar-se rapidamente a mudanças, promovendo uma cultura de inovação, que é essencial para a evolução contínua dos métodos e estratégias relacionadas ao contexto da Polícia Federal.
- **Ética, Integridade e Foco nos Resultados:** Reúne o compromisso com a ética profissional e a integridade, consolidando a confiança pública, ao mesmo tempo que foca em uma cultura orientada para resultados, assegurando eficácia e eficiência nas operações e gestão geral.

METODOLOGIA

Nossa metodologia é focada no desenvolvimento de soft skills, é caracterizada por uma abordagem personalizada, estratégica e fundamentada em princípios científicos e metodológicos robustos. O programa é desenhado para promover a excelência e o crescimento tanto no âmbito pessoal quanto profissional dos gestores, seguindo uma estrutura detalhadamente planejada e implementada através de cinco vetores principais que formam um ciclo evolutivo contínuo. A seguir, detalhamos cada aspecto de nossa metodologia:

- **Abordagem Personalizada e Estratégica:** Cada interação dentro do programa é meticulosamente customizada para atender às necessidades e objetivos específicos de cada gestor, visando acelerar o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais. Isso é alcançado através da identificação precisa de metas, habilidades necessárias e o planejamento de iniciativas estratégicas para promover transformações significativas.
- **Fundamentação Científica e Metodológica:** Nossa abordagem é alicerçada em uma base sólida que incorpora princípios da Psicologia Cognitiva Comportamental, Coaching de Equipes, Andragogia, Neurociência, entre outras. Essa fundamentação proporciona um suporte robusto para o desenvolvimento das sessões e a aplicação prática dos conceitos.
- **Flexibilidade e Conveniência:** As sessões de mentoria, com duração de 60 minutos, são agendadas de acordo com a conveniência do mentor e do mentorado, e podem ser realizadas de forma presencial ou virtual, através de plataformas de comunicação online. Essa flexibilidade garante que o desenvolvimento e o aprendizado ocorram sem comprometer a qualidade ou a rotina dos gestores.
- **Ampliação de percepção:** Os participantes terão acesso a um assessment de perfil comportamental detalhado, que permitirá identificar pontos fortes e a desenvolver. Além disso, terão a chance de ampliar a percepção sobre o perfil dos seus servidores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais assertivo e produtivo.

Vetores principais que norteiam o processo de mentoria:

- **Identidade:** Definir objetivos claros e alinhar valores pessoais e profissionais para traçar um plano de ação realista e alcançável.
- **Mentalidade:** Identificar e superar obstáculos que impedem o progresso, desenvolvendo uma perspectiva pragmática e solucionadora de problemas.
- **Capacidades:** Aumentar habilidades técnicas e interpessoais específicas necessárias para cumprir metas profissionais e liderar equipes com mais eficácia.
- **Comportamentos:** Implementar mudanças comportamentais concretas que reflitam o aprendizado adquirido, visando a melhoria contínua no desempenho pessoal e profissional.
- **Ambiente:** Estruturar um ambiente de trabalho que apoie o crescimento contínuo, a aplicação prática de novas habilidades e a obtenção de resultados tangíveis.

QUEM SERÁ O MENTOR DESTE PROGRAMA

Rangel Lima atua há mais de 22 anos como Psicólogo Clínico, Palestrante e Mentor nas áreas do Comportamento Humano, Comunicação, Inteligência Emocional e Liderança. No final desta proposta estão os dados da empresa e uma descrição mais completa do currículo e formação do instrutor e responsável técnico. Em caso de necessidade de substituição, contamos com associados que estão habilitados para conduzir o programa.

SOLUÇÃO SUGERIDA

Carga Horária: Estabelecemos um programa de 12 encontros individuais de mentoria, cada um com a duração de 60 minutos. Este formato é projetado para assegurar um acompanhamento eficaz, permitindo um aprofundamento nas áreas de desenvolvimento pessoal e profissional.

Frequência: Os encontros serão realizados semanalmente ou quinzenalmente. A definição da periodicidade será estabelecida no início do processo para garantir a melhor adaptação e eficácia do trabalho.

Investimento: Para cada mentoria individual, o investimento é de R\$ 6.900,00. Acima de 20 participantes concedemos desconto de 10% e acima de 50 participantes desconto de 15%.

ALGUMAS EMPRESAS E INSTITUIÇÕES CLIENTES

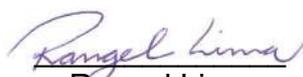
FIESC e SENAI da Região Oeste de Santa Catarina, BRF, Aurora Coop, Usina Foz do Chapecó, Justiça Federal/SC, Randon, entre outras. <http://www.rangellima.com.br/clientes/>

Além disso, Rangel já atuou como avaliador credenciado da Polícia Federal para obtenção do porte de armas e perito avaliador de trânsito no Detran/RS; desde 2021, também realizamos atendimentos psicológicos para os Policiais Rodoviários Federais por meio do Programa Vida PRF.

Sigo à disposição para mais informações.

Chapecó, 13 de fevereiro de 2024.

Atenciosamente,


Rangel Lima
Psicólogo e Master Trainer

Informações da prestadora do serviço: Rangel Barbosa de Lima - ME, CNPJ nº. 26.555.451.0001-89, com sede à Rua Machado de Assis, 266D, Bairro Jardim Itália, CEP 89802-310, Cidade de Chapecó, Estado de Santa Catarina, representada por seu sócio-gerente Rangel Barbosa de Lima – CPF: 898.577.470.00.

Currículo Rangel Lima

Rangel Lima atua há mais de 22 anos como Psicólogo Clínico, Palestrante e Mentor nas áreas do Comportamento Humano, Comunicação, Inteligência Emocional e Liderança.

É Master Coach Executivo e de Negócios, ajuda empresários e executivos em seus respectivos negócios e nos mais variados nichos de mercado no desenvolvimento da melhor performance. Por meio de seu trabalho, desenvolve pessoas para gerenciarem melhor suas vidas e carreiras, superarem desafios e fortalecerem as principais qualidades e habilidades para ocupar novas posições no mercado de trabalho.

Fez parte de uma das vinte maiores empresas de treinamento do mundo, a Dale Carnegie Training (USA). Atuou como diretor comercial e trainer na região Oeste de Santa Catarina. Graduou-se na Carnegie University, que é reconhecidamente a melhor escola de preparadores de líderes do planeta.

Seu método de palestras e treinamentos possui uma abordagem leve, envolvente e conteúdos relevantes e práticos, que possibilitam um olhar amplo e estratégico para aprimorar as habilidades e competências e contribuir para o propósito das empresas.

Na sua trajetória profissional exerceu a atividade de consultor de empresas na área de gestão estratégica de pessoas por mais de 15 anos, instrutor de Yoga, professor universitário em cursos de graduação e pós-graduação, entre outras atividades.

Nos últimos 7 anos tem se dedicado ao desenvolvimento de infoprodutos e realizado mentorias online, atendendo clientes de vários estados Brasileiros e de outros países como USA, Europa e Ásia.

Rangel é um estudioso do comportamento humano, cognição e posicionamento de negócios e isso o define como um profissional que traz resultados rápidos, eficazes e permanentes.

Algumas Certificações e Formações

2002 - Graduado em Psicologia pela URI/RS;
2002 - Formação em Hipnose Clássica e Moderna (Hospital Santo Ângelo/RS);
2003 - Apresentações de Alta Performance - HIP (Carnegie University/USA);
2003 - Especialização em Avaliação Psicológica (UNIJUÍ/RS);
2005 - Pós-graduação em Psicologia nas Organizações (PUC/RS);
2007 - Competências Interpessoais - DCC (Carnegie University/USA);
2009 - Especialização em Administração de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas (UNC/SC);
2010 - Alta Performance em Vendas - ST (Carnegie University/USA);
2011 - Estudos Avançados em Psicologia da Personalidade (Instituto Eneagrama/Brasil);
2012 - Negociação Total - TN (Carnegie University/USA);
2013 - Habilidades do Sucesso em Equipe - ADCC - (Carnegie University/USA);
2014 - Master Coach Executivo e de Negócios (Development Internacional/SP);
2015 - Pós-graduação em Psicoterapia Cognitiva Comportamental (PUC/RS);
2017 - Formação em Neurociência e Team Coaching (Development Internacional/SP);
2020 - Formação em Psicologia da Liderança (Instituto Gente/SP)
2023 - MBA em Gestão de Negócios (USP/SP).

Mais informações podem ser acessadas em: <http://www.rangellima.com.br>

Anexo XI - 33911336.pdf

Roberto Carvalho

Impulsionando pessoas e negócios



Projeto de Mentoria Executiva

São Paulo, 15 de Fevereiro de 2024

Material de propriedade do emissor. Reprodução e distribuição sujeita à sua aprovação prévia

Quem somos



Roberto Carvalho

Professor e Mentor Executivo

Administrador de Empresas, especialista em psicologia social.

Foco no desenvolvimento de equipes, modelos de gestão e liderança, inovação e cultura organizacional.

Professor Escola Conquer, BetaLabs, FIA Business School;

[@roberto_carvalho](#)



[linkedin.com/in/robertocarvalho](https://www.linkedin.com/in/robertocarvalho)

<https://robertocarvalho.net>

Marcel Nobre

administrador de empresas com MBA em Gestão empresarial pela FIA/USP,. Especialização em: Neurociência em Treinamentos, Letramento e Estudos de Futuros, Metaverso. Executivo por 20 anos de empresas como AmBev, Heinz, Citibank e BRF

Educador, Palestrante, TEDx Speaker
Pesquisador de Inovação, Tecnologia e Futuros Mentor de startups @ Ace Startups
Professor FIA | HSM/Singularity | Belas Artes



@marcelpnobre



Sobre a metodologia

- Adotamos metodologias que sejam aderentes ao público, demanda e demais características.
- A mentoria é desenvolvida através de conteúdos teóricos, exercícios práticos, e trocas vivenciais(*);
- Fomentamos o pensamento criativo e o diálogo como estruturas modificadoras, além do acesso a estratégias e mecanismos modernos de gestão.
- O trabalho pressupõe a orientação, acompanhamento e apoio na implementação dos aprendizados entre as fases, além de momentos de checagem evolutiva e eventuais ajustes de rota.
- (*) Sempre e quando possível. Caso contrário, utilizaremos modalidade online. Caso não tenhamos grupos com esta disponibilidade ou interesse, atividades complementares serão oferecidas ao Cliente, de acordo com sua demanda e momento.
- As fases são interdependentes, e estão adaptadas para os formatos online ou presencial;
- A mentoria terá seu tempo dimensionado e alinhado na primeira fase – diagnóstico.

Conteúdo da mentoria

Cliente apresenta a demanda de se trabalhar no desenvolvimento de competências, sem entretanto elenca-las. Assim sendo, de forma provisória, apresentamos temas que poderiam fazer parte da mentoria:

- Comunicação, incluindo (ou não) Comunicação Não Violenta;
- Inovação;
- Inteligência Emocional;
- Perfil comportamental;
- Produtividade;
- Gestão de resultados;
- Propósito: O que é, para que serve, como descobri-lo;
- O.K.R: Conceitos e como implantá-la;
- Vieses cognitivos;
- Negociação e influência;
- Matriz de Eisenhower;
- Diversidade e inclusão;
- Porque resistimos às mudanças;
- 7 pilares da colaboração;
- Cultura organizacional;
- Engajamento;
- Criando vínculos e engajamento;
- Conhecendo e trabalhando com seus sabotadores;
- Oratória
- P.N.L;
- Influência;
- Gatilhos mentais;

Conteúdo da mentoria

- Importante considerar que os conteúdos apresentados podem ser alterados conforme o detalhamento do cliente. A depender de quais aspectos e competências sejam necessárias de se trabalhar, outros conteúdos podem se fazer mais adequados.

Quantidade e carga horária

- Este dimensionamento está intrinsicamente conectado ao escopo do projeto.
- A depender desse escopo, sugere-se workshops coletivos, entrelaçados com mentorias individuais, não sendo possível, nesse momento, apresentar-lhes o dimensionamento solicitado.
- Mentorias individuais (não são treinamentos), levam em média duas horas cada, podendo chegar a 10 encontros.

Algumas empresas já atendidas



Eat Well, Live Well.



Corporate Site



Valores e prazos

Condições comerciais

- Valor total do projeto: R\$ 240.000,00
- Impostos inclusos;
- Forma de pagamento:
 - Sinal de 50%;
 - 50% a 30 dias do aceite;
- Proposta dimensionada para o volume de participantes indicados neste documento (trinta). Alterações substanciais poderão sugerir novo acordo ou ajuste comercial, para mais ou para menos.
- Proposta válida por 10 dias

Observações

- Todas as informações obtidas durante o processo são protegidas sob sigilo contratual;
- Mudanças no escopo são possíveis em decorrência de elementos não previstos neste momento. Se assim ocorrer, o cliente será antecipadamente informado;
- Qualquer deslocamento, hospedagem e alimentação para fora de São Paulo/SP não estão considerados nesta proposta, e deverão ser providenciados previamente pelo cliente.
- Cliente deverá disponibilizar infraestrutura necessária para a realização do trabalho;
- **Importante ressaltar de que valores, prazos e formatos estão sujeitos a mudança, em virtude de prévio alinhamento com o cliente;**
- **Cliente deverá indicar ponto focal para definições e decisões conjuntas sobre o projeto.**
- **Maiores detalhes podem ser obtidos em <https://robertocarvalho.net>**

Roberto Carvalho

Impulsionando pessoas e negócios

Obrigado!

roberto@robertocarvalho.net

Material de propriedade do emissor. Reprodução e distribuição sujeita à sua aprovação prévia

Anexo XII - 34342336.pdf

Mentoria Individual Executiva Dale Carnegie

Dale Carnegie Training

Desenvolvendo pessoas, potencializando resultados

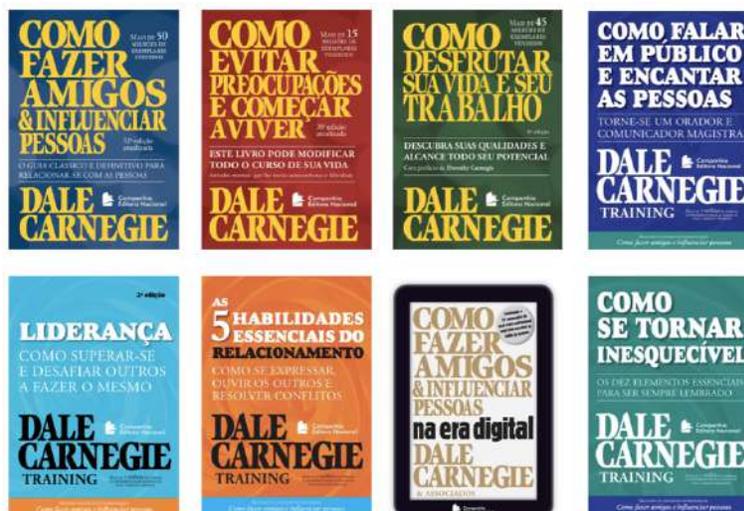
Minervino Neto
Diretor Executivo
Dale Carnegie DF
Minervino.neto@dalecarnegie.com
(61) 9 8153.9138



DALE CARNEGIE TRAINING®

Por mais de um século, a Dale Carnegie vem aprimorando o desempenho individual e corporativo no mundo. Com uma tradição rica e um processo inovador e comprovado, nossos treinamentos são feitos para aquelas pessoas que, no mundo todo, buscam por transformação real e resultados.

- Mais de 9 milhões de pessoas desenvolvidas em todo mundo com nossos treinamentos.
- 85 países fazem da *Dale Carnegie* a líder mundial em treinamentos empresariais.
- Mais de 2.000 mil *trainers* pelo mundo.
- Programas ministrados em mais de 30 línguas.
- No Brasil, atua há mais de 50 anos.
- Índice de satisfação 96% nos nossos treinamentos.
- A *Dale Carnegie* tem certificação ISO 9001.2015 concedida pela Bureau Veritas Quality International (BVQI).





Accreditation

A única empresa Global de treinamentos certificada pelo ISO



Referência em aprendizagem virtual

Listada em 2020 e 2021 na “*Watch List*” da *Training Industry*, como empresa que vale a pena assistir em capacitação online.

1. Apresentação

CONCEITO

A Mentoria Individual Executiva é uma parceria centrada na realização de metas. Objetiva trazer para a consciência comportamentos automatizados, para que eles se tornem mais adequados aos objetivos do executivo (pessoa que passa pelo processo de treinamento). É um processo de desenvolvimento comportamental, focado em ações para fortalecer competências necessárias ao alcance de metas estratégicas.

OBJETIVO

Oferecer Mentoria Individual Executiva, para o desenvolvimento de competências.

METODOLOGIA

O processo utiliza como base a metodologia do ICI – *Integrated Coaching Institute* - desenvolvida por Rhandy Di Stéfano. É complementada pela metodologia de *Coaching* de Resultados ministrado pela Suzy Fleury e também pelo método *Co-Active*, ministrado pelo *CTI-Coaches Training Institute / USA*.

A atitude e o empenho do participante são de extrema importância para os resultados do processo. As mudanças necessárias para o desenvolvimento de competências exigem dedicação e deverão ocorrer na realidade do participante.

A apresentação de resultados será feita exclusivamente pelo participante. O processo prima pela confidencialidade, necessária à relação de confiança. As informações trabalhadas são exclusivas do participante.

“Sou capaz de controlar apenas aquilo que tenho consciência. Aquilo de que não tenho consciência me controla. A consciência me fortalece.”

John Whitmore

2. Solução proposta

PROGRAMA

Fase 1: Abertura da atividade

Objetivos principais da fase 1:

- a) especificar os resultados esperados pelo profissional;
- b) apresentar o processo de desenvolvimento executivo ao participante;

Carga horária: 01 hora

Assessment DISC

Antes do início da mentoria, o executivo fará uma auto avaliação com o objetivo de aumentar o seu auto conhecimento. Dessa forma, a participação na mentoria terá um propósito maior de desenvolvimento, visto o resultado apresentado na avaliação. Conseguimos assim resultados mais efetivos.

Essa avaliação é um diagnóstico do perfil individual do executivo.

Ajuda a entender como capitalizar em cima dos pontos fortes e como adaptar sua liderança ao seu estilo.

Discutiremos:

- Como os comportamentos impactam neste momento da liderança.
- Como o perfil impacta e quais habilidades serão necessárias fortalecer.

Como acontece:

- Executivo recebe o link online
- Responde
- Reunião para apresentação do resultado da avaliação
- Construção do plano de desenvolvimento para mentoria

Carga horária: 01 horas (duração da reunião de apresentação do resultado)

Fase 2: Reuniões de Treinamento

- a) Na primeira reunião inicia-se a busca da definição e priorização da competência a ser trabalhada para potencializar sua performance individual;
- b) as reuniões poderão ser virtuais ou presenciais;
- c) as reuniões com o participante terão duração de aproximadamente 1 hora;
- d) as datas serão definidas de acordo com as agendas de instrutor e participante. As 10 reuniões serão marcadas no início do processo. Qualquer mudança deverá ser comunicada com pelo menos 24 horas de antecedência;
- e) devem acontecer pelo menos 2 reuniões ao mês. Entre uma reunião e outra não pode haver uma pausa de mais que 3 semanas;
- f) Após a 6ª reunião, o participante fará uma auto avaliação sobre seu desenvolvimento, que estará presente no seu relatório final.

Conteúdo Programático

O Conteúdo da mentoria é personalizado, de acordo com a necessidade e objetivo de cada executivo. Adaptamos o conteúdo dentro da realidade da organização e do profissional.

Alguns exemplos de conteúdos de trabalhos:

- Liderar **equipes** com assertividade e acompanhamento
- Melhorar a **comunicação** dentro da equipe e entre equipes
- Saber ouvir, para dar e receber **feedbacks** de maneira profissional
- Orientar **resultados** e saber **delegar** com assertividade
- Saber **negociar** para relações profissionais saudáveis
- **Engajar pessoas** para um resultado em comum

- Gerenciar **estresse** e solucionar **conflitos**
- Inspirar e conquistar **confiança** para **desenvolver** outras pessoas

Carga horária: 10 horas (01 hora por reunião)

Fase 3: Compartilhamento de resultados

Reunião com os profissionais que estiveram presentes na Fase 1, para uma apresentação feita pelo participante sobre seu processo de desenvolvimento com evidências dos resultados alcançados.

Entregamos ao executivo, um relatório com os principais resultados alcançados durante o processo.

Carga horária: 01 hora

Certificação

Nesta reunião, o executivo receberá um certificado internacional da Dale Carnegie Training.



3. Investimento

Investimento da Mentoria Executiva Individual Valor para grupo com 15 servidores	R\$ 10.080,00
<p>Nesses valores estão incluídos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Instrutores Exclusivos Dale Carnegie• Materiais de apoio necessários• Certificado caso atinja os critérios• <i>Impostos, taxas, royalties</i> <p>O Instrutor poderá ser substituído por outro até a 3ª reunião individual, caso não haja sintonia entre participante e instrutor. Validade da proposta: 10/04/2024.</p>	

EVIDÊNCIAS DE RESULTADOS

“Aprendi a organizar o pensamento de modo a expor minha opinião com confiança e não deixar a emoção dominar a razão.”

“Graças ao processo de autoconhecimento proporcionado pela metodologia, foi possível sistematizar novos processos mentais para tomada de decisão, vinculado a uma análise crítica anterior. Essa racionalização está permitindo, entre outros benefícios, decidir sobre levar ou não um projeto/proposta adiante.”

"Pelo autoconhecimento e planejamento pessoal, o instrutor me guiou para resolver dúvidas, organizar pensamentos e buscar a minha melhor forma. A empresa tem hoje um profissional mais comprometido com o autodesenvolvimento e consciente dos seus pontos fortes. Além disso, o instrutor foi decisivo para que eu organizasse metas e objetivos para a empresa."

"I have learnt to communicate in a professional manner and to manage my time in a better way. I have been able to control my anxiety and to develop better professional relations with clients." ("Eu aprendi a me comunicar de maneira mais profissional e gerenciar meu tempo de uma melhor forma. Eu tenho sido capaz de controlar minha ansiedade e de desenvolver um melhor relacionamento profissional com clientes.")

"The coach had great intuition in our coaching sessions. She asked such great questions that furthered my clarity on my goals and moved me to a place where I knew what I needed to do to move forward in my life. I was in awe of the connections that she helped me make." ("A coach mostrou grande intuição nas nossas reuniões de coaching. Ela fez perguntas tão boas que promoveram a minha clareza em relação aos meus objetivos e me levou a um lugar onde eu sabia o que eu precisava fazer para seguir em frente na minha vida. Fiquei admirada com as conexões que ela me ajudou a fazer.")

NOSSAS CREDENCIAIS

ISO Certification

Os produtos e o sistema de desenvolvimento dos instrutores (trainers) da Dale Carnegie são certificados no ISO 9001 desde 1998 através do Bureau Veritas Quality International (BVQI). BVQI é um registrador ISO reconhecido e respeitado que realiza auditorias semestrais. O alcance da certificação ISO 9001 inclui o desenvolvimento de produtos, avaliação e medição da Carnegie University - Desenvolvimento e Certificação dos Trainers, processo de vendas, personalização de produtos, sistema de consultoria.

Garantia de Qualidade dos Trainers

Os Trainers (instrutores) da Dale Carnegie ® são profissionais experientes, com experiência no mundo real. Para se tornar um Dale Carnegie ® Trainer, os candidatos são rigorosamente treinados e formados, a fim de alcançar o padrão Dale Carnegie Training ®. A fim de ser qualificado, um trainer tem que ter uma experiência significativa em apresentações, bem como ter completado um rigoroso processo de certificação. Isto significa que os instrutores Dale Carnegie ® será do mais alto padrão na indústria de formação.

A Dale Carnegie possui parcerias internacionais com Instituições de renome e que confirmam a qualidade única da empresa: Dale Carnegie é o parceiro exclusivo de habilidades de negócios on-line da Society for Human Resource Management (SHRM); é provedora de educação registrada no Project Management Institute (PMI), que reconhece os cursos da Dale Carnegie por requisitos de educação continuada para seu PMO e certificações relacionadas; assim como O Instituto de Certificação de Recursos Humanos, que aprovou a Dale Carnegie Training como fornecedora de treinamento em Educação Continuada.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Minervino Morais'.

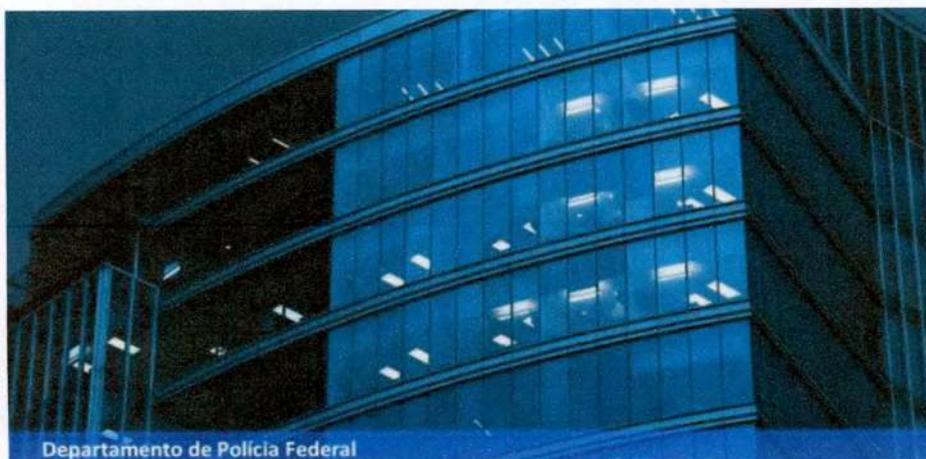
Minervino Morais
Diretor Geral Dale Carnegie Brasília

Anexo XIII - anexoi-08204002557201757.pdf



Programa de Desenvolvimento Executivo

Relatório Final



Coaching Executivo

Competências comportamentais para a gestão

Dezembro de 2017

Sumário

1. Projeto Desenvolvimento Humano - Polícia Federal	4
2. Coaching Executivo: evolução do cronograma de trabalho.....	5
3. Competências comportamentais	9
4. Evolução das competências mapeadas e priorizadas	10
5. Análise consolidada dos processos	10
6. Depoimentos	11
7. Considerações finais.....	14

1. Projeto Desenvolvimento Humano - Polícia Federal

O referido projeto foi instituído pela Academia Nacional de Polícia – ANP com o propósito de contribuir para a manutenção da excelência na atuação da Polícia Federal e com o objetivo de potencializar os resultados da Instituição, a partir da expansão das competências dos líderes que integram a Alta Administração da Corporação, tendo como referência os seguintes orientadores estratégicos:

Figura 1: Orientadores estratégicos das iniciativas de desenvolvimento humano na PF



Por meio de processos de Coaching Executivo, foram mapeadas e priorizadas competências comportamentais, consideradas pelos Coachees como capazes de gerar o maior impacto positivo em suas habilidades de liderança, no contexto da Visão, Missão e Valores da Polícia Federal, conforme ilustrado na figura a seguir:

Figura 2: Competências comportamentais priorizadas em conexão com a Essência da PF



2. Coaching Executivo: evolução do cronograma de trabalho

A execução do cronograma de trabalho, com a realização das reuniões de coaching contratadas, apresentou a seguinte dinâmica:

1. Coachee: Leandro Daiello Coimbra

Total de reuniões realizadas: 10

Reunião 1: 17.07.2017

Reunião 2: 18.07.2017

Reunião 3: 20.07.2017

Reunião 4: 25.07.2017

Reunião 5: 28.07.2017 (Competências mapeadas)

Reunião 6: 31.07.2017 (Plano de Ação elaborado)

Reunião 7: 09.08.2017

Reunião 8: 05.09.2017

Reunião 9: 08.09.2017

Reunião 10: 03.11.2017

2. Coachee: Rogério Augusto Viana Galloro

Total de reuniões realizadas: 12

Reunião 1: 17.07.2017

Reunião 2: 18.07.2017

Reunião 3: 20.07.2017

Reunião 4: 21.07.2017 (Competências mapeadas)

Reunião 5: 09.08.2017 (Plano de Ação elaborado)

Reunião 6: 24.08.2017

Reunião 7: 15.09.2017

Reunião 8: 09.10.2017

Reunião 9: 20.10.2017

Reunião 10: 03.11.2017

Reunião 11: 16.11.2017

Reunião 12: 04.12.2017



3. Coachee: Maurício Leite Valeixo

Total de reuniões realizadas: 10

Reunião 1: 25.07.2017

Reunião 2: 27.07.2017

Reunião 3: 28.07.2017

Reunião 4: 08.08.2017 (Competências mapeadas)

Reunião 5: 24.08.2017 (Plano de Ação elaborado)

Reunião 6: 18.10.2017

Reunião 7: 23.10.2017

Reunião 8: 31.10.2017

Reunião 9: 06.11.2017

Reunião 10: 13.11.2017

4. Coachee: Luiz Pontel de Souza

Total de reuniões realizadas: 12

Reunião 1: 17.07.2017

Reunião 2: 20.07.2017

Reunião 3: 21.07.2017

Reunião 4: 25.07.2017

Reunião 5: 31.07.2017 (Competências mapeadas)

Reunião 6: 24.08.2017 (Plano de Ação elaborado)

Reunião 7: 08.09.2017

Reunião 8: 28.09.2017

Reunião 9: 09.10.2017

Reunião 10: 23.10.2017

Reunião 11: 28.11.2017

Reunião 12: 04.12.2017

5. Coachee: Elton Roberto Manzke

Total de reuniões realizadas: 12

Reunião 1: 18.07.2017

Reunião 2: 20.07.2017

Reunião 3: 21.07.2017



Reunião 4: 27.07.2017

Reunião 5: 14.08.2017 (Competências mapeadas)

Reunião 6: 22.08.2017 (Plano de Ação elaborado)

Reunião 7: 05.09.2017

Reunião 8: 29.09.2017

Reunião 9: 20.10.2017

Reunião 10: 06.11.2017

Reunião 11: 21.11.2017

Reunião 12: 30.11.2017

6. Coachee: José Jair Wermann

Total de reuniões realizadas: 11

Reunião 1: 21.07.2017

Reunião 2: 27.07.2017

Reunião 3: 28.07.2017

Reunião 4: 08.08.2017 (Competências mapeadas)

Reunião 5: 11.08.2017 (Plano de Ação elaborado)

Reunião 6: 22.08.2017

Reunião 7: 14.09.2017

Reunião 8: 20.10.2017

Reunião 9: 06.11.2017

Reunião 10: 21.11.2017

Reunião 11: 29.11.2017

7. Coachee: Marcos Aurélio Pereira de Moura

Total de reuniões realizadas: 12

Reunião 1: 08.08.2017

Reunião 2: 11.08.2017

Reunião 3: 22.08.2017

Reunião 4: 24.08.2017

Reunião 5: 08.09.2017 (Competências mapeadas)

Reunião 6: 14.09.2017 (Plano de Ação elaborado)

Reunião 7: 03.10.2017

Reunião 8: 13.10.2017



Reunião 9: 13.11.2017

Reunião 10: 21.11.2017

Reunião 11: 28.11.2017

Reunião 12: 04.12.2017

8. Coachee: Omar Gabriel Haj Mussi

Total de reuniões realizadas: 12

Entrevista: 25.07.2017

Reunião 1: 27.07.2017

Reunião 2: 28.07.2017

Reunião 3: 08.08.2017 (Competências mapeadas)

Reunião 4: 22.08.2017 (Plano de Ação elaborado)

Reunião 5: 05.09.2017

Reunião 6: 14.09.2017

Reunião 7: 29.09.2017 (Competências mapeadas realinhadas)

Reunião 8: 13.10.2017

Reunião 9: 06.11.2017

Reunião 10: 17.11.2017

Reunião 12: 29.11.2017

Tabela 1: Visão consolidada da execução do cronograma de trabalho

Performer	Reuniões realizadas
Leandro Daiello	10
Rogério Galloro	12
Maurício Valeixo	10
Luiz Pontel	12
Elton Manzke	12
Jair Wermann	11
Marcos Moura	12
Omar Haj Mussi	12
Total	91
Percentual de execução	114%

3. Competências comportamentais

A seguir, são apresentadas as competências mapeadas nos processos de Coaching Executivo, com destaque para as competências comportamentais priorizadas pelos Coachees, mediante reflexão crítica sobre sua escolha e a conexão com a Missão, Visão e Valores da Polícia Federal.

Em consonância com a confidencialidade inerente ao Coaching Executivo e as características do programa customizado para a PF, as competências mapeadas estão em ordem alfabética, sendo:

Quadro 1: Descritivo consolidado das competências comportamentais mapeadas e priorizadas

Nº	Competências Mapeadas	Priorizadas
1	Autoconfiança	X
2	Capacidade de comunicar (em especial o falar)	
3	Capacidade de estabelecer vínculos externos	
4	Capacidade de motivar a equipe	
5	Capacidade de se reinventar	
6	Carisma da Liderança	
7	Compreender que o que está decidido está decidido (aceitar as consequências da minha decisão)	
8	Diplomacia para lidar com cenários adversos e com aliados nem sempre aqueles escolhidos por você	
9	Divulgar o que foi feito (na gestão)	X
10	Humildade	
11	Identificar o momento estratégico de falar	
12	Inteligência Emocional	X
13	Interação	
14	Liderança	X
15	Liderança natural	
16	Liderança participativa	
17	Liderança sob o aspecto decisório	X
18	Manifestação no momento adequado	
19	Manter as equipes integradas e extrair o melhor	
20	Melhorar a capacidade de convencimento	
21	Melhorar e aperfeiçoar o senso de justiça	X
22	Motivar pelo exemplo e apoio	
23	Ousar mais	
24	Paciência	
25	Persuasão e comunicação	X
26	Razoabilidade	X
27	Reconhecer o trabalho e qualidades das pessoas	
28	Ter um perfil mais tolerante e flexível	
29	Tranquilidade e reação proporcional	

4. Evolução das competências mapeadas e priorizadas

O quadro abaixo apresenta uma ilustração quantitativa das percepções dos Coachees, em relação à evolução das competências mapeadas e priorizadas nos processos de Coaching Executivo. Trata-se de uma amostra (59% do total), correspondente a cinco avaliações recebidas até esta data:

Quadro 2: Descrição ilustrativa da evolução das competências comportamentais mapeadas e priorizadas

Nº	Competências Mapeadas	Antes	Depois
1	Autoconfiança (priorizada)	8	9
2	Manifestação no momento adequado	7	9
3	Motivar pelo exemplo e apoio	8	9
4	Interação	7	8
5	Compreender que o que está decidido está decidido	4	8
6	Melhorar e aperfeiçoar o senso de justiça (priorizada)	6	9
7	Reconhecer o trabalho e qualidades das pessoas	5	8
8	Capacidade de motivar a equipe	6	8
9	Divulgar o que foi feito (priorizada)	5	10
10	Persuasão e comunicação (priorizada)	7	9
11	Manter as equipes integradas e extrair o melhor	8	9
12	Capacidade de estabelecer vínculos externos	7	9
13	Liderança participativa	8	9
14	Paciência	5	9
15	Humildade	6	8
16	Inteligência Emocional (priorizada)	7	9
17	Carisma da Liderança	7	9

5. Análise consolidada dos processos

Até a data de encerramento do cronograma, foram realizadas 91 reuniões (113,8% do total contratado), sendo que:

- 74 ocorreram de acordo com a agenda prevista no cronograma inicial ou em reprogramações realizadas no decorrer do trabalho;
- 06 foram reagendadas para datas posteriores às inicialmente previstas; e
- 11 foram antecipadas de acordo com a conveniência para os Coachees.

As percepções resultantes dos processos individuais do Coaching Executivo na PF podem ser complementadas pelos depoimentos a seguir.

6. Depoimentos

De modo a preservar a confidencialidade inerente ao processo de coaching com executivos, os depoimentos a seguir são uma transcrição *verbatim* das manifestações dos Coachees recebidas até o fechamento deste relatório.

Assim, os depoimentos dos participantes do Projeto de Coaching Executivo na PF serão identificados pelo termo “Avaliação”, seguindo do número de ordem do recebimento das avaliações finais. Sendo:

Avaliação 1:

Qual foi o resultado deste processo de Coaching Executivo para você?

“O despertar para a priorização ou ênfase na adoção de atitudes e exercício de habilidades que caracterizam a liderança. O aumento da autoconfiança, diante da maior interação, do conhecimento e domínio dos processos.

A reflexão sobre a necessidade de ter boa comunicação interna, de aprimorar a interação interna, a capacidade de ser convincente, de tomar decisões e resolver problemas, aprimorando as dinâmicas dos processos, a qualidade dos serviços e trabalhos, estimulando e incentivando iniciativas.”

Qual foi o benefício deste processo de Coaching Executivo para a Polícia Federal?

“A capacitação de integrantes da Polícia Federal com as modernas técnicas e teorias de gestão.”

Que feedback você pode deixar à Academia Nacional de Polícia, a fim de aprimorar o Projeto Desenvolvimento Humano na PF?

“A sugestão da continuidade das capacitações de gestores visando o aprimoramento pessoal e profissional e a posterior difusão desses conhecimentos para maximizar a gestão do tempo, a gestão dos recursos humanos, a motivação, o engajamento, a inovação, o apoio tecnológico, etc.”

Avaliação 2:

Qual foi o resultado deste processo de Coaching Executivo para você?

“Está possibilitando que eu seja menos impulsivo e tome decisões com melhores chances de acerto.”

Qual foi o benefício deste processo de Coaching Executivo para a Polícia Federal?

“Evitar a tomada de decisões de forma impulsiva, portanto, com mais chances de acerto. Possibilitar o reconhecimento do trabalho em equipe, em especial dos subordinados, além de motivar a equipe. Evitar a tomada de decisões arbitrárias.”

Que feedback você pode deixar à Academia Nacional de Polícia, a fim de aprimorar o Projeto Desenvolvimento Humano na PF?

“O ideal é que todo chefe passe por um treinamento semelhante, não necessariamente com a mesma carga horária, mas que, ao menos, adquiram uma boa noção do coaching.”

Avaliação 3:

Qual foi o resultado deste processo de Coaching Executivo para você?

“O processo de Coaching Executivo, me ajudou a enxergar as ações que eu teria que executar para estabelecer claramente o meu resultado esperado. Com o andamento das reuniões consegui gerar um planejamento para alcançar o resultado por mim estabelecido.

O Sr. Olinto se manteve neutro, soube ouvir, perguntar, motivar e aumentar o meu nível de confiança para atingir o objetivo e, demonstrou que se importava com o sucesso no meu resultado final. O resultado proposto foi plenamente alcançado.”

Qual foi o benefício deste processo de Coaching Executivo para a Polícia Federal?

“Acredito que para a Polícia Federal o processo de Coaching Executivo irá ajudar a melhorar o desempenho profissional dos colegas que terão a oportunidade de participar do processo. O participante perceberá como melhorar a administração do seu tempo; irá adquirir e ter maior clareza de objetivos e valores; terá discernimento para tomar as melhores decisões; adquirirá maior confiança nas tomadas de decisões, enfim, terá condições de definir com maior facilidade as suas metas estratégicas para então tomar as decisões para o bom desempenho de suas atividades profissionais.”

Que feedback você pode deixar à Academia Nacional de Polícia, a fim de aprimorar o Projeto Desenvolvimento Humano na PF?

“Entendo que a Academia Nacional de Polícia deve continuar e aumentar o investimento que vem realizando em aprimorar as qualidades e conhecimentos dos servidores da PF e procurar promover planos de capacitação com base nas metas estipuladas pela organização.

A ANP deve procurar entender sempre mais as competências e atribuições dos servidores para criar capacitações que auxiliem no desenvolvimento de suas atividades diárias, com o objetivo de garantir o bom trabalho e incentivar a busca pela constante capacitação e reciclagem dos mesmos.

Também entendo ser muito importante que seja apontado claramente as funções e responsabilidades dos servidores, pontuando a participação de cada um e promovendo a sinergia do trabalho em equipe.”

Avaliação 4:

Qual foi o resultado deste processo de Coaching Executivo para você?

“O resultado foi a percepção de que eu efetivamente já possuía as competências desejadas para o meu desenvolvimento pessoal/profissional. Nas reuniões realizadas, tais competências foram identificadas, a partir do relato e da análise dirigida de minhas experiências, sendo então sistematizadas e desenvolvidas.”

Qual foi o benefício deste processo de Coaching Executivo para a Polícia Federal?

“Penso que para a Polícia Federal o principal benefício é consolidar a liderança participativa como competência comportamental a ser perseguida pelos seus dirigentes, a fim de que todos estejam conectados à mesma visão, missão e valores, gerando motivação e comprometimento nas equipes lideradas.”

Que feedback você pode deixar à Academia Nacional de Polícia, a fim de aprimorar o Projeto Desenvolvimento Humano na PF?

“O coaching executivo foi extremamente produtivo, em especial porque, via de regra, atropelado pelos compromissos diários, o diretor não concede a si mesmo um tempo para estudo, reflexão e auto-aperfeiçoamento. Na atividade realizada, havia um compromisso de reservar aquele momento apenas para pensar na carreira, na trajetória pessoal e profissional e como desenvolver as competências e capacidades necessárias para o enfrentamento dos desafios que se apresentam. Aguarda-se novas iniciativas do mesmo nível.”

Avaliação 5:

Qual foi o resultado deste processo de Coaching Executivo para você?

“Para mim significou evolução profissional, emocional e pessoal. A oportunidade de olhar para dentro de si e encontrar as respostas foi espetacular. Sinto-me um executivo muito melhor preparado emocionalmente e portador de ferramentas mentais e práticas para superar os desafios diários e excepcionais.”



Qual foi o benefício deste processo de Coaching Executivo para a Polícia Federal?

“Ao preparar seus gestores maiores, seus diretores, com a capacitação desse coaching a instituição passa a contar com gestores mais preparados ao enfrentamento das dificuldades usuais e excepcionais e, principalmente, os prepara a aceitar novas formas de liderança e a preparar os gestores do futuro.”

Que feedback você pode deixar à Academia Nacional de Polícia, a fim de aprimorar o Projeto Desenvolvimento Humano na PF?

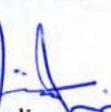
“Bem, gostaria de parabenizar a ANP e a Dale Carnegie pela iniciativa e excelente qualidade do curso, respectivamente. Nós diretores mudamos muito com o curso, para melhor tenho certeza e os demais gestores na cadeia hierárquica podem mudar também. Sugiro que o coaching de liderança seja inserido no Curso de Formação de Delegados de Polícia Federal e que a progressão na carreira só aconteça com a certificação em mais cursos avançados como o Coaching Executivo.”

7. Considerações finais

Nossos agradecimentos ao Departamento de Polícia Federal e à Academia Nacional de Polícia pela parceria e confiança no trabalho da Dale Carnegie. Para nós, o êxito alcançado na execução deste cronograma de trabalho, e os consequentes resultados desta etapa do Projeto Desenvolvimento Humano na PF, refletiram o espírito e os valores institucionais vivenciados pelos servidores da Polícia Federal.

Brasília, DF, 06 de dezembro de 2017.

Atenciosamente,



Olinto Abadia

Coach Executivo

Trainer Dale Carnegie

“*Coaching* é uma relação de parceria que revela e liberta o potencial das pessoas, de forma a maximizar seu desempenho. É ajudá-las a aprender, ao invés de ensinar algo a elas”.

Timothy Gallwey

Anexo XIV - 33661310.pdf



POLÍCIA FEDERAL

INTEGRIDADE • INOVAÇÃO • IMPARCIALIDADE • EFICIÊNCIA • ÉTICA



**PLANO TÁTICO-OPERACIONAL ORIENTADO A RESULTADOS-CHAVE
PTO-KR/DGP/PF-2024/2025**



POLÍCIA FEDERAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – DGP/PF



ANDREI AUGUSTO PASSOS RODRIGUES

Delegado de Polícia Federal
Diretor-Geral

GUSTAVO PAULO LEITE DE SOUZA

Delegado de Polícia Federal
Diretor Executivo

GUILHERME MONSEFF DE BIAGI

Delegado de Polícia Federal
Diretor de Gestão de Pessoas

RINALDO DE SOUZA

Delegado de Polícia Federal
Coordenador-Geral de Gestão Estratégica e Inovação

STELLA REGINA DE PAULA SANTIAGO BAHIENSE

Perita Criminal Federal
Chefe do Serviço de Gestão Estratégica e Inovação

ANTÔNIO GABRIEL LIMA PUCCI FILHO

Delegado de Polícia Federal
Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas

MARIANA PARANHOS CALDERON

Delegada de Polícia Federal
Coordenadora-Geral de Saúde

ANDERSSON PEREIRA DOS SANTOS

Delegado de Polícia Federal
Coordenador de Recrutamento e Seleção

CARLA MARIA DE OLIVEIRA COSTARDI

Delegada de Polícia Federal
Assistente Técnico Especializada

WELLINGTON SOARES GONÇALVES

Delegado de Polícia Federal
Chefe da Divisão de Sistemas

EDUARDO MAURÍCIO DE ARAÚJO

Delegado de Polícia Federal
Chefe da Divisão de Apoio Jurídico e Acompanhamento Judicial

DEMAIS SUBUNIDADES DA DGP/PF

CAP/CGGP/DGP/PF - DPF Regina Alencar Machado da Silva
CPS/CGS/DGP/PF - DPF Hugo de Barros Correia
SAD/DGP/PF - DPF Tatiana De Barros Bonaparte Teixeira
DPLAC/COREC/DGP/PF - DPF Carlos Frederico Portella Santos Ribeiro
DPMO/CGGP/DGP/PF - PCF André Ricardo Pessoa Sousa
DPAG/CGGP/DGP/PF - AADM Mirna Gouveia da Silva
SAB/DPAG/CGGP/DGP/PF - AADM Moisés Perotto Neto
SMD/CAP/CGGP/DGP/PF - EPF Aline Figueiredo de Tarso Machado
SAP/CAP/CGGP/DGP/PF - APF José Daemon de Lima
SEAP/CAP/CGGP/DGP/PF - DPF Vlândia Maria Barros Leal Brito
SECAD/CAP/CGGP/DGP/PF - AADM Joana D'arc Braga de Souza
SBS/CGS/DGP/PF - Psicóloga Wênia de Oliveira Santos
DAF/CPS/CGS/DGP/PF - Técnico em Contabilidade Márcio José Ferro
NUCON/DAF/CPS/CGS/DGP/PF - EPF Andriregio Farias de Moraes
NUFIN/DAF/CPS/CGS/DGP/PF - APF Bruno Valerio Ferreira Moises
NULIP/DAF/CPS/CGS/DGP/PF - EPF João Vitor Alves Sobral
SES/CPS/CGS/DGP/PF - APF Silvane Silva Costa Val
NUCAD/SES/CPS/CGS/DGP/PF - EPF Daniele Bezerra Delábio Ferraz
NCC/SES/CPS/CGS/DGP/PF - APF Danilo Monteiro Abe

COORDENAÇÃO PTO-KR

PCF Adilson Carvalho Silva - UGE/SR/PF/BA
PCF Alberto Magno Ambrogi Simão - EPROC/CCGE/DIREX/PF

COLABORADORES

AADM Artur Ehndo Campos Bonates - CGGE/DIREX/PF
DPF Gustavo da Cruz Sant'Ana - DGE/DTI/PF
PCF Luiz Otávio Gouveia - SOM/DGE/DCI/PF
DPF Penélope Automar Leme Gama - UGE/SR/PF/PR
APF Rodolfo de Merlo Venturott - DGE/DLOG/PF
Estagiário Felipe Kelvin Soares dos Santos - SGE/DGP/PF

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

EPPGG Adriana Cristina Duarte de Almeida Vasconcelos - GAB/PF
APF Hilton Rocha Paulo de Albuquerque - NTI/SR/PF/PE
PPF Natália Espinola Di Lorenzo - UGE/SR/PF/PB

SUMÁRIO

1.	APRESENTAÇÃO	5
2.	INTRODUÇÃO	6
3.	IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA POLÍCIA FEDERAL.....	6
4.	OBJETIVOS E RESULTDOS-CHAVE ESTRATÉGICOS DA POLÍCIA FEDERAL	7
5.	ESTRUTURA DA DGP/PF	8
6.	IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA DGP/PF.....	9
7.	ANÁLISE AMBIENTAL.....	9
8.	OBJETIVOS E RESULTADOS-CHAVE TÁTICOS DA DGP/PF	9
9.	INICIATIVAS TÁTICO-OPERACIONAIS.....	11



1. APRESENTAÇÃO

A Diretoria de Gestão de Pessoas compartilha com todos os servidores da Polícia Federal o presente **Plano Tático Operacional Orientado a Resultados-Chave (PTO-KR/DGP/PF-2024/2025)**, o qual define em que posição a DGP quer chegar e como fará para executar os seus objetivos. Este é um instrumento essencial para a boa governança, o sucesso da instituição, a preservação de direitos e para o fortalecimento da PF como órgão de Estado.

A construção deste importante documento foi realizada a partir de instrumentos disponibilizados pela CGGE/DIREX/PF, cujas aplicações foram conduzidas pelo Serviço de Gestão Estratégica e Inovação – SGE/DGP e contou com a participação dos gestores e diversos servidores da DGP, processo que levou à construção coletiva do caminho a ser trilhado pela Diretoria.

O **PTO-KR/DGP/PF-2024/2025** traduz o compromisso da Diretoria com a qualidade das entregas a serem feitas à instituição e a cada um dos servidores da PF. De forma concisa, contém diretrizes, objetivos, resultados-chave e iniciativas de curto e médio prazos que mobilizarão a Diretoria na direção de alcançar os seus objetivos e de se aproximar de sua visão:

Tornar a Polícia Federal reconhecida, interna e externamente, como o melhor órgão público para trabalhar, destacando-se pelo compromisso com o desenvolvimento, bem-estar, excelência de seus servidores e com o fortalecimento institucional.



2. INTRODUÇÃO

As atividades que resultaram na elaboração do **PTO-KR/DGP/PF-2024/2025** tiveram início em setembro de 2023, sob orientação e acompanhamento da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica e Inovação - CGGE/DIREX/PF, que recebera da Diretoria Executiva a incumbência de promover o planejamento tático-operacional de todas as Diretorias da Polícia Federal ainda no exercício de 2023.

Com base em cronograma previamente aprovado no Colegiado de Diretores, os trabalhos foram desenvolvidos com efetiva participação das células de gestão estratégica, chefias e servidores de cada Diretoria, num esforço conjunto e bem articulado que possibilitou a produção do resultado que ora se apresenta.

A opção pelo modelo de planejamento orientado a resultados-chave decorreu da metodologia recentemente utilizada pela DIREX/PF na elaboração do Plano Estratégico da Polícia Federal 2024/2027.

Diante dessa nova referência metodológica, a CGGE/DIREX promoveu a reformulação do Projeto Estratégico GEPNET2 N.º 003/2022/DG/PF, no âmbito do qual, em parceria com a UGE/SR/PF/BA, já se desenvolvia uma metodologia própria de planejamento tático-operacional na Polícia Federal.

Com fundamento nesse alinhamento metodológico, a construção do **PTO-KR/DGP/PF-2024/2025** envolveu a realização das seguintes etapas:

- Estabelecimento de missão e visão da unidade;
- Elaboração de matriz SWOT;
- Definição da postura estratégica;
- Realização de análise ambiental;
- Definição de objetivos tático-operacionais;
- Estabelecimento de resultados-chave tático-operacionais;
- Formulação de iniciativas tático-operacionais.
- Formalização do Plano Tático-Operacional.

Fruto de significativo esforço conjunto, esse plano reforça a identidade institucional da Polícia Federal, constituindo-se num dos principais instrumentos de sua boa governança corporativa.

3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA POLÍCIA FEDERAL

Missão	Defender a Sociedade e a Constituição Federal, enfrentando a criminalidade e preservando o Estado Democrático de Direito
Visão	Ser referência em Segurança Pública, preservando direitos e fortalecendo-se como órgão de Estado
Valores	Integridade, Inovação, Imparcialidade, Eficiência e Ética



4. OBJETIVOS E RESULTDOS-CHAVE ESTRATÉGICOS DA POLÍCIA FEDERAL

ID	Descrição
Objetivo 1	Enfrentar a criminalidade com eficiência
KR 1.1	DCIBER: Aumentar para 51% a identificação de autoria de crimes cibernéticos
KR 1.2	DICOR: Aumentar de 82,57% para 83% o índice de solução de inquéritos
KR 1.3	DICOR: Aumentar em 80% o número de Registros Especiais que resultam na recuperação de ativos.
KR 1.4	DAMAZ: Reduzir o desmatamento ilegal em áreas da União em 20%.
KR 1.5	DITEC: Diminuir em 10% o tempo médio de atendimento das requisições periciais.
KR 1.6	COGER: Reduzir o prazo de tramitação de inquéritos de 679 para 650 dias.
Objetivo 2	Servir à sociedade com excelência e transparência
KR 2.1	DIREN: Criar trilhas de aprendizagem de 4 áreas de atribuição da PF, de 1 cargo da carreira policial e do cargo de agente administrativo do PEC (Plano Especial de Cargos).
KR 2.2	DPA: Reduzir o tempo médio de atendimento ao cidadão em 5%.
KR 2.3	DIREX: Aferir o nível de satisfação dos usuários com relação a 80% dos serviços públicos da PF.
KR 2.4	DCI: Formalizar plano de trabalho para 50% dos postos da PF no exterior.
Objetivo 3	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança
KR 3.1	DCI: Estabelecer instrumentos de cooperação internacional com 8 (oito) agências de aplicação da lei estrangeira para fortalecer a capacidade de investigação e combate a crimes transnacionais.
KR 3.2	DLOG: Mapear, padronizar e consolidar o conhecimento de 80% dos processos de administração e logística em âmbito nacional.
KR 3.3	DGP: Executar 70% das ações planejadas para o respectivo ciclo do Programa Rosa dos Ventos.
KR 3.4	DGP: Impactar 65% do efetivo da PF, integrando gestores e servidores em geral ao programa de desenvolvimento de lideranças.
KR 3.5	DIP: Executar avaliação diagnóstica com ênfase no risco em 25% dos estados brasileiros.
KR 3.6	DTI: Aumentar, anualmente, em 50% os produtos de dados.



ID	Descrição
Objetivo 4	Formar a polícia do futuro, moderna e inovadora
KR 4.1	DPA: Ampliar de 26 para 30 milhões de registros na base de prontuários do ABIS.
KR 4.2	DIP: Implementar o Plano de Modernização de Segurança Orgânica em 50% das Superintendências e unidades descentralizadas da Polícia Federal.
KR 4.3	DTI: Aumentar a eficácia do planejamento e das ações previstas no PDTIC do biênio 2024/2025, executando, no mínimo, 40 % de suas ações.
KR 4.4	DIREX: Implementar 80% do Laboratório de Inovação da Polícia Federal.
KR 4.5	DIREN: Alterar a matriz de disciplina do CFP para preparar o aluno para atender às demandas de trabalho das primeiras unidades de lotação, ampliando a grade horária em no mínimo 25% e alterando a estratégia pedagógica para contemplar no mínimo 25% de atividades práticas em todas as disciplinas.

5. ESTRUTURA DA DGP/PF

Serviço de Gestão Estratégica e Inovação

Serviço de Apoio Administrativo

Divisão de Sistemas

Coordenação de Recrutamento e Seleção

Divisão de Planejamento e Execução de Concursos

Coordenação-Geral de Saúde

Serviço Biopsicossocial

Coordenação de Plano de Saúde

Serviço de Saúde

Núcleo de Cadastro e Atendimento

Núcleo de Contratos e Credenciamento

Divisão Administrativo-Financeira

Núcleo Financeiro

Núcleo de Contabilidade

Núcleo de Liquidação e Processamento de Reembolsos

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

Divisão de Perícias Médicas e Odontológicas

Divisão de Pagamento

Serviço de Assistência e Benefícios

Divisão de Apoio Jurídico e Acompanhamento Judicial

Coordenação de Administração de Pessoas

Serviço de Movimentação e Designação

Serviço de Avaliação e Promoção

Serviço de Aposentadorias e Pensões

Serviço de Cadastro

6. IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA DGP/PF

Missão	Promovemos eficiência na gestão de pessoas da Polícia Federal, com cuidado aos servidores e valorização de talentos, para fortalecer a instituição com respeito, equidade e compromisso
Visão	Tornar a Polícia Federal reconhecida, interna e externamente, como o melhor órgão público para trabalhar, destacando-se pelo compromisso com o desenvolvimento, bem-estar, excelência de seus servidores e com o fortalecimento institucional.

7. ANÁLISE AMBIENTAL

A análise ambiental compreende uma técnica de planejamento por meio da qual se identifica aspectos relativos à performance organizacional, capazes de impactar no cumprimento da missão e no alcance dos objetivos estabelecidos.

Por meio dessa técnica, com o emprego de uma matriz SWOT, são definidos os cenários interno e externo de uma organização, levando em conta os fatores força e fraqueza, oportunidade e ameaça.

No caso em apreço, diante da matriz configurada, restou a conclusão de que a Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP/PF apresenta a seguinte postura tática:

CRESCIMENTO: Configurado esse cenário, o ambiente externo proporciona situações favoráveis que podem se tornar oportunidades de crescimento para a instituição quando aproveitadas efetivamente. O momento se mostra oportuno para ampliar investimentos em inovação e tecnologia, capacitação da força de trabalho, aprimoramento dos processos e implementação de projetos operacionais e administrativos, buscando ampliar o campo de atuação para além das atividades já desenvolvidas, bem como expandir a área geográfica de atuação. Estratégias de crescimento são adotadas por organizações de perfil criativo e ao mesmo tempo desafiador.

8. OBJETIVOS E RESULTADOS-CHAVE TÁTICOS DA DGP/PF

Levando em conta as conclusões da sua análise ambiental e firme na sua visão e missão, a Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP/PF estabeleceu os objetivos tático-operacionais e os resultados-chave apresentados no quadro abaixo.

Objetivo Estratégico	3 - Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança.
KR Estratégico	3.3 - Executar 70% das ações planejadas para o respectivo ciclo do Programa Rosa dos Ventos.
Objetivo Tático-Operacional	3.3.1 - Saúde: Promover o bem-estar, a prevenção ao adoecimento e o cuidado integral.
KR Tático-Operacionais	3.3.1.1 - Estabelecer 7 ações destinadas à saúde dos servidores.



Objetivo Estratégico	3 - Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança.
KR Estratégico	3.4 - Impactar 65% do efetivo da PF, integrando gestores e servidores em geral ao programa de desenvolvimento de lideranças.
Objetivo Tático-Operacional	3.4.1 - Liderança: Desenvolver para transformar.
KR Tático-Operacionais	3.4.1.1 - Incorporar 980 servidores ao programa de liderança.

Objetivo Estratégico	3 - Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança.
KR Estratégico	3.7 - Sem vinculação direta com KR Estratégico.
Objetivo Tático-Operacional	3.7.1 - Fomentar a identificação e o emprego dos talentos.
KR Tático-Operacionais	3.7.1.1 - Estabelecer 5 ações estruturantes destinadas à identificação e potencialização de talentos.

Objetivo Estratégico	3 - Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança.
KR Estratégico	3.7 - Sem vinculação direta com KR Estratégico.
Objetivo Tático-Operacional	3.7.2 - Clima organizacional: Impulsionar ambiente de trabalho positivo, seguro, saudável e produtivo.
KR Tático-Operacionais	3.7.2.1 - Estabelecer 6 ações estruturantes voltadas para a melhoria do clima organizacional.

Objetivo Estratégico	4 - Formar a polícia do futuro, moderna e inovadora.
KR Estratégico	4.6 - Sem vinculação direta com KR Estratégico.
Objetivo Tático-Operacional	4.6.1 - Potencializar a eficiência da gestão de pessoas na PF.
KR Tático-Operacionais	4.6.1.1 - Prover 13 soluções para processos de trabalho que envolvam a estruturação de dados sobre pessoas.
	4.6.1.2 - Desenvolver 4 metodologias para melhoria da eficiência.
	4.6.1.3 - Recrutar e alocar pessoas de forma sustentável.

Os resultados chave estabelecidos encontram-se devidamente detalhados no Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas Tático-Operacionais da Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP/PF.

9. INICIATIVAS TÁTICO-OPERACIONAIS

Visando dar cumprimento aos objetivos e resultados-chave estabelecidos, foram definidas **iniciativas tático-operacionais** que, desdobradas na forma de ações, projetos, programas e/ou políticas institucionais, serão desenvolvidas, executadas e monitoradas de forma a conferir efetividade ao presente instrumento.

As iniciativas tático-operacionais definidas para os Exercícios 2024/2025 encontram-se devidamente detalhadas no *Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas Tático-Operacionais da Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP/PF*.



**ANEXO - RESULTADOS-CHAVE E INICIATIVAS TÁTICO-OPERACIONAIS DA
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – DGP/PF**



PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 3.3.1.1	Estabelecer 7 ações destinadas à saúde dos servidores		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Saúde: Promover o bem-estar, a prevenção ao adoecimento e o cuidado integral		
Fonte de coleta	Base de dados Vida, Sistema Rosa dos Ventos, Prontuário Eletrônico, PF Saúde.		
Forma de coleta	<input type="checkbox"/> Automatizada <input checked="" type="checkbox"/> Semiautomatizada <input type="checkbox"/> Manual		
Gestor do KR	Mariana Paranhos Calderon		
Frequência de atualização	<input type="checkbox"/> Mensal <input type="checkbox"/> Bimestral <input type="checkbox"/> Trimestral <input checked="" type="checkbox"/> Semestral		
Unidade de medida	<input type="checkbox"/> Reais (R\$) <input type="checkbox"/> Unidade (UN) <input checked="" type="checkbox"/> Percentual (%) <input type="checkbox"/> Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Publicar protocolo para acolhimento de vítimas de assédio.	CGS/DGP/PF	30/06/2024
B	Implantar programa de preparação para aposentadoria.	SBS/CGS e SEAP/CAP/CGGP/DGP/PF	30/06/2024
C	Publicar protocolo para pronto socorro psicológico.	CGS/DGP/PF	31/12/2024
D	Implantar programa de saúde física.	CGS/DGP/PF	30/06/2025
E	Implantar programa de engajamento e suporte à família do servidor da PF.	CGS/DGP/PF	31/12/2025
F	Prover serviço de psicoterapia para servidores ativos.	CPS/CGS/DGP/PF	31/12/2025
G	Ampliar em 50% o número de beneficiários do PF Saúde.	CPS/CGS/DGP/PF	31/12/2025

PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 3.4.1.1	Incorporar 980 servidores ao programa de liderança		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Liderança: Desenvolver para transformar		
Fonte de coleta	SEI, VIDA		
Forma de coleta	<input type="checkbox"/> Automatizada <input checked="" type="checkbox"/> Semiautomatizada <input type="checkbox"/> Manual		
Gestor do KR	Stella Regina de Paula Santiago Bahiense		
Frequência de atualização	<input type="checkbox"/> Mensal <input type="checkbox"/> Bimestral <input type="checkbox"/> Trimestral <input checked="" type="checkbox"/> Semestral		
Unidade de medida	<input type="checkbox"/> Reais (R\$) <input type="checkbox"/> Unidade (UN) <input checked="" type="checkbox"/> Percentual (%) <input type="checkbox"/> Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Contratar mentoria executiva para Diretores.	SGE/DGP/PF	30/06/2024
B	Formar 12 treinadores para o programa de liderança.	SGE/DGP/PF	30/06/2025
C	Incorporar ao programa de liderança 80% dos chefes de delegacias descentralizadas, criminalística, SELOG, SGP, NID, DREX, DRPJ, COR, Coordenadores-Gerais, Coordenadores e Superintendentes Regionais e 30% das demais chefias, respeitado o percentual da representatividade feminina da PF.	SGE/DGP/PF	31/12/2025
D	Incorporar ao programa de liderança, no mínimo, 240 servidores não ocupantes de chefias, respeitado o percentual da representatividade feminina da PF.	SGE/DGP/PF	31/12/2025
E	Desenvolver e implementar programa de mentoria para 5% das chefias, com priorização dos servidores ocupantes de primeira chefia.	SGE/DGP/PF	31/12/2025
F	Identificar 100 integrantes do programa de liderança para atuarem como mentores.	SGE/DGP/PF	30/06/2025
G	Desenvolver estratégia para institucionalizar a identificação e o reconhecimento das lideranças femininas.	SGE/DGP/PF	30/06/2024
H	Promover eventos semestrais, incluindo gestores homens e mulheres, para discussão e visibilização sobre a importância da diversidade e das múltiplas habilidades em equipes de alta performance.	SGE/DGP/PF	31/12/2025
I	Firmar acordo de cooperação ou instrumento congêneres com instituição policial que seja referência internacional em liderança.	SGE/DGP/PF	31/12/2024
J	Realizar estudo de viabilidade para implantação de instituto nacional de liderança e gestão em segurança pública.	SGE/DGP/PF	31/12/2025

PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 3.7.1.1	Estabelecer 5 ações estruturantes destinadas à identificação e potencialização de talentos		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Fomentar a identificação e o emprego dos talentos		
Fonte de coleta	Base de dados VIDA, Relatório Projeto Trilhar, Mapa de Competências		
Forma de coleta	<input type="checkbox"/> Automatizada <input checked="" type="checkbox"/> Semiautomatizada <input type="checkbox"/> Manual		
Gestor do KR	Stella Regina de Paula Santiago Bahiense		
Frequência de atualização	<input type="checkbox"/> Mensal <input type="checkbox"/> Bimestral <input type="checkbox"/> Trimestral <input checked="" type="checkbox"/> Semestral		
Unidade de medida	<input type="checkbox"/> Reais (R\$) <input type="checkbox"/> Unidade (UN) <input checked="" type="checkbox"/> Percentual (%) <input type="checkbox"/> Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Identificar solução e realizar extração e carregamento de dados históricos de lotação e chefias.	DSIS/DGP/PF	31/12/2024
B	Realizar mapeamento de competências dos cargos policiais e do cargo de Agente Administrativo.	SGE/DGP/PF	30/06/2025
C	Coletar dados sobre servidores, presentes no SIAPE e em 70% dos sistemas da PF que sejam úteis para incrementar a identificação de competências e experiências dos servidores.	SGE/DGP/PF	31/12/2025
D	Prospectar solução para resgate dos dados históricos sobre licenças para capacitação.	DSIS/DGP/PF	31/12/2025
E	Apresentar proposta para possíveis trilhas de carreira.	SGE/DGP/PF	31/12/2025

PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 3.7.2.1	Estabelecer 6 ações estruturantes voltadas para a melhoria do clima organizacional		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Clima organizacional: Impulsionar ambiente de trabalho positivo, seguro, saudável e produtivo		
Fonte de coleta	SEI e PF por ELAS, PF por TODOS		
Forma de coleta	<input type="checkbox"/> Automatizada <input type="checkbox"/> Semiautomatizada <input checked="" type="checkbox"/> Manual		
Gestor do KR	Mariana Paranhos Calderon		
Frequência de atualização	<input type="checkbox"/> Mensal <input type="checkbox"/> Bimestral <input type="checkbox"/> Trimestral <input checked="" type="checkbox"/> Semestral		
Unidade de medida	<input type="checkbox"/> Reais (R\$) <input type="checkbox"/> Unidade (UN) <input checked="" type="checkbox"/> Percentual (%) <input type="checkbox"/> Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Implementar política de enfrentamento ao assédio no ambiente de trabalho.	CGS/DGP/PF	30/06/2024
B	Implementar estratégia de comunicação com o servidor.	DGP/PF	30/06/2024
C	Propor ações de desenvolvimento sobre comunicação não violenta.	CGS/DGP/PF	31/12/2024
D	Desenvolver e aplicar pesquisa de clima organizacional.	SGE/DGP/PF	31/12/2024
E	Propor política de feedback.	SGE/DGP/PF	30/06/2025
F	Realizar estudos para mecanismos de reconhecimento.	SGE/DGP/PF	31/12/2025

PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 4.6.1.1	Prover 13 soluções para processos de trabalho que envolvam a estruturação de dados sobre pessoas		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Potencializar a eficiência da gestão de pessoas na PF		
Fonte de coleta	Catálogo de Sistemas, Catálogo de BI, Arquitetura de Processos e Biblioteca de Processos		
Forma de coleta	<input type="checkbox"/> Automatizada <input checked="" type="checkbox"/> Semiautomatizada <input type="checkbox"/> Manual		
Gestor do KR	Wellington Soares Gonçalves		
Frequência de atualização	<input type="checkbox"/> Mensal <input type="checkbox"/> Bimestral <input type="checkbox"/> Trimestral <input checked="" type="checkbox"/> Semestral		
Unidade de medida	<input type="checkbox"/> Reais (R\$) <input type="checkbox"/> Unidade (UN) <input checked="" type="checkbox"/> Percentual (%) <input type="checkbox"/> Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Desenvolver e implantar soluções de TI para prontuário eletrônico de saúde.	DSIS/DGP/PF	30/06/2024
B	Implantar nacionalmente soluções de TI de gestão de indenização por disponibilidade (sobreaviso voluntário).	DSIS/DGP/PF	30/06/2024
C	Implantar soluções de TI para gestão de concursos públicos.	DSIS/DGP/PF	30/06/2024
D	Desenvolver e implantar soluções de TI de designação e dispensa de chefias formais e encargos.	DSIS/DGP/PF	31/12/2024
E	Desenvolver e implantar soluções de TI de gestão das remoções e alocações temporárias de longo prazo.	DSIS/DGP/PF	31/12/2024
F	Desenvolver e implantar soluções de TI para apoio ao programa Rosa dos Ventos.	DSIS/DGP/PF	31/12/2024
G	Desenvolver e implantar soluções de TI para estruturação de dados sobre competências e experiências.	DSIS/DGP/PF	31/12/2024
H	Desenvolver e implantar soluções de TI para gestão de servidores cedidos.	DSIS/DGP/PF	31/12/2024
I	Criação de Observatório Mulheres na PF.	DSIS/DGP/PF	30/06/2025
J	Desenvolver e implantar soluções de TI de apoio ao programa de liderança.	DSIS/DGP/PF	30/06/2025

PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

K	Desenvolver e implantar soluções de TI de gestão das licenças para capacitação.	DSIS/DGP/PF	30/06/2025
L	Prospectar ferramenta e implantar soluções de TI para atendimento e assistência virtual com uso de inteligência artificial generativa.	DSIS/DGP/PF	31/12/2025
M	Criação do Observatório Famílias da PF.	DSIS/DGP/PF	31/12/2025



PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 4.6.1.2	Desenvolver 4 metodologias ou estudos para melhoria da eficiência		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Potencializar a eficiência da gestão de pessoas na PF		
Fonte de coleta	SEI		
Forma de coleta	<input type="checkbox"/> Automatizada <input type="checkbox"/> Semiautomatizada <input checked="" type="checkbox"/> Manual		
Gestor do KR	Antonio Gabriel Lima Pucci Filho		
Frequência de atualização	<input type="checkbox"/> Mensal <input type="checkbox"/> Bimestral <input type="checkbox"/> Trimestral <input checked="" type="checkbox"/> Semestral		
Unidade de medida	<input type="checkbox"/> Reais (R\$) <input type="checkbox"/> Unidade (UN) <input checked="" type="checkbox"/> Percentual (%) <input type="checkbox"/> Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Desenvolver metodologia para dimensionamento da força de trabalho.	SGE/DGP/PF	30/06/2024
B	Desenvolver avaliação do Programa Rosa dos Ventos.	CGS/DGP/PF	31/12/2024
C	Desenvolver avaliação de chefias.	CGGP/DGP/PF	31/12/2024
D	Realizar estudos para aprimoramento da avaliação de desempenho dos servidores.	CGGP/DGP/PF	31/12/2025

PTO-KR/DGP/PF-2024/2025
Anexo - Resultados-Chave e Iniciativas

KR - 4.6.1.3	Recrutar e alocar pessoas de forma sustentável		
Principal objetivo estratégico vinculado	Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança		
Principal objetivo tático-operacional vinculado	Potencializar a eficiência da gestão de pessoas na PF		
Fonte de coleta	SEI		
Forma de coleta	<input type="checkbox"/> Automatizada <input type="checkbox"/> Semiautomatizada <input checked="" type="checkbox"/> Manual		
Gestor do KR	Andersson Pereira dos Santos		
Frequência de atualização	<input type="checkbox"/> Mensal <input type="checkbox"/> Bimestral <input type="checkbox"/> Trimestral <input checked="" type="checkbox"/> Semestral		
Unidade de medida	<input type="checkbox"/> Reais (R\$) <input type="checkbox"/> Unidade (UN) <input checked="" type="checkbox"/> Percentual (%) <input type="checkbox"/> Outra:		
Iniciativas tático-operacionais vinculadas			
ID	Iniciativa	Unidade Gestora	Prazo
A	Apresentar proposta de política de ingresso regular nos concursos da PF.	DGP/PF	30/06/2024
B	Criar protocolo nacional de recepção e apoio aos novos servidores e aos recém-removidos.	CAP/CGGP/DGP/PF	30/06/2024
C	Definir estratégia de comunicação para recrutamento do público feminino e realizar, em conjunto com a CGCS/PF, campanha de comunicação externa para aumentar a atratividade da carreira policial.	COREC/DGP/PF	31/12/2024

Anexo XV - 34600750.pdf



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MJSP - POLÍCIA FEDERAL
DIVISÃO DE LICITAÇÕES E CONTRATOS - DICON/CGAD/DLOG/PF

INSTITUIÇÃO DA EQUIPE DE PLANEJAMENTO DA CONTRATAÇÃO Nº 34600750/2024-
DICON/CGAD/DLOG/PF

Processo nº 08200.005330/2024-22

1. IDENTIFICAÇÃO DOS INTEGRANTES ADMINISTRATIVOS TITULAR E SUBSTITUTO

Trata-se do Documento de Formalização da Demanda como requisito à instrução do processo de contratação de ação de capacitação (SEI nº 34508657) do evento "contratação de mentoria individual executiva para os Diretores da PF", a ser ministrado na cidade de Brasília/DF para 15 (quinzes) participantes, em consonância com o PTO-KR/DGP/PF-2024/2025 (SEI nº 33661310).

Integrante Administrativo Titular: CAMILA FRANCO LOBATO ARAUJO	MatrículaPF/IAPE: 1731457
Cargo: AADM	Lotação: SECOM/DICON/CGAD/DLOG/PF
E-mail: camila.cfla@pf.gov.br	Telefone: 61 2024-8106

Integrante Administrativo Substituto: DANIELLE TRINDADE DE SOUZA	MatrículaPF/IAPE: 1156883
Cargo: APF	Lotação: SECOM/DICON/CGAD/DLOG/PF
E-mail: trindade.dts@pf.gov.br	Telefone: 61 2024-8115

3. INDICAÇÃO DO INTEGRANTE ADMINISTRATIVO

Indico os Integrantes Administrativos acima identificados para compor a Equipe de Planejamento da Contratação, juntamente com suas respectivas ciências em cumprimento do § 2º do artigo 22 da IN nº 05/2017, que preconiza in verbis que: "*§ 2º Os integrantes da equipe de Planejamento da Contratação devem ter ciência expressa da indicação das suas respectivas atribuições antes de serem formalmente designados.*".

Sugere-se à área demandante entrar em contato, via Microsoft Teams, com o integrante administrativo, a fim de que possam ser transmitidas as orientações necessárias à escoreita instrução processual e sanear eventuais dúvidas que venham a surgir.

Solicita-se que as tratativas com o integrante administrativo, para fins de análise e contribuição nos trabalhos da EPC, sejam feitas com o encaminhamento do expediente via bloco de

reunião e que os artefatos produzidos a fase interna do planejamento da contratação somente sejam assinados após verificação pelo integrante administrativo.

Reforça-se que o Integrante Administrativo é o servidor representante da Área Administrativa indicado pela respectiva autoridade competente, responsável por apoiar e orientar os integrantes da área Demandante nos aspectos administrativos da contratação.

Encaminho o presente à autoridade competente para decidir motivadamente sobre o prosseguimento da contratação.

DANIELLE TRINDADE DE SOUZA
Agente de Polícia Federal
Chefe do SECOM/DICON/CGAD/DLOG/PF

5. **CIÊNCIA DO(S) INTEGRANTE(S) ADMINISTRATIVO(S)**

Declaro ter ciência das competências do(s) INTEGRANTE(S) ADMINISTRATIVO(S) definidas na IN nº 5/2017, bem como da minha indicação para exercer esse papel na Equipe de Planejamento da Contratação.

CAMILA FRANCO LOBATO ARAUJO
Integrante Administrativo
SECOM/DICON/CGAD/DLOG/PF

7. **DESPACHO**

Considerando Indicação de Integrante Administrativo;

Encaminhe-se à Senhora Coordenadora-Geral de Administração, com sugestão de encaminhamento ao Senhor Diretor de Administração para conhecimento e deliberação.

JOÃO CARLOS DA SILVA
Agente Administrativo
Chefe da DICON/CGAD/DLOG/PF, substituto

9. **DESPACHO**

Ciente e e acordo.

Encaminhe-se ao Senhor Diretor de Administração, para conhecimento e decisão.

DEBORAH RODRIGUES AFONSECA
Escrivã de Polícia Federal
Coordenadora-Geral de Administração

11. **DECISÃO SOBRE O PROSSEGUIMENTO DA CONTRATAÇÃO**

APROVO o prosseguimento da presente contratação, em razão de sua relevância e oportunidade em relação aos objetivos estratégicos deste Órgão e as necessidades da Área Requisitante.

Considerando avaliação realizada pela Área Requisitante do serviço e designação do(s) servidor(es) para compor a equipe que irá elaborar os Estudos Preliminares e o Gerenciamento de Risco e, se necessário, daquele a quem será confiada a fiscalização dos serviços observado o disposto no § 1º do art. 22 da Instrução Normativa nº 05/2017, conforme Documento de Formalização da Demanda (SEI nº34509293);

Em atenção ao inciso III do do art. 21 da Instrução Normativa nº 05/2017, de 26 de maio de 2017, emitida pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão que **Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional**, institui-se a Equipe de Planejamento da Contratação, composta pelos seguintes membros:

I. Responsável pela Demanda: STELLA REGINA DE PAULA SANTIAGO BAHIENSE , **Matrícula PF:** 13.447;

II. Membro(s) da Equipe de Planejamento da Contratação: STELLA REGINA DE PAULA SANTIAGO BAHIENSE, **Matrícula PF:** 13.447 e LAURA SOUSA NOBREGA ROMEU **Matrícula PF:** 21.091;

III. Integrante(s) Técnico(s): VICTOR SILVA QUEIROZ **Matrícula PF:** 23.198 e PLÍNIO ROBERTO PALMA MAIA, **Matrícula PF:** 18.822;

IV. Responsável(is) pela Fiscalização: VICTOR SILVA QUEIROZ **Matrícula PF:** 23.198 e LAURA SOUSA NOBREGA ROMEU **Matrícula PF:** 21.091; e

V. Integrante(s) Administrativo(s): conforme identificado acima.

MARCOS RONKI

Delegado de Polícia Federal

Diretor de Administração e Logística - DLOG/PF - Substituto

Ordenador de Despesas - Substituto



Documento assinado eletronicamente por **JOAO CARLOS DA SILVA, Chefe de Divisão - Substituto(a)**, em 02/04/2024, às 08:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **DEBORAH RODRIGUES AFONSECA, Coordenador(a)**, em 02/04/2024, às 09:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **ANDRE LUIS LIMA CARMO, Diretor(a)**, em 03/04/2024, às 10:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **DANIELLE TRINDADE DE SOUZA, Agente de Polícia Federal**, em 03/04/2024, às 15:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **CAMILA FRANCO LOBATO ARAUJO**,
Administrador(a), em 03/04/2024, às 16:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no
art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
[https://sei4.pf.gov.br/sei/controlador_externo.php?
acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0&cv=34600750&crc=5FBD3846](https://sei4.pf.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0&cv=34600750&crc=5FBD3846).
Código verificador: **34600750** e Código CRC: **5FBD3846**.

Referência: Processo nº 08200.005330/2024-22

SEI nº 34600750