

Estudo Técnico Preliminar 95/2024

1. Informações Básicas

Número do processo: 08200.026650/2024-16

2. Descrição da necessidade

2.1. 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.

2.2. Em consecução ao Plano Tático-Operacional Orientado a Resultados-Chave da Diretoria de Gestão de Pessoas (PTO-KR /DGP/PF-2024/2025), faz-se necessária a contratação de 980 (novecentos e oitenta) créditos para avaliação de perfil comportamental que serão utilizados como ferramenta para implementar o KR 3.4.1.1 "Incorporar 980 servidores ao programa de liderança" da Polícia Federal.

2.3. A avaliação do perfil comportamental DISC (*Dominance, Influence, Steadiness, Compliance*) é utilizada como ferramenta do Curso de Liderança de Alta Performance (CLAP), que possui previsão de 2 turmas para 2024 e de 8 para 2025, não obstante a utilização em outras capacitações que estão em desenvolvimento. Adicionalmente, o DISC fornece informações para que a tomada de decisão seja feita de forma mais precisa e eficaz na gestão de pessoas da PF, visando melhores resultados por meio de uma atuação mais estratégica.

2.4. Isso posto, a presente aquisição fundamenta-se nas seguintes necessidades do Programa LIDERA PF:

- a) Desenvolvimento das competências essenciais para liderança, as quais incluem habilidades de comunicação efetiva, tomada de decisão, gestão de equipes, resolução de conflitos, gestão de crises e condução de conversas cruciais;
- b) Treinamento para condução dos servidores da PF à adoção de postura de autoridade positiva, com ferramentas para influenciar, inspirar e desenvolver suas equipes;
- c) Treinamento para apoiar o autoconhecimento dos servidores da PF, levando-os a identificar seus pontos fortes e áreas de melhoria, a fim de que trabalhem seu autodesenvolvimento de maneira direcionada e intencional;
- d) Treinamento para apoiar os servidores da PF no melhor entendimento das necessidades, motivações e desafios de suas equipes, com o intuito de fomentar a gestão mais eficaz de pessoas, relacionamentos interpessoais mais saudáveis, melhoria da qualidade de vida no trabalho e criação um ambiente de trabalho produtivo e colaborativo;
- e) Desenvolvimento de habilidades nos servidores da PF para melhor definição de estratégias, planejamento de ações e acompanhamento de resultados, a fim de que contribuam para o sucesso sustentável da organização no curto, médio e longo prazos;
- f) Treinamento para apoiar os servidores da PF na compreensão das diferenças individuais e da composição de equipes com múltiplas habilidades, assim como na identificação e potencialização de talentos;
- g) Desenvolvimento de competências necessárias à gestão de processos de mudança, a fim de que os servidores da PF estejam capacitados para lidar com os diversos fatores de resistência e com futuras mudanças de cultura organizacional; e
- h) Preparação dos servidores da PF para alinhamento, acolhimento e execução das políticas internas, a exemplo da promoção da saúde mental e da prevenção ao assédio e à discriminação.

2.5. Os aspectos comportamentais, juntamente com os conhecimentos e habilidades profissionais, constituem a base para a construção de atitudes de alta performance, com geração de resultados para as instituições e para a sociedade, por meio da ampliação da compreensão e utilização dos diferentes perfis comportamentais existentes nas equipes.

2.6. Adicionalmente, pesquisas recentes confirmam que a mudança comportamental, por fazer parte da essência de cada indivíduo, é muito mais difícil do que o desenvolvimento de novos conhecimentos. Assim, a fim de impulsionar pessoas e organizações por meio do comportamento, entende-se que conhecer profundamente o perfil comportamental de uma pessoa permite que líderes e profissionais identifiquem e avaliem as competências e o grau de adequação, aproximando-se do *match* ideal no ganho de resultados.

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
SGE/DGP/PF	Stella Regina de Paula Santiago Bahiense

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

4.1. Os requisitos para avaliação das propostas foram estabelecidos com base nas necessidades do programa LIDERA PF, visando resultados confiáveis, padronizados e disponíveis para que a tomada de decisão seja a mais precisa e eficaz:

- a) Disponibilização de relatório completo, com qualidade satisfatória e de fácil interpretação, considerando a necessidade de os próprios servidores compreenderem o resultados de seus perfis;
- b) Consumo de créditos por cada avaliação;
- c) Validade dos créditos condicionada ao consumo;
- d) Disponibilidade do banco de dados; e
- e) Valor do créditos.

5. Levantamento de Mercado

5.1. Com o objetivo de viabilizar a demanda, o serviço pretendido foi levantado junto aos seguintes prestadores:

- a) IBC - Instituto Brasileiro Coaching;
- b) SLAC Educação Corporativa e Treinamentos;
- c) CIS Assessment Company;
- d) Extended DISC Brasil; e
- e) E-Talent.

Mapa comparativo das propostas apresentadas					
Empresa	IBC - 36425655	SLAC - 36425657	CIS - 36425646	EXTENDED - 36425651	ETALENT - 36537051
Avaliação do relatório	Qualidade insuficiente.	Qualidade suficiente.	Qualidade suficiente.	Qualidade suficiente.	Qualidade suficiente.

- Qualidade - Facilidade de interpretação	Difícil interpretação pelo usuário final.	Fácil interpretação pelo usuário final.	Fácil interpretação pelo usuário final.	Fácil interpretação pelo usuário final.	Fácil interpretação pelo usuário final.
Consumo de créditos por avaliação /relatório	Será utilizado um crédito para cada avaliação e emissão do respectivo relatório.	Será utilizado um crédito para cada avaliação e emissão do respectivo relatório.	Será utilizado um crédito para cada avaliação e emissão do respectivo relatório.	Serão utilizadas dez unidades de crédito para cada avaliação e emissão do respectivo relatório. O valor da proposta foi apresentado para o quantitativo de 980 avaliações, o que equivale a 9800 unidades de pontos Extended.	Serão utilizadas dez unidades de crédito para cada avaliação e emissão do relatório de gestão. O valor da proposta foi apresentado para o quantitativo de 980 avaliações, o que equivale a 9800 unidades de pontos Etalent.
Validade dos créditos	Condicional ao consumo, sem prazo de validade predeterminado.	Condicional ao consumo, sem prazo de validade predeterminado.	Validade dos créditos para geração dos relatórios enquanto houver crédito disponível.	As Licenças de Pontos adquiridas são da Modalidade com Prazo de Validade nas opções 12 meses e/ou 24 meses.	Condicional ao consumo, sem prazo de validade predeterminado.
Banco de dados	Não informado.	Banco de dados disponível em formato Excel. Disponibilização sempre que solicitado pela PF.	Banco de dados da Plataforma CIS Assessment Company será disponibilizado, em formato excel, sempre que solicitado pela PF.	Banco de dados da Plataforma Extended será disponibilizado, em formato excel, sempre que solicitado pela PF.	Banco de dados da Plataforma Etalent Pro pode ser acessado, sempre que necessário, sem custos adicionais.
Valor dos 980 créditos	R\$ 27.165,60	R\$ 103.488,00	R\$ 34.078,00	R\$ 83.300,00	R\$ 165.032,00

5.2. Da análise dos critérios e informações do quadro-resumo acima, verifica-se que:

a) A empresa IBC não atende à presente contratação em razão da qualidade do relatório, da dificuldade de interpretação pelo usuário final e pela omissão em manifestar-se sobre o banco de dados, mesmo após diversos contatos.

b) A empresa Extended não atende a todos os critérios da presente contratação uma vez que os créditos DISC possuem prazo determinado de 12 ou 24 meses e, a depender do período, há alteração do valor contratado.

c) As empresas SLAC, CIS e ETALENT atendem a todos os critérios da presente contratação, contudo, o valor da SLAC é 203,68% superior ao valor apresentado pela empresa CIS. Da mesma forma, a empresa ETALENT apresenta valor 384,28% maior que a CIS, o que configura a proposta de maior valor orçado. Dado o exposto, a empresa CIS possui a proposta mais vantajosa, técnica e economicamente, para a Administração.

5.3. 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.”

5.4. 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.

5.5. A contratação direta por dispensa de licitação em razão do valor é prevista na legislação brasileira como uma exceção à regra geral da obrigatoriedade de licitação para contratações públicas. A justificativa para essa dispensa encontra respaldo tanto na doutrina quanto na jurisprudência; nos termos do artigo 75 a Lei nº 14.133/2021, é dispensável a licitação:

“(…)

II - para contratação que envolva valores inferiores a ~~R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais)~~ R\$ 59.906,02 (cinquenta e nove mil novecentos e seis reais e dois centavos), no caso de outros serviços e compras; (Vigência Decreto nº 11.871, de 2023).”

5.6. A doutrina jurídica ressalta que a dispensa de licitação por valor visa a desburocratização e a celeridade nas contratações públicas, especialmente em situações que envolvam valores relativamente baixos, nos quais o custo de realizar o processo licitatório seria desproporcional ao benefício esperado.

5.7. Ao analisar a possibilidade de contratações mais rápidas e econômicas, reforça-se a necessidade de se manter a observância dos princípios administrativos, garantindo que a dispensa de licitação não seja utilizada de forma indiscriminada, mas sim como uma ferramenta para promover a eficiência e a economicidade nas contratações públicas.

5.8. O autor Marçal Justen Filho destaca que a dispensa por valor visa a eficiência da administração pública, ao permitir que pequenas contratações sejam realizadas de forma mais rápida e menos onerosa, sem abrir mão da transparência e do controle interno.

5.9. O Tribunal de Contas da União (TCU) e os Tribunais de Justiça também já consolidaram entendimento sobre a legalidade e adequação da dispensa de licitação por valor, desde que observados os limites legais e os princípios da administração pública (Acórdão 2734/2016 - TCU; STJ - REsp 1.659.139/MG).

5.10. O rito da dispensa de licitação por valor, definido no art. 75, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, ainda dispõe que as dispensas por valor *serão preferencialmente precedidas de divulgação de aviso em sítio eletrônico oficial, pelo prazo mínimo de 3 (três) dias úteis, com a especificação do objeto pretendido e com a manifestação de interesse da Administração em obter propostas adicionais de eventuais interessados, devendo ser selecionada a proposta mais vantajosa.*

5.11. Em que pese a não utilização da dispensa de licitação eletrônica ser exceção, o que exige motivação para o seu afastamento, o fator determinante para a escolha da Administração no caso em tela depende de vários requisitos qualitativos das avaliações de perfil comportamental, intrínsecos à doutrina ministrada no LIDERA PF. A divulgação de aviso eletrônico e o recebimento de propostas adicionais, com reanálise de escolha pela Diretoria de Gestão de Pessoas restaria, portanto, incompatível com a urgente demanda.

5.12. É indiscutível para a Controladoria Geral da União (CGU) que o custo processual é diretamente proporcional ao tempo gasto no processo administrativo de contratação à qual se refere a Instrução Normativa SEGES/ME nº 67, de 2021, o que indica que se a potencial economia obtida na disputa não compensar tais custos, a dispensa eletrônica se tornaria "deficitária".

5.13. Resta evidenciado na ampla pesquisa junto a potenciais fornecedores do serviço, que a discrepância dos valores das propostas necessita de um olhar técnico, não apenas de preço, conforme justificado no item 7.c. Uma vez que a diferença de preço entre a proposta selecionada e a de menor valor apresentada não garante a qualidade almejada, e que o preço médio das propostas recebidas é 142,42% maior que a proposta escolhida, é pouco provável o recebimento de orçamento igualmente competitivo.

5.14. Destarte, verifica-se a possibilidade excepcional de que seja afastado o procedimento de disputa eletrônica, considerando os princípios que regem a Administração Pública, em especial a economia processual, a celeridade e a economicidade, utilizando-se a proposta mais vantajosa para a Administração Pública, cujo baixo valor e urgência da demanda, torna incompatível e desarrazoado, observância do procedimento definido no § 3º do art. 75 da Lei nº 14.133/2021.

6. Descrição da solução como um todo

6.1. Pretende-se contratar 980 (novecentos e oitenta) créditos para avaliação de perfil comportamental que serão utilizados como ferramenta para implementar o KR 3.4.1.1 "Incorporar 980 servidores ao programa de liderança" da Polícia Federal. A avaliação do perfil comportamental DISC (*Dominance, Influence, Steadiness, Compliance*) é utilizada como ferramenta do Curso de Liderança de Alta Performance (CLAP), que possui previsão de 4 turmas para 2024 e de 8 para 2025, não obstante a utilização em outras capacitações que estão em desenvolvimento.

6.2. Por se tratar de contratação com valor inferior ao disposto no artigo 75, inciso II, da Lei nº 14.133/2021, cujo valor foi alterado pelo Decreto nº 11.871/2023, a presente demanda poderá ser contratada mediante dispensa de licitação.

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 créditos que possuem como critério de escolha a validade indeterminada e condicionada ao consumo, a prestação do serviço perpassa um período predeterminado, uma vez que os créditos serão utilizados nas turmas previstas do CLAP bem como em outras ações de capacitação ainda em desenvolvimento.

6.4. Ainda segundo a Lei 14.133/2021, em caso de dispensa de licitação em razão de valor, a Administração poderá substituir o instrumento de contrato por outro instrumento hábil, dentre eles a nota de empenho de despesa, em que a obrigação se encerra com a execução e aceite pela Administração Pública.

6.5. 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.

6.6. 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

7.1. A contratação em questão destina-se à aquisição de 980 (novecentos e oitenta) créditos para avaliação de perfil comportamental fundamentada nas necessidades do Programa LIDERA PF. A avaliação do perfil comportamental DISC (*Dominance, Influence, Steadiness, Compliance*) será utilizada como ferramenta do Curso de Liderança de Alta Performance (CLAP) e em outras capacitações que estão em desenvolvimento.

7.2. É prevista a realização de 4 turmas do CLAP em 2024 e de 8 turmas em 2025. Uma vez que cada turma é composta, em média, por 40 servidores, tem-se um total de 480 créditos para utilização nas ações previstas para manutenção do curso até o ano de 2025. Registra-se ainda que outras capacitações estão em desenvolvimento, dentre as quais a realização de oficinas e o curso de liderança para inovação. Após os cálculos com projeção de utilização das avaliações DISC, estima-se que serão necessárias um total de 980 créditos.

7.3. Tendo em vista que os créditos não possuem prazo de validade, estando condicionados ao consumo, a contratação dos créditos projetados constitui-se vantagem econômica de escala e garantia de uso do serviço sem índices de reajuste decorrentes de valorização futura.

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 34.078,00

Proposta Comercial - CIS		
Serviço	Quantidade	Condições
Plataforma CIS Assessment Company	2 anos	R\$ 4.776,00
Créditos para geração de Relatórios	980	R\$ 29.302,00 (R\$ 29,00 a unidade)
Funcionalidade Arquitetura de Cargos	-	Incluso
Funcionalidade DNA Organizacional	-	Incluso
Suporte ao Usuário e Sucesso do Cliente	-	Incluso
Acessos de gestão individuais*	3	Bônus
Treinamento de 8h (gravado)		Bônus
TOTAL DO INVESTIMENTO		R\$ 34.078,00

Observações:

- Cada crédito dá direito a **1 relatório completo**;
- A validade dos créditos está condicionada ao consumo, sem prazo preestabelecido para expirar; e
- Toda a base de dados das pessoas que responderem ao relatório pode ser exportada automaticamente sempre que necessário em formato excel, seja pelo próprio acesso disponível na plataforma ou com o auxílio da equipe CIS Assessment.

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. O parcelamento do objeto, apesar de tecnicamente viável, representa prejuízo ao conjunto, com a falta da padronização requerida na avaliação do perfil do público-alvo, além da perda de economia de escala. Da mesma forma, embora o quantitativo do objeto permita a divisão dos créditos em lotes, a especificidade do serviço não propicia maior participação de fornecedores e ampliação da competitividade.

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 do objeto da contratação. Os serviços pretendidos não geram obrigações correlatas e/ou interdependentes – exaurindo seus efeitos a partir do cumprimento das obrigações entre as partes.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11.1. Em 2023, foi realizada análise SWOT relativa à área de gestão de pessoas, que contribuiu para a formulação do Plano Estratégico da PF 2024-2027. Esse, por sua vez, possui o Objetivo Estratégico de “Transformar a PF em uma instituição orientada por estratégia e governança” e o KR Estratégico 3.4 "Impactar 65% do efetivo da PF, integrando gestores e servidores em geral, ao programa de desenvolvimento de lideranças".

11.2. A contratação da ação de capacitação integra um conjunto de iniciativas firmadas com base no referido Plano Estratégico da Polícia Federal por meio da promoção à implementação de ações de desenvolvimento organizacional fundamentais à boa gestão e governança, assim como no Plano Tático-Operacional da Diretoria de Gestão de Pessoas - PTO-KR/DGP/PF-2024/2025, por meio do KR 3.4.1.1. "Incorporar 980 servidores ao programa de liderança".

11.3. A demanda está prevista no Plano Anual de Contratações da Polícia Federal, aprovada sob o N° 200334-35/2024 e vinculada ao **Documento de Formalização de Demanda 223/2024**.

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

12.1. A aquisição de novos créditos para avaliação de perfil comportamental DISC contribuirá com a continuidade do Programa LIDERA PF e com a instituição e desenvolvimento de novas ações de capacitação essenciais à liderança individual e de equipes na PF.

12.2. Os aspectos comportamentais, juntamente com os conhecimentos e habilidades profissionais, constituem a base para a construção de atitudes de alta performance, com geração de resultados para as instituições e para a sociedade. A identificação e qualificação de líderes inovadores, é um investimento que certamente trará retornos significativos em termos de eficiência, clima organizacional, saúde do servidores e reputação institucional.

13. Providências a serem Adotadas

13.1. A experiência organizacional nas contratações anteriores 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.

13.2. O serviço contratado deverá ser realizado em concordância com a proposta apresentada pela empresa CIS, com a disponibilização de acessos para os gestores ou para o usuário, a contabilização dos créditos contratados e a manutenção do histórico das avaliações/relatórios na plataforma da empresa. Ressalta-se ainda que os acessos, a emissão de relatórios e a disponibilização de banco de dados deverão estar de acordo com as diretrizes para coleta, processamento, armazenamento e compartilhamento de dados pessoais definidas na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nº 13.709/2018 a fim de resguardar a privacidade dos titulares das avaliações DISC realizadas, estejam em formato físico ou digital.

13.3. Garantia e Pagamento: o serviço a ser contratado envolve a avaliação de perfil comportamental de servidores da PF em ações de desenvolvimento, não envolvendo demais recursos humanos, materiais e/ou equipamentos a serem disponibilizados pela empresa contratada, e não ocasionando responsabilidade subsidiária da PF.

13.4. O pagamento será realizado de acordo com as condições a serem estabelecidas no Termo de Referência quando da conclusão da instrução processual de contratação e da disponibilização de acesso aos créditos DISC e demais funcionalidades disponibilizadas na plataforma da contratada.

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

13.6. Registra-se ainda a prescindibilidade da elaboração de Instrumento de Medição de Resultados (IMR) uma vez que os serviços prestados serão indicados de forma pormenorizada no Termo de Referência, bastando que o serviço seja concluído pela contratada. Os níveis esperados de qualidade da prestação do serviço foram definidos como requisitos da análise para a escolha da proposta mais vantajosa, o que imputa à Administração o conhecimento acerca do uso dos créditos a serem contratados bem como das demais funcionalidades da plataforma a serem disponibilizadas pela empresa contratada.

13.7. A aferição dos resultados se restringe, portanto, ao recebimento definitivo dos serviços por meio do acesso à plataforma e às ferramentas necessárias à utilização dos créditos DISC, assim como da visualização dos créditos contratados, sem prazo de validade predeterminado e em conformidade com as condições estabelecidas no Termo de Referência.

14. Possíveis Impactos Ambientais

14.1. Não haverá impactos ambientais uma vez que o objeto do contrato é a contratação de créditos para geração de relatórios de avaliação de perfil comportamental de servidores participantes das ações de capacitações promovidos por esta Diretoria de Gestão de Pessoas, de caráter eminentemente intelectual, sem tratamento específico.

14.2. Especificamente quanto à estratégia de contratação e logística objeto do PLS, previsto no art. 7º da Instrução Normativa SEGES nº 58, de 2022, as ações referentes a práticas de sustentabilidade não são aplicáveis ao presente caso em razão da natureza intelectual da contratação.

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](#).

Despacho: Despacho: Considerando contratação estratégica para a DGP/PF, encaminhe-se à DLOG/PF para ciência e deliberação.

STELLA REGINA DE PAULA SANTIAGO BAHIENSE

Equipe de apoio

VICTOR SILVA QUEIROZ

Equipe de apoio



Assinou eletronicamente em 07/10/2024 às 17:36:07.