

Estudo Técnico Preliminar 61/2024

1. Informações Básicas

Número do processo: 08200.022686/2024-21

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. 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, levantou os principais desafios afetos à Gestão na PF. Segundo mapeamento de percepção pelo nível estratégico da instituição à época, 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 estavam: 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.

2.3. Em 2023, foi realizada análise SWOT relativa à área de gestão de pessoas, o que resultou no Plano Estratégico da PF 2024-2027, com desdobramento para o Plano Tático-Operacional da Diretoria de Gestão de Pessoas - PTO-KR/DGP/PF-2024/2025. No âmbito estratégico, foi estabelecido o KR 3.4 "Impactar 65% do efetivo da PF, integrando gestores e servidores em geral, ao programa de desenvolvimento de lideranças". No âmbito tático-operacional, foram estabelecidas as seguintes iniciativas impactadas pela presente contratação: "B: Formar 12 treinadores para o programa de liderança", "D: Incorporar ao programa de liderança, no mínimo, 240 servidores não ocupantes de chefias, respeitado o percentual da representatividade feminina da PF" e "E: Desenvolver e implementar programa de mentoria para 5% das chefias, com priorização dos servidores ocupantes de primeira chefia", todas pertencentes ao KR 3.4.1.1 "Incorporar 980 servidores ao programa de liderança".

2.4. Assim, a contratação da ação de capacitação integra um conjunto de iniciativas firmadas com base no Plano Estratégico da Polícia Federal 2024-2027, tais como a promoção à implementação de ações de desenvolvimento organizacional fundamentais à boa gestão e governança.

2.5. Destaca-se, ainda, que o Tribunal de Contas da União (TCU) reconhece a necessidade de implementação de ações de desenvolvimento gerencial como papel fundamental à boa gestão e governança.

2.6. Diante do exposto, a contratação do curso descrito a seguir fundamenta-se nas seguintes necessidades:

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 líderes 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 líderes 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 líderes 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 líderes 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 líderes 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 líderes da PF estejam capacitados para lidar com os diversos fatores de resistência e com futuras mudanças de cultura organizacional; e
- h) Preparação dos líderes 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.

2.7. Atualmente, dispõe-se como produto presencial dentro da temática proposta o Curso de Liderança de Alta Performance (CLAP), desenvolvido para a realidade da Polícia Federal e que há cronograma previsto para a realização de 6 (seis) turmas em 2024 e 8 (oito) turmas em 2025. Registra-se que a quantidade de turmas em 2024 representa a capacidade operacional máxima, que conta com 3 treinadores e 3 monitores para compor uma equipe de trabalho, ainda muito aquém da necessidade da PF, razão pela qual é imprescindível que novos servidores sejam capacitados na trilha de conhecimento para ministração do CLAP, que permitirá também avanços no desenvolvimento do Programa LIDERA PF com o aumento da capacidade de treinamento, criação de novos conteúdos e multiplicação do conhecimento.

2.8. Com base na trilha de conhecimento realizada em 2017 pelos criadores do curso e atuais treinadores do CLAP e, ainda, considerando as avaliações positivas do CLAP pelos líderes egressos do curso, propõe-se dar continuidade ao treinamento de novos servidores nessa mesma trilha: *Professional Coach*, *Business/Executive Coach* e *Master Coach*, conforme formalização no Documento de Formalização da Demanda 190/2024.

2.9. Considera-se pertinente realizar esclarecimento sobre o termo *coach* (treinador), pois embora o termo tenha sido banalizado em razão de sua aplicação indiscriminada, resgata-se o papel do *coach* esportivo, cuja atuação vai além do treinamento físico, pois serve de guia, mentor e parceiro que ajuda os atletas a atingirem seu potencial máximo, tanto dentro quanto fora do campo. Assim, verifica-se que as ferramentas trazidas pelos cursos são plenamente adaptáveis à PF, com resultados positivos para a organização, como é o caso do Curso de Liderança de Alta Performance (CLAP).

2.10. Assim, o programa de liderança da PF demanda perfil e formação que vão além das habilidades de professor, mas que desenvolva treinadores que conduzam e apoiem os líderes da PF no desenvolvimento de novos conhecimentos e, principalmente, de novas habilidades e atitudes, com formulação de estratégias e entrega de ferramentas que facilitem os desafios da liderança.

2.11. Isso posto, instrui-se o presente Estudo Técnico Preliminar como requisito à contratação de ação de capacitação para formação de treinadores de líderes para a PF, com a capacitação de 8 (oito) novos servidores aptos a atuarem como preceptores no programa LIDERA PF.

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. No intuito de atender às necessidades listadas no item 2.6 para formação dos novos treinadores, foram estabelecidos os seguintes critérios para avaliação das propostas:
- a) trilha de conhecimento realizada pelos atuais treinadores do CLAP;
 - b) metodologia e conteúdo compatível com a doutrina de liderança do Programa Lidera PF;
 - c) carga horária compatível com a necessidade de formação;
 - d) carga horária que permita a manutenção da capacidade laborativa dos novos treinadores;
 - e) experiência com instituições públicas e privadas;
 - f) qualificação profissional do treinador;

g) eventuais certificações da empresa; e

h) proposta com valor razoável de mercado.

4.2. Com relação às alíneas "a", "b" e "c" cabe destacar a necessidade de que a capacitação a ser contratada apresente compatibilidade com a doutrina ministrada no LIDERA PF - Autoconhecimento, Ferramentas de Gestão, Liderança de Equipes e Comunicação - com desenvolvimento de conhecimento, habilidades e atitudes para atuação como formadores de líderes na PF de forma a replicar a postura, a conduta, o comportamento e a inspirar o surgimento de novos líderes.

4.3. Em razão da imprescindibilidade de restringir a contratação à necessidade da PF, assim como da realidade das agendas dos servidores e da necessidade de conciliação entre a ação de capacitação e o trabalho, é desejável que a ação de capacitação seja realizada de forma híbrida e que o treinamento tenha carga horária máxima de 360h, o que corresponde à dedicação individual de 9 semanas. O limite também utilizou como referência a carga horária mínima exigida para cursos de especialização.

4.4. Considerando que a capacitação dos participantes envolve as mais diversas habilidades (liderança, comunicação, gestão de conflitos, performance), exige-se alto nível de qualificação de instrutores, com experiência na área de desenvolvimento humano.

4.5. Considerando tratar-se de capacitação de um grupo com incumbência da multiplicação de conhecimento para desenvolvimento das lideranças atuais e formação de novos líderes na PF, é desejável que a empresa contratada possua experiência comprovada no treinamento de pessoas vinculados a instituições públicas e privadas, com prospecção no cenário nacional e/ou internacional, além de certificações significativas.

4.6. A contratada deverá prover ainda os materiais de apoio que se façam necessários em cada etapa do treinamento, e ao final do evento, deverá ser disponibilizado certificado para todos os participantes.

4.7. Por fim, registra-se a necessidade de vantagem econômica apresentada pela contratada em relação ao preço praticado no mercado.

5. Levantamento de Mercado

5.1. O presente Estudo Técnico Preliminar resultou de 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 a serem indicados pelo órgão.

5.2. Em atenção ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas institucional vigente, observa-se que a ação de capacitação de formação de treinadores em liderança não se encontra dentre aquelas ofertadas pela Academia Nacional de Polícia. Da mesma forma, em consulta ao catálogo de cursos ofertados pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) disponíveis na plataforma Escola Virtual Gov não havia programas de capacitação que atendessem à presente demanda.

5.3. Dessa forma, buscou-se em veículos oficiais empresa/instituição apta e idônea para oferecer propostas de capacitações necessárias ao desenvolvimento profissional de novos treinadores de líderes para a PF. Em consulta ao Painel de Compras - aba Serviços, a empresa "Fundação Dom Cabral" foi contratada para a realização de capacitação de gestores do TCE-RJ em liderança. Já em busca realizada no Diário Oficial da União nos últimos 12 meses, localizaram-se as seguintes empresas com propostas semelhantes à capacitação demandada pela PF:

a) Karana - Realização de Coaching Gerencial para gestores do TCU (extrato de inexigibilidade de licitação - Processo:TC-002.445/2024-7); e

b) Fundação Dom Cabral - Programa de Desenvolvimento de Lideranças para os servidores da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico - ANA (extrato de contrato Nº 51/2023 - extrato de inexigibilidade de licitação Nº 22/2023 - UASG 443001).

5.4. Com o objetivo de ampliar a prospecção de mercado, foi realizado levantamento em fontes abertas (internet) junto a empresas identificadas como prestadoras do serviço demandado, para as quais foram encaminhados e-mails com solicitação de apresentação de proposta:

a) FEBRACIS;

b) Fundação Dom Cabral;

- c) IBC - Instituto Brasileiro Coaching;
- d) Instituto Karana; e
- e) SLAC - Sociedade Latino Americana de Coaching.

5.5. Registra-se que a empresa "Fundação Dom Cabral" não conta com solução pronta para atendimento à demanda solicitada, uma vez que realiza a customização de programas de acordo com cada demanda específica. Considerou-se que a evolução das tratativas com a empresa será bastante proveitosa em fase posterior do Programa LIDERA PF, quando houver demandas específicas não atendidas por outras soluções de prateleira. Quanto à empresa "Instituto Karana", não se obteve resposta à solicitação encaminhada, considerando prazo razoável para recebimento das propostas (30 dias). As instituições Sociedade Latino Americana de Coaching (SLAC), Instituto Brasileiro Coaching (IBC) e FEBRACIS apresentaram proposta, conforme abaixo (36266647):

Empresa A: IBC

Metodologia:

- PSC - *Professional & Self Coaching* (Titulações em *Self Coach*, *Leader Coach*, *Life Coach*, Analista Comportamental, Extensão Universitária, *Professional Coach*);
- BEC - *Business and Executive Coaching* (Titulações em *Business Coach*, *Executive Coach*, *Coach* de Carreira, Consultor 360, Consultor Comportamental, Extensão Universitária);
- MC - *Master Coach*;
- GP - Gestão de Pessoas;
- Método *Self Coaching* patentado.

Conteúdo:

- PSC:
 - História e evolução do Coaching;
 - Bases, conceitos e Fundamentos do Coaching;
 - Modelos e Nichos de Coaching;
 - Aprendizagem Acelerativa;
 - Princípios da Psicologia Positiva;
 - Princípios da Programação Neurolinguística;
 - Liderança Coaching – *Leader Coach*;
 - Coaching Assessment;
 - Avaliação 360°;
 - Pirâmide do Processo Evolutivo;
 - Processo de Identidade;
 - A formação das Crenças Limitantes;
 - Técnicas e Ferramentas do Coaching;
 - Estruturação e Roteiros de Sessões;
 - Formulários de atendimento;
 - Código de ética Profissional.
- BEC:
 - Comportamento Organizacional;
 - Cenários Organizacionais;
 - Business Coaching Game;
 - Fisiologia do Stress e Técnicas de Gerenciamento;
 - Perfis de Personalidade;
 - Aplicação do Coaching nos Negócios;
 - Aplicação do Coaching nas Organizações;
 - Lidando com bloqueios e adversidades;
 - Modelos de Executive Coaching;
 - Modelos de Business Coaching;
 - Liderança – *Leader Coach*;
 - Competências essenciais do Business & Executive Coaching;

- Coaching de Carreira;
- Coaching de Equipes.
- MC:
 - Desenvolvendo Metodologias Próprias;
 - Atendimento com Intervenções em Transe;
 - Tipos de Transe;
 - Mente Consciente e Inconsciente;
 - Roda das Grandezas do Ser Humano;
 - Self Empowerment;
 - O Processo Evolutivo;
 - Vivências de Alta Performance;
 - Criando sua Identidade como Coach;
 - Gerenciando Conversas Efetivas;
 - Alavancando Resultados Extraordinários;
 - Modelos Comportamentais Avançados;
 - Identificando e Transformando Crenças Limitadoras;
 - Métodos de Quantificação;
 - Modelos Transformacionais.
- Integralização & Gestão de Pessoas:
 - Gestão Estratégica de Pessoas;
 - Atração e Seleção de Pessoas;
 - Cargos, Carreiras e Remuneração;
 - Gestão por Competências;
 - Coaching, Treinamento & Desenvolvimento Humano;
 - Aplicação e Intersecção do Coaching nas Organizações;
 - Cultura Organizacional;
 - Ferramentas de Avaliação Comportamental.

Carga horária: 590h

- PSC: 180h
- BEC: 150h
- MC: 110h
- GP: 150h

Forma de realização:

- Híbrido: Online e Presencial (São Paulo/SP).

Qualificação dos instrutores:

- Master Coach Trainer, Analista Comportamental Assessment e Avaliação 360 pelo IBC;
- O treinamento será ministrado por instrutor definido em cada formação, impossibilitando sua escolha/substituição.

Experiência com instituições públicas e/ou privadas:

- Avianca; Bayer; CEF - Caixa Econômica Federal; Itaú; MPU - Ministério Público da União; Volkswagen; RFB - Receita Federal; Sabin; PF - Polícia Federal; e outras empresas privadas.

Certificações:

- Certificação ISO 9001;
- Certificados reconhecidos internacionalmente pelas instituições:
- BCI - Behavioral Coaching Institute;
- IAC - International Association of Coaching;
- GCC - Global Coaching Community; e
- ICC - International Coaching Council.

Valor do investimento: R\$ 486.308,80 (com desconto)

- PSC: R\$13.997,00/pessoa (sem desconto);
- BEC: R\$14.997,00/pessoa (sem desconto);
- MC: R\$21.997,00/pessoa (sem desconto);
- GP: R\$ 12.997,00/pessoa (sem desconto).

ou

- hora-aula média dos 4 módulos: R\$103,03 (com desconto)
- hora-aula média dos 3 primeiros módulos: R\$110,09 (com desconto)

Outras informações prestadas: -

Empresa B: SLAC

- PCC - Professional Coach Certification;
- PECC - Professional Executive Coach Certification;
- PMCC - Professional Master Coach Certification.

Presidente da empresa é o criador da metodologia Professional Coach Certification.

Conteúdo:

- PCC:
 - Visão Geral sobre o Coaching;
 - Desenvolvendo Competências;
 - Aplicando Coaching na Prática;
 - Eu Coach como Analista Comportamental;
 - Devolutiva Estruturada.
- PECC:
 - Cenários de Coaching Executivo;
 - Modelo e Desenvolvimento de Competências;
 - Especificando Metas em Coaching Executivo;
 - Criando e Avaliando a Linha de Vida Executiva;
 - Relatório de Avaliação de Competências;
 - Mindset;
 - Executive Coaching e o Jogo Interior;
 - Crenças;
 - Investigação Apreciativa;
 - Estudo de Caso.
- PMCC:
 - Inteligência Emocional;
 - Teoria dos 6 segundos sobre (IE);
 - As 3 Áreas da Inteligência Emocional;

- As 8 Competências da Inteligência Emocional;
 - Interpretando Competências de IE;
 - Inteligência Emocional e Seus Fatores de Sucesso;
 - O Modelo de 4 Pilares de Mayer - Salovey - Caruso;
 - Trabalhando e Desenvolvendo as 3 Áreas da Inteligência Emocional;
 - Autoconsciência;
 - Modelo Plutchik;
 - Modelo Scanner CMC;
 - Autorregulação;
 - Modelo VET;
 - Vídeo Câmara;
 - Autodireção;
 - Gestão Interna de Mudança;
- O Modelo SCORE;
- Quociente de Adversidade;
- O Modelo CREDO.

Carga horária: 240h

- PCC: 120h
- PECC: 80h
- PMCC: 40h

Forma de realização:

- Híbrido: Online e Presencial (São Paulo/SP).

Qualificação dos instrutores:

- **Todas as aulas são ministradas pelo Treinador Sullivan França, atual Presidente da SLAC, Master Coach Trainer pela International Association of Coaching Institute e Master Trainer pela International Association of NLP Institute.**

Experiência com instituições públicas e/ou privadas:

- ANM - Agência Nacional de Mineração; Banco do Brasil; BMW; CVM - Comissão de Valores Mobiliários; Correios; FAZESP - Escola Fazendária do Estado de São Paulo; Grupo Mitsubishi; MF - Ministério da Fazenda; Sabesp; STM - Superior Tribunal Militar; STJ - Superior Tribunal de Justiça; TST - Superior Tribunal do Trabalho; Serasa Experian; Toyota; Outras empresas no Brasil e América Latina.

Certificações:

Credenciada das seguintes instituições:

- AC - Association For Coaching;
- EMCC - European Mentoring & Coaching Council;
- IAC - International Association Of Coaching;
- PCA - Professional Coaching Alliance;
- ATI - Assessment Tools International;
- ICI - International Association of Coaching Institutes.

Outras informações prestadas:

- PCC:
 - Comunidade VIP por 12 meses;
 - Educação Continuada (Supervisão) por 12 meses;
 - Recebimento de material impresso em casa (Livros);
 - Mapa Comportamental;
 - Formação Analista DISC.
- PECC:
 - Recebimento de material impresso em casa (Livros);
 - Mapa de Competências Soft Skills;
 - Formação SSA - Soft Skills Analysis.
- PMCC:
 - Recebimento de material impresso;
 - Mapa de Inteligência Emocional;
 - Formação EIA - Emotional Intelligence Analysis.
 - Mais de 45.000 coaches formados, entre treinamentos abertos e InCompany, incluindo presidentes, executivos, gerentes e diretores de diversas organizações nacionais e multinacionais;
 - Destaca-se no trabalho direto com jogadores de futebol, presente em diversos clubes brasileiros.
 - Perfil será divulgado como Coach Membro da SLAC Coaching e Coach Membro da PCA (Professional Coaching Alliance).

Valor do investimento: R\$ 104.067,84

- R\$ 13.008,48/pessoa
ou
- média de R\$54,20/hora-aula

Empresa C: FEBRACIS**Metodologia:**

- ML5 - Formação Profissional Business Coaching por meio do Coaching Integral Sistêmico (CIS)

Conteúdo:

- Inteligência Emocional nos Negócios;
- Produtividade Empresarial;
- Gestão Empresarial;
- Alta Performance Profissional;
- Ferramentas do Coaching Integral Sistêmico;

- Atuação focada em Coaching para Executivos e Empresas;
- Sessões Práticas de Business Coaching.

Carga horária: 268h

Forma de realização:

- Híbrido: Online e Presencial (São Paulo/SP).

Qualificação dos instrutores:

- O treinamento será ministrado por Giovanni Santos, diretor da FEBRACIS unidades Brasília e Goiânia, formado pelo Paulo Vieira, especialista em Business, Administração, Master Coach Integral Sistêmico.

Experiência com instituições públicas e/ou privadas:

- ANM - Agência Nacional de Mineração; Amazon; Banco do Brasil; Bradesco; CEF - Caixa Econômica Federal; SENAI; SEBRAE; Petrobrás; Unimed; Outras empresas privadas;

Certificações: -

Outras informações prestadas:

- Método Paulo Vieira, Presidente da Febracis, Master Coach, PhD em Business Administration e Mestre em Coach pela Florida Christian University, criador do Método CIS, autor de 9 livros;
- Mais de 1.300 colaboradores;
- Mais de 16 mil alunos treinados todos os meses;
- Atuação em 5 países;
- 25 anos de experiência.

Valor do investimento:

- R\$ 7.807,87/pessoa
- ou
- R\$ 29,13/hora-aula

5.6. Com base nos requisitos estabelecidos e nas informações listadas acima, verifica-se que:

- Apenas a empresa IBC e a SLAC atendem à trilha de conhecimento realizada pelos atuais treinadores do CLAP, necessária para manutenção da doutrina de liderança adotada pela PF;
- O IBC apresentou conteúdo superior ao necessário para o atendimento da presente demanda, apesar de possuir metodologia compatível. A SLAC apresentou metodologia e conteúdo compatíveis; e a FEBRACIS, em razão do não atendimento das alíneas "a" e "b", restou prejudicada em relação à análise dos critérios subsequentes;
- Com relação ao item 4.1, alíneas "c" e "d" c/c o item 4.3, apenas a empresa SLAC atende aos requisitos, visto que a IBC possui carga horária de formação além da atual necessidade demandada para instrução dos novos treinadores, mesmo com a exclusão do último módulo, que representa o conteúdo superior ao necessário, mencionado no item "b" acima;
- Em razão do não atendimento do item "c" acima, a análise da empresa IBC em relação aos critérios subsequentes ficou prejudicada;
- A empresa SLAC apresenta experiência junto a instituições públicas e privadas;
- Destaca-se a notoriedade do instrutor da empresa SLAC, visto que todas as aulas são ministradas pelo Treinador Sullivan França, atual Presidente da SLAC, Master Coach Trainer pela International Association of Coaching Institute e Master Trainer pela International Association of NLP Institute;
- A SLAC oferece titulações com credenciamento junto a 6 instituições internacionais (AC - Association For Coaching; EMCC - European Mentoring & Coaching Council; IAC - International Association of Coaching; PCA - Professional Coaching Alliance; ATI - Assessment Tools International; ICI - International Association of Coaching Institutes);

h) O valor total do treinamento apresentado pela SLAC possui valor razoável de mercado, conforme exposto em Nota Técnica, com total de R\$104.067,84 para 8 participantes, o que corresponde à média de R\$54,20/hora-aula. Caso a empresa IBC atendesse a todos os requisitos, a título de comparação, superaria em 103,11% o preço apresentado pela SLAC (relação entre os valores por hora-aula: R\$110,09 vs R\$54,20).

5.7. Por todo o exposto, aponta-se que a empresa SLAC (Sociedade Latino Americana de Coaching) é a única empresa que atende aos requisitos para o treinamento de formação de treinadores pretendido e, em resumo, apresenta maior compatibilidade com a doutrina ministrada no LIDERA PF, maior alinhamento do discurso e abordagem à cultura institucional, plena adequação aos requisitos listados e notória especialização do instrutor, presidente da empresa e criador da metodologia PCC.

5.8. Neste cenário, por se tratar 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.

5.9. 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.”

5.10. 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 e razões de escolha do profissional e 4) inviabilidade da competição. Assim corrobora a 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”.

5.11. A análise apresentada em relação aos requisitos mínimos estabelecidos no item 4, evidencia a impossibilidade de competição para contratação da empresa que realizará a formação dos servidores que integrarão o quadro de professores do CLAP. Ainda que a quantidade de fornecedores seja restrita, os requisitos mínimos estabelecidos para análise comparativa dentre as soluções apresentadas são indispensáveis ao aproveitamento do treinamento com padrão de desempenho, qualidade e viabilidade requeridos. Eventual flexibilização dos critérios mínimos (art. 9º, I, §2º, da IN SEGES/ME nº 58/2022) no caso em tela poderia ocasionar prejuízo ao erário na contratação de soluções que atendam à necessidade da PF apenas de forma parcial.

5.12. O método dos treinamentos SLAC conta com mais de 45.000 participantes formados, entre treinamentos abertos e *InCompany*, incluindo presidentes, executivos, gerentes e diretores de diversas organizações nacionais e multinacionais. A capacitação em questão é ministrada pelo Presidente da empresa, Sullivan França, criador da metodologia *Professional Coach Certification*, com formação *Master Coach Trainer* pela *International Association of Coaching Institute* e *Master Trainer* pela *International Association of NLP Institute*.

5.13. Não se pode olvidar ainda do padrão de qualidade que a empresa apresenta como a primeira organização no Brasil a receber reconhecimento e a estabelecer uma parceria direta com o IPCA - *Institute of Coaching Professional Association*, órgão filiado à *Harvard Medical School*, sediado no McLean Hospital (centro psiquiátrico de Harvard).

5.14. A SLAC desempenha suas atividades no Brasil há mais de 15 anos e possui ampla experiência na formação de treinadores, no desenvolvimento de cursos de desenvolvimento humano e aplicação prática em organizações. Por meio de seus treinamentos e pesquisa, a SLAC atua em temas sobre comportamento humano, performance, liderança, gestão de equipes.

5.15. Quanto à justificativa de preço, assim prescreve a Orientação Normativa AGU nº. 17:

"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."

5.16. Registra-se que em consulta ao Pannel de Compras, ao Portal Nacional de Contratações Públicas e ao Diário Oficial da União, a empresa SLAC não foi localizada como contratada para a capacitações semelhantes à demanda da PF. Verificou-se, ainda, que a plataforma EV.G (Escola Virtual Gov) da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) não oferece programas de capacitação para o desenvolvimento de treinadores de líderes. O levantamento de preços praticados pela SLAC foi primeiramente realizado primeiramente a partir da análise do item 5.6.h e posteriormente complementado por meio da análise de notas fiscais apresentadas em processos de contratações similares com outros órgãos públicos/privados, conforme registro em Nota Técnica, estando o preço compatível com o praticado no mercado.

5.17. Expostos os pressupostos para viabilidade de contratação direta da empresa SLAC, 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 o curso para formação de novos treinadores de líderes na PF se caracteriza como um serviço técnico, configurado como de natureza singular, com empresa e treinador de notória especialização pela temática abordada, o que inviabiliza a competição pelas razões de vantajosidade de preço, e distinção como única solução possível estabelecidos os requisitos mínimos para o êxito da contratação.

6. Descrição da solução como um todo

6.1. Pretende-se contratar um programa de formação de treinadores em liderança a fim de desenvolver 8 (oito) servidores para atuarem como professores no programa de liderança da PF. A solução proposta do curso é composta por 3 (três) módulos: *Professional Coach (PCC)*, *Business/Executive Coach (BECC)* e *Master Coach (PMCC)*.

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 em questão destina-se à formação de 8 (oito) servidores aptos a atuarem como treinadores do programa de liderança (Curso de Liderança de Alta Performance - CLAP) cadastrado no Plano de Contratação Anual 2024 da Polícia Federal, para composição de novas equipes de trabalho, que permitirá avanços no desenvolvimento do programa LIDERA PF, a criação de novos conteúdos e a multiplicação do conhecimento.

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 104.067,84

8.1. O custo total apresentado pelas empresa SLAC foi de R\$104.067,84, com valor de hora-aula de R\$54,20.

8.2. O valor total de tabela para a formação na SLAC seria de R\$ 19.491,00, mas em razão da quantidade proposta de 8 participantes, obteve-se uma redução para R\$ 13.008,48 na contratação de todos os módulos, o que reflete a vantajosidade do ganho de escala no valor de R\$ 6.482,52 por participante.

8.3. Quanto à justificativa de preço, assim prescreve a Orientação Normativa AGU nº. 17:

"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."

8.4. A recomendação do Plenário do TCU (Acórdão 819/2005) também dispõe acerca da realização de comparação de preços praticados pelo fornecedor exclusivo junto a outras instituições públicas ou privadas.

8.5. Registra-se que em consulta ao Painel de Compras, ao Portal Nacional de Contratações Públicas e ao Diário Oficial da União, a empresa SLAC não foi localizada como contratada para a capacitações semelhantes à demanda da PF. O levantamento de preços praticados pela SLAC foi primeiramente realizado primeiramente a partir da análise do item 5.6.h e posteriormente complementado por meio da análise de notas fiscais apresentadas em processos de contratações similares com outros órgãos públicos/privados, conforme registro em Nota Técnica, que contempla o Mapa Comparativo de Preços, estando o preço compatível com o praticado no mercado.

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 formação na trilha apresentada - *Professional Coach, Business/Executive Coach e Master Coach* - é um treinamento contínuo, com carga horária recorrente, a ser desenvolvido em encontros subsequentes, cuja descontinuidade traria 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 o valor total de tabela para as formações seria de R\$ 19.491,00,

que teve uma redução para R\$ 13.008,48 para efetivação da quantidade proposta de participantes, perfazendo uma vantajosidade para a Administração no valor de R\$ 6.482,52 na contratação conjunta dos 3 módulos para os 8 (oito) 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 servidor 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.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11.1. 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.

11.2. 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, levantou os principais desafios afetos à Gestão na PF. Segundo mapeamento de percepção pelo nível estratégico da instituição à época, 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 estavam: 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.

11.3. 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”.

11.4. Em seu desdobramento para o Plano Tático-Operacional da Diretoria de Gestão de Pessoas - PTO-KR/DGP/PF-2024/2025, foram estabelecidas as seguintes iniciativas impactadas pela presente contratação: “B: Formar 12 treinadores para o programa de liderança”, “D: Incorporar ao programa de liderança, no mínimo, 240 servidores não ocupantes de chefias, respeitado o percentual da representatividade feminina da PF” e “E: Desenvolver e implementar programa de mentoria para 5% das chefias, com priorização dos servidores ocupantes de primeira chefia”, todas pertencentes ao KR 3.4.1.1 “Incorporar 980 servidores ao programa de liderança”.

11.5. Assim, a contratação da ação de capacitação integra um conjunto de iniciativas firmadas com base no Plano Estratégico da Polícia Federal 2024-2027 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 das iniciativas do KR 3.4.1.1.

11.6. A demanda está prevista no Plano Anual de Contratações da Polícia Federal 235/2023 (UASG 200334), registrada no Sistema pelo Documento de Formalização de Demanda 190/2024, o qual aguarda análise e aprovação do setor competente.

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

12.1. A formação de novos treinadores formadores de líderes na PF contribuirá diretamente com o desenvolvimento do Programa LIDERA PF ao aumentar a capacidade de treinamento, a criação de novos conteúdos e a multiplicação do conhecimento. A capacitação de novos servidores aptos a atuarem como preceptores no Curso de Liderança de Alta Performance (CLAP) na mesma trilha de conhecimento realizada pelos criadores do curso e, atuais treinadores, tem um papel decisivo na continuidade do programa.

12.3. O Programa LIDERA PF tem por objetivo identificar e qualificar líderes inovadores, comprometidos com suas equipes, com a instituição e com a geração de valor público.

12.4. A implementação de um programa de formação de treinadores de líderes na PF é um investimento que certamente trará retornos significativos em termos de entrega para a sociedade, eficiência, clima organizacional, saúde do servidores e reputação institucional. O desenvolvimento de competências essenciais à liderança, à gestão de processos de mudança e de habilidades para melhor definição de estratégias, planejamento de ações e acompanhamento de resultados, promove significativa transformação dos líderes na execução das políticas internas com soluções inovadoras e integração de novos valores à gestão institucional.

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. Considerando que a capacitação será realizada de forma híbrida (on-line e presencial) e que a programação das reuniões de treinamento presencial está agendada para os meses de setembro, novembro e dezembro de 2024 na cidade de São Paulo/SP, deverão ser adotadas providências pela Administração a fim de viabilizar o deslocamento dos servidores indicados à capacitação.

13.3. 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 presenciais:

- a) Formação: PCC - *Professional Coach Certification* - 05 a 08 de Setembro de 2024
- b) Formação: PECC - *Professional Executive Coach Certification* - 07 a 10 de Novembro de 2024
- c) Formação: PMCC - *Professional Master Coach Certification* - 12 a 15 de Dezembro de 2024

13.4. Garantia e Pagamento: o serviço a ser contratado envolve a capacitação de servidores em datas pré-estabelecidas, 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 empresa contratada quando da conclusão dos três módulos do curso.

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.. Registra-se ainda a elaboração de Instrumento de Medição de Resultados (IMR), essencial para garantir a qualidade, a relevância e a eficácia do treinamento, além de apoiar a tomada de decisões baseadas em dados e a melhoria contínua dos processos educacionais contratados pelo órgão.

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](#).

Despacho: Considerando contratação estratégica para a DGP/PF, encaminhe-se ao Chefe da DICON/CGAD/DLOG/PF para ciência e deliberação.

STELLA REGINA DE PAULA SANTIAGO BAHIENSE

Equipe de apoio

VICTOR SILVA QUEIROZ

Equipe de apoio