

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 Líder 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:

- Melhoramento 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. Graduiu-se na Carnegie University, que é reconhecidamente 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)