



Conselho Federal de Química  
Plenário  
Presidência  
Gerência Executiva  
Gerência Estratégica de Pessoas

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR

Processo nº 2800.00.03303.2023

O presente Estudo Técnico Preliminar segue o padrão definido pela Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Art. 18 § 1º, incisos de I até XIII, no que couber), e visa o estabelecimento de critérios e requisitos para o alcance dos objetivos propostos.

**1. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO**

1.1. Em 2018, o Conselho Federal de Química (CFQ) elaborou o seu Planejamento Estratégico. Na ocasião, foram definidos a missão, a visão e os valores desta instituição, reproduzidos abaixo:

1.1.1. MISSÃO: Promover a atividade plena da Química, com vistas a contribuir para o desenvolvimento sustentável do país;

1.1.2. VISÃO: Ser reconhecido como referência no desenvolvimento da Química no Brasil; e

1.1.3. VALORES: Ética, Integridade, Transparência, Unicidade, Foco na Sociedade, Inovação, Excelência em Gestão e Autorresponsabilidade.

1.2. As diretrizes para planejamento de ações de desenvolvimento no setor público são orientadas por instrumentos normativos específicos. O Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O referido instrumento foi aprimorado pelo Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020. O marco regulatório estabelece que cada órgão deverá elaborar anualmente o respectivo Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

1.3. O Plano Anual de Treinamento (PAT) é um dos instrumentos que compõe a função de integridade em Pessoas do CFQ e tem como principal objetivo estabelecer os parâmetros de capacitação quadro funcional para o ano de 2024. O Plano de Desenvolvimento da Liderança – PDL é um dos instrumentos que compõe a função de integridade em Pessoas do CFQ e tem como principal objetivo estabelecer os parâmetros para o desenvolvimento contínuo dos atuais gestores, bem como orientar as ações de a capacitação de potenciais lideranças do CFQ.

1.4. Para subsidiar as prioridades quanto às ações de desenvolvimento profissional no CFQ, o PAT e o PDL consideram o levantamento das necessidades de treinamento realizado junto às unidades organizacionais. Também é considerado o mapeamento de competências, base do processo de avaliação de desempenho, no qual são mensuradas quais competências precisam ser prioritariamente desenvolvidas junto aos gestores e colaboradores do CFQ.

1.5. A complexidade e a dinâmica do ambiente organizacional geram diversificadas necessidades de competências, o que traz o desafio de prover ao quadro funcional oportunidades frequentes de aprendizagem.

1.6. A identificação e a retenção de lideranças competentes são elementos importantes para que as organizações garantam a criação e implementação das estratégias adequadas de governança e gestão. Entretanto, mesmo as organizações líderes de seus segmentos podem apresentar problemas com a liderança. Isto pode ocorrer a partir da ausência de programa de preparação de líderes, ou em razão de líderes ineficazes terem permanecido no cargo por muito tempo. Portanto, para garantir o êxito da concepção e implantação da estratégia é importante priorizar a elaboração do PDL e garantir a sua execução.

1.7. A principal premissa que garantirá o sucesso do PDL é a consciência e esforço dos gestores em apoiar a iniciativa de sua criação e caminharem juntos rumo aos mesmos objetivos. Seus comportamentos, habilidades e atitudes (CHA) devem ser modelos para os demais colaboradores, uma vez que eles são os responsáveis por identificar e desenvolver os futuros líderes do CFQ

1.8. Com o objetivo de oferecer um Programa com foco na capacitação que traga a transformação digital tanto para a entrega do serviço para o cliente final, quanto para o cliente interno (Colaborador), principalmente no que tange ao trabalho remoto, digital e com ferramentas, se faz necessária a contratação de empresa especializada. O Programa trará para os líderes e futuros líderes do CFQ as novas tendências em transformação digital, assim como as novas competências observadas no mercado.

**2. DEMONSTRAÇÃO DA PREVISÃO DA CONTRATAÇÃO NO PLANO DE CONTRATAÇÕES ANUAL E SEU ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**

2.1. A contratação está em conformidade com o Planejamento Estratégico 2018-2028 do Sistema CFQ/CRQs, que estabelece com os objetivos estratégicos de qualificar adequadamente o time de gestores e colaboradores para suprir as demandas do Sistema CFQ/CRQs e de implementar políticas de valorização para manter o capital humano.

<b>Eixo Estratégico</b>	<b>Eixo 4   Aprendizado e Crescimento</b>				
<b>Programa</b>	<b>Programa 4.2 - Treinamento e Desenvolvimento</b>				
<b>Objetivo</b>	Qualificar a governança, os gestores e os colaboradores, desenvolvendo habilidades e competências que têm impactos diretos nos resultados do Conselho Federal de Química.				
<b>Público-Alvo</b>	i. Público Interno: colaboradores em geral, gestores, integrantes da governança, processos de governança, processos finalísticos, processos de gestão e processos de controle interno				
<b>Resultado Esperado</b>	i. Melhorar a produtividade e motivação, além de obter, por parte dos funcionários, soluções e inovações referentes aos problemas do dia a dia				
<b>Planejamento Estratégico</b>	PERSPECTIVA Aprendizado e Crescimento	OE 13 Qualificar adequadamente o time de gestores e colaboradores para suprir as demandas do Sistema CFQ/CRQs			
<b>Cadeia de Valor Integrada</b>	PROCESSO Gestão	P 11 Pessoas			
<b>Diretriz PPA</b>	8 - Obter, desenvolver, valorizar e reter o capital humano				
<b>Meta</b>	i. Capacitar anualmente pelo menos 75% dos colaboradores do Conselho Federal de Química ii. Desenvolver a Governança e a Gestão do CFQ com pelo menos 2 cursos anuais com temas voltados para o melhor desempenho de suas atividades				
<b>Unidade de medida</b>	i. Percentual ii. Unidade				
<b>Descritor do desempenho</b>	i. Percentual de colaboradores (Plano Anual de Treinamento - PAT) ii. Número de cursos voltados para a governança e gestão (Plano de Desenvolvimento de Líderes - PDL)				
<b>Valor previsto por período e ao final do PPA 2022-2024</b>	<b>Entidade</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>PPA 2022 - 2024</b>
	<b>PAT</b>	75%	75%	75%	<b>75%</b>
	<b>PDL</b>	2	2	2	<b>6</b>

### 3. REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

- 3.1. A empresa contratada deverá atender, no que couber, o critério de sustentabilidade ambiental previsto na Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 1, de 19, de janeiro de 2010, além de outras exigências legais de Sustentabilidade Ambiental na execução do serviço.
- 3.2. Não será admitida a subcontratação do objeto contratual.
- 3.3. Não haverá exigência de garantia da contratação.

### 4. ESTIMATIVAS DAS QUANTIDADES PARA A CONTRATAÇÃO

- 4.1. Realização do curso de atualização denominado "Programa de Transformação Digital", ministrado no formato blended, por meio de aulas virtuais síncronas mediadas por tecnologia (ferramenta de videoconferência Zoom ou Teams), atividades assíncronas (pré work) e aulas presenciais.

Item	Especificação	Local de execução	CATSER	Participantes	Público-alvo	Período	Carga Horária	Preço Unitário	Preço Total
01	Curso de Atualização denominado "Programa de Transformação Digital"	Conselho Federal de Química	21172	01 (uma) Turma composta por até 40 (quarenta) participantes	Gestores e analistas indicados pelo CFQ	Maio/2024	32 (trinta e duas) horas, sendo 08 (oito) horas virtuais síncronas e assíncronas e 24 (vinte e quatro) horas presenciais	R\$ 2.200,00	R\$ 88.000,00

### 5. LEVANTAMENTO DE MERCADO

- 5.1. Uma das maiores revoluções presenciadas nos últimos anos no Brasil é a que vem ocorrendo nas formas tradicionais de trabalho. O avanço das tecnologias aliado ao cenário de uma pandemia mundial que mobilizou as empresas a se reinventarem, deixou um legado de novas formas de produção laboral e a necessidade constante de adaptação frente às mudanças.

### 6. ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO

- 6.1. O valor total estimado da contratação é de R\$ 88.000,00 (oitenta e oito mil reais), conforme proposta de preço constante nos autos do processo (SEI 0048662).
- 6.2. Quanto ao valor da proposta apresentada ao CFQ, observa-se na tabela abaixo que está compatível com as contratações firmadas com outras instituições:

Instituição	CNPJ	Ano	Quantidade	Valor da contratação
BIOTRONK COMERCIAL MEDICA LTDA	50.595.271/0001-05	2023	In Company	R\$ 200.000,00
CHINA THREE GORGES BE LTDA	33.641.663/0001-44	2023	In Company	R\$ 98.500,00
EQUINIX DO BRASIL SOLUÇÕES DE TECNOLOGIA EM INFORMÁTICA LTDA	03.672.254/0002-25	2023	In Company	R\$ 40.000,00

### 7. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO

- 7.1. A partir da análise das possíveis soluções, concluiu-se pela contratação da Fundação Getúlio Vargas para ministrar o curso com foco na capacitação "Programa de Transformação Digital" tanto para a entrega do serviço para o cliente final, quanto para o cliente interno (Colaborador), principalmente no que tange ao trabalho remoto, digital e com ferramentas.
- 7.2. Conforme expressamente previsto no artigo 74, inciso III, alínea "f" da Lei nº 14.133/2021, 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;*

7.3. Salienta-se que com a implementação do teletrabalho parcial atrelado a entregas individuais, juntamente com o Plano de Gestão por Desempenho – PGD e as novas tecnologias disponibilizadas tais com o SEI - Sistema Eletrônico de Informações e as funcionalidades do Microsoft Office trouxeram uma nova dinâmica aos processos de trabalho. Considerando as recentes transformações de ordem tecnológica e de processos de trabalho implementadas no CFQ, torna-se fundamental contextualizar o enfoque do Plano de Desenvolvimento de Lideranças para o ano de 2024 contemplando este novo cenário.

7.4. É notório que as técnicas e recursos tecnológicos implantados isoladamente não são suficientes para imprimir a mudança cultural necessária para que ocorra a transformação digital em sua plenitude no ambiente organizacional.

7.5. Nesse contexto, o Plano de Desenvolvimento de Lideranças 2024 promoverá capacitações que abordarão as tendências da transformação digital, bem como as competências necessárias para transitar neste novo cenário.

7.6. Para atender a essa necessidade, um programa personalizado foi desenvolvido de acordo com as demandas do CFQ.

7.7. O curso de atualização Programa de Transformação Digital será ministrado no formato blended, por meio de aulas virtuais síncronas mediadas por tecnologia (ferramenta de videoconferência Zoom ou Teams), atividades assíncronas (pré work) e aulas presenciais.

7.8. A EMENTA do Programa inclui 2 módulos, conforme especificado a seguir:

7.9. Módulo 1 (4 dias de 4 horas)

7.10. Dia presencial 1:

- a) Desafios Organizacionais;
- b) Cultura, Cultura Organizacional;
- c) Características de uma Cultura de Inovação; e
- d) Diagnóstico Organizacional CFQ.

7.11. Dia Presencial 2:

- a) Autoliderança e Liderança;
- b) Liderança no Desenvolvimento de uma Comunidade de Inovação; e
- c) Análise de caso;

7.12. Dia presencial 3:

- a) Skills demandadas dos Gestores-Líderes no cenário atual;
- b) Comunicação Interpessoal Assertiva;
- c) Inteligência Emocional; e
- d) Análise de Caso.

7.13. Dia presencial 4:

- a) Workshop – análise de Skills que facilitam o processo de Inovação no cenário CFQ.

7.14. Módulo 2 (4 dias de 4 horas):

- a) Pre-work 1 (Virtual);
- b) Assessment capacidade de inovação MIT Technology Review Innovative Workplaces; e
- c) Leituras preliminares.

7.15. Dia presencial 1: Fundamentos da Transformação:

- a) Introdução à Transformação Digital;
- b) Estratégias de Transformação Digital;
- c) A nova cultura corporativa;
- d) Pre-work 2 (Virtual);
- e) Vídeo; e
- f) Leituras preliminares.

7.16. Dia presencial 2: Estratégias da Transformação:

- a) Parceria TI & Negócios;
- b) Segurança Cibernética; e
- c) Ética e privacidade.

7.17. Será outorgado pela Fundação Getúlio Vargas o certificado aos participantes que atenderem todos os critérios de aprovação estabelecidos no curso.

7.18. A Fundação Getúlio Vargas (FGV) gera e transmite conhecimentos em diversas áreas do conhecimento, prestando assistência técnica às organizações e contribuindo para um Brasil mais sustentável e competitivo no cenário internacional há mais de 70 anos. A FGV opera em 5 cidades por atendimento direto (Rio de Janeiro, Brasília, Belo Horizonte, São Paulo e Campinas) e em 143 atendidas por Conveniadas. A FGV conta com 11 escolas e mais de 90 centros de estudos, formados por professores que atuam nos diversos programas da FGV e apoiam na construção dos conteúdos customizados do FGV In Company. O foco dos Centros de Estudos é a produção e disseminação de conhecimento aplicado, que possa endereçar questões relevantes de gestão no âmbito público e privado.

7.19. Hoje, a FGV é um Centro de Excelência Acadêmica, referência em Pesquisa, Consultoria, Programas de Graduação, Especialização, Mestrado, Doutorado e Educação Executiva, possui mais de 200 parcerias internacionais com instituições renomadas na Europa, EUA, Ásia e América Latina, possibilitando ao/à aluno/a complementar os cursos de MBA fora do Brasil. A FGV, por 12 anos consecutivos é considerada como primeiro Think Tank da América Latina, sendo nomeada, no ano de 2021, mesmo com o cenário da pandemia mundial pelo Covid-19, como o 3º Think Tank

mais importante do mundo, pela Global Go To Think Tank Index Report, divulgado pela Universidade da Pensilvânia, que também nomeou a FGV, em primeiro lugar, pelo quinto ano seguido, como o Think Tank mais bem administrada do mundo.

7.20. Para esse projeto a empresa oferece:

- a) disponibilização do conteúdo e das gravações das aulas virtuais síncronas por 3 meses na Plataforma FGV eClass para os participantes do curso;
- b) acesso à Biblioteca Virtual FGV com mais de 6.000 títulos, periódicos e conteúdos exclusivos;
- c) acesso à Academia CEO, com entrevistas e cases nacionais.

7.21. CERTIFICAÇÃO DIGITAL - BADGE

7.21.1. Os alunos concluintes do(s) curso(s) terão direito à certificação digital - Badge FGV - que pode ser compartilhada nas redes sociais, como LinkedIn, Facebook, Twitter e na assinatura de e-mails corporativos.

Para emissão do Badge FGV, os alunos deverão ter concluído os cursos dentro do prazo previsto no cronograma de aulas da turma de origem e concordar com o envio de dados cadastrais à Brasil Open Badge, que é a plataforma selecionada para a publicação do certificado digital.

7.22. O QUE É UM BADGE

7.22.1. Um badge é um símbolo, uma medalha ou um indicador de uma realização, habilidade, qualidade ou interesse. Um "badge digital" é um registro online de uma dessas conquistas. Badges digitais podem favorecer ambientes de ensino conectados, motivando o aprendizado e sinalizando conquistas tanto dentro das comunidades específicas, bem como entre as comunidades e instituições.

7.23. BENEFÍCIOS DO USO DOS BADGES

- a) Visibilidade da ação educacional em parceria com a FGV com um selo de padrão internacional utilizado por instituições tais como MIT, Harvard, Madison College;
- b) Agilidade de emissão e compartilhamento em mídias digitais das competências desenvolvidas por programas oferecidos pelo FGV In Company em parceria com as empresas;
- c) Tecnologia blockchain assegurando validade, autenticidade e garantindo segurança nas transações digitais e veracidade do badge;
- d) Informações sobre a instituição emissora, a certificação conquistada, os critérios de aprovação.

7.24. OS ESPECIALISTAS DA FGV

7.24.1. COORDENAÇÃO GERAL

a) Prof. João Lins Pereira Filho

Professor da FGV, na Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV/EAESP) e Diretor Executivo do FGV In Company. Com mais de 25 anos de experiência executiva e de consultoria, João Lins foi Sócio da PwC, onde liderou a consultoria em Organizações e Pessoas no Brasil. Liderou diversos projetos para organizações nacionais, multinacionais e do setor público nas áreas de planejamento estratégico, reestruturação organizacional, gestão de mudanças e gestão de pessoas. É Graduado em Administração de Empresas pela USP, com Mestrado em Organização e Recursos Humanos na FGV-EAESP, Doutorado em Administração de Empresas na FGV-EAESP e especializações na York University (Toronto), Harvard Kennedy School of Government e INSEAD. Possui diversos trabalhos publicados.

7.24.2. DOCENTES

a) Prof. André Miceli

Fundador e Diretor Executivo da Infobas, uma das 50 maiores integradoras de TI do Brasil, segundo o Anuário Informática Hoje e da Interativa, listada pela revista Webdesign como uma das melhores agências digitais do país. Autor dos livros Planejamento de Marketing Digital, UML Aplicada e Estratégia Digital. Mestre em Administração, com MBAs em Marketing e Gestão de Negócios todos pelo Ibmecc-RJ. Possui os certificados em Gestão, Inovação e Tecnologia do MIT Sloan School of Management e do Programa de Negociação da Harvard Law School. Professor da Fundação Getúlio Vargas nas cadeiras de Gestão de Tecnologia e Modelos de Negócios Digitais.

b) Profa. Viviane Narducci

Doutora em Administração de Empresas pela Escola Brasileira de Administração da Fundação Getúlio Vargas - EBAPE/FGV, Mestre em Administração Pública pela EBAPE/FGV e especializada em Análise de Sistemas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro - PUC/RJ. Experiência acadêmica inclui a docência em diversas instituições de ensino do país. Atua no FGV Management Há 15 anos na área de Gestão de pessoas com enfoque estratégico. Coautora dos Livros: "Liderança e Gestão de Pessoas em Ambientes competitivos" – FGV Management Série GEEN e "Gestão de Pessoas em Organizações Públicas" – Editora Juruá. Possui experiência em programas corporativos à distância com empresas como a Embratel, Petrobrás, VIVO. Ocupou durante 20 anos cargos executivos no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Consultora, atua em diversas organizações públicas e privadas na área de Gestão Estratégica de Pessoas e Desenvolvimento de Liderança.

7.25. Dessa forma, ressalta-se que a Fundação Getúlio Vargas (FGV), instituição de ensino reconhecida nacional e internacionalmente, é considerada a instituição mais adequada ao atendimento da necessidade atual de capacitação, estando apta para suprir a demanda em questão.

7.26. CRITÉRIOS DE APROVAÇÃO

7.26.1. Para ser aprovado no curso, os participantes deverão obter frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária do curso.

7.27. CERTIFICAÇÃO DIGITAL - BADGE

7.27.1. Os alunos concluintes do(s) curso(s) terão direito à certificação digital - Badge FGV - que pode ser compartilhada nas redes sociais, como LinkedIn, Facebook, Twitter e na assinatura de e-mails corporativos.

7.27.2. Para emissão do Badge FGV, os alunos deverão ter concluído os cursos dentro do prazo previsto no cronograma de aulas da turma de origem e concordar com o envio de dados cadastrais à Brasil Open Badge, que é a plataforma selecionada para a publicação do certificado digital.

## 8. JUSTIFICATIVAS PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DA CONTRATAÇÃO

8.1. O objeto não admite parcelamento.

## 9. DEMONSTRATIVO DOS RESULTADOS PRETENDIDOS

9.1. A presente contratação tem como objetivo assegurar a execução dos trabalhos administrativos internos, durante o exercício de 2024, resultando no efetivo cumprimento das finalidades deste Conselho, respeitados os critérios de sustentabilidade e economicidade de modo a garantir o melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis.

9.2. Os resultados pretendidos a partir da contratação do Programa são:

- 9.2.1. Entender os conceitos básicos, terminologia e princípios subjacentes à Transformação Digital;
- 9.2.2. Desenvolver uma mentalidade orientada para a inovação, adaptabilidade e agilidade;
- 9.2.3. Saber como alinhar a estratégia de transformação digital com os objetivos e metas organizacionais;
- 9.2.4. Adquirir as competências necessárias para trabalhar eficazmente em um ambiente digital, incluindo habilidades técnicas e comportamentais;
- 9.2.5. Entender os riscos de segurança associados à digitalização e aprender a implementar práticas de segurança robustas;
- 9.2.6. Aprimorar a jornada do cliente, oferecendo experiências digitais intuitivas e eficazes; e
- 9.2.7. Aprimorar a avaliação de desempenho atualizando com novas competências.

**10. PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS PELA ADMINISTRAÇÃO PREVIAMENTE À CELEBRAÇÃO DO CONTRATO**

10.1. Não há providências prévias a serem tomadas pela administração.

**11. CONTRATAÇÕES CORRELATAS E/OU INTERDEPENDENTES**

11.1. O objeto desta contratação não está relacionado com os demais processos de contratação do Conselho Federal de Química.

**12. DESCRIÇÃO DOS POSSÍVEIS IMPACTOS AMBIENTAIS E RESPECTIVAS MEDIDAS MITIGADORAS**

12.1. O objeto dessa contratação não gera impactos ambientais.

**13. POSICIONAMENTO CONCLUSIVO SOBRE A ADEQUAÇÃO DA CONTRATAÇÃO PARA O ATENDIMENTO DA NECESSIDADE A QUE SE DESTINA**

13.1. Com base nas informações levantadas neste Estudo Técnico Preliminar, a equipe de planejamento declara que a contratação ora proposta é viável e necessária ao cumprimento da missão institucional do CFQ.

Brasília, 20 de março de 2024.

Elaborado por:

**ROBERTA MAGACHO RODRIGUES**  
Integrante Técnico

**DANIELA VASCONCELOS DE OLIVEIRA**  
Integrante Administrativo

**LEANDRO VIEIRA FRANCISCO**  
Integrante Requisitante

Aprovado por:

**RENATO DE MELO TEIXEIRA**  
Gerente-Executivo

**JOSÉ DE RIBAMAR OLIVEIRA FILHO**  
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Roberta Magacho Rodrigues, Analista**, em 09/04/2024, às 13:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Daniela Vasconcelos de Oliveira, Integrante Administrativo da Equipe de Planejamento**, em 09/04/2024, às 13:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Leandro Vieira Francisco, Integrante Requisitante da Equipe de Planejamento**, em 10/04/2024, às 11:10, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **José de Ribamar Oliveira Filho, Presidente**, em 12/04/2024, às 16:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Renato de Melo Teixeira, Gerente**, em 23/04/2024, às 14:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.cfq.org.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.cfq.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0061668** e o código CRC **415DFEB9**.

---

**Referência:** Processo nº 2800.00.03303.2023

SEI nº 0061668

SCS Quadra 09, Edifício Parque Cidade Corporate, Torre B, 9º andar  
Brasília/DF, CEP 70.308-200  
Telefone: (61) 2099-3300 - [www.cfq.org.br](http://www.cfq.org.br)