

SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURANCA PUBLICA

Estudo Técnico Preliminar 100/2025**1. Informações Básicas**

Número do processo: 00050-00014751/2025-93

2. Descrição da necessidade

A Secretaria de Estado de Segurança Pública do Distrito Federal – SSP/DF, em parceria com a Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF), o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) e a Polícia Civil do Distrito Federal (PCDF), identificou a necessidade de dar continuidade e de ampliar, para o exercício de 2026, as ações de desenvolvimento humano, de promoção de saúde mental e de fortalecimento de competências estratégicas, operacionais e de gestão dos seus servidores, por meio do **Movimento Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade**.

A SSP/DF já conta com contratação em vigor do Movimento Vida 360, com vigência de **dezembro de 2024 a dezembro de 2025**, a qual tem se mostrado relevante para a sensibilização e o desenvolvimento dos servidores. Entretanto, o próprio diagnóstico das ações em curso e o **Documento de Formalização da Demanda (DFD) para 2026** evidenciam que, para que os resultados sejam efetivos e sustentáveis, é imprescindível a **continuidade e o aperfeiçoamento** do programa no ano de 2026, evitando a interrupção das ações e possibilitando a ampliação do público-alvo e da profundidade das intervenções.

A necessidade de contratação está diretamente vinculada às diretrizes da **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)** e ao planejamento institucional de segurança pública, que exigem ações sistemáticas de desenvolvimento profissional, promoção de qualidade de vida no trabalho e fortalecimento da capacidade de resposta do Estado. O contexto da segurança pública no Distrito Federal caracteriza-se por **altos níveis de pressão, exposição frequente a situações de risco, violência, sofrimento humano e cobrança constante por resultados**, o que favorece o surgimento ou agravamento de transtornos mentais e comportamentais, como estresse, ansiedade, depressão e burnout, com reflexos em afastamentos, queda de produtividade, aumento de erros operacionais e deterioração do clima organizacional.

Nesse cenário, torna-se essencial dispor de um programa estruturado, com abordagem contínua e integrada, que vá além de eventos pontuais e promova o desenvolvimento de competências de liderança, gestão de crises, resiliência individual e organizacional, equilíbrio emocional e fortalecimento de vínculos interpessoais, em consonância com o arcabouço normativo federal e distrital aplicável ao setor de segurança pública.

2.1 Fatores críticos**2.1.1 Aprimoramento da gestão pública e da liderança**

O aprimoramento das práticas de gestão e de liderança é crucial para garantir eficiência e eficácia na prestação dos serviços de segurança pública. O **art. 37, caput, da Constituição Federal** estabelece o princípio da eficiência como norte da Administração Pública, impondo o aperfeiçoamento contínuo de seus agentes. A **Lei nº 6.456/2019**, em seu art. 3º, inciso V, enfatiza a proteção e a valorização dos profissionais de segurança pública,

enquanto o art. 4º, inciso VI, estabelece a **capacitação continuada** como pilar central do desenvolvimento dos servidores. Nesse contexto, a contratação do Movimento Vida 360 para 2026 contribui para o desenvolvimento de competências de liderança, gestão de equipes, gestão de conflitos e tomada de decisão em ambientes complexos, de modo alinhado às exigências constitucionais e legais de eficiência e boa gestão.

2.1.2 Promoção da saúde mental

A **Lei nº 14.831/2024**, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, destaca, em seu art. 2º, a necessidade de implementar medidas preventivas contra doenças emocionais e de promover ambientes de trabalho saudáveis. O art. 4º, inciso II, determina que as instituições valorizem a saúde mental de seus colaboradores por meio de programas de conscientização, suporte psicológico e prevenção ao adoecimento mental. Considerando o elevado grau de estresse inerente às atividades de segurança pública, a contratação de ações estruturadas como o Movimento Vida 360 em 2026 é componente essencial para o **equilíbrio emocional e a resiliência dos servidores**, garantindo condições para atuação eficaz em situações de alta pressão, em consonância com as diretrizes legais de promoção da saúde mental.

2.1.3 Capacitação contínua e desenvolvimento profissional.

A **Lei nº 13.675/2018**, que criou o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), estabelece, em seu art. 5º, inciso VI, a formação e a capacitação contínua como diretriz fundamental para a melhoria da eficiência dos serviços públicos de segurança. O art. 6º, inciso XI, reforça a necessidade de padronização e atualização constante da capacitação dos profissionais de segurança, permitindo que se mantenham atualizados diante dos desafios contemporâneos. A manutenção do Movimento Vida 360 em 2026 atende diretamente a essa diretriz, ao ofertar conteúdos e experiências que desenvolvem competências estratégicas, operacionais e de gestão, em alinhamento com o SUSP e com o planejamento de desenvolvimento de pessoas da SSP/DF.

2.1.4 Inovação e adaptação às novas realidades

O ambiente de segurança pública está em constante evolução, exigindo dos gestores e servidores capacidade de inovação e de adaptação às novas realidades tecnológicas, sociais e organizacionais. A **Lei nº 13.675/2018** enfatiza que o SUSP deve fomentar a modernização, a integração e a adoção de boas práticas na segurança pública, o que pressupõe o desenvolvimento de competências voltadas à inovação. A proposta do Movimento Vida 360 incorpora metodologias ativas, abordagens contemporâneas de desenvolvimento humano e uso de recursos tecnológicos, contribuindo para que as instituições parceiras – SSP/DF, PMDF, CBMDF e PCDF – estejam mais bem preparadas para responder, com agilidade e eficiência, aos desafios emergentes do setor.

2.1.5 Gestão de crises e resiliência organizacional

A gestão eficaz de crises é componente central das forças de segurança pública, exigindo preparo técnico, emocional e organizacional para lidar com cenários adversos e complexos. A **Lei nº 6.456/2019**, em seu art. 4º, inciso VII, destaca a necessidade de investir em projetos estruturantes e de inovação tecnológica, essenciais para a gestão de crises e a construção de resiliência institucional. O **Decreto nº 45.165/2023**, que criou o Programa DF Mais Seguro, estabelece a **saúde integral** – física e mental – como um dos eixos prioritários, reforçando a importância de ações que fortaleçam a capacidade de reação e recuperação das instituições de segurança diante de situações críticas. A continuidade do Movimento Vida 360 em 2026 contribui para a consolidação dessa resiliência, ao trabalhar competências de autocuidado, regulação emocional, propósito e coesão de equipe.

2.1.6 Desenvolvimento de liderança transformadora

Em um cenário de rápidas mudanças, é essencial que a SSP/DF e as corporações vinculadas desenvolvam **lideranças transformadoras**, capazes de promover inovação, otimizar recursos e impulsionar melhorias na gestão pública. A **Lei nº 6.456/2019** prevê, entre suas diretrizes, a formação de líderes visionários e inovadores, aptos a conduzir as instituições de segurança pública a um desempenho mais eficiente e alinhado às expectativas sociais. O Movimento Vida 360, ao trabalhar temas como propósito, protagonismo, visão de futuro,

engajamento e cultura organizacional, oferece base para o fortalecimento de lideranças que promovam transformação institucional sustentável.

2.1.7 Valorização dos profissionais e aplicação de recursos

A **Portaria MJSP nº 685, de 16 de maio de 2024**, que atualmente regula a aplicação dos recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP), define como uma de suas três áreas temáticas obrigatórias a "**Melhoria da Qualidade de Vida e Valorização dos Profissionais de Segurança Pública**" (conforme **Art. 3º, § 1º, inciso III**), destinando-lhe, no mínimo, 10% dos recursos.

Investir na continuidade e aprimoramento do Movimento Vida 360 em 2026 significa direcionar recursos precisamente para este eixo. A portaria detalha, em seu **Art. 8º**, as ações financiáveis por esta área, incluindo expressamente programas de "acompanhamento e tratamento de saúde" (Inciso I) e de "prevenção ao suicídio" (Inciso II).

Essa valorização, materializada em ações concretas de cuidado com a saúde integral, alinha-se diretamente às exigências da norma e é essencial para a qualidade da prestação de serviços de segurança à população.

2.1.8 Alinhamento com normas e políticas públicas de segurança

As necessidades de capacitação contínua, de desenvolvimento estratégico e de promoção da saúde mental dos servidores da segurança pública do DF estão diretamente alinhadas às diretrizes da **Lei nº 13.675/2018 (SUSP)**, da **Lei nº 6.456/2019** e da **Lei nº 14.831/2024**, bem como ao Programa DF Mais Seguro. Essas normas reforçam a importância de políticas de valorização, capacitação, modernização, inovação e promoção do bem-estar dos profissionais de segurança pública, assegurando que os princípios de eficiência, humanização e qualidade na prestação do serviço público sejam integrados às ações desenvolvidas pela SSP/DF e instituições parceiras.

2.2 Conclusão

A necessidade de aprimorar as competências estratégicas, operacionais, de liderança e de saúde mental dos servidores da segurança pública do Distrito Federal, por meio da **continuidade e ampliação do Movimento Vida 360 no exercício de 2026**, está solidamente fundamentada em um conjunto robusto de legislações federais e distritais, bem como nas diretrizes de planejamento institucional e nos diagnósticos constantes do DFD de 2026.

Leis como a **Lei nº 13.675/2018 (SUSP)**, a **Lei nº 6.456/2019**, a **Lei nº 14.831/2024** e a **Portaria MJSP nº 685 /2024**, além do **Decreto nº 45.165/2023 (Programa DF Mais Seguro)**, evidenciam a centralidade da capacitação contínua, da valorização dos profissionais, da inovação e da promoção da saúde integral para assegurar a eficiência e a qualidade dos serviços de segurança pública.

Diante disso, a contratação proposta para 2026 não se configura como ação isolada, mas como **etapa de um processo contínuo de desenvolvimento e cuidado com os servidores**, necessário para garantir um serviço público de segurança cada vez mais eficaz, humanizado, resiliente e alinhado às demandas da sociedade do Distrito Federal.

3. Descrição dos Requisitos da Contratação

São requisitos básicos da contratação do Movimento Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade para o exercício de 2026, definidos com base:

- na necessidade descrita no DFD nº 175898248;
- nas diretrizes legais e normativas aplicáveis;
- na experiência acumulada com a execução do Movimento Vida 360 na SSP/DF;
- nas especificidades do público-alvo (servidores da SSP/DF, PMDF, PCDF e CBMDF).
- atuação já consolidada junto ao **setor público**;
- existência de **programas seriados** (ciclos anuais de palestras, com curadoria temática);
- **capacidade de atendimento em formato híbrido** (on-line e presencial);
- histórico de trabalho com **forças de segurança, órgãos de justiça** ou grandes organizações com alta demanda emocional.

Buscam assegurar que a solução contratada efetivamente contribua para o desenvolvimento de competências, a promoção da saúde mental e o fortalecimento da qualidade de vida no trabalho, de forma contínua e alinhada ao planejamento institucional.

3.1 Requisitos quanto ao objeto e funcionais

a) A contratação deverá contemplar **12 (doze) eventos de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**, cada um com **duas palestras**, a serem realizados ao longo do exercício de **2026**, com **periodicidade preferencialmente mensal**, compondo um **programa de capacitação contínua** voltado aos servidores da SSP/DF, PMDF, PCDF e CBMDF.

b) As palestras deverão ser ofertadas em **formato híbrido**, com, no mínimo, **400 (quatrocentos) vagas on-line** e **80 (oitenta) vagas presenciais por mês**, simultaneamente, permitindo **ampla participação** de servidoras e servidores das instituições envolvidas.

c) As **temáticas** deverão estar relacionadas, de forma direta, a áreas críticas como:

- saúde mental, bem-estar e qualidade de vida no trabalho;
- prevenção de adoecimento psíquico e emocional;
- propósito, sentido do trabalho e engajamento;
- gestão de emoções, resiliência e enfrentamento de crises;
- relacionamentos saudáveis, comunicação e convivência;
- equilíbrio vida pessoal–profissional, família e carreira;
- liderança humanizada e desenvolvimento de competências socioemocionais;
- gestão pública, liderança e gestão de crises;
- relações familiares, aposentadoria, finanças pessoais, parentalidade e temas correlatos.

d) Cada evento deverá ter **carga horária compatível com o conteúdo proposto (normalmente entre 2h e 3h)**, de modo a permitir abordagem conceitual adequada e espaço mínimo para interação com o público (perguntas, comentários ou dinâmica breve).

- e) As palestras deverão ser conduzidas por **palestrantes e autoridades renomadas na atualidade**, reconhecidas em suas áreas de especialização, garantindo **conteúdo relevante, atualizado e de alto impacto**, compatível com o perfil dos servidores da segurança pública.
- f) A contratação deve buscar o atendimento da necessidade de **fornecimento de serviço técnico especializado, com objeto singular**, voltado ao desenvolvimento e à atualização intelectual e emocional dos servidores, envolvendo aspectos objetivos e subjetivos relacionados à realidade da segurança pública.
- g) **Todas as condições de participação** (regras de inscrição, cancelamento, carga horária, certificação, formato, pré-requisitos etc.) devem ser aquelas **previstas no folder ou página eletrônica oficial do evento**, devidamente informadas à área requisitante.
- h) O **conteúdo das palestras** deverá estar **adequado às necessidades específicas da Administração Pública**, especialmente à realidade da Secretaria de Estado de Segurança Pública do DF e das forças de segurança parceiras, contemplando o contexto de **pressão, risco, exposição à violência e demandas emocionais** típicas da área, e deve possibilitar o desenvolvimento de **conhecimentos, habilidades e atitudes** nas áreas indicadas na capacitação.
- i) A Contratada deverá ter capacidade de prover **instalações e/ou a possibilidade de acompanhamento** nas condições previstas nos folders e páginas eletrônicas do treinamento, garantindo **ambiente adequado** para a realização das atividades presenciais e **plataforma estável** para as atividades on-line.
- j) A Contratada deverá **disponibilizar suporte técnico durante a realização dos eventos**, especialmente no formato on-line, para solução de eventuais problemas de acesso, som, imagem ou transmissão.
- k) Deverá ser possível **comprovar a participação** dos servidores nos eventos, preferencialmente com o **fornecimento de certificado específico ou comprovante de participação**, indicando, no mínimo, tema, data, carga horária e identificação do participante.

3.2 Requisitos técnicos da contratada e da equipe

- a) A Contratada deverá apresentar **histórico de experiência na oferta de cursos nas temáticas de “saúde mental” e “bem-estar”**, preferencialmente com atuação voltada a servidores públicos e, em especial, à área de segurança pública.
- b) A Contratada deverá dispor de **profissionais com expertise comprovada**, preferencialmente com **formação acadêmica** compatível e **experiência prática (notória especialização)** nas temáticas a serem abordadas (saúde mental, bem-estar, liderança, gestão de crises, desenvolvimento humano, etc.).
- c) A empresa contratada deve possuir **experiência comprovada em programas de capacitação voltados para servidores públicos**, com destaque para iniciativas em segurança pública, desenvolvimento de lideranças e promoção da saúde mental no trabalho.
- d) Os materiais didáticos e as **plataformas digitais** utilizadas devem ser **atualizados, interativos e acessíveis**, assegurando aprendizado eficiente e abrangente, com recursos audiovisuais adequados e ambiente virtual estável.
- e) Deverá ser observada a **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)** no tratamento de dados dos participantes, utilizando-os apenas para fins de execução do contrato (inscrição, frequência, certificação e relatórios).

3.3 Certidões e documentação

a) A instituição contratada deverá apresentar **certidões negativas (ou positivas com efeitos de negativas)** de débitos **trabalhistas, previdenciários, fiscais e tributários**, comprovando regularidade fiscal e trabalhista durante toda a execução do contrato.

b) A instituição também deverá **comprovar sua notória especialização e/ou a de seus instrutores e/ou eventual exclusividade**, para justificar possível **inexigibilidade de licitação**, nos termos do **art. 74 da Lei nº 14.133/2021**, por meio, por exemplo, de:

- atestados de exclusividade;
- declarações de entidades de classe, conselhos ou associações;
- portfólio, publicações, prêmios, certificações e outros documentos que evidenciem a qualificação especial.

3.4 Responsabilidade legal e custos

a) A Contratada deve assumir **integralmente as responsabilidades legais e operacionais**, arcando com todos os **encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais**, sem transferência desses custos para a Administração Pública.

b) Todos os custos relacionados à execução dos serviços devem estar **integralmente incluídos na proposta**, sem acréscimo de custos adicionais ou repasse de responsabilidades, ressalvadas hipóteses legais de reajuste ou repactuação.

3.5 Critérios e práticas de sustentabilidade

a) Em conformidade com a **Lei Distrital nº 4.770/2012**, com o **Guia Nacional de Contratações Sustentáveis** e com o **art. 6º da IN SLTI/MP nº 01/2010**, a Contratada deverá **adotar boas práticas de sustentabilidade na gestão dos serviços**, no que couber, tais como:

- priorização de **ferramentas digitais** (materiais em meio eletrônico, certificados digitais, formulários on-line), reduzindo o uso de papel;
- utilização de **materiais ecologicamente corretos** quando houver necessidade de material físico;
- estímulo a práticas que reduzam deslocamentos desnecessários, aproveitando o formato híbrido dos eventos.

b) A sustentabilidade é compreendida a partir de três pilares interdependentes, que deverão orientar a prestação dos serviços:

- **Pilar ambiental:** proteção e conservação dos recursos naturais e da biodiversidade, redução de impactos ambientais e uso racional de recursos.
- **Pilar social:** promoção de ambiente de trabalho saudável, respeito aos direitos humanos, valorização da diversidade e bem-estar das pessoas.
- **Pilar econômico:** viabilidade financeira das atividades, promovendo uso eficiente de recursos públicos e evitando desperdícios.

3.6 Fornecimento do objeto, eventos e garantia de matrículas

- a) A Contratada deverá **garantir a matrícula/inscrição dos alunos indicados pela SSP/DF** para as turmas /eventos planejados, mesmo que, em determinado mês, o número de indicados seja inferior ao limite ideal inicialmente previsto para a formação do grupo.
- b) As datas e horários dos eventos deverão ser **articulados com a área requisitante**, de modo a possibilitar a participação dos diferentes públicos (SSP/DF, PMDF, PCDF, CBMDF), respeitando as limitações operacionais das instituições.
- c) **Trata-se de contratação com prestação integral dos serviços dentro do período de vigência**, compreendendo a realização dos eventos mensais ao longo de 2026, **da qual não resultem obrigações futuras permanentes** para a Administração após a conclusão das atividades.

3.7 Duração do contrato

- a) O contrato terá **vigência vinculada aos respectivos créditos orçamentários**, conforme o cronograma previsto para a execução dos eventos de capacitação ao longo do exercício de 2026.
- b) A vigência deverá abranger todo o período necessário à **realização dos eventos mensais** (com duas palestras cada), bem como prazo hábil para eventuais remarcações e entrega de relatórios finais.

3.8 Subcontratação

- **Não é admitida a subcontratação** do objeto contratual, devendo os serviços ser prestados **diretamente pela instituição contratada**, que responderá integralmente pela execução e pela qualidade do serviço.

3.9 Garantia da contratação

- a) **Não haverá exigência de garantia contratual**, nos termos dos arts. 96 e seguintes da Lei nº 14.133/2021, em razão da natureza do serviço a ser contratado, caracterizado como **serviço não continuado, de curto prazo, com execução delimitada ao exercício de 2026**.
- b) A dispensa de garantia fundamenta-se nas particularidades do objeto e na inexistência de previsão específica em edital, sem prejuízo das responsabilidades da Contratada.
- c) A inexistência de garantia **não diminui a responsabilidade da Contratada**, que será obrigada a:
- reparar, corrigir, remover, reconstruir ou substituir, **às suas expensas**, no todo ou em parte, o objeto em que se verificarem vícios, defeitos ou incorreções resultantes da execução ou de materiais empregados;
 - responder pelos **danos causados diretamente à Administração ou a terceiros** em razão da execução do contrato, não excluindo nem reduzindo essa responsabilidade a fiscalização exercida pela Administração.

3.10 Qualidade, desempenho e avaliação

- a) Deverão ser realizadas **avaliações periódicas** para aferir a **satisfação dos servidores capacitados** e a percepção de utilidade e aplicabilidade das palestras, bem como para coletar sugestões de melhoria.

b) Serão estabelecidos **indicadores de desempenho**, tais como:

- número de participantes por instituição e por evento;
- taxa de presença/conclusão;
- índice de satisfação mínima esperada;
- relatos qualitativos de mudanças de percepção ou prática.

c) A Contratada deverá fornecer **relatórios de execução e de impacto**, contendo, no mínimo:

- tema de cada palestra, data, horário e nome do palestrante;
- quantitativo de participantes presenciais e on-line;
- resultados consolidados das avaliações de satisfação;
- registro de eventuais ocorrências relevantes (falhas técnicas, remarcações etc.);
- síntese das principais reflexões e recomendações.

Esses requisitos visam assegurar que a contratação produza **efeitos concretos** no desenvolvimento de competências, na promoção da saúde mental e no fortalecimento da qualidade de vida no trabalho dos servidores da segurança pública do Distrito Federal.

4. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Coordenação de valorização Profissional da Subsecretaria de Ensino e Gestão de Pessoas (COVAP/SUEGEP/SSPDF)	Vanessa Signale de Lucena Malaquias – Matr. 1.724.205-3, Coordenadora de Valorização Profissional

5. Levantamento de Mercado

O levantamento de mercado realizado para esta contratação teve por objetivo identificar as melhores alternativas disponíveis para a realização de um programa contínuo de palestras em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e saúde mental, em formato híbrido, voltado aos profissionais de segurança pública do Distrito Federal (SSP/DF, PMDF, CBMDF e PCDF).

A análise buscou garantir:

- **adequação temática** às necessidades da segurança pública e da gestão pública;
- **elevado nível técnico e notória especialização** dos palestrantes;
- **capilaridade de atendimento** (formato híbrido, com grande alcance on-line e presença qualificada);
- **vantajosidade econômica**, em observância aos princípios da eficiência, economicidade e seleção da proposta mais vantajosa, nos termos da Lei nº 14.133/2021 e do Decreto Distrital nº 44.330/2023.

O levantamento concluiu, de forma convergente, que **não há, no Brasil, eventos ou programas de natureza similar que ofereçam, simultaneamente, o mesmo nível de especialização, abrangência temática, continuidade e relevância para o contexto da gestão pública e da segurança pública** que o Programa Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade, promovido pela ENE Treinamentos Cursos e Eventos Ltda.

5.1 Pesquisa de instituições de capacitação

Foram consultadas **instituições, consultorias e produtoras de eventos** especializadas em programas de:

- bem-estar, saúde mental e QVT;
- parentalidade e relações familiares;
- produtividade e gestão do tempo;
- finanças pessoais e planejamento de aposentadoria;
- longevidade e saúde integral;
- comunicação não violenta, empatia e prevenção ao adoecimento emocional;
- liderança, gestão de crises e desenvolvimento humano.

Na prospecção, foram **priorizados projetos** com as seguintes características:

- atuação já consolidada junto ao **setor público**;
- existência de **programas seriados** (ciclos anuais de palestras, com curadoria temática);
- **capacidade de atendimento em formato híbrido** (on-line e presencial);
- histórico de trabalho com **forças de segurança, órgãos de justiça** ou grandes organizações com alta demanda emocional.

A partir dessa prospecção, identificou-se, no mercado, uma solução estruturada já em operação: o **Movimento Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade**, com programação anual, **curadoria temática integrada** e elenco de palestrantes com notória especialização nos temas de QVT, saúde mental, parentalidade, finanças, longevidade, diversidade, prevenção ao burnout e desenvolvimento pessoal.

O programa se destaca por sua **abordagem abrangente e inovadora**, oferecendo uma **solução integrada** para promoção do bem-estar, saúde mental e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Ao reunir especialistas de diversas áreas, o Vida 360 proporciona aos participantes uma experiência única, com palestras e painéis interativos sobre temas essenciais para o desenvolvimento integral dos servidores, gerando impacto positivo tanto no indivíduo quanto no ambiente organizacional.

5.2 Consulta a ENAP e a outras instituições de referência

Foi realizada consulta à **Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)**, reconhecida como uma das principais instituições de capacitação de servidores públicos no Brasil. Verificou-se que, embora a ENAP ofereça variada gama de cursos, seminários e workshops voltados ao setor público, **não disponibiliza programa com a mesma amplitude e integração temática** do Vida 360, nem com:

- o mesmo grau de **personalização e interação** proporcionado por encontros mensais;
- a mesma **continuidade programática** (ciclo anual estruturado de 12 encontros);
- o mesmo **formato híbrido** (presencial e on-line, com grande alcance e vagas presenciais para aprofundamento).

Foram mapeados também outros fornecedores que promovem ações de capacitação em bem-estar e saúde mental. Contudo, a pesquisa revelou que esses programas são, em geral, **pontuais**, com **abrangência temática limitada** e **sem caráter contínuo**, o que os distancia da solução integrada e seriada do Programa Vida 360.

Adicionalmente, a ENE Treinamentos oferece a vantagem de **acesso on-line estendido a todos os servidores dos órgãos participantes do contrato**, ampliando o alcance e o impacto do programa, somado às vagas presenciais em cada encontro, o que assegura, ao mesmo tempo, **profundidade de vivência** para o público presencial e **capilaridade** para o público on-line.

5.3 Consulta a contratações anteriores

Foram analisadas:

a) **Contratações anteriores da própria SSP/DF**, em especial o programa **Movimento Vida 360** em execução (vigência de 12/2024 a 12/2025), que serviu como referência quanto a:

- formato (programa anual com encontros mensais);
- metodologia (abordagem leve, experiencial e aplicada);
- formato híbrido (amplo alcance on-line + participação presencial qualificada);
- avaliação positiva de satisfação e aplicabilidade dos conteúdos pelos participantes.

b) **Contratações anteriores da Administração Pública** com palestrantes de renome nacional em temas correlatos (como Rossandro Klinjey, Branca Barão, Dado Schneider, Leandro Karnal, Clóvis de Barros Filho, entre outros), que demonstram que:

- o mercado pratica **valores expressivos para eventos pontuais** (uma única palestra, em um único dia), sem continuidade programática;

- a contratação isolada de uma única palestra costuma envolver **valor global elevado para apenas um encontro**, enquanto o modelo Vida 360 organiza um **ciclo anual com 12 encontros**, cada qual com **duas palestras de alta projeção**, o que:
 - **dilui substancialmente o custo por palestra**, e
 - reduz o **custo por participante**, considerando o conjunto de vagas ao longo do ano.

Essa análise confirmou que o modelo em **programa anual estruturado** apresenta **melhor relação custo x benefício** do que a contratação fragmentada de eventos isolados ao longo do exercício considerando os requisitos da solução e amplitude de um programa de qualidade de vida institucional continuada como o que a SSPDF precisa.

5.4 Prospecção de palestrantes e programação prospectada

Com base na **proposta do Movimento Vida 360 – 2026** e nos **currículos**, foi realizada prospecção específica de palestrantes com **notória especialização** nas áreas de:

- saúde mental, QVT e prevenção ao burnout;
- parentalidade, relações familiares e conflitos geracionais;
- finanças pessoais, planejamento de aposentadoria e segurança econômica;
- liderança humanizada, gestão de crises, mediação de conflitos e “conversas difíceis”;
- empatia, relacionamentos saudáveis, inclusão, diversidade e segurança psicológica;
- produtividade, gestão do tempo e uso saudável da tecnologia;
- longevidade, saúde integral e aprendizagem ao longo da vida;
- propósito, afetividade e sentido de vida.

A programação prospectada para 2026 estrutura-se em **12 encontros mensais**, cada um com **duas palestras**, organizados por **eixos temáticos** (parentalidade e conflitos geracionais; finanças e inteligência emocional; saúde mental e leveza; comunicação e saúde emocional; perfis comportamentais e empatia; gestão de conflitos e mundo em ebulição; longevidade e carreira; produtividade e alta performance; assédio e motivação saudável; finanças e burnout; diversidade e segurança psicológica; propósito e planejamento de vida).

Esse desenho evidencia:

- **alta aderência temática** às necessidades dos servidores de segurança pública;
- coerência interna entre os temas de cada mês e o objetivo global do programa;
- composição do elenco por **profissionais amplamente reconhecidos**, com vasta produção intelectual, presença em mídia nacional, experiência em grandes organizações e órgãos públicos e atuação direta em temas de saúde mental, QVT e desenvolvimento humano.

A programação detalhada e a relação de palestrantes constam dos **anexos** do processo, compondo o substrato técnico para avaliação da notória especialização exigida pela Lei nº 14.133/2021.

5.5 Justificativa para o formato híbrido (on-line e presencial)

O levantamento de mercado, associado à experiência prática da SSP/DF, indicou que, considerando a natureza das atividades das forças de segurança (escalas diferenciadas, plantões, operações, restrições de deslocamento), o **formato híbrido** é o mais adequado, combinando:

- **Transmissão on-line (EAD)**, com capacidade ampliada de participação, permitindo que servidores da PMDF, CBMDF, PCDF e SSP/DF acessem o conteúdo a partir de diferentes unidades e turnos, sem prejuízo das atividades operacionais;
- **Encontros presenciais mensais**, com número reduzido de participantes, para:
 - aprofundamento;
 - interação direta com os palestrantes;
 - vivências práticas;

- fortalecimento de vínculos e efeito multiplicador.

O formato on-line é viabilizado por **plataforma própria do Movimento Vida 360**, com transmissão via streaming, sendo necessária, por parte da SSP/DF, a **liberação de acesso às transmissões nas redes institucionais**, conforme previsto na proposta comercial, para garantir pleno acompanhamento on-line.

Essa escolha:

- **maximiza o alcance** da política de QVT;
- **minimiza impactos operacionais**, evitando deslocamentos em massa;
- assegura **profundidade e engajamento** nos encontros presenciais;
- está alinhada ao **Programa DF Mais Seguro – eixo Servidor Mais Seguro**, à **Política de QVT do DF** (Decreto nº 42.375/2021 e Portaria nº 163/2023) e à **Lei nº 14.831/2024**, que incentiva programas estruturados de promoção da saúde mental no trabalho.

5.6 Critérios de sustentabilidade

As ações previstas no Programa Vida 360 / 2026 foram concebidas à luz da **Lei Distrital nº 4.770/2012**, em especial o art. 3º, inciso II, que orienta contratações públicas a privilegiarem:

- uso racional de recursos naturais;
- redução de deslocamentos e de consumo de insumos;
- mitigação de impactos ambientais.

Nesse sentido, o modelo proposto:

- adota **predominância do formato on-line**, reduzindo a necessidade de deslocamento em massa de servidores e as emissões associadas ao transporte;
- utiliza intensamente **materiais digitais** (apresentações, e-books, guias), diminuindo o consumo de papel e impressão;
- realiza eventos presenciais em **estrutura já existente em Brasília/DF**, sem necessidade de novas obras ou instalações temporárias.

O modelo híbrido, portanto, **atende às exigências de sustentabilidade ambiental e de racionalidade no uso de recursos públicos**, mantendo a qualidade pedagógica das ações.

5.7 Adaptação ao cenário pós-pandemia e à transformação digital

O cenário **pós-pandemia de COVID-19** consolidou o uso de tecnologias digitais como meio preferencial para capacitação, cuidado em saúde mental e manutenção de vínculos com equipes extensas e distribuídas.

No contexto da segurança pública, em que o trabalho é essencial e ininterrupto, o levantamento de mercado evidenciou que soluções digitais:

- permitem **continuidade das ações de cuidado e capacitação**, mesmo em momentos de restrição sanitária ou alta demanda operacional;
- possibilitam a **participação de servidores em diferentes turnos e unidades**, sem necessidade de deslocamento físico;
- favorecem o **registro e a gravação dos conteúdos**, ampliando o acesso assíncrono para quem não puder acompanhar ao vivo.

O Programa Vida 360 / 2026, ao utilizar **plataforma própria e infraestrutura já testada** em anos anteriores, apresenta-se como **resposta madura à transformação digital da capacitação**, alinhada às boas práticas de gestão pública e à política de QVT no contexto pós-pandemia.

5.8 Orçamento e análise de preços (visão a partir do mercado)

Do ponto de vista de mercado, o modelo adotado — ciclo anual de **12 encontros**, cada um com **duas palestras de alto reconhecimento**, em **formato híbrido** — apresenta vantagem econômica em relação à contratação isolada de palestras pontuais, porque:

- o **custo é diluído ao longo de 12 meses**;
- em cada encontro há **dois palestrantes principais**, aumentando a densidade de conteúdo por evento;
- o **custo por participante** tende a ser significativamente reduzido, considerando o total de vagas on-line e presenciais ao longo do ano;
- não há necessidade de custear **passagens, diárias ou estrutura adicional** por parte da SSP/DF, pois a logística dos palestrantes é absorvida pela produtora do projeto.

A **estimativa preliminar de valor da contratação** será detalhada no item 8 deste ETP, utilizando:

- a **proposta comercial do Movimento Vida 360 / 2026**;
- as **referências de contratações anteriores** de palestrantes de mesmo porte;
- e os critérios de economicidade previstos na Lei nº 14.133/2021.

5.9 Exclusividade e notória especialização

O levantamento de mercado indica que o elenco de palestrantes do Movimento Vida 360 / 2026 é composto por profissionais com **notória especialização**, nos termos do art. 74, inciso III, alínea “f”, e § 3º da Lei nº 14.133/2021, que trata de **serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual**, especialmente de **treinamento e aperfeiçoamento de pessoal**.

Foram identificados, na programação e nos currículos anexos, palestrantes com:

- **vasta produção intelectual** (livros, artigos, pesquisas);
- **ampla exposição em mídia nacional**;
- **experiência consolidada** em grandes empresas, órgãos públicos e eventos de grande porte;
- atuação reconhecida especificamente em temas de saúde mental, QVT, parentalidade, produtividade, finanças pessoais, diversidade, longevidade, burnout, comunicação não violenta e desenvolvimento humano.

Currículos

- **Paola Guaraná** – Jornalista e escritora, autora de *Eu era uma mãe perfeita... até me tornar uma*, referência em maternidade real e comunicação.
- **Dado Schneider** – Doutor em Comunicação pela PUCRS, especialista em comportamento das novas gerações, criador da Claro e embaixador da Campus Party.
- **Renata Muraro** – Especialista em educação e planejamento financeiro, Private Banker no Banco Safra, certificação CFP e MBA pela FGV.
- **Branca Barão** – Master Trainer em PNL Sistêmica, especialista em cultura organizacional e experiência Disney, palestrante internacional com mais de 20 anos de palco.
- **Leila Ferreira** – Jornalista e escritora, mestre em Comunicação pela Universidade de Londres, autora de best-sellers sobre qualidade de vida e comportamento humano.
- **Marcelo de Elias** – Mestre em Inovação e Design Thinking, professor da FGV e Fundação Dom Cabral, especialista em liderança e gestão de mudanças.
- **Bianca Aydos** – Fonoaudióloga, especialista em voz e oratória, diretora da *Falando Bem*, preparadora vocal de atores e executivos.

- **Marcelo Serrado** – Ator consagrado, palestrante sobre saúde mental, transformou sua experiência com síndrome do pânico e burnout em referência nacional.
- **Malu Albuquerque** – Especialista em comunicação e neurociência aplicada, criadora do Método DOM de oratória, referência em liderança e persuasão.
- **Fabrcio Carpinejar** – Escritor premiado, cronista e jornalista, autor de mais de 50 livros, vencedor do Prêmio Jabuti, condecorado com a Ordem Nacional do Mérito Educativo.
- **Lícia Assbu** – Neuropsicóloga, especialista em saúde emocional e parentalidade, com atuação em RH e educação.
- **Leandro Karnal** – Historiador, doutor pela USP, professor da UNICAMP, escritor e influenciador intelectual com milhões de seguidores.
- **Lívia Torquetti** – Referência em cultura de aprendizagem e mudança organizacional, mestre em Gestão Estratégica de RH pela Universidade de Viena.
- **Alexandre Kalache** – Médico epidemiologista, ex-diretor da OMS em envelhecimento e saúde, fundador do Centro Internacional da Longevidade.
- **Christian Barbosa** – Cientista da computação, maior especialista brasileiro em produtividade e gestão do tempo, autor de *A Tríade do Tempo*.
- **César Cielo** – Campeão olímpico e recordista mundial da natação, mentor de alta performance e palestrante sobre disciplina e liderança.
- **Lis Soboll** – Doutora em Medicina Preventiva pela USP, pós-doutora em Psicologia, pioneira no Brasil em estudos sobre assédio moral e saúde social.
- **Daniel Godri** – Palestrante motivacional com mais de 25 anos de experiência, especialista em liderança, vendas e atendimento.
- **Marcelo Maron (Marrom)** – Comediante, músico e palestrante motivacional, criador de palestras “provocacionais” que unem humor e superação.
- **Izabella Camargo** – Jornalista e autora, referência nacional em burnout e produtividade sustentável, TEDx Speaker e Top Voice LinkedIn.
- **Mayra Castro** – Advogada e mestre em Direito Internacional pela Universidade de Genebra, diretora da swissnex Brazil, especialista em diplomacia científica e ESG.
- **Ana Beatriz Barbosa** – Médica psiquiatra formada pela UERJ, com residência na UFRJ e especialização em Chicago, referência nacional em saúde mental.
- **Iane Ventura** – Psicóloga, palestrante e fundadora da *Ser Bene*, maior plataforma de práticas terapêuticas online do Brasil.
- **Clóvis de Barros Filho** – Professor doutor e livre-docente pela USP, autor de mais de 35 livros, um dos palestrantes mais requisitados do Brasil em ética e filosofia.

Tabela de Especialização dos Palestrantes

Palestrante	Área Principal	Evidência de Notória Especialização
Paola Guaraná	Jornalismo / Maternidade	Autora de livros sobre maternidade real, referência em comunicação. Paola Guaraná LinkedIn

Dado Schneider	Comunicação / Gerações	Doutor em Comunicação, criador da Claro, especialista em comportamento jovem. Dado Schneider - Palestrantes - Motiveação Palestras; Dado Schneider LinkedIn
Renata Muraro	Finanças / Educação	Private Banker, certificação CFP, MBA FGV. Renata Muraro • Educação e Planejamento Financeiro • DMT Palestras; Renata Muraro, CFP ® LinkedIn
Branca Barão	Cultura Organizacional	Master Trainer em PNL, experiência Disney, palestrante internacional. Branca Barão ; Branca Barão LinkedIn
Leila Ferreira	Jornalismo / Qualidade de Vida	Mestre em Comunicação (Univ. Londres), autora de best-sellers. Leila Ferreira - Motivação e Comportamento - DMT Palestras; Leila Ferreira LinkedIn
Marcelo de Elias	Liderança / Inovação	Mestre em Inovação, professor FGV e Fundação Dom Cabral. Palestrante Marcelo de Elias ; Marcelo de Elias LinkedIn
Bianca Aydos	Voz / Oratória	Fonoaudióloga, diretora da <i>Falando Bem</i> , preparadora vocal. Bianca Aydos • ESPM ; Bianca Aydos LinkedIn
Marcelo Serrado	Artes / Saúde Mental	Ator consagrado, palestrante sobre burnout e síndrome do pânico. Marcelo Serrado - Palestrantes - Motiveação Palestras
Malu Albuquerque	Comunicação / Neurociência	Criadora do Método DOM, especialista em liderança e persuasão. Palestrante Malu Albuquerque - Oratória e Persuasão - DMT Palestras ; Malu Albuquerque LinkedIn
Fabício Carpinejar	Literatura / Educação	Escritor premiado, vencedor do Prêmio Jabuti, cronista renomado. Fabricio Carpinejar Palestrante, poeta, cronista e jornalista, Fabricio Carpinejar LinkedIn
Lícia Assbu	Psicologia / Neurociência	Neuropsicóloga, especialista em saúde emocional e parentalidade. Lícia Assbu - Educação - DMT Palestras; Lícia B. Assbu Janones LinkedIn
Leandro Karnal	História / Filosofia	Doutor pela USP, professor UNICAMP, escritor e influenciador intelectual. Leandro Karnal – AMMA SPEAKERS, Leandro Karnal LinkedIn
Lívia Torquetti	RH / Cultura Organizacional	Mestre em Gestão Estratégica de RH (Univ. Viena). Lívia Torquetti - Culturas de Aprendizagem - DMT Palestras; Lívia Torquetti LinkedIn
Alexandre Kalache	Saúde / Longevidade	Ex-diretor da OMS, fundador do Centro Internacional da Longevidade. Alexandre Kalache - Palestrantes - Motiveação Palestras, Alexandre Kalache LinkedIn

Christian Barbosa	Produtividade / Gestão	Autor de <i>A Tríade do Tempo</i> , referência nacional em produtividade. PALESTRAS Christian Barbosa; Christian Barbosa LinkedIn
César Cielo	Esporte / Alta Performance	Campeão olímpico, recordista mundial da natação. Palestras - Cesar Cielo; Cesar Cielo LinkedIn
Lis Soboll	Psicologia / Saúde Social	Doutora pela USP, pioneira em estudos sobre assédio moral. Lis Andrea Pereira Soboll Escavador, Lis Soboll LinkedIn
Daniel Godri	Motivação / Liderança	Palestrante com mais de 25 anos de experiência em vendas e atendimento. Daniel Godri – Desenvolvendo Talentos, Daniel Godri LinkedIn
Marcelo Maron (Marrom)	Humor / Motivação	Comediante e palestrante motivacional, criador de palestras “provocacionais”. Contratar palestra com Marcelo Marrom - PSA, Marcelo Maron LinkedIn
Izabella Camargo	Jornalismo / Saúde Mental	Referência em burnout, TEDx Speaker, autora e Top Voice LinkedIn. Izabella Camargo - Izabella Camargo, Izabella Camargo LinkedIn
Mayra Castro	Direito / Diplomacia	Mestre em Direito Internacional (Genebra), especialista em ESG e inovação. PASCHOAL PALESTRAS - Encontre o melhor palestrante do Brasil! ; Mayra Castro LinkedIn
Ana Beatriz Barbosa	Psiquiatria / Saúde Mental	Médica psiquiatra formada pela UERJ, autora de livros sobre comportamento. Ana Beatriz Barbosa Silva - Palestrantes - Motiveação Palestras; Dra Ana Beatriz Barbosa Silva LinkedIn
Iane Ventura	Psicologia / Terapias	Fundadora da <i>Ser Bene</i> , maior plataforma de práticas terapêuticas online. Iane Aline Marques Ventura ; Iane Ventura LinkedIn
Clóvis de Barros Filho	Filosofia / Ética	Livre-docente pela USP, autor de mais de 35 livros, palestrante requisitado. Espaço Ética – Site oficial do Prof. Clóvis de Barros Filho, Clóvis de Barros Filho LinkedIn

Essa seleção evidencia que o **Movimento Vida 360** reúne especialistas de renome nacional e internacional, cada um com sólida trajetória acadêmica, profissional ou artística, garantindo credibilidade e impacto às suas palestras.

Somado a isso, o levantamento concluiu que **não há, no mercado brasileiro, outro programa que reúna, de forma integrada**, em um único contrato:

- ciclo anual de 12 encontros com duas palestras por mês;
- elenco de palestrantes de notória especialização com curadoria integrada;
- foco específico na realidade da **segurança pública**;
- formato híbrido com acesso on-line estendido e vagas presenciais;
- abrangência temática voltada simultaneamente à saúde mental, QVT, relações familiares, finanças, longevidade, diversidade e liderança.

Esse conjunto de fatores evidencia a **singularidade da solução oferecida pela ENE Treinamentos e respaldará a instrução de contratação direta, por inexigibilidade de licitação**, conforme art. 74, inciso III, alínea “f”, da Lei nº 14.133/2021, caso assim venha a ser adotado pela área jurídica e de compras.

5.10 Personalização para a realidade local e conclusão do levantamento

Embora seja um programa com alcance nacional, o levantamento indicou que o Movimento Vida 360 / 2026 **permite adaptação de abordagem e linguagem** à realidade da segurança pública do Distrito Federal, considerando:

- a estrutura peculiar do DF, sede dos poderes da República e palco de grandes operações e eventos;
- a atuação integrada de PMDF, CBMDF, PCDF e SSP/DF, com **elevada carga de estresse e exposição a situações de risco**;
- desafios específicos como violência, risco de suicídio, estigma em relação à saúde mental, impacto das escalas de serviço na vida familiar e sobrecarga emocional.

Nas palestras e momentos de interação, o programa prevê:

- uso de **exemplos e casos reais** da rotina dos profissionais de segurança do DF;
- **espaço para perguntas e compartilhamento de experiências**;
- discussão de **estratégias de autocuidado, apoio mútuo e prevenção** aplicáveis ao contexto local.

Com base em todo o levantamento realizado, conclui-se que:

- a solução em formato de **programa anual (Vida 360 / 2026)**, com 12 encontros, duas palestras por mês e formato híbrido, é **claramente superior** à contratação fragmentada de palestras isoladas pois existe uma temática no programa;
- o elenco de palestrantes possui **notória especialização** e abrange os temas centrais de QVT e saúde mental para profissionais de segurança pública;
- o formato híbrido **maximiza o alcance e aprofunda o impacto**, com boa relação **custo x participante**;
- a proposta está **alinhada aos marcos legais e estratégicos** (SUSP, Pró-Vida, DF Mais Seguro, Política de QVT, Lei nº 14.831/2024), contribuindo inclusive para que a SSP/DF possa pleitear certificações como o **Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental** e o **Selo Qualivida DF**;
- a adoção predominante de recursos digitais reforça os critérios de **sustentabilidade e economicidade** previstos na legislação.

Dessa forma, o Programa **Vida 360/2026**, promovido pela **ENE Treinamentos**, se apresenta como a **opção mais adequada, vantajosa e estrategicamente alinhada** para atender à necessidade de promoção de saúde mental, qualidade de vida e valorização dos servidores das forças de segurança pública do Distrito Federal.

6. Descrição da solução como um todo

O Programa Movimento Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade, a ser executado pela ENE Treinamentos Cursos e Eventos Ltda., constitui solução integrada de desenvolvimento humano, saúde mental e qualidade de vida no trabalho, estruturada em ciclo anual de 12 encontros mensais, em formato híbrido, voltado às servidoras e aos servidores da SSP/DF, PMDF, PCDF e CBMDF ao longo de 2026.

A proposta parte de uma **abordagem holística de qualidade de vida**, que considera de forma conjunta os aspectos **físicos, mentais, socioeconômicos e socioemocionais** que impactam diretamente a vida pessoal e o ambiente organizacional dos profissionais de segurança pública. O foco central é a **busca de uma vida mais saudável, equilibrada e significativa**, em que a **felicidade** seja entendida não como meta abstrata, mas como um **estado de bem-estar psicológico** resultante da interação entre saúde física, saúde mental, contexto de trabalho, relações familiares e situação financeira.

6.1. Fundamentos técnicos e sociais da solução Vida 360

A solução foi desenhada à luz de evidências técnicas e científicas que apontam:

- A **interdependência entre saúde física e saúde mental**, sendo a falta de atividade física e a má alimentação fatores que contribuem para doenças crônicas (doenças cardiovasculares, diabetes, obesidade) com reflexos diretos na saúde mental.
- A **urbanização e o estilo de vida contemporâneo**, com longos deslocamentos, sedentarismo e exposição contínua a ambientes estressantes, que reduzem o tempo disponível para autocuidado e favorecem o adoecimento.
- A **inatividade física** como um dos principais fatores de risco para doenças crônicas, com impacto expressivo sobre os sistemas de saúde pública.
- A **crecente incidência de transtornos mentais** (depressão, ansiedade, síndrome do pânico, burnout), agravada no período pós-pandemia, afetando qualidade de vida, produtividade e relações de trabalho, com risco inclusive de desfechos extremos como o suicídio.

Diante desse cenário, a intervenção **preventiva** torna-se essencial. Programas que combinam:

- **promoção de saúde física** (sono, alimentação, atividade física),
- **promoção de saúde mental e suporte emocional**,
- **orientação socioeconômica** (finanças pessoais, aposentadoria, endividamento), mostram-se eficazes na melhoria da qualidade de vida e na redução de adoecimento, contribuindo para **diminuir a sobrecarga sobre os sistemas públicos de saúde** e para fortalecer vínculos e engajamento no trabalho.

O Movimento Vida 360 adota precisamente essa abordagem **integral**, tratando não apenas saúde física e mental, mas também fatores **socioeconômicos (como endividamento e longevidade)** e **socioemocionais** (propósito, relacionamentos, parentalidade, empatia, comunicação, diversidade), capacitando os participantes para tomar decisões mais conscientes e saudáveis ao longo da vida.

6.2. Estrutura do Programa e aderência à Lei nº 14.831/2024

Com a sanção da **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024**, que estabelece diretrizes para a **promoção da saúde mental no ambiente de trabalho**, órgãos públicos passam a ter a responsabilidade explícita de implementar **estratégias concretas** de cuidado com a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

A lei traz três grandes eixos que devem ser atendidos:

1. Promoção da saúde mental

- acesso a recursos psicológicos;
- campanhas de conscientização;
- desenvolvimento de lideranças;
- ações de combate à discriminação, ao assédio e ao estigma em torno da saúde mental.

2. Promoção do bem-estar do trabalhador

- incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;
- estímulo à prática de atividades físicas e alimentação saudável.

3. Transparência e comunicação

- comunicação clara e transparente sobre as ações de saúde mental e bem-estar;
- canais diretos para feedback, escuta e participação dos trabalhadores.

O Programa Vida 360 / 2026, com **12 encontros mensais em formato híbrido**, responde diretamente a essas diretrizes, ao:

- oferecer **palestras com especialistas renomados** em saúde mental, saúde física, finanças pessoais, QVT, liderança, diversidade e relações familiares;
- promover **campanhas permanentes de sensibilização** e educação em saúde mental e bem-estar no ambiente de segurança pública;
- apoiar o desenvolvimento de **lideranças mais conscientes, humanizadas e preparadas** para lidar com questões emocionais nas equipes;
- trabalhar, de forma recorrente, temas como **equilíbrio vida pessoal–profissional, prevenção ao assédio, diversidade, inclusão, segurança psicológica e prevenção ao burnout**;
- fomentar **ambientes de diálogo**, por meio de **painéis interativos** e espaço para perguntas, assegurando comunicação transparente e escuta ativa dos servidores.

Assim, a solução não apenas cumpre a legislação vigente, como **materializa uma política concreta de cuidado com o servidor**, alinhada ao eixo “Servidor Mais Seguro” e à Política de QVT do Distrito Federal.

6.3. Estrutura pedagógica e formato dos encontros

O projeto se organiza em um ciclo de **12 encontros mensais**, cada qual com:

- **duas palestras** complementares,
- duração total entre **2 e 3 horas**,
- **formato híbrido** (on-line + presencial),
- **painel de perguntas** com os consultores ao final de cada encontro, promovendo interação, troca de experiências e aplicação prática dos conteúdos.

A ENE Treinamentos, responsável pela execução do Movimento Vida 360, coordena:

- a **curadoria temática** dos encontros;
- a **seleção de palestrantes de notória especialização**;

- a **infraestrutura de transmissão on-line** e suporte técnico;
- a **logística necessária à participação dos palestrantes**;
- a emissão de **certificados/comprovantes de participação**;
- a elaboração de **relatórios de execução e de avaliação de reação** para a SSP/DF.

6.4. Prospecção de palestrantes e programação prospectada para 2026

Com base nos **currículos anexos** e na **proposta do Movimento Vida 360 – 2026**, foi realizada prospecção específica de palestrantes com **notória especialização** nas áreas de:

- saúde mental e QVT;
- parentalidade e relações familiares;
- produtividade e gestão do tempo;
- finanças pessoais e aposentadoria;
- longevidade e saúde integral;
- prevenção ao burnout;
- comunicação não violenta, empatia e gestão de conflitos;
- inclusão, diversidade e segurança psicológica.

A seguir, apresenta-se um **resumo da programação prospectada para 2026**, demonstrando a aderência temática e a robustez técnica dos palestrantes selecionados.

6.4.1. Janeiro/2026 – Parentalidade, maternidade real e conflitos geracionais

O levantamento identificou a necessidade de tratar, de forma prática e humanizada, os desafios da maternidade /paternidade real e os impactos dos choques geracionais no convívio familiar e organizacional.

Palestrantes prospectados:

- **Paola Guaraná – “Vida perfeita não existe – uma relação mais construtiva com nossos filhos”**
Jornalista, escritora e mãe de três crianças, autora do livro *“Eu era uma mãe perfeita... até me tornar uma”* e coapresentadora do podcast *“A Mãe Tá Off”*, aborda maternidade sem romantização, com foco em exaustão, culpa, vínculos afetivos e saúde mental das famílias.
- **Dado Schneider – “Conflitos geracionais e os desafios para as organizações”** Doutor em Comunicação, criador da marca Claro, consultor em transformação digital e especialista em mudança e Geração Z, atua em grandes empresas e eventos nacionais, tratando de conflitos geracionais, choque de valores e estratégias de convivência produtiva entre gerações.

Os conteúdos se alinham diretamente ao objetivo institucional de apoiar servidores que são pais, mães e cuidadores, ao mesmo tempo em que lidam com equipes multigeracionais nas forças de segurança.

6.4.2. Fevereiro/2026 – Educação financeira, aposentadoria e inteligência emocional

Tema identificado como crítico para redução do estresse financeiro, prevenção do adoecimento mental e promoção de segurança econômica dos servidores.

Palestrantes prospectados:

- **Renata Muraro – “Como planejar sua melhor fase? Aposentado e com dinheiro”** Especialista em educação e planejamento financeiro, traduz a complexidade do mercado financeiro em linguagem acessível, orientando sobre reserva de longo prazo, aposentadoria e organização financeira como parte do cuidado com a saúde mental.

- **Branca Barão – “Inteligência emocional na veia em busca da alta performance”** Consultora com 20 anos de experiência em desenvolvimento pessoal e profissional, Master Trainer em PNL Sistêmica e especialista em Metodologia Disney, reconhecida por palestras dinâmicas sobre comunicação, liderança e cultura organizacional, conectando inteligência emocional com alta performance e bem-estar.

A combinação de finanças pessoais e inteligência emocional oferece abordagem integrada para o equilíbrio entre estabilidade financeira, produtividade e saúde mental.

6.4.3. Março/2026 – Saúde mental, leveza e liderança humanizada

A relevância de trabalhar estresse, ansiedade, depressão e liderança humanizada é especialmente acentuada no contexto de alta responsabilidade das forças de segurança.

Palestrantes prospectados:

- **Leila Ferreira – “A arte de ser leve! Lidando com estresse, ansiedade e evitando a depressão”** Jornalista, escritora e palestrante, autora de livros sobre leveza e bem-estar, com ampla experiência em reflexões sobre saúde emocional, relações humanas e enfrentamento de desafios com equilíbrio e serenidade.
- **Marcelo de Elias – “Liderança humanizada – equilibrando pessoas e resultados”** Especialista em mudança, liderança e gestão de pessoas, atua em programas que conciliam resultados, cuidado com pessoas, clima organizacional e construção de equipes mais saudáveis e engajadas.

6.4.4. Abril/2026 – Comunicação assertiva, feedback e saúde mental

Competências de comunicação, feedback e prevenção de adoecimento emocional são essenciais em ambientes de alta tensão.

Palestrantes prospectados:

- **Bianca Aydos – “Comunicação Transformadora: assertividade, clareza e feedback para excelência”** Profissional voltada ao desenvolvimento de comunicação clara, feedback construtivo e relacionamentos saudáveis nas equipes, com foco em ambientes de trabalho colaborativos e eficientes.
- **Marcelo Serrado – “O que eu aprendi com a minha Síndrome do Pânico? Como cuidar de nossa saúde mental”** Ator com trajetória pública marcada pela vivência com síndrome do pânico, burnout e ansiedade, transformando sua experiência em mensagem de sensibilização e combate ao estigma em saúde mental.

6.4.5. Maio/2026 – Perfis comportamentais, empatia e relacionamentos saudáveis

Tema fundamental para melhoria do clima interno, redução de conflitos e fortalecimento de equipes.

Palestrantes prospectados:

- **Malu Albuquerque – “Seja a pessoa certa no lugar certo – decifrando comportamentos, identificando perfis”** Comunicadora e criadora do Método DOM, com formação em Comunicação, Neurociência, Comportamento Humano e Inteligência Emocional, especialista em leitura de perfis comportamentais para melhoria de relações e liderança.
- **Fabrcio Carpinejar – “Relacionamentos saudáveis fortalecidos com empatia, autoestima e aceitação”** Escritor e cronista, autor de dezenas de obras, referência nacional em temas de afeto, vínculos e comunicação emocional.

6.4.6. Junho/2026 – Conversas difíceis, gestão de conflitos e mundo em ebulição

Competências de mediação de conflitos, escuta ativa e leitura de contexto são prioritárias em cenário social e institucional dinâmico.

Palestrantes prospectados:

- **Lícia Assbu – “Conversas difíceis: gestão de conflitos com diálogo e escuta construtiva”** Especialista em mediação, comunicação e gestão de conflitos, atua no desenvolvimento de lideranças e equipes para tratar temas sensíveis com respeito e empatia.
- **Leandro Karnal – “Estratégias para enfrentar um mundo em ebulição”** Historiador, professor e escritor, referência em ética, comportamento, sentido de vida e tomada de decisão em cenários complexos.

6.4.7. Julho/2026 – Aprendizagem contínua e longevidade com saúde integral

Considera a perspectiva de carreira longa e a necessidade de manter saúde integral ao longo do tempo.

Palestrantes prospectados:

- **Livia Torquetti – “Lifelong Learning – 4 pilares para uma carreira sólida”** Especialista em desenvolvimento de carreira e aprendizagem contínua, com foco em adaptabilidade e crescimento profissional.
- **Alexandre Kalache – “Longeviver: sono, alimentação e atividade física. Os pilares para uma saúde integral”** Médico epidemiologista, referência internacional em envelhecimento ativo, ex-diretor do programa global de envelhecimento da OMS e presidente do Centro Internacional de Longevidade Brasil.

6.4.8. Agosto/2026 – Gestão do tempo, tecnologia e alta performance

Produtividade, uso saudável de tecnologia e disciplina são centrais para lidar com múltiplas demandas operacionais e pessoais.

Palestrantes prospectados:

- **Christian Barbosa – “Gestão do tempo! Obtendo melhores resultados com uso de novas tecnologias”** Um dos maiores especialistas em produtividade no Brasil, autor do método Tríade do Tempo.
- **César Cielo – “Hackeando a mente de um campeão com disciplina, foco e resiliência”** Atleta olímpico e campeão mundial, que traduz princípios da alta performance esportiva para a vida e o trabalho.

6.4.9. Setembro/2026 – Prevenção do assédio, cultura de respeito e motivação para excelência

Visa fortalecer cultura organizacional de respeito, prevenção ao assédio e motivação ética.

Palestrantes prospectados:

- **Lis Soboll – “Prevenção do Assédio: criando uma cultura de respeito no ambiente organizacional”** Psicóloga e pesquisadora em saúde do trabalhador, com foco em assédio moral e riscos psicossociais.
- **Daniel Godri – “Motivando todos para a excelência!”** Palestrante reconhecido em motivação e desenvolvimento humano, abordando engajamento e sentido do trabalho.

6.4.10. Outubro/2026 – Finanças para não financeiros e prevenção do burnout

Combina educação financeira prática com prevenção ao esgotamento profissional.

Palestrantes prospectados:

- **Marcelo Maron** – “**Finanças para não financeiros**” Administrador com ampla experiência em finanças corporativas e educação financeira.
- **Izabella Camargo** – “**Compreendendo e prevenindo o Burnout**” Jornalista, consultora e pesquisadora em produtividade sustentável e saúde no trabalho, com vivência pessoal em síndrome de burnout.

6.4.11. Novembro/2026 – Inclusão, diversidade e segurança psicológica

Alinhado à Lei nº 14.831/2024 e ao eixo “Servidor Mais Seguro”, busca consolidar ambientes inclusivos e psicologicamente seguros.

Palestrantes prospectados:

- **Mayra Castro** – “**Organizações modernas feitas com inclusão e diversidade**” Advogada e especialista em diversidade, inclusão e inovação em ambientes organizacionais.
- **Ana Beatriz Barbosa** – “**Construindo ambientes saudáveis com segurança psicológica**” Médica psiquiatra, autora de best-sellers sobre transtornos mentais e comportamento humano, referência em saúde mental.

6.4.12. Dezembro/2026 – Planejamento de vida, afetividade e propósito

Encontro de encerramento voltado à integração dos aprendizados, planejamento de futuro e sentido de vida.

Palestrantes prospectados:

- **Iane Ventura** – “**Planejar um 2027 saudável e amando bonito**” Psicóloga e palestrante em saúde emocional, relacionamentos e planejamento de vida.
- **Clóvis de Barros Filho** – “**A vida que vale a pena ser vivida**” Professor, filósofo e escritor, referência nacional em ética, felicidade e sentido da vida.

Esse encerramento reforça o propósito do Movimento Vida 360: apoiar o servidor a **cuidar de si, de suas relações e do seu projeto de vida**, em consonância com a missão institucional da SSP/DF e com as políticas de valorização e cuidado com os profissionais de segurança pública.

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

7.1. Definição das quantidades

Para o programa “**Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade – 2026**”, desenvolvido para os servidores da **Secretaria de Estado de Segurança Pública do Distrito Federal (SSP/DF)**, **Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF)**, **Polícia Civil do Distrito Federal (PCDF)** e **Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF)**, as quantidades estimadas foram definidas a partir das necessidades de capacitação em temas como:

- saúde mental e prevenção ao adoecimento psíquico (inclusive suicídio e burnout);
- bem-estar e qualidade de vida no trabalho;
- equilíbrio trabalho–vida, parentalidade e relações familiares;

- educação financeira e planejamento de vida/aposentadoria;
- comunicação não violenta, gestão de conflitos e prevenção de ambientes tóxicos;
- longevidade saudável e aprendizagem contínua.

Foi realizada **consulta junto aos órgãos integrantes da contratação**, com o intuito de identificar o interesse e a capacidade de utilização de vagas no Programa Vida 360 – 2026. As manifestações recebidas confirmaram o interesse na participação e a necessidade de manutenção/ampliação das ações de QVT e saúde mental.

O objetivo é alcançar, ao longo de **12 encontros mensais**, um número significativo de servidores, promovendo **qualidade de vida no trabalho** e contribuindo para a efetividade do eixo “**Servidor Mais Seguro**” do Programa **DF Mais Seguro – Segurança Integral** (Decreto nº 45.165/2023) e da **Política de QVT** (Decreto nº 42.375/2021 e Portaria nº 163/2023).

As quantidades foram definidas da seguinte forma:

7.1.1. Modalidade on-line (EAD): 400 vagas mensais

A modalidade **EAD** é o principal vetor de alcance do programa, permitindo que servidores participem das palestras independentemente da lotação, escala de serviço ou restrições logísticas.

- **Vagas mensais on-line (EAD): 400**
- **Total no período (12 meses): $400 \times 12 = 4.800$ vagas on-line**

Essa modalidade facilita a participação de servidores em turnos diferenciados, plantões operacionais e unidades mais afastadas, garantindo maior capilaridade e aderência às diretrizes de qualidade de vida, saúde mental e prevenção de adoecimentos.

7.1.2. Modalidade presencial: 80 vagas mensais

As vagas **presenciais** são destinadas a turmas reduzidas, com foco em maior **imersão**, debate qualificado e fortalecimento de lideranças formais e informais nas forças de segurança.

- **Vagas mensais presenciais: 80**
- **Total no período (12 meses): $80 \times 12 = 960$ vagas presenciais**

Nessas turmas, os participantes tendem a atuar como **multiplicadores internos**, replicando reflexões, práticas e conteúdos sobre saúde mental, autocuidado, parentalidade, finanças saudáveis, combate ao estigma e promoção de relações saudáveis nas respectivas corporações.

7.1.3. Resumo quantitativo

- **Total de vagas on-line (EAD) no ano: 4.800**
- **Total de vagas presenciais no ano: 960**
- **Total geral de vagas (EAD + presencial): 5.760 vagas** ao longo de 12 encontros.

A distribuição entre **PMDF, PCDF, CBMDF e SSP/DF** seguirá a **proporcionalidade de efetivo** e a **média aritmética de referência para a SSP/DF**, permitindo **ajustes e redistribuição de vagas** conforme adesão, demandas específicas e prioridades institucionais em saúde mental e qualidade de vida.

7.2. Método de cálculo das quantidades

A definição das quantidades considerou três eixos principais:

1. **Necessidade de capacitação**

Com base no **DFD Vida 360 – 2026**, no **Plano Estratégico 2023–2025**, no **PDP** e nas diretrizes do Programa DF Mais Seguro, foi identificada demanda contínua por ações estruturadas em:

- saúde mental e prevenção ao suicídio;
- equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- relações familiares e parentalidade saudável;
- educação financeira e planejamento de vida/aposentadoria;
- comunicação não violenta e prevenção de ambientes tóxicos;
- enfrentamento de ansiedade, depressão, burnout e estresse crônico;
- longevidade e qualidade de vida.

A estimativa de **400 vagas EAD** e **80 vagas presenciais por mês** foi dimensionada para garantir **ampla cobertura** ao longo do ano, sem comprometer as rotinas operacionais das forças de segurança.

2. Capacidade de absorção das corporações

As quantidades foram calculadas considerando:

- a capacidade das forças de segurança de **liberar servidores mensalmente**, sem prejuízo à atividade-fim;
- a necessidade de formar **multiplicadores em saúde mental e QVT** nas unidades operacionais;
- o **histórico positivo de adesão e participação** nas edições anteriores do Movimento Vida 360 / QVT 360.

O desenho de **400 vagas on-line/mês** permite atender um público amplo, enquanto as **80 vagas presenciais/mês** garantem profundidade, maior interação e foco em lideranças e referências internas, sem sobrecarregar a logística das corporações.

3. Custo-benefício e economicidade

A combinação **EAD + presencial (formato híbrido)** foi estruturada para maximizar o número de servidores beneficiados, mantendo o equilíbrio entre:

- **custo por participante**;
- **impacto formativo** (profundidade x alcance);
- **viabilidade financeira** frente ao orçamento disponível, inclusive no âmbito do **FNSP – Eixo IX (Melhoria da Qualidade de Vida / Capacitação de Servidores)**, quando couber.

O uso intensivo do formato EAD reduz custos logísticos (deslocamentos, diárias, locação de espaços adicionais, material impresso), permitindo que mais servidores sejam contemplados com o mesmo volume de recursos, enquanto o presencial mantém a imersão e a interação qualificada.

7.3. Comparação com demandas similares

As quantidades definidas para o **Vida 360 – 2026** estão em consonância com:

- experiências anteriores da SSP/DF em programas de **QVT, saúde mental e bem-estar**, incluindo edições prévias do **Movimento Vida 360**;
- contratações anteriores que demonstraram:
 - **alta demanda por vagas** em temas de saúde mental, parentalidade, educação financeira, comunicação e prevenção ao burnout;
 - **boa taxa de participação e conclusão** nas modalidades on-line;
 - impacto positivo nos **feedbacks de servidores e gestores**, quanto à relevância dos temas e aplicabilidade no cotidiano.

A combinação de **turmas presenciais reduzidas** com **alcance ampliado via EAD** mostrou-se o modelo mais adequado à realidade das forças de segurança, caracterizadas por regime de plantão, atendimento ininterrupto à população e alta carga emocional.

7.4. Riscos relacionados à estimativa de quantidades

Os principais riscos associados à estimativa são:

a) Subestimativa das vagas

Se a demanda real superar a capacidade contratada (400 EAD + 80 presenciais/mês):

- parte dos servidores poderá ficar sem acesso às ações;
- poderá surgir necessidade de **ajustes ou novas contratações**, possivelmente a valores menos vantajosos;
- haverá frustração de expectativas de unidades e gestores, reduzindo o impacto da política de QVT.

b) Superestimativa das vagas

Se a participação efetiva for inferior às vagas disponibilizadas:

- poderá ocorrer **subutilização de vagas**, principalmente EAD;
- haverá risco de percepção de **desperdício de recursos** humanos e financeiros;
- o custo por participante efetivo pode se elevar.

c) Estratégias de mitigação

Para mitigar esses riscos, serão adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

- **acompanhamento mensal** da taxa de ocupação das vagas (presenciais e on-line);
- **redistribuição de vagas entre os órgãos** (SSP/DF, PMDF, PCDF, CBMDF) conforme adesão e demanda;
- **ações de comunicação ativa** (campanhas internas, mensagens institucionais, mobilização de lideranças) para estimular a participação;
- priorização de unidades e grupos em **maior vulnerabilidade psicossocial** ou submetidos a maior pressão operacional.

7.5. Quadro-resumo das quantidades e valores estimados

Com base na **proposta comercial do Programa Vida 360 – 2026**, anexa ao processo, tem-se a seguinte previsão inicial de quantitativos e valores:

Programa	Modalidade	Vagas/mês	Valor unitário (R\$)	Total/mês (R\$)	Total 12 meses (R\$)
Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade – 2026	Presencial	80	595,00	47.600,00	571.200,00
Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade – 2026	On-line	400	222,40	88.960,00	1.067.520,00
TOTAL	–	480	–	129.420,00	1.553.040,00

A definição desse quantitativo está alinhada ao **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)** e às metas estratégicas da SSP/DF em **saúde mental, QVT e valorização profissional**, garantindo:

- **ampla cobertura** (5.760 vagas ao longo de 12 encontros);
- **boa relação custo-benefício**, com diluição do custo por participante;
- e aderência às diretrizes do **Programa DF Mais Seguro – Segurança Integral** e da **Lei nº 14.831/2024** (Empresa Promotora da Saúde Mental).

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 1.553.040,00

8.1 Base da estimativa

A estimativa do valor da contratação do **Programa Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade – 2026** foi elaborada com base em:

- **Proposta comercial 2026** apresentada pela **ENE Treinamentos Cursos e Eventos Ltda.** (Projeto Vida360), juntada aos autos;
- parâmetros de mercado e **contratação anterior (QVT 360 / Vida 360 – 2024–2025)**, já analisados no item 5 deste ETP;
- diretrizes da **Lei nº 14.133/2021**, do **Decreto Distrital nº 44.330/2023** e do **Manual de Licitações e Contratos do TCU**.

A proposta contempla **12 encontros mensais** (JAN/26 a DEZ/26), em formato híbrido, com **80 ingressos presenciais** e **400 ingressos on-line (EAD)** por mês.

8.2 Demonstrativo financeiro do contrato

A seguir, apresenta-se o demonstrativo financeiro com os **valores de tabela** informados pelo fornecedor, os **valores negociados com desconto por ingresso** (nova coluna solicitada) e os totais mensais e anuais:

FORMATO	QTD DE INGRESSOS /MÊS	VALOR DE TABELA (R\$)	VALOR C/ DESCONTO POR INGRESSO (R\$)	VALOR MENSAL (R\$)	QTD DE MESES	TOTAL 12 MESES (R\$)
Presencial	80	595,00	505,75	40.460,00	12	485.520,00
Online	400	278,00	222,40	88.960,00	12	1.067.520,00
TOTAL	480	—	—	129.420,00	12	1.553.040,00

- **Desconto obtido – presencial:** de R\$ 595,00 para R\$ 505,75 (aprox. **15% de desconto** por ingresso).
- **Desconto obtido – on-line:** de R\$ 278,00 para R\$ 222,40 (aprox. **20% de desconto** por ingresso).

O valor global estimado da contratação é, portanto:

R\$ 1.553.040,00 (um milhão, quinhentos e cinquenta e três mil e quarenta reais).

8.3 Bonificações ofertadas

Além das vagas contratadas (80 presenciais + 400 on-line por mês), a proposta comercial do Projeto Vida360 prevê as seguintes **bonificações**, sem custo adicional para a Administração:

- **Acesso on-line para todos os servidores da SSP/DF** aos 12 encontros do Projeto Vida360, durante toda a vigência do contrato (JAN/26 a DEZ/26), ampliando de forma expressiva o alcance do programa além das 400 vagas EAD contratadas por mês.
- **Entrega total da premiação do QVT360 da Secretaria de Segurança Pública**, como bonificação, agregando valor às ações de reconhecimento e valorização dos servidores.

Essas bonificações **reduzem ainda mais o custo efetivo por servidor beneficiado**, uma vez que o valor de R\$ 1.553.040,00 passa a ser diluído não apenas nas 5.760 vagas contratadas (960 presenciais + 4.800 EAD), mas também em todos os servidores da SSP/DF que terão acesso on-line aos encontros e na premiação integral do QVT360.

8.4 Custo por vaga e análise de vantajosidade

Considerando apenas as **vagas contratadas** (5.760 ingressos no ano):

- **Custo médio estimado por vaga contratada:** R\$ 1.553.040,00 ÷ 5.760 **R\$ 269,63 por vaga-evento.**

Como cada encontro possui **duas palestras**, o custo médio por **palestra por participante** é de aproximadamente:

R\$ 269,63 ÷ 2 R\$ 134,81 por palestra/pessoa.

Em comparação:

- em contratação anterior de palestra isolada com **Rossandro Klinjey**, o custo aproximado foi de **R\$ 263,33 por pessoa para uma única palestra**;
- no Programa Vida 360 – 2026, o custo por palestra/pessoa (**R\$ 134,81**) é **substancialmente menor**, além de estar inserido em um **programa contínuo de 12 encontros** com 24 palestras ao longo do ano, em formato híbrido, com curadoria integrada e elenco de notória especialização.

Quando se consideram ainda:

- o **acesso on-line estendido para todos os servidores da SSP/DF** (bonificação);
- a **premiação integral do QVT360** incluída como brinde;

o custo efetivo por servidor beneficiado torna-se **ainda mais vantajoso**, embora não seja possível quantificá-lo com exatidão neste momento por depender do número final de servidores que acessarão as transmissões.

8.5 Conclusão da estimativa

À luz:

- dos **descontos obtidos por ingresso** (15% no presencial e 20% no on-line);
- das **bonificações relevantes** previstas (acesso on-line amplo e premiação QVT360);
- da comparação com contratações anteriores e eventos pontuais;
- e da aderência do programa às políticas de **QVT, saúde mental e DF Mais Seguro**,

conclui-se que o valor global estimado de **R\$ 1.553.040,00** é **compatível com o mercado**, apresenta **excelente relação custo-benefício** e deve ser adotado como **referência para a instrução da contratação**, por se mostrar adequado ao alcance e à profundidade das ações planejadas para a promoção da saúde mental e da qualidade de vida dos profissionais de segurança pública do Distrito Federal.

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

9.1. Considerações sobre o parcelamento

O parcelamento da contratação tem como objetivo, em tese, **dividir o objeto em partes autônomas**, de forma a possibilitar a participação de maior número de licitantes e, assim, potencialmente aumentar a competitividade.

Nos termos da **Súmula nº 247/2007 do TCU** e do **art. 47 da Lei nº 14.133/2021**, o parcelamento **deve ser adotado sempre que for técnica e economicamente viável**, desde que **não haja prejuízo à economia de escala, à padronização e à funcionalidade do conjunto**.

Portanto, o parcelamento **não é um fim em si mesmo**, devendo ser afastado quando a divisão do objeto:

- comprometer a **unidade lógica e técnica** da solução;
- gerar **perda de eficiência** ou **aumento de custos**;
- dificultar a **responsabilização** pela entrega do resultado final.

9.2. Inviabilidade do parcelamento na solução proposta

No caso específico da contratação do **Programa Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade – 2026**, a ser executado pela **ENE Treinamentos Cursos e Eventos Ltda.**, a análise técnica da Equipe de Planejamento da Contratação concluiu pela **inviabilidade de parcelamento do objeto**, pelos motivos a seguir.

9.2.1. Indivisibilidade técnica do objeto

O objeto consiste na **realização de um programa contínuo e integrado de capacitação em QVT e saúde mental**, estruturado em:

- **12 encontros mensais**,
- cada qual com **duas palestras**,
- em **formato híbrido (presencial + on-line)**,
- com **curadoria temática única e elenco de palestrantes de notória especialização**, articulados entre si.

Os conteúdos foram organizados para compor um **percurso pedagógico progressivo**, em que:

- temas como parentalidade, finanças pessoais, comunicação, prevenção ao burnout, diversidade, longevidade e propósito **se complementam ao longo do ano**;
- a curadoria garante **coerência, não repetição indevida e encadeamento lógico** entre os encontros;
- a mesma equipe gerencia **plataforma, interação, avaliação e relatórios**.

A fragmentação da contratação, por exemplo:

- por **mês**,
- por **tema**,
- por **modalidade** (EAD x presencial)
- ou por **palestrante**,

comprometeria a **unidade conceitual e metodológica** do Programa Vida 360, transformando-o em um conjunto de eventos isolados, sem a coesão necessária para produzir o impacto desejado na política de saúde mental e QVT das forças de segurança.

9.2.2. Perda de economia de escala e aumento de custos

A contratação **global** dos 12 encontros permite:

- **negociar valores mais vantajosos por ingresso** (descontos sobre o valor de tabela, já demonstrados no item 8);
- **diluir custos fixos** de logística, plataforma, coordenação pedagógica e suporte técnico ao longo de todo o programa;
- evitar **duplicidade de estruturas** (múltiplas plataformas, equipes técnicas e coordenações) que seriam necessárias caso houvesse fracionamento entre fornecedores distintos.

Se a SSP/DF optasse por parcelar, contratando:

- uma empresa para os encontros presenciais,
- outra para as transmissões on-line,
- ou diferentes empresas para encontros/temas distintos,

haveria forte risco de:

- **elevação do custo global**, pela perda de economia de escala;

- necessidade de **integração e coordenação adicional** entre fornecedores;
- eventual **incompatibilidade tecnológica e metodológica** entre plataformas e formatos.

9.2.3. Responsabilidade técnica unificada e gestão do risco

O Programa Vida 360 exige:

- **planejamento unificado** do calendário anual;
- **definição integrada de palestrantes** e temas;
- **gestão centralizada da plataforma** de transmissão;
- **monitoramento contínuo** de participação, avaliação e geração de relatórios.

A manutenção de **um único responsável técnico** pela entrega de todo o programa:

- simplifica a **gestão contratual**;
- facilita a **apuração de responsabilidades**, caso ocorram falhas na execução;
- reduz disputas sobre “culpa” entre fornecedores diferentes (por exemplo, entre quem cuida da plataforma e quem organiza os palestrantes);
- garante **padrão de qualidade uniforme** durante todo o ciclo anual.

O parcelamento, ao contrário, criaria:

- múltiplos pontos de responsabilidade;
- risco de **inconsistências na qualidade** dos encontros;
- maior complexidade na **fiscalização e no acompanhamento** pela Administração.

9.2.4. Coerência com o enquadramento jurídico do objeto

Conforme analisado nos itens 5 e 8, a solução se enquadra como **serviço técnico especializado de natureza predominantemente intelectual**, com características de **singularidade** (programa anual estruturado, curadoria integrada, elenco de notória especialização), o que fundamenta a possibilidade de **inexigibilidade de licitação** nos termos do art. 74, inciso III, alínea “f”, da Lei nº 14.133/2021.

Neste contexto:

- **forçar um parcelamento artificial** entre diferentes fornecedores esvaziaria justamente o elemento de **singularidade da solução integrada**,
- e poderia descaracterizar o próprio modelo pedagógico do programa, que depende da **curadoria única e da coesão entre os encontros**.

9.3. Jurisprudência e princípios legais aplicáveis

A **Súmula nº 247/2007 do TCU** dispõe que o parcelamento do objeto é obrigatório **quando viável técnica e economicamente**, desde que não haja prejuízo para o conjunto ou perda de economia de escala.

Já o **art. 47 da Lei nº 14.133/2021** estabelece que:

- o parcelamento deve ser adotado quando for tecnicamente viável e economicamente mais vantajoso;
- admite, porém, exceções quando a divisão do objeto implicar **dano à padronização, dificultar a gestão e a manutenção** ou acarretar **ineficiência ou elevação de custos**.

No caso em exame, restou demonstrado que:

- o objeto apresenta **caráter integrado e indivisível**, sob o ponto de vista técnico e pedagógico;

- o parcelamento tenderia a **umentar custos**, reduzir economia de escala e dificultar a gestão contratual;
- a contratação global **não afronta o princípio da competitividade**, pois a peculiaridade da solução e a notória especialização dos profissionais já apontam para a utilização do instituto da **inexigibilidade** (a ser devidamente instruída na fase jurídica).

9.4. Conclusão

Diante dos argumentos técnicos e jurídicos expostos, conclui-se que o **parcelamento da solução NÃO é viável nem recomendável** para o **Programa Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade – 2026**, pelos seguintes motivos:

- o objeto possui **natureza integrada e indivisível**, constituindo um **programa anual coeso**, e não um conjunto de eventos independentes;
- o parcelamento produziria **perda de economia de escala** e provável **elevação de custos globais**;
- a manutenção de **responsabilidade técnica unificada** é essencial para garantir padrão de qualidade, coerência metodológica e adequada gestão de riscos;
- a divisão artificial do objeto poderia comprometer a própria **singularidade da solução**, pilar do enquadramento como serviço técnico especializado.

Assim, a contratação deverá ser realizada **de forma global**, sem divisão do objeto em itens ou lotes, garantindo:

- **eficiência, economicidade e unidade de execução**;
- **coerência pedagógica e responsabilidade técnica unificada**;
- aderência às finalidades institucionais da SSP/DF no cuidado com a saúde mental e a qualidade de vida dos profissionais de segurança pública.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

10.1. Análise de contratações correlatas

Há, atualmente, **contratação vigente do Programa Movimento Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade**, com vigência de **dezembro de 2024 a dezembro de 2025**, voltada às servidoras e aos servidores da SSP/DF, PMDF, PCDF e CBMDF.

Esse contrato tem objeto **correlato** ao da presente contratação, na medida em que também contempla:

- realização de **ciclo anual de encontros mensais** em formato híbrido;
- abordagem integrada de **saúde mental, qualidade de vida no trabalho, relações familiares, finanças pessoais, comunicação, prevenção ao burnout e longevidade**;
- utilização do **Projeto Vida360** como plataforma/programa estruturante de QVT.

Contudo:

- a contratação **vigente** refere-se ao período **12/2024 a 12/2025**;
- a contratação ora planejada neste ETP refere-se ao **exercício de 2026** (JAN/26 a DEZ/26), como **continuidade temporal e ampliação** da política de QVT e saúde mental, **sem sobreposição de vigências**.

Ou seja, trata-se de **programas sucessivos** (2024–2025 e 2026), alinhados às mesmas diretrizes estratégicas, mas cada qual com **processo próprio, vigência própria e estimativa de quantidades e valores específicos**.

Além do Vida 360, existem na SSP/DF e nas corporações parceiras outras ações de desenvolvimento de pessoal (cursos de gestão, liderança, formação técnica, etc.), porém:

- tais ações têm **escopo distinto**, voltado predominantemente a competências gerenciais e técnico-operacionais;
- não há outra contratação vigente com o **mesmo formato, frequência e abrangência temática** do Programa Vida 360;
- essas ações operam de modo **complementar**, e não concorrente ou sobreposto à contratação aqui proposta.

Portanto, a principal contratação **correlata** é o **Programa Vida 360 atualmente em execução (2024–2025)**, que funciona como **referência de resultados e de aprendizagem institucional**, mas **não impede nem substitui** a necessidade de nova contratação para o ciclo de 2026.

10.2. Contratações interdependentes

As contratações **interdependentes** são aquelas sem as quais a solução não poderia ser executada ou cujos resultados dependeriam diretamente desta contratação.

No caso do Programa Vida 360 – 2026, verifica-se que:

- **Infraestrutura e tecnologia:**
 - a empresa responsável pelo Projeto Vida360 disponibiliza **toda a infraestrutura necessária** para execução dos encontros presenciais e on-line (plataforma de transmissão, equipe técnica, suporte em tempo real, organização de palestrantes, materiais digitais etc.);
 - não há necessidade de **contratações adicionais** de tecnologia, equipamentos ou plataformas por parte da SSP/DF, além do uso de espaço físico próprio quando necessário.
- **Material de apoio e suporte logístico:**
 - os **materiais didáticos** (apresentações, e-books, orientações) são disponibilizados em formato **digital**, diretamente pela contratada aos participantes;
 - o **suporte logístico** para a realização das palestras e encontros (agenda com palestrantes, transmissão, interação on-line) está **incluído na proposta comercial**;
 - não se identificam necessidades de **contratações paralelas** para aquisição de materiais físicos ou serviços complementares que sejam condição de viabilidade do programa.
- **Relação com a contratação vigente:**
 - a execução do Programa Vida 360 – 2024/2025 **não depende** da nova contratação para 2026, e vice-versa;
 - há **continuidade de política pública**, mas não uma interdependência operacional que exija contratação conjunta ou simultânea.

Assim, a contratação planejada para 2026 é **autossuficiente do ponto de vista técnico e logístico**, não demandando outras contratações interdependentes para que seus objetivos sejam alcançados.

10.3. Conclusão

Após a análise das contratações correlatas e interdependentes, conclui-se que:

- existe **contratação correlata vigente** do **Programa Vida 360 – 2024/2025**, com objeto similar e resultados positivos que fundamentam a **necessidade de continuidade** do programa no exercício de 2026;

- a nova contratação para 2026 constitui **etapa subsequente e complementar no tempo**, sem sobreposição de vigências e sem duplicidade de objetos;
- não foram identificadas outras contratações em curso que tenham **escopo idêntico** ou que demandem coordenação obrigatória com esta;
- a solução proposta para 2026 é **autônoma**, do ponto de vista de infraestrutura, logística e materiais, não exigindo **contratações interdependentes** adicionais para sua viabilização.

Dessa forma, embora haja **relação de continuidade** com o contrato Vida 360 atualmente vigente, a contratação ora planejada pode ser conduzida **de forma independente**, garantindo coerência com as políticas de QVT e saúde mental da SSP/DF, sem risco de sobreposição de objetos e sem necessidade de outros ajustes contratuais para sua plena execução.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11.1 Conformidade com os planos institucionais.

A contratação do **Programa Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade – 2026** está diretamente alinhada aos **objetivos estratégicos e planos institucionais** da Secretaria de Estado de Segurança Pública do Distrito Federal (SSP/DF) e do Governo do Distrito Federal.

O **Plano Estratégico da SSP/DF (2023–2025)** – com desdobramentos para o ciclo seguinte – destaca, entre seus eixos e iniciativas:

- **Desenvolver as competências, os processos de melhoria da qualidade de vida e da saúde do corpo funcional;**
- **Promover a modernização da infraestrutura, da tecnologia e da logística**, inclusive com uso de ferramentas tecnológicas inovadoras para capacitação.

O Programa Vida 360 – 2026 materializa esses objetivos ao:

- oferecer **ciclo anual de 12 encontros mensais**, em formato **híbrido (presencial + on-line)**, com temáticas de saúde mental, qualidade de vida, parentalidade, finanças pessoais, comunicação não violenta, longevidade, diversidade e prevenção ao burnout;
- utilizar **plataforma digital** e recursos tecnológicos para ampliar o alcance das ações, em sintonia com a diretriz de modernização da capacitação;
- contribuir para uma **segurança pública mais eficiente, humanizada e integrada**, ao fortalecer o bem-estar e a estabilidade emocional dos profissionais de segurança pública.

Também há alinhamento com:

- o **Programa DF Mais Seguro – Segurança Integral**, especialmente no eixo “**Servidor Mais Seguro**”, que prevê ações estruturadas de QVT e saúde mental;
- a **Política Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho** (Decreto nº 42.375/2021 e Portaria nº 163/2023), que incentiva programas permanentes de promoção de bem-estar e prevenção de riscos psicossociais;
- a **Lei nº 14.831/2024 – Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental**, que exige programas sistemáticos de promoção de saúde mental, combate ao assédio e capacitação de lideranças.

11.2 Previsão no Plano de Contratações Anual (PCA)

A contratação do Programa Vida 360 – 2026 foi **formalmente registrada no Plano de Contratações Anual (PCA)** da SSP/DF para o exercício de referência, no sistema **e-Compras/DF**, conforme informações constantes do Memorando nº 188174040.

Tal registro:

- assegura a **reserva e o planejamento prévio dos recursos** orçamentários necessários;
- vincula a contratação às ações de **Valorização dos Profissionais de Segurança Pública** e de **promoção de saúde mental e QVT**, já previstas no planejamento anual;
- demonstra que a presente contratação **não é demanda eventual**, mas parte de uma **agenda estruturada de capacitação e cuidado com o servidor**, em continuidade à contratação vigente do Vida 360 (2024–2025).

Assim como no programa QVT 360 anterior, os temas das palestras e eixos mensais do Vida 360 – 2026 foram mapeados a partir do **PDP** e consolidados no PCA como ações finalísticas de capacitação em:

- felicidade e motivação;
- equilíbrio trabalho–vida;
- desenvolvimento pessoal e comportamental;
- saúde mental e bem-estar;
- diversidade, inclusão e segurança psicológica;
- longevidade e qualidade de vida;
- comunicação, gestão de emoções e resiliência.

ITENS	DESCRIÇÃO DO OBJETO	CÓDIGOS GERADOS NO PCA 2025 (E-COMPRAS)
1	Parentalidade e Conflitos Geracionais.	ID - 42568
2	Tema: Educação Financeira e Planejamento para o Futuro.	ID - 42567
3	Inteligência Emocional e Resiliência Pessoal.	ID - 42566
4	Saúde Mental, Angústia e Esperança.	ID - 42565
5	Autoestima, Maternidade Real e Relações Saudáveis.	ID - 42564
6	Autocuidado, Saúde Integral e Saúde Mental.	ID - 42563
7	Comunicação Não Violenta e Saúde Coletiva.	ID - 42561
8	Produtividade Consciente e Relações Familiares.	ID - 42560
9	Prevenção ao Suicídio e Motivação Pessoal.	ID - 42559

10	Longevidade Saudável e Burnout.	ID - 42557
11	Empatia, Diversidade e Felicidade.	ID - 42554
12	Equilíbrio Emocional e Filosofia de Vida.	ID - 42553

11.3 Fontes de financiamento e alinhamento com políticas nacionais

As **12 palestras/encontros** previstos no projeto Vida 360 – 2026 serão custeados com **recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP)**, conforme aprovado no **Plano de Aplicação Substitutivo** (Processo nº **08020.004490/2021-20**), no âmbito do eixo de **Valorização dos Profissionais de Segurança Pública (VPSP)**.

A ação:

- está alinhada com os critérios da **Portaria MJSP nº 685/2024**, que define áreas temáticas elegíveis ao financiamento do FNSP, incluindo **palestras, oficinas e capacitações em qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho** para profissionais de segurança pública;
- encontra respaldo específico na **Nota Técnica nº 292/2025 – SENASP/MJSP**, que validou a finalidade:

“Contratação de palestrantes, workshops, oficinas, simpósios na área de qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho destinados aos servidores das forças de segurança pública do Distrito Federal.”

Além disso, a medida está em consonância com o **Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS)**, em especial com os objetivos de:

- **reduzir o índice de suicídio de profissionais de segurança pública em 30% até 2030;**
- **melhorar a qualidade de vida dos profissionais de segurança pública**, abrangendo dimensões físicas, mentais, espirituais e sociais.

Ao estruturar um programa anual contínuo de promoção de saúde mental, QVT, prevenção ao burnout e fortalecimento de vínculos familiares e comunitários, o Vida 360 – 2026 concretiza esses objetivos em nível local, utilizando recursos do FNSP de forma aderente às normas federais.

11.4 Benefícios e impacto no planejamento

No plano tático e operacional, os principais impactos da contratação no planejamento institucional são:

- **Melhoria direta da qualidade de vida e da saúde mental** dos servidores da SSP/DF, PMDF, PCDF e CBMDF, por meio de ações educativas contínuas;
- **Desenvolvimento de competências socioemocionais e relacionais** (gestão de emoções, comunicação, empatia, parentalidade, finanças saudáveis, resiliência, liderança humanizada);
- **Apoio às metas de desempenho** do Plano Estratégico, ao contribuir para:
 - redução de afastamentos por adoecimento psíquico;
 - mitigação de riscos de suicídio e de episódios críticos;
 - fortalecimento da motivação, do engajamento e da coesão das equipes;

- **Aprimoramento da gestão por resultados**, na medida em que o programa:
 - utiliza indicadores de participação e satisfação;
 - gera relatórios periódicos que podem ser incorporados aos instrumentos de monitoramento da SSP/DF;
 - contribui para a construção de evidências sobre o impacto de políticas de QVT na segurança pública.

Adicionalmente, a contratação:

- favorece o **atendimento aos requisitos para obtenção do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental (Lei nº 14.831/2024)**;
- reforça as condições para obtenção/manutenção do **Certificado Qualivida DF**, ao evidenciar ações estruturadas de promoção da qualidade de vida dos servidores.

11.5 Conclusão

A contratação do **Programa Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade – 2026**:

- está **plenamente alinhada ao Plano Estratégico da SSP/DF (2023–2025)** e às diretrizes do Governo do Distrito Federal;
- encontra-se **prevista no Plano de Contratações Anual**, em coerência com o **PDP** e com a **Política de QVT**;
- utiliza, de forma adequada, **recursos do FNISP**, em conformidade com a **Portaria MJSP nº 685/2024**, com a **Nota Técnica nº 292/2025 – SENASP/MJSP** e com as metas do **PNSPDS**;
- contribui para que a SSP/DF avance no cumprimento das exigências da **Lei nº 14.831/2024** e na consolidação de uma cultura institucional de **cuidado com a saúde mental e valorização dos profissionais de segurança pública**.

Dessa forma, a contratação não é apenas compatível com o planejamento institucional: ela é **peça estratégica** para o alcance das metas da SSP/DF e para a construção de uma segurança pública mais eficiente, humana e sustentável no Distrito Federal.

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

A contratação do **Programa Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade – 2026** trará benefícios amplos e integrados às servidoras e aos servidores da SSP/DF, PMDF, PCDF e CBMDF, repercutindo tanto na esfera individual quanto na eficiência institucional e na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Trata-se de uma ação que dialoga diretamente com o Plano Estratégico da SSP/DF, com o Programa DF Mais Seguro, com o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) e com a Lei nº 14.831/2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental.

12.1 Melhoria da qualidade de vida no trabalho e da saúde mental

O principal benefício esperado é a melhoria da qualidade de vida no trabalho e da saúde mental dos profissionais de segurança pública. Ao tratar, de forma sistemática e contínua, de temas como estresse, burnout, ansiedade, depressão, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, autocuidado e hábitos saudáveis, o programa cria condições para redução de sofrimento psíquico, aumento da sensação de apoio institucional e fortalecimento da capacidade de enfrentamento das adversidades cotidianas. Com isso, tende-se a observar

equipes mais estáveis emocionalmente, mais equilibradas nas relações e mais preparadas para lidar com as pressões inerentes à atividade de segurança pública.

12.2 Desenvolvimento contínuo e capacitação ampla em temas críticos

Ao longo de 12 encontros mensais, em formato híbrido, os servidores terão acesso a conteúdos de alto nível, ministrados por palestrantes de notória especialização, abordando saúde mental, parentalidade, relações familiares, finanças pessoais, comunicação não violenta, gestão de conflitos, longevidade, aprendizagem contínua, diversidade e segurança psicológica. Essa combinação de temas permite um desenvolvimento contínuo e abrangente, que não se restringe a conhecimentos técnicos, mas integra dimensões pessoais, familiares e profissionais. Assim, a capacitação deixa de ser pontual e passa a configurar um percurso formativo consistente, acompanhando os desafios reais vividos por quem atua na linha de frente da segurança pública.

12.3 Redução de absenteísmo, afastamentos e custos com doenças ocupacionais

Programas de promoção de saúde e QVT, especialmente quando estruturados com foco preventivo, tendem a repercutir positivamente nos indicadores de absenteísmo e afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, hoje entre as principais causas de licenças no serviço público. Ao intervir sobre fatores de risco psicossociais – como sobrecarga emocional, conflitos mal geridos, falta de apoio, dificuldades financeiras e desorganização da vida pessoal – o programa contribui para reduzir afastamentos, melhorar a presença produtiva no trabalho e mitigar custos associados a substituições, retrabalho e queda de desempenho. Em perspectiva de médio e longo prazo, isso representa economia de recursos públicos e maior continuidade na prestação dos serviços de segurança.

12.4 Fortalecimento da segurança pública e da capacidade de resposta

Servidores com melhor saúde mental, maior autoconhecimento e maior domínio de competências socioemocionais tendem a tomar decisões mais equilibradas e responsáveis, especialmente em situações críticas. A capacidade de administrar emoções, comunicar-se de forma respeitosa, mediar conflitos e agir com empatia impacta diretamente na forma como as forças de segurança se relacionam com a população e entre si. Assim, o Vida 360 – 2026 contribui para uma segurança pública mais eficiente, mais humanizada e menos suscetível a erros decorrentes de sobrecarga emocional, melhorando a capacidade de resposta institucional e favorecendo a construção de uma cultura organizacional mais saudável.

12.5 Valorização dos profissionais de segurança pública

Outro benefício fundamental é o fortalecimento da percepção de valorização por parte do corpo funcional. Ao investir recursos, tempo e esforço institucional em um programa robusto de saúde mental, QVT, finanças pessoais, parentalidade, longevidade e propósito, a SSP/DF e as corporações parceiras transmitem uma mensagem clara de que se importam com a pessoa que está por trás da farda, do distintivo ou do crachá. Esse gesto dialoga com a Lei Distrital nº 6.456/2019, com o Plano Estratégico da SSP/DF e com a Lei nº 14.831/2024, que colocam a valorização e a proteção dos profissionais de segurança pública como eixo estruturante da política pública. Na prática, a sensação de reconhecimento e cuidado reforça o vínculo do servidor com a instituição.

12.6 Contribuição para o cumprimento de metas institucionais e legais

A contratação também contribui de modo direto para o cumprimento de metas institucionais e legais. No âmbito do PNSPDS, destaca-se a meta de redução do índice de suicídio de profissionais de segurança pública em 30% até 2030 e a melhoria da qualidade de vida desses profissionais em suas dimensões física, mental, espiritual e social. No âmbito interno, o programa apoia metas do Plano Estratégico da SSP/DF 2023–2025 relacionadas à promoção de saúde e QVT, ao desenvolvimento e valorização de pessoas e à gestão orientada a resultados. Ao implementar um programa anual sistemático de promoção de saúde mental e bem-estar, a SSP/DF também cumpre exigências da Lei nº 14.831/2024, que demanda ações estruturadas de promoção de saúde mental, capacitação de lideranças e combate ao estigma.

12.7 Aumento do engajamento, da satisfação e da retenção de servidores

Capacitações que tratam de forma respeitosa e consistente do universo emocional, familiar e financeiro dos servidores tendem a aumentar o engajamento e a satisfação com a instituição. Ao sentirem-se ouvidos, acolhidos e apoiados, os profissionais se mostram mais dispostos a participar de ações institucionais, a colaborar com colegas e a permanecer na carreira, reduzindo a intenção de desligamento motivada por desgaste emocional ou desmotivação. O Vida 360 – 2026, por ser contínuo e variado em seus temas, cria oportunidades recorrentes de contato positivo com a instituição, favorecendo a construção de um clima organizacional mais colaborativo, solidário e motivado.

12.8 Fortalecimento da imagem institucional e obtenção de certificações

Por fim, a contratação fortalece a imagem da SSP/DF e das forças de segurança como instituições comprometidas com a saúde mental e a qualidade de vida de suas servidoras e servidores. Ao atender aos requisitos da Lei nº 14.831/2024, o programa cria condições para que a Secretaria pleiteie o **Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental**, bem como o **Certificado Qualivida DF**, que reconhecem organizações que implementam políticas robustas de promoção de bem-estar no trabalho. Esse reconhecimento externo reforça a credibilidade institucional perante a sociedade e coloca a SSP/DF em posição de referência para outras organizações públicas, demonstrando que é possível conciliar excelência na prestação de serviços de segurança com cuidado efetivo com quem garante, diariamente, a proteção da população.

13. Providências a serem Adotadas

A execução bem-sucedida do Programa Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade – 2026 depende de um conjunto de providências administrativas, operacionais e de gestão que devem ser adotadas pela Secretaria de Estado de Segurança Pública do Distrito Federal (SSP/DF) e pelas forças de segurança parceiras (PMDF, PCDF e CBMDF). Essas providências têm por objetivo garantir a regularidade da contratação, a adequada execução do programa, o uso eficiente dos recursos públicos e o alinhamento com as políticas institucionais de saúde mental, qualidade de vida no trabalho (QVT) e valorização dos servidores.

13.1. Providências administrativas e de gestão contratual

A primeira providência consiste na conclusão da instrução processual da contratação, com base neste Estudo Técnico Preliminar (ETP) e no Documento de Formalização da Demanda (DFD). Deverão ser elaborados o Termo de Referência e, se for o caso, a minuta de justificativa de inexigibilidade de licitação, em conformidade com a Lei nº 14.133/2021 e o Decreto Distrital nº 44.330/2023, para submissão à análise jurídica e posterior decisão da autoridade competente.

Após a formalização e assinatura do instrumento contratual, a SSP/DF deverá designar gestor do contrato e fiscais técnico e administrativo, com publicação formal da portaria ou despacho de nomeação. Esses servidores deverão receber orientações claras sobre o objeto contratado, o cronograma de execução, as responsabilidades da contratada, os indicadores de desempenho a serem acompanhados e os procedimentos para conferência de notas fiscais e relatórios. A gestão contratual deverá manter registros sistemáticos das interações com a empresa, das ocorrências relevantes e das avaliações de cada encontro, de forma a subsidiar decisões futuras, como renovações, ajustes ou novas contratações.

13.2. Infraestrutura e logística

A infraestrutura e a logística para a participação dos servidores nas modalidades presencial e on-line já se encontram, em grande medida, disponíveis nas estruturas da SSP/DF e das demais forças de segurança, não sendo previstos grandes investimentos adicionais.

No que se refere à participação on-line (EAD), a transmissão dos encontros será realizada por meio da plataforma do Movimento Vida 360, acessível via streaming. Caberá às áreas de tecnologia da informação da SSP/DF, PMDF, PCDF e CBMDF garantir a liberação de acesso aos links e domínios utilizados, bem como a adequada configuração das redes institucionais, para que os servidores possam acompanhar as palestras de seus locais de trabalho ou de outras instalações autorizadas. Considera-se que a infraestrutura tecnológica atualmente disponível é suficiente para esse acesso remoto, não se identificando a necessidade de compras ou contratações tecnológicas específicas apenas para esse fim.

Quanto à participação presencial, os encontros serão realizados no Clube Naval de Brasília (DF), local adequado para eventos desse porte. Não há necessidade de providências adicionais em termos de deslocamento, uma vez que os servidores da SSPDF estão majoritariamente alocados na capital. Dessa forma, basta a organização interna de escalas e as liberações pelas chefias.

13.3. Licenças e autorizações

A realização do Programa Vida 360 – 2026 não exige a obtenção de licenças ou autorizações especiais junto a órgãos externos. Trata-se de ação inserida no âmbito das atividades regulares de desenvolvimento profissional e de promoção de QVT da SSP/DF e das forças de segurança parceiras, prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e no Plano de Contratações Anual.

As autorizações necessárias são essencialmente de natureza interna: aprovação da contratação pelas instâncias competentes, designação formal de gestor e fiscais do contrato e anuência das chefias imediatas para liberação dos servidores participantes, considerando a compatibilização com as escalas de serviço. Não há exigência de licenças ambientais, sanitárias ou de outro caráter especial, além daquelas ordinariamente observadas em eventos institucionais.

13.4. Articulação com as forças de segurança e mobilização do público-alvo

A Coordenação de Valorização Profissional (COVAP/SUEGEP), em conjunto com as áreas de gestão de pessoas da PMDF, PCDF e CBMDF, deverá organizar a estratégia de mobilização dos participantes. Isso inclui a ampla divulgação do calendário anual dos 12 encontros, a definição de critérios para indicação das vagas presenciais (com foco em lideranças, multiplicadores e perfis estratégicos) e a organização dos fluxos de inscrição e confirmação de presença nas modalidades presencial e on-line.

Será importante estabelecer rotinas de comunicação interna – como informes eletrônicos, mensagens institucionais e uso de canais oficiais das corporações – para garantir que o público-alvo esteja ciente das datas, temas, palestrantes e formas de acesso. Quando necessário, poderão ser priorizadas unidades ou grupos em maior situação de vulnerabilidade psicossocial ou submetidos a elevada pressão operacional, de forma a utilizar o programa também como ferramenta de cuidado com equipes mais expostas a riscos emocionais.

13.5. Monitoramento, avaliação e retroalimentação do planejamento

Para assegurar a efetividade do programa, a gestão contratual deverá implementar um **sistema de monitoramento e avaliação contínua**. Após cada encontro, deverão ser coletados dados de participação (presencial e on-line) e avaliações de satisfação dos participantes, por meio de questionários eletrônicos ou outros instrumentos adequados. Esses dados possibilitarão analisar a percepção da qualidade do conteúdo, a relevância dos temas para a realidade dos servidores e eventuais sugestões de aprimoramento.

Os relatórios consolidados, contendo informações quantitativas (número de participantes, taxa de ocupação das vagas, horas de capacitação) e qualitativas (avaliações, comentários e lições aprendidas), deverão ser

compartilhados com a alta gestão da SSP/DF e com as áreas de gestão de pessoas das corporações. Isso permitirá **retroalimentar o planejamento de capacitação e de QVT**, orientar ajustes de mobilização, aperfeiçoar a seleção de temas para ciclos futuros e demonstrar, com evidências, o impacto do programa na política de saúde mental e qualidade de vida dos profissionais de segurança.

13.6. Sustentabilidade e responsabilidade socioambiental

As providências ligadas à execução do programa também devem observar as diretrizes de sustentabilidade previstas na legislação distrital e nas políticas internas da SSP/DF. A predominância do formato on-line contribui para a redução de deslocamentos em massa, diminuindo emissões associadas ao transporte de servidores e o uso de recursos logísticos adicionais. A opção predominante por materiais digitais (apresentações, e-books, guias, roteiros de reflexão) minimiza o consumo de papel, impressão e materiais físicos.

Nos encontros presenciais, recomenda-se o uso racional de recursos, a adoção de práticas de gestão de resíduos e a preferência por estruturas já existentes, evitando obras ou montagens temporárias desnecessárias. Dessa forma, o Programa Vida 360 – 2026 também se alinha às exigências de contratações sustentáveis, sem prejuízo da qualidade pedagógica e da experiência dos participantes.

13.7. Conclusão

As providências aqui descritas são fundamentais para garantir o pleno êxito da contratação e execução do **Programa Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade – 2026**. Com a adequada instrução processual, a designação e atuação responsável de gestor e fiscais do contrato, a articulação estruturada com as forças de segurança para mobilização dos participantes, a preparação mínima de infraestrutura e acesso às plataformas, o monitoramento sistemático dos resultados e a observância de critérios de sustentabilidade, a SSP/DF estará bem posicionada para alcançar os objetivos de promoção da saúde mental, melhoria da qualidade de vida no trabalho e valorização contínua dos profissionais de segurança pública do Distrito Federal.

14. Possíveis Impactos Ambientais

A contratação do programa de capacitação QVT 360 para a Secretaria de Estado de Segurança Pública do Distrito Federal (SSPDF) foi cuidadosamente avaliada em relação aos possíveis impactos ambientais. Dada a natureza do programa, que envolve palestras e capacitação de servidores, os impactos ambientais diretos são mínimos. No entanto, foram incorporadas práticas sustentáveis para reduzir ainda mais qualquer efeito ambiental potencial.

14.1. Análise geral

O programa QVT 360 será realizado predominantemente em ambiente virtual, com algumas palestras presenciais em instalações já existentes, como o Clube Naval de Brasília. Não há previsão de geração significativa de resíduos ou emissões que possam causar degradação ambiental. A participação *online* (EAD) dos servidores reduz substancialmente a necessidade de deslocamento e o uso de recursos físicos, como papel e outros materiais, promovendo uma abordagem de baixo impacto ambiental.

14.2. Sustentabilidade e práticas ambientais

Foram adotadas diversas medidas para assegurar que o programa se alinhe às diretrizes de sustentabilidade da SSPDF:

- **Modalidade *online* (EAD):** a maior parte das vagas para o programa será ofertada na modalidade EAD, o que contribui para uma significativa redução no impacto ambiental. A modalidade virtual elimina a necessidade de transporte dos participantes, reduzindo, assim, as emissões de gases de efeito estufa associadas ao deslocamento. Além disso, a adoção de materiais digitais reduz o uso de papel e outros recursos físicos, favorecendo práticas ambientalmente responsáveis.
- **Instalações existentes:** as palestras presenciais ocorrerão em locais já estabelecidos e licenciados, como o Clube Naval de Brasília. Essa medida evita a necessidade de novas construções ou modificações, minimizando os impactos relacionados à utilização de novos recursos ou à geração de resíduos durante a execução do programa.

14.3. Medidas mitigadoras

Apesar dos impactos ambientais serem considerados insignificantes, o programa QVT 360 incluirá medidas de mitigação para assegurar que o evento ocorra de forma sustentável:

- **Gerenciamento de resíduos:** para as palestras presenciais, será implementado um plano de gerenciamento de resíduos. Todo o material utilizado será reciclado ou descartado de maneira ambientalmente adequada, com ênfase na logística reversa para minimizar qualquer impacto. Esse processo seguirá as regulamentações locais e federais de sustentabilidade, incluindo a promoção da reciclagem de materiais utilizados durante o evento.
- **Consumo de energia e recursos:** o uso racional de energia e outros recursos será priorizado em todas as fases do programa. Em eventos presenciais, serão adotadas medidas para garantir que o consumo energético seja minimizado, em alinhamento com o Decreto n.º 7.746/2012, que regulamenta práticas sustentáveis na administração pública.

14.4. Conclusão

Com base na análise realizada, os possíveis impactos ambientais decorrentes da execução do programa QVT 360 são mínimos. A predominância de participação *online*, aliada a práticas sustentáveis nos eventos presenciais, assegura que a contratação respeitará as normativas ambientais vigentes. Dessa forma, o programa contribui diretamente para a promoção de uma política de sustentabilidade ambiental, reforçando o compromisso da SSPDF com a proteção do meio ambiente e a gestão responsável dos recursos.

15. Declaração de Viabilidade

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

15.1. Justificativa da Viabilidade

Por todo o exposto neste Estudo Técnico Preliminar, especialmente no levantamento de mercado (item 5), na descrição da solução (item 6), na estimativa de valor (item 8) e na análise de exclusividade e

notória especialização, conclui-se pela viabilidade da contratação, por inexigibilidade de licitação, do 2º ciclo do Programa Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade – 2026, a ser executado pela ENE Treinamentos Cursos e Eventos Ltda., produtora do Movimento Vida 360.

A fundamentação jurídica está amparada no **art. 74 da Lei nº 14.133/2021**, em especial no **inciso III, alínea “f”**, combinado com o **§ 3º**, que dispõem:

“Art. 74. É inexigível a licitação quando inviável a competição, em especial nos casos de:

I – aquisição de materiais, de equipamentos ou de gêneros ou contratação de serviços que só possam ser fornecidos por produtor, empresa ou representante comercial exclusivos;

II – contratação de profissional do setor artístico, diretamente ou por meio de empresário exclusivo, desde que consagrado pela crítica especializada ou pela opinião pública;

III – contratação dos seguintes serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual, vedada a inexigibilidade para serviços de publicidade com profissionais ou empresas de notória especialização e divulgação:

a) estudos técnicos, planejamentos, projetos básicos ou projetos executivos;

b) pareceres, perícias e avaliações em geral;

c) assessorias ou consultorias técnicas e auditorias financeiras ou tributárias;

d) fiscalização, supervisão ou gerenciamento de obras ou serviços;

e) patrocínio ou defesa de causas judiciais ou administrativas;

f) treinamento e aperfeiçoamento de pessoal;

g) restauração de obras de arte e de bens de valor histórico;

h) controles de qualidade e tecnológico, análises, testes e ensaios de campo e laboratoriais, instrumentação e monitoramento de parâmetros específicos de obras e do meio ambiente e demais serviços de engenharia que se enquadrem no disposto neste inciso.

(...)

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

À luz desse dispositivo, a contratação do Vida 360 – 2026 se enquadra como **serviço técnico especializado de natureza predominantemente intelectual**, voltado ao **treinamento e aperfeiçoamento de pessoal**, executado por empresa e profissionais de **notória especialização**, em contexto de **inviabilidade de competição**.

a) Notória especialização da ENE Treinamentos / Movimento Vida 360

A **ENE Treinamentos Cursos e Eventos Ltda.** possui trajetória consolidada na concepção e execução de **grandes programas e eventos de capacitação**, sendo responsável, entre outros, por:

- o próprio **Movimento Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade**, em ciclos anuais voltados a saúde mental, QVT, desenvolvimento humano, finanças pessoais e bem-estar;
- o **Congresso Excelência em Gestão e Liderança (CEGEL)**, realizado desde 2017, com foco em liderança, gestão e comportamento organizacional;
- o **Summit Meeting**, evento que reúne especialistas de destaque em temas de performance, comportamento, gestão e qualidade de vida.

Esse histórico demonstra:

- **desempenho anterior consistente** em projetos de grande porte;
- **capacidade organizacional e logística** para executar ciclos anuais de eventos em formato híbrido;

- **curadoria qualificada** para seleção de palestrantes de renome e definição de trilhas temáticas integradas.

Tais elementos enquadram a empresa no conceito de **notória especialização** previsto no § 3º do art. 74 da Lei nº 14.133/2021, pois seu conceito no campo da capacitação em saúde mental, QVT, liderança e desenvolvimento humano permite inferir que seu trabalho é **essencial e reconhecidamente adequado à plena satisfação do objeto**.

Importa destacar que se trata do **segundo ciclo do Programa Vida 360 contratado pela SSP/DF**, em continuidade ao período **2024–2025**, cuja execução vem sendo avaliada positivamente, o que reforça a confiança técnica da Administração na capacidade da ENE Treinamentos de entregar resultados compatíveis com os objetivos institucionais.

b) Notória especialização do elenco de palestrantes

O programa Vida 360 – 2026 é composto por **palestrantes de ampla projeção nacional**, com:

- vasta produção intelectual (livros, artigos, pesquisas);
- forte presença em mídia;
- atuação em grandes organizações públicas e privadas;
- experiência consolidada em temas como saúde mental, parentalidade, relações familiares, finanças pessoais, longevidade, comunicação, diversidade e liderança humanizada.

Esse elenco atende ao conceito de **profissionais de notória especialização**, tal como delineado no § 3º do art. 74, pois o conjunto de seus atributos (experiência, publicações, reconhecimento público e atuação anterior) demonstra que seus trabalhos são **essenciais e adequados à plena satisfação dos objetivos de capacitação e promoção de saúde mental** dos profissionais de segurança pública.

c) Singularidade da solução e inviabilidade de competição

O levantamento de mercado evidenciou que o **Movimento Vida 360** apresenta características que o tornam **singular**:

- **programação anual estruturada**, com 12 encontros mensais e duas palestras por evento;
- **curadoria temática integrada**, alinhada às necessidades específicas da segurança pública (saúde mental, QVT, parentalidade, finanças, longevidade, diversidade, prevenção ao burnout, etc.);
- **formato híbrido**, com ampla capacidade de atendimento on-line e presença mensal em Brasília-DF;
- **plataforma própria de transmissão e interação**;
- vinculação à **marca Vida 360**, produzida e operada pela ENE Treinamentos.

Não foram identificados, no mercado, outros programas que **reúnam, simultaneamente, todas essas características** com o mesmo nível de especialização, continuidade, abrangência temática e capilaridade. O que se verifica são, em geral, **eventos pontuais e fragmentados**, sem continuidade programática e sem a mesma integração de conteúdos.

Esse conjunto de fatores caracteriza um cenário de **inviabilidade de competição real** para a contratação do mesmo programa Vida 360, tal como concebido, justificando o uso do instituto da **inexigibilidade de licitação**.

d) Comprovação de exclusividade e inviabilidade de competição

Para reforçar a demonstração da inviabilidade de competição, a Administração poderá se valer de:

- **declarações de exclusividade** ou documentos equivalentes emitidos pela ENE Treinamentos, atestando sua condição de produtora exclusiva do Movimento Vida 360 e de responsável pela curadoria e execução integrada do programa;
- informações de mercado e registros de eventos que evidenciem que o **formato específico do Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade** não é replicado por outras empresas com a mesma estrutura, elenco e modelo de oferta.

Esses elementos, somados à notória especialização, corroboram a inexigibilidade nos termos do art. 74 da Lei nº 14.133/2021.

e) Preço justo e vantajoso

A análise de preços (item 8) demonstrou que:

- o **valor global proposto** é compatível com contratações anteriores da própria SSP/DF;
- o **custo médio por palestra/pessoa** é significativamente inferior ao de palestras pontuais isoladas de palestrantes de porte equivalente;
- o número total de **vagas presenciais e on-line**, aliado às **bonificações de acesso e benefícios adicionais**, produz uma relação **custo x benefício favorável à Administração**, em linha com os princípios da economicidade, eficiência e vantajosidade previstos na Lei nº 14.133/2021.

f) Conclusão

Diante de todo o exposto, conclui-se que a contratação do **2º ciclo do Programa Vida 360 – Propósito, Saúde e Felicidade – 2026**, junto à **ENE Treinamentos Cursos e Eventos Ltda.**, é:

- **tecnicamente adequada**, por atender de forma integrada às necessidades de saúde mental, QVT e desenvolvimento humano dos profissionais de segurança pública;
- **juridicamente amparada**, por enquadrar-se no **art. 74, inciso III, alínea “f”, e § 3º, da Lei nº 14.133/2021**, como serviço técnico especializado de natureza predominantemente intelectual, prestado por empresa e profissionais de notória especialização, em contexto de inviabilidade de competição;
- **economicamente vantajosa**, em comparação com alternativas fragmentadas de contratação pontual de palestras e eventos isolados.

Assim, recomenda-se a **contratação por inexigibilidade de licitação**, devidamente instruída com este ETP, o levantamento de mercado, a proposta comercial, os documentos de exclusividade e as demais peças exigidas pela legislação e pela assessoria jurídica competente.

16. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

Despacho: Despacho (184696304)

VANESSA SIGNALE DE LUCENA MALAQUIAS

Integrante Requisitante (SUEGEP) e Coordenadora da EPC



Assinou eletronicamente em 28/11/2025 às 09:29:30.

Despacho: Despacho (184696304)

ARMANDO PEREIRA DE ALMEIDA NETO

Integrante Técnico



Assinou eletronicamente em 27/11/2025 às 18:46:59.

Despacho: Despacho (184696304)

WLLIANY DE SALES CARDOSO RODRIGUES

Integrante Administrativo