

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO

Secretaria de Gestão

Departamento de Modernização da Gestão Pública - DENOV-SEGES

TERMO DE EXECUÇÃO DESCENTRALIZADA

6201867Processo SEI nº 05110.001252/2018-60

I - Identificação: *(Título/Objeto da Despesa)*

Título: *Reviews* sobre (i) o Sistema de Inovação do Setor Público do Brasil (*Review* de Inovação - OCDE) e (ii) a Abordagem para o desenvolvimento de novas habilidades em servidores públicos (*Review* de Liderança e Habilidades).

Objeto: Formalização de Termo de Execução Descentralizada destinado à realização do projeto intitulado "Review sobre o Sistema de Inovação do Setor Público do Brasil (*Review* de Inovação - OCDE)", que tem como foco compreender o sistema de inovação do setor público do Brasil e sua capacidade de identificar, testar, aplicar, incorporar e aprender a partir de abordagens inovadoras que atendam às necessidades dos cidadãos e do governo brasileiro, conforme condições e especificações constantes do Plano de Trabalho. Por meio do mesmo Termo de Execução Descentralizada, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão também apoiará a realização do "Review de Liderança e Habilidades", incluindo avaliação de experiências e trajetórias em capacitação de altos servidores públicos no desenvolvimento de habilidades e competências relacionadas com a inovação no setor público.

II - UG/Gestão Repassadora e UG/Gestão Receptora

Repassador: 201002 / 00001 - Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão - MP

Unidade Administrativa Responsável: 201053 - Secretaria de Gestão - SEGES

UG/Gestão Repassadora: Coordenação-Geral do Orçamento e Finanças - 201002/00001

CNPJ: 00.489.828/0001-55

Endereço: Esplanada dos Ministérios, Bloco K, Térreo, Sala T-44 - Gabinete - Brasília/DF

CEP: 70.040-906

Responsável: Walmir Gomes de Sousa

Cargo: Subsecretária de Planejamento e Orçamento

CPF: 334.034.061-72

RG: 666.020 SSP/DF

Receptor: 114702/11401 - Escola Nacional de Administração Pública - ENAP

CNPJ: 00.627.612/0001-09

Endereço: SAIS, Área 2-A, 2º andar

CEP: 70.610-900

Responsável: Francisco Gaetani

Cargo: Presidente

CPF: 297.500.916-04

RG: 606.196 SSP/MG

III - Justificativa: *(Motivação/Clientela/Cronograma físico)*

O escopo dessa proposta parte do entendimento de que os governos são cada vez mais demandados a oferecer melhores resultados à sociedade, ao mesmo tempo em que devem gerir a complexidade de questões sociais, econômicas e ambientais. Muitas práticas e processos tradicionais não estão adequados a um ecossistema cada vez mais acelerado, interconectado e digital, no qual as expectativas dos cidadãos sobre o papel e a capacidade de resposta do governo mudaram. Por isso, reconhece-se que existe uma necessidade contínua de inovação para responder às demandas dos cidadãos, às pressões governamentais e à atuação das organizações do setor público. Diversos governos inovaram - apresentando novas políticas, programas e serviços e trabalharam para apoiar novas inovações. No entanto, os sistemas de inovação são dinâmicos, evoluem ao longo do tempo.

O serviço público brasileiro caracteriza-se por uma estrutura de decisão altamente fragmentada, com ministérios independentes e mecanismos de coordenação centrais limitados; forte cultura administrativa baseada na submissão e conformidade; e alto grau de formalização e controle. Apesar dos esforços para criar um ambiente que recompensa o pensamento inovador e incentive novos modos de atuação (por exemplo, laboratório GNova e Rede InovaGov), essas iniciativas ainda não produziram o efeito sistêmico esperado e nem geraram um debate sobre o papel de inovação na condução de mudanças no setor público.

Aliado a isso, reconhece-se a importância dos servidores públicos para o crescimento e a prosperidade nacionais. No entanto, com a tendência à oferta de serviços digitais e sociedades cada vez mais demandantes, plurais e conectadas, o setor público é desafiado a oferecer seus serviços em novas formas. Nesse sentido, torna-se relevante avaliar as habilidades e competências dos servidores públicos da Administração Federal Brasileira para atender a esses desafios, assim como explorar as habilidades requeridas para elaboração e implementação de melhores políticas públicas e regulamentos, para trabalhar efetivamente para os cidadãos e usuários dos serviços públicos, para se comprometer com entrega de serviços com razoável custo-efetividade e colaborar em rede com agentes relevantes, além de promover a inovação no setor público. Os estudos aqui apresentados poderão desenvolver o quadro de referência para identificação das competências, habilidades e atitudes necessárias para o alcance de melhores resultados nas entregas do setor público, além de apontar estratégias para superar as eventuais lacunas de competências, por meio do recrutamento, do desenvolvimento e da gestão da força de trabalho, e, finalmente, apontar como o fomento e o incentivo à inovação no setor público pode beneficiar as organizações públicas brasileiras.

A Escola Nacional da Administração Pública (Enap), fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, é uma escola de governo do Poder Executivo Federal. Conforme dispõe o art. 1º de seu Estatuto, aprovado na forma do Anexo I do Decreto nº 8.902, de 10 de novembro de 2016, a Enap tem por finalidade promover, elaborar e executar programas de capacitação de recursos humanos para a Administração Pública Federal, visando ao desenvolvimento e à aplicação de tecnologias de gestão que aumentem a eficácia e a qualidade permanente dos serviços prestados pelo Estado aos cidadãos, e tem como atividades preponderantes:

a. elaborar e executar programas de formação inicial, de aperfeiçoamento de carreiras, de desenvolvimento técnico gerencial e de capacitação permanente de agentes públicos;

b. identificar, produzir e difundir inovação e conhecimento sobre administração pública e gestão de políticas públicas;

c. fomentar e desenvolver pesquisa nas áreas de administração pública e gestão de políticas públicas;

d. planejar, supervisionar e orientar processos de recrutamento e de seleção de pessoal para preenchimento de cargos e funções da administração pública federal;

e. prestar assessoria técnica quanto à elaboração de estratégias e projetos de desenvolvimento institucional, à formulação, à implementação e à avaliação de políticas públicas, na área de atuação da Enap;

f. desenvolver e manter programas e projetos de cooperação nacional e internacional destinados a suas finalidades institucionais;

g. coordenar e supervisionar os programas de capacitação gerencial de pessoal civil executados pelas escolas de governo da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, conforme o disposto no parágrafo único do art. 6º do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006;

h. apoiar e promover programas de capacitação destinados à habilitação de servidores para o exercício das Funções Comissionadas do Poder Executivo FCPE e para a ocupação de cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores DAS; e

i. instituir e coordenar o Sistema de Escolas de Governo da União, nos termos do inciso XIII do caput do art. 3º do Decreto nº 5.707, de 2006.

Vale destacar que a Enap poderá executar as atividades previstas no seu estatuto para atender a demandas de outros entes federados e de entidades paraestatais, sem prejuízo do atendimento de sua finalidade básica. Nesse sentido, para cumprir sua missão institucional, a Enap poderá celebrar contratos, convênios, acordos ou ajustes com organizações públicas ou privadas, nacionais ou internacionais.

Considerando suas competências, estrutura e espaço oferecido, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, por meio da Secretaria de Gestão (SEGES), e a ENAP acordaram a formalização de um Termo de Execução Descentralizada, para que essa, em contrapartida, promova um diálogo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para a realização de estudo e avaliação do sistema de inovação do setor público brasileiro, baseando-se em evidências e recomendações adaptadas à realidade brasileira.

A proposta se justifica pelo fato de que a cooperação com uma instituição de ensino e pesquisa, que possui plena competência para expandir o apoio e conta com parcerias com outras instituições, primando pelo embasamento teórico, científico e prático dos processos e metodologias de estudo, produzirá resultados altamente relevantes ao contexto da temática da inovação no setor público do Brasil. A celebração do documento atenderá à execução da descrição da ação orçamentária prevista no Plano de Trabalho DENOVS-SEGES nº 6201867 e terá por finalidades: (i) a execução de projetos e atividades de interesse recíproco, em regime de mútua colaboração entre a ENAP e o MP; e (ii) o ressarcimento de despesas já realizadas pela ENAP para a consecução das atividades iniciais do projeto, em consonância com os incisos I e IV do art. 12-A do Decreto 6170 de 2007.

Os estudos que se realizam agora por cooperação com a Enap e a OCDE, com a denominação de Revisão por Pares (*Peer Review*) têm um custo total estimado de €250.000,00 (duzentos e cinquenta mil euros) cada um, perfazendo o total de €500.000,00 (quinhentos mil euros). Esse valor, na cotação de 10 de abril de 2018, R\$4,22 segundo o Banco Central, redundam na quantia de R\$ 2.110.000,00 (dois milhões, cento e dez mil reais). Desses, €310.000,00 (trezentos e dez mil euros), serão descentralizados do MP para a Enap, totalizando um aporte de R\$ 1.300.000,00 (um milhão e trezentos mil reais). A Enap buscará outras fontes de recursos ou cobrirá de seu próprio orçamento a quantia referente aos **€190.000,00 (cento e noventa mil euros)** restantes, o que, na mesma cotação, resultam em **R\$ 810.000,00 (oitocentos e dez mil reais)**.

O recurso transferido pelo MP à ENAP destina-se exclusivamente à remuneração dos serviços prestados pela OCDE para a realização do objeto do referido Plano de Trabalho.

A descentralização do crédito deverá ser efetivada para a 114702/11401 – Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, em uma parcela, considerando-se os elementos de despesa e cronograma a seguir:

Elemento de despesa	Valor R\$
3.3.90.00	R\$ 1.300.000,00
Total	R\$ 1.300.000,00

Mês de desembolso	Valor do desembolso
Maio/2018	R\$ 1.300.000,00

II - Resumo geral por elemento de despesa

Resumo geral por elemento de despesa	Valor Total (R\$)
---	--------------------------

3.3.90.00	R\$ 1.300.000,00
Total	R\$ 1.300.000,00

Fonte de Recursos: Orçamento Geral da União

DA PARTICIPAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE)

A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, organização internacional composta por 35 países com o objetivo de promover políticas que visem o desenvolvimento econômico e o bem-estar social de pessoas por todo o mundo, conduzirá o *Review* por meio do seu Departamento de Reforma do Setor Público.

Entre as várias organizações que atuam e influenciam a realidade dos Estados, empresas e organizações internacionais, a OCDE representa uma das maiores em termos numéricos. Cerca de 200 comitês, grupos de trabalho e forças tarefa recebem mais de 40.000 funcionários de governo, membros da sociedade civil, instituições de pesquisa e representantes do setor privado em mais de 2.000 reuniões anuais. Seu Secretariado, composto por 2.500 funcionários, administra um orçamento de mais de 342 milhões de euros.

Em relação à inovação do setor público, a OCDE está fortemente comprometida com a pesquisa e o compartilhamento de experiências sobre o tema em vários países. Seu trabalho no tema é significativo, com contribuições e atividades que interessam para uma análise mais aprofundada do caso brasileiro. Notadamente, por meio de seu Observatório para a Inovação no Setor Público (Observatory for Public Sector Innovation - [OPSI](#)), a OCDE reuniu uma equipe de especialistas em inovação no setor público, que dialoga com governos para compreender e encorajar novas abordagens para tratar de problemas sociais complexos, valorizando a criatividade, a modernização e o foco nas necessidades dos cidadãos. Ao reconhecer a complexidade de instituições governamentais, bem como a volatilidade e complexidade dos problemas contemporâneos de políticas públicas, a OCDE apoia a conexão e mobilização voltadas para a geração de soluções holísticas, o empoderamento de atores para que se tornem agentes de mudança e a promoção de cidadãos à categoria de co-formuladores de soluções para futuros mais adequados.

Entre outras atividades, o Observatório vem conduzindo uma série de estudos e publicações voltadas à análise e à recomendação de caminhos para a promoção de inovação no setor público. Merece destaque, entre outras, a publicação "Fostering Innovation in the Public Sector" (2017, OECD Publishing, Paris), relatório que analisa como governos podem criar ambientes promotores de inovação pública, e discute o papel da gestão governamental na promoção ou supressão da inovação, bem como o papel que funções específicas, como a gestão de recursos humanos e de orçamento podem desempenhar para tal finalidade. O relatório também sugere formas diversas para a promoção da inovação, como a gestão de informação, dados e conhecimento, bem como estratégias para a gestão de risco. Por fim, o relatório apresenta um quadro conceitual para a coleta e exame de dados sobre a capacidade de um governo central de promover inovação no setor público. Também merece destaque a publicação "The Innovation Imperative in the Public Sector: Setting an Agenda for Action" (2015, OECD Publishing, Paris), que destaca a importância de se reconhecer e promover capacidades na força de trabalho do serviço público, com foco nas pessoas; de se colocar o conhecimento para uso, a partir de uma gestão efetiva de conhecimento que permita o surgimento e compartilhamento de idéias inovadoras; o desenvolvimento de novos arranjos institucionais, com foco na participação e na colaboração, que leve a novas e mais flexíveis formas de trabalho em parceria; e, por fim, o desenvolvimento de atividades inovadoras no âmbito de regras, processos e procedimentos, assegurando um marco normativo que seja voltado para a promoção da inovação, e não um obstáculo a ela.

No caso da Revisão sobre a abordagem da administração pública federal brasileira sobre o desenvolvimento de novas habilidades em servidores públicos ("Review de Liderança e Habilidades"), o estudo incluirá avaliação de experiências e trajetórias em capacitação de altos servidores públicos no desenvolvimento de habilidades e competências relacionadas com a inovação no setor público. A abordagem que a OCDE vem desenvolvendo a respeito desse tema interessa ao caso brasileiro, ao

apresentar um modelo para identificar as habilidades cruciais para oportunizar a inovação no setor público. Em um documento desenvolvido pelo Observatório da Inovação no Setor Público (OPSI) e publicado em 2017 pelo Departamento de Governança Pública e Desenvolvimento Territorial daquela Organização, com o título de “Core Skills for Public Sector Innovation - A beta model of skills to promote and enable innovation in public sector organisations” (“Habilidades Críticas para a Inovação no Setor Público - um modelo beta de habilidades para promover e possibilitar a inovação em organizações do setor público”, em tradução livre), afirma-se que o quadro de referência para inovação no setor público desenvolvido pela OCDE coloca as pessoas no centro de uma organização inovadora. As capacidades e competências dos servidores públicos individualmente considerados, sua forma de organização em equipes e nos quadros das organizações vão determinar quão efetivo será o setor público, no que diz respeito a ser inovador.

Dados preliminares de um survey realizado pela OCDE em 2016 no tema "Práticas de Gestão de recursos humanos estratégicos no Governo" (SHRM Survey) indicam que a inovação está entre as mais altas prioridades para a reforma em RH nos países da OCDE. De fato, constatou-se que, em 28 países cujas características de inovação nos objetivos governamentais de mais amplo espectro estratégico foram pesquisadas, diversos estão desenvolvendo programas de ensino e treinamento voltados para servidores públicos e suas lideranças e em cerca de metade dos países participantes incluem conceitos relacionados à inovação em seus quadros de referência de competências. No entanto, em diversos casos, a inclusão da inovação em políticas e práticas de Gestão de RH não se estende além de uma referência passageira e não detalha que capacidades e habilidades são necessárias. Em que pese a OCDE desenvolver um trabalho significativo nas instituições de governo e em regras e processos de governança, pouco se sabe comparativamente sobre o leque de competências desenvolvido por quem trabalha nessas estruturas, as habilidades e conhecimentos por eles utilizados e o que os motiva a contribuir. Apenas muito recentemente essa caixa preta começou a ser aberta pela OCDE, com o desenvolvimento de dois projetos particulares em 2016: uma revisão por pares sobre habilidades de inovação para o Laboratório de Gobierno no Chile e um plano de trabalho do OPSI-OECD financiado pela European Commission's Horizon 2020, cujo primeiro resultado é o documento mencionado no início deste parágrafo.

Uma primeira aplicação do conceito ao chamado "Senior Civil Service" (Alto serviço público, em tradução livre) foi apresentada pela equipe da OCDE no Encontro da Rede Global das Escolas de Governo da OCDE no Rio de Janeiro em 23 de junho de 2017, em evento patrocinado pela Enap e pela EBAP/FGV. O tema também merece atenção do World Economic Forum, que publicou recentemente um relatório a respeito da necessidade de habilitar o corpo de servidores no setor público para as mudanças no mercado de trabalho e no próprio setor público, com o título "Towards a Reskilling Revolution. A Future of Jobs for All" ("Rumo a uma Revolução Re-habilitadora. Um Futuro de Empregos para Todos, em tradução livre). Com efeito, como afirma o relatório, os tipos de habilidades necessárias no mercado de trabalho mudam rapidamente e os trabalhadores, individualmente considerados, terão que se envolver em um processo de aprendizagem ao longo da vida, se quiserem permanecer não apenas "empregáveis", mas dispostos a alcançar carreiras satisfatórias e promissoras, que lhes permitam maximizar as oportunidades de trabalho. Para as organizações, as estratégias de "reskilling" e "upskilling" (adaptação e aperfeiçoamento, em tradução livre) serão críticas para encontrar os talentos necessários e para contribuir com abordagens socialmente responsáveis para o futuro do trabalho. Para os decisores e formuladores de políticas públicas, o "reskilling" e o "retraining" da atual força de trabalho são essenciais para alimentar o crescimento econômico futuro, ampliar a resiliência social em face das mudanças tecnológicas e preparar o caminho para sistemas educacionais para a nova geração voltados para o futuro.

A participação da OCDE na execução dos *Reviews* agrega experiência e confiabilidade aos métodos que serão aplicados. Além disso, o conhecimento de que dispõe sobre as experiências em inovação no setor público em diversos países contribuirão para tornar os estudos mais ricos e esclarecedores quanto aos desafios e oportunidades que se apresentam e quanto às recomendações de ações que podem ser realizadas no Brasil.

IV - Relação entre as Partes: (Descrição e Prestação de Contas das Atividades)

Compete à União, por intermédio da **Subsecretaria de Planejamento e Orçamento (SPO/MP)**:

1. Descentralizar ao parceiro os recursos orçamentários e financeiros necessários à execução das ações objeto do Termo de Execução Descentralizada, obedecendo o Cronograma de Desembolso constante no Plano de Trabalho.

Compete à União, por intermédio da **Secretaria de Gestão** (SEGES/MP):

1. Efetivar a descentralização dos recursos na forma e prazos pactuados no Plano de Trabalho;
2. Efetuar a fiscalização do Termo de Execução Descentralizada, por meio de servidor especialmente designado, a quem competirá dirimir as dúvidas que surgirem no curso da prestação dos serviços, podendo ter acesso às informações necessárias para o efetivo alcance do objeto do Plano de Trabalho;
3. Prorrogar “de ofício” a vigência do Termo de Execução Descentralizada, obrigatoriamente, antes do seu término, quando der causa a atraso na liberação de recursos, limitada a prorrogação ao exato período do atraso verificado;
4. Notificar, por escrito, à ENAP, as ocorrências de eventuais imperfeições no curso da execução do objeto, fixando prazo para sua correção;
5. Aprovar, mediante análise prévia, a execução do objeto, bem como a prestação de contas relativas aos recursos repassados;
6. Dar apoio efetivo à realização do projeto, por meio da mobilização de interlocutores e da priorização dessa atividade nos ministérios, bem como outras atividades que contribuam para sua consecução.

Caberá à **Escola Nacional de Administração Pública** (ENAP):

1. Promover a execução do objeto na forma e prazos estabelecidos no Plano de Trabalho previamente aprovado pelas autoridades competentes;
2. Permitir o livre acesso de servidores do órgão repassador dos recursos, do órgão de Controle Interno e do Tribunal de Contas da União aos locais, processos, documentos e informações referentes ao Plano de Trabalho, bem como aos locais de execução de seu objeto;
3. Manter o órgão repassador informado sobre quaisquer eventos que dificultem ou interrompam o curso normal da execução do objeto do Plano de Trabalho;
4. Restituir ao órgão repassador, caso haja, o saldo de recursos ao final da execução do projeto;
5. Aplicar os recursos discriminados exclusivamente na consecução do objeto do Plano de Trabalho, sendo facultado, observada a legislação em vigor, pactuar a gestão administrativa e financeira do projeto objeto do presente instrumento com fundação de apoio devidamente credenciada;
6. Prestar contas dos serviços executados, de acordo com a descrição do objeto e as etapas de execução constantes no cronograma físico por meio de relatório de cumprimento de objeto, no prazo de 60 dias após vigência do termo;
7. Manter os documentos comprobatórios das despesas realizadas e serviços executados de que tratam este Termo de Execução Descentralizada pelo prazo de 10 (dez) anos e,
8. Qualquer alteração nos termos do TED deverão ser efetuadas por meio de Termo Aditivo.

A Prestação de Contas do presente Termo de Execução Descentralizada será formalizada pela ENAP ao término do objeto deste Termo de Execução Descentralizada.

A rejeição da Prestação de Contas implica na obrigação da unidade recebedora descentralizar em retorno os recursos, atualizados, ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

Sem prejuízo do disposto acima, o órgão executor dos créditos orçamentários recebidos, deverá apresentar ao final da execução do objeto deste termo, relatório descritivo detalhado das ações executadas.

Os saldos financeiros remanescentes, não utilizados no objeto pactuado, serão devolvidas ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, no prazo estabelecido para a apresentação da prestação de contas.

As atividades pertinentes ao objeto previsto neste Termo de Execução Descentralizada (TED) serão desenvolvidas consoantes no Plano de Trabalho (SEI nº 6201867), o qual é parte integrante deste instrumento, elaborado de comum acordo entre os participantes, independente de transcrição.

As controvérsias oriundas do presente Termo, não resolvidas diretamente pelos partícipes, deverão ser submetidas à Câmara de Conciliação e Arbitragem da Administração Federal da Consultoria-Geral da União da Advocacia-Geral da União (CCAF/CGU/AGU), nos termos estabelecidos pela Portaria AGU nº 1.281, de 27 de setembro de 2007.

V - Vigência e possibilidade de Aditamento:

O presente Termo de Execução Descentralizada terá **vigência até 30 de março de 2019**, podendo ser prorrogado, com acordo entre as partes.

VI - Rescisão:

Fica facultada às partes a rescisão, a qualquer tempo, do presente instrumento, mediante notificação por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, sem prejuízo das ações ou atividades em curso, salvo decisão contrária acordada entre as Partes.

VII - Previsão Orçamentária: (Detalhamento Orçamentário com Previsão de Desembolso)

O Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP), por descentralização orçamentária, transferirá a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), conforme Plano de Trabalho (SEI nº 6201867), para o cumprimento do objeto pactuado no presente instrumento, a importância de R\$ 1.300.000,00 (um milhão e trezentos mil reais), que correrá à conta da dotação alocada no orçamento do MP.

O recurso transferido pelo MP à Enap, em parcela única, ocorrerá após a assinatura do TED e destina-se exclusivamente à remuneração dos serviços prestados pela OCDE, para a realização do objeto do referido Plano de Trabalho.

Os recursos serão disponibilizados conforme a descrição abaixo, em proporção de 100% (cem por cento) pela SEGES/MP, conforme o programa desembolso constante no Plano de Trabalho.

Programa de Trabalho/Projeto/Atividade	Fonte	Natureza da Despesa	Valor Anual (R\$ 1,00)
04.122.2038.15NS.0001 - Implantação da Plataforma de Cidadania Digital Plano Orçamentário 0004 - Simplificação e digitalização de serviços e processos.	0100	3.3.90.00	R\$ 1.300.000,00
Total			R\$ 1.300.000,00

Brasília, de _____ de 2018. WALMIR GOMES DE SOUSA Subsecretário de Assuntos Administrativos Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão CPF: 334.034.061-72	Brasília, de _____ de 2018. FRANCISCO GAETANI Presidente Escola Nacional de Administração Pública CPF: 297.500.916-0
---	---



Documento assinado eletronicamente por **WALMIR GOMES DE SOUSA**, Subsecretário, em 11/06/2018, às 17:27.

Documento assinado eletronicamente por **Francisco Gaetani**, Usuário Externo, em 12/06/2018, às 10:38.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [<https://seimp.planejamento.gov.br/conferir>], informando o código verificador **5964353** e o código CRC **20285583**.

05110.001252/2018-60

5964353