



RELATÓRIO TÉCNICO DE
**APRESENTAÇÃO DA
NOTORIEDADE**

Fundação Dom Cabral | 2026

FDC | Fundação
Dom
Cabral

50 O futuro sempre presente

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	3
2. CONTRATAÇÃO DA FDC À LUZ DAS LEIS 14.133/2021 E 13.303/2016	17
3. EDUCAÇÃO INTEGRADA.....	21
3.1 EDUCAÇÃO ACADÊMICA.....	21
3.2 EDUCAÇÃO SOCIAL	22
3.3 EDUCAÇÃO EXECUTIVA	30
4. PESQUISA E ENSINO NA FDC.....	41
5. DESENVOLVIMENTO DE SOLUÇÕES EDUCACIONAIS CUSTOMIZADAS	46
6. NOTORIEDADE DO CORPO DOCENTE	50
7. SUSTENTABILIDADE	52
8. INTERNACIONALIZAÇÃO	55
9. RANKINGS, CERTIFICAÇÕES E PREMIAÇÕES	62
10. ANEXOS.....	66
10.1 RELAÇÃO DE CONTRATAÇÃO NO SETOR PÚBLICO.....	66
10.2 BREVE RESUMO DAS SOLUÇÕES EDUCACIONAIS DESENVOLVIDAS PARA O SETOR PÚBLICO	71
10.3 BIOGRAFIA DOS CONSELHEIROS DE GESTÃO PÚBLICA	111
10.4 FDC NAS REDES SOCIAIS E IMPRENSA.....	113
10.5 PUBLICAÇÕES PROFESSORES – TEMPO INTEGRAL FDC (TÉCNICO-CIENTÍFICAS, REVISTA DOM, CASOS, LIVROS, CAP. LIVROS, RELATÓRIO DE PESQUISAS, WHITE PAPERS, PRACTICAL JOURNAIS).....	122
10.6 ESTATUTO SOCIAL	167
10.7 MANUAL DE CONDUTA FDC - 2020.....	180

1. APRESENTAÇÃO

Este relatório destina-se a apresentar aos órgãos e entidades informações e documentos necessários sobre a Fundação Dom Cabral (FDC) para o processo de contratação direta por dispensa e inexigibilidade de licitação.

A Fundação Dom Cabral é um centro de desenvolvimento de lideranças e organizações, que há quase cinco décadas pratica o diálogo e a escuta comprometida com as organizações, construindo com elas soluções educacionais integradas. É orientada para a preparação de equipes para atuarem crítica e estrategicamente dentro das instituições.

A Fundação Dom Cabral é “pessoa jurídica de direito privado, sendo Instituição educacional sem fins lucrativos”. Entre seus objetivos regimentais, constam:

- I. educar, formar, desenvolver e capacitar pessoas e, por meio delas, promover o aprimoramento de seus negócios e/ou organizações nos setores público, privado e do terceiro setor, com foco na área de gestão;
- II. desenvolver estudos e pesquisas gerando conhecimento em diferentes campos da gestão;
- III. desenvolver atividades científicas, técnicas e culturais que contribuam para o desenvolvimento social e econômico do País, visando à modernização e ao bem-estar da sociedade;
- IV. atuar em todo o território nacional e no exterior, oferecendo serviços de capacitação, apoio técnico, científico e operacional, voltados ao aprimoramento e desenvolvimento de indivíduos e organizações no âmbito educacional;
- V. incrementar o intercâmbio de especialistas e de material didático-científico com instituições nacionais e internacionais de fins semelhantes para o desenvolvimento de projetos de pesquisa e de ensino.



Campus Aloysio Faria, em Nova Lima (MG), oferece infraestrutura, tecnologia de ponta e contato com a natureza para experiências de aprendizagem transformadoras e impactantes.

Como forma de materializar suas afirmações regimentais, estabeleceu como sua identidade organizacional:

MISSÃO

Contribuir para a prosperidade sustentável e inclusiva da sociedade, inspirando indivíduos e organizações por meio da educação e da produção de conhecimento.

CAMPOS DE ATUAÇÃO

- **Educação Executiva:** Capacitação e desenvolvimento de negócios e de líderes de organizações privadas e públicas, nacionais e internacionais, para os desafios atuais e futuros, em prol da *performance* e do progresso.
- **Educação Acadêmica:** Formação de lideranças conscientes do seu papel no enfrentamento dos grandes desafios da sociedade, da graduação ao pós-doutorado.
- **Educação Social:** Atendimento a jovens em situação de vulnerabilidade, a instituições do terceiro setor e a empreendedores populares, visando gerar oportunidades e contribuir para a inclusão social e a erradicação da pobreza.
- **Produção de Conhecimento:** Realização de pesquisas e estudos aplicados aos negócios e aos desafios globais: culturais, tecnológicos, sociais, ambientais e econômicos.
- **Construção de Comunidades:** Articulação e desenvolvimento de um ecossistema de cooperação entre pessoas e organizações de diversos setores, contribuindo para a criação de um futuro de prosperidade e inclusão.

PRINCÍPIOS

- I. **Utilidade:** Ser útil ao desenvolvimento de uma sociedade próspera e inclusiva, razão de ser da Fundação Dom Cabral, buscando efetividade e geração de valor para indivíduos e organizações.
- II. **Parceria:** Mobilizar e promover a interação entre a Fundação Dom Cabral, as pessoas e as organizações, somando esforços para alcançar objetivos comuns e superar desafios.
- III. **Valorização da Pessoa:** Valorizar as pessoas por meio de um acolhimento genuíno que conduza à construção conjunta de saberes e conhecimentos, processo com o qual todos contribuem e são incluídos.

- IV. **Autonomia:** Reconhecer que o mérito e a liberdade de escolha, com responsabilidade, levam as pessoas ao sentimento de pertencimento em sua esfera de atuação, observados os princípios da Instituição.
- V. **Ousadia e Tenacidade:** Encorajar as pessoas a ousarem e a superarem desafios, construindo o sonho compartilhado de tornar a Fundação Dom Cabral uma Instituição de referência nacional e internacional.
- VI. **Excelência e Inovação:** Inovar continuamente para gerar os melhores benefícios e resultados para o cliente e para a sociedade, com excelência e relevância.
- VII. **Ética e Integridade:** Promover a prática da confiança, da transparência e da equidade com seus públicos de interesse, no cumprimento da legislação e das regras de convivência social, construindo relações duradouras.
- VIII. **Independência:** Cultivar a independência intelectual, política e financeira, visando preservar a liberdade no cumprimento da nossa missão.

ESCRITÓRIO DE GOVERNANÇA, RISCO E CONFORMIDADE

Orientado pela Diretoria Estatutária, o Escritório de Governança, Risco e Conformidade implementa e coordena projetos que têm como objetivo contribuir para que nossas práticas estejam alinhadas aos propósitos e missão da Instituição.

A Governança Corporativa da Fundação Dom Cabral permeia toda a organização e atua para integrar, aprimorar e fortalecer os elementos da estrutura da nossa governança. Suas responsabilidades incluem:

- Desenvolvimento contínuo do sistema de governança, assegurando que os princípios de transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa estejam presentes nos documentos norteadores e no processo decisório da organização.
- Articulação entre as instâncias: disponibilização e atualização de informações, organização da agenda e conteúdo das reuniões, visando facilitar as discussões estratégicas e implementação das deliberações.
- Desenvolvimento e integração dos membros dos agentes de governança, apoio ao processo de avaliação e na representação nos órgãos de regulação.
- Coordenação da gestão e projetos de Memória Institucional.

Além disso, a FDC desenvolve ações de Integridade e Conformidade; Gestão de Riscos; Governança de Dados, norteadas pelo princípio da Ética e Integridade. O objetivo é garantir

que nossas práticas estejam alinhadas aos propósitos e missão da organização e às exigências da sociedade.

O Programa de Integridade e Conformidade tem o objetivo de assegurar um ambiente íntegro e seguro para todos os colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros; diretrizes objetivas no desenvolvimento das atividades; além de garantir que a Instituição esteja em conformidade com legislação, especificações, instruções e regulamentos e regras de convivência social.

Para tanto, estabelece um conjunto de procedimentos e controles com o objetivo de **prevenir, detectar e responder** a riscos de condutas que descumpram a Carta de Convivência, as políticas corporativas, os processos internos e as legislações aplicáveis ao negócio.

Guia de atuação do Programa:



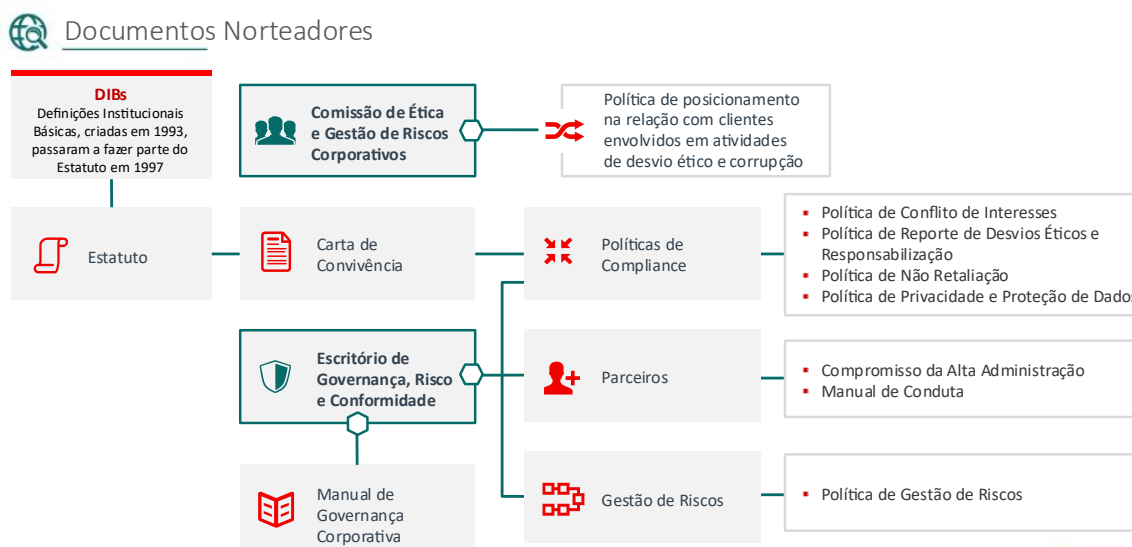
Fonte: RAMPI, Nádia; BORGES, Alinne Rosa (Adapt.). **Compliance**: guia para as organizações brasileiras. Belo Horizonte: OAB MG: IMMC, 2016. p. 11.

Os pilares que sustentam o Programa de Integridade e Conformidade são:

- Conhecimento e gerenciamento dos riscos de *Compliance*.
- Fortalecimento com a Cultura de Integridade.
- Regras objetivas: Carta de Convivência e Políticas Corporativas.
- Conhecimento e monitoramento de terceiros e parceiros (*Due Diligence* de Integridade).
- Controles internos e monitoramentos.

- Comunicação e Treinamento.
- Canal de Ética Confidencial e medidas de responsabilização.

Como uma escola, temos princípios e valores que estão evidenciados nos documentos que norteiam a nossa atuação e nos ajudam a continuar cumprindo nossa missão de contribuir para o desenvolvimento da sociedade.



Definições Institucionais Básicas – DIBs: É o documento que apresenta o âmago da Instituição, vez que registra sua missão, campos de atuação e princípios.

Carta de Convivência: É o Código de Ética da FDC. Ela orienta as ações, relações e decisões dos colaboradores em consonância com a missão, cultura e posicionamento social, e que deve ser seguido pelos diversos públicos que compõem a nossa comunidade. Destacamos o conteúdo que norteia nossa relação com as Instituições Públicas:

6. Relações com instituições públicas

6.1. A FDC é contrária a quaisquer atos de corrupção contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Todas as suas políticas, treinamentos e práticas dirigem-se no sentido de coibir e prevenir tais comportamentos, conforme orientações contidas no Manual de Conduta (documento aplicável a todos aqueles que, de alguma forma, mantêm relação jurídica com a FDC. Tem o objetivo de alinhar com as partes sobre os princípios norteadores).

Além disso, não remunera ocupantes de cargos públicos e nem executivos de empresas privadas, sobretudo os de empresas-clientes, convidados a fazer palestras e a participar de painéis em seus programas ou dar depoimento sobre as organizações às quais estão

vinculados. São exceções os executivos, membros da administração pública e ocupantes de cargos públicos, convidados a ministrar aulas, na condição de especialistas na disciplina em questão.

6.2. A Fundação Dom Cabral não participa de movimentos políticos e não desenvolve soluções educacionais para candidatos em disputas eleitorais por cargos públicos. Sua atuação se dá no âmbito da prestação de serviços na área educacional junto à administração pública em todos os níveis com os objetivos de aprimorar e profissionalizar o setor e, ainda, capacitar e desenvolver gestores públicos.

Comissão de Ética: É responsável pela avaliação, supervisão e pelo monitoramento de riscos para a Instituição, zelando pelos aspectos éticos, sociais e econômicos. Tem, ainda, a atribuição de orientar sobre questões éticas que lhe sejam submetidas, bem como sobre aquelas que considerar relevantes.

Política de Gestão de Riscos: Apresenta os papéis e responsabilidades em relação ao Gerenciamento dos Riscos. Também apresenta como realizar o mapeamento, a avaliação e o tratamento dos riscos estratégicos e operacionais da organização.

Política de Conflito de Interesses: Visa proteger a integridade do processo de tomada de decisão, contribuir para a confiança da sociedade na FDC e proteger a integridade e reputação de seus colaboradores. Para isso, a Política estabelece diretrizes para declaração, relato e resolução de conflitos de interesses reais, potenciais ou aparentes.

Compromisso da Alta Administração e Manual de Conduta: São documentos integrantes de todos os contratos assinados pela Fundação Dom Cabral, seja com clientes ou fornecedores / parceiros comerciais. Ambos os documentos reforçam nosso compromisso com a Ética e a Integridade bem como solicitam o mesmo compromisso da parte contrária.

Política de Reporte de Desvios Éticos e Responsabilização: Estabelece as diretrizes no que diz respeito ao reporte de desvios éticos e de conduta e apresenta as medidas de responsabilizações por condutas em desacordo com (i) Carta de Convivência; (ii) Manual de Conduta; (iii) qualquer política interna; ou (iv) qualquer legislação nacional ou estrangeira aplicável.

Política de Não Retaliação: Estabelece a proteção aos envolvidos em investigações internas e aos que relatarem condutas ou fatos em desacordo com os regulamentos internos e legislações.

Canal de Ética: É uma importante ferramenta para a gestão da Ética bem como de detecção de desvios. Trata-se de um sistema terceirizado, independente e imparcial. Foi implementado

com o objetivo de tirar dúvidas, receber sugestões e, também, para o recebimento de relato de casos de desvios éticos. Todos os registros podem ser feitos de forma anônima.

A FDC possui uma política de não retaliação, e o Canal de Ética é uma das ferramentas para que essa garantia seja efetiva, além de trazer a proteção a todos os que utilizam esse canal.

Tanto o registro de um novo caso quanto o seu acompanhamento podem ser feitos por qualquer um dos meios abaixo:



Além do Programa de Integridade e Conformidade, a FDC também executa o Programa de Gestão de Riscos e o Programa de Governança de Dados.

O **Programa de Gestão de Riscos** consiste em um macroprocesso de natureza permanente, orientado pela Alta Administração, que define diretrizes, apetite a risco e prioridades estratégicas para toda a organização.

FDC CENTRO DE MEMÓRIA: COMPROMISSO COM A CONSTRUÇÃO DO LEGADO CORPORATIVO

Criado em 2012, o FDC Centro de Memória desempenha papel essencial na consolidação da identidade institucional, conectando passado, presente e futuro. A equipe apoia diferentes áreas, com informações históricas para o planejamento estratégico e a execução de projetos.

INFRAESTRUTURA



CAMPUS ALOYSIO FARIA
Nova Lima – MG

CAMPUS BELO HORIZONTE
Belo Horizonte – MG

CAMPUS SÃO PAULO
São Paulo – SP

CAMPUS ALOYSIO FARIA – NOVA LIMA/MG

Localizado na região metropolitana de Belo Horizonte, o *Campus* fica próximo das principais cidades históricas do país (Ouro Preto, Mariana, Congonhas, São João Del Rei e Tiradentes), consideradas patrimônio da humanidade pela UNESCO. Inclui diferentes instalações, que estimulam o aprendizado, a integração e privilegiam a comodidade dos participantes:

- Centro Emerson de Almeida – Um edifício inteligente, com salas de aula modulares totalmente equipadas, anfiteatros, *business center*, espaço cultural e um teatro. Conta, ainda, com uma sala de aula “do futuro”, com funcionalidades e diferenciais de tecnologia, conectividade e interação, pensadas para contribuir com o aprendizado e promover uma experiência inovadora aos participantes.
- Centro de Desenvolvimento e Conhecimento (CDC) – Especialmente planejado para ser um ambiente de geração de conhecimento, o espaço conta com anfiteatros, salas de reuniões, biblioteca, restaurante e um grande salão multiuso, além de serviços de conveniência, como banco, livraria e cafeteria.
- Hotel: tranquilidade e conforto – O Hotel Transamerica Lagoa dos Ingleses conta com infraestrutura completa para hospedagem e conforto necessários para o aprendizado. Os participantes dos programas da FDC também têm acesso ao Minas Tênis Náutico, próximo ao *Campus Aloysio Faria*, para a prática de esportes e lazer.



OUTROS CAMPI

CAMPUS BELO HORIZONTE

Localiza-se na região centro-sul da capital mineira. É ocupado, principalmente, pelas turmas de Graduação em Administração e pelo Programa de Pós-Graduação. O edifício oferece aos participantes salas de aula totalmente equipadas, além de salas de reunião e de trabalho em grupo, *business center*, auditório e biblioteca.

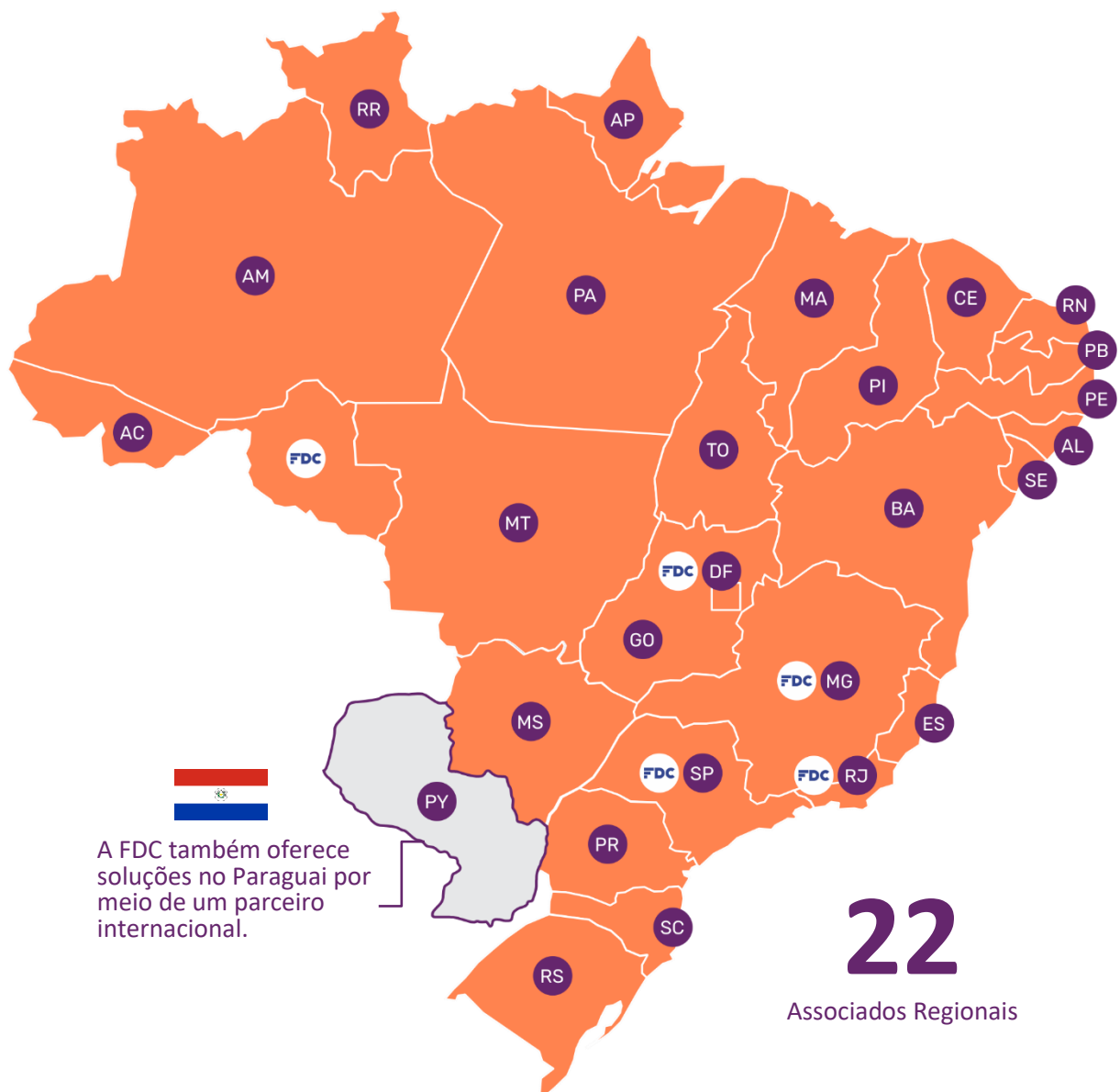
CAMPUS SÃO PAULO

Localizado em Vila Olímpia, bairro da zona sul de São Paulo, o novo *Campus* da FDC conta com 4.500 m². São nove andares, sete salas de aula – incluindo duas no formato anfiteatro e cinco salas planas – e uma estrutura voltada para educação executiva, acadêmica e social. Os espaços foram projetados alinhados a iniciativas de sustentabilidade, como sistema de reúso de água, iluminação eficiente e soluções de acessibilidade, incluindo piso tátil, sinalização em braille, recursos sonoros nos elevadores e plataforma elevatória para acesso ao mezanino.

PRESENÇA NACIONAL, ALCANCE GLOBAL

Estamos presentes em todo o Brasil por meio de escritórios associados.

Atualmente, são 22 empresas associadas responsáveis por conduzir as soluções FDC para todas as regiões do Brasil e pelo monitoramento das necessidades dos clientes, levando os *insights* para a FDC, o que nos apoia no desenho de soluções para o desenvolvimento das empresas e pessoas.



ASSOCIAÇÕES INTERNACIONAIS

Para completar o caráter global das soluções educacionais da Fundação Dom Cabral, participamos de várias associações internacionais, dentre elas: The Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB International), Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (CLADEA), Consortium for University-Based Executive Education (UNICON), European Foundation for Management Development (EFMD), Global Business School Network (GBSN) e Executive MBA Council.

A participação em tais associações internacionais atesta a qualidade do ensino promovido pela FDC, permite o acesso a conhecimento de ponta e possibilita conexões diversas com outras instituições globais.



ALIANÇAS E PARCERIAS ESTRATÉGICAS

ALIANÇAS

A Fundação Dom Cabral tem alianças internacionais com duas escolas de negócios: Insead, na França, e Kellogg School of Management, nos Estados Unidos da América. Além disso, a FDC possui acordos de colaboração com diversas outras escolas em todos os continentes.



Insead (França)

Com o Insead, o relacionamento começou em 1989, quando a FDC trabalhou em conjunto com a escola para criar o Programa de Gestão Avançada (PGA) e, em 1998, foi lançado o Programa Gestão Estratégica de Pessoas (GEP).



Kellogg School of Management (Estados Unidos da América)

Em 1992, a FDC e a Kellogg School of Management desenvolveram o STC Executivo – *Skills, Tools and Competencies* – destinado a altos executivos. O Programa foi lançado em 1993.

PARCERIAS

ACORDOS DE COOPERAÇÃO E PARCERIAS



PORTUGAL



CHINA



COLÔMBIA



ESPAÑA



ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA



FRANÇA



FRANÇA



SUÍÇA



MARROCOS

CONEXÕES PELO MUNDO



ÁFRICA DO SUL

- GIBS – Gordon Institute of Business Science
- University of Cape Town
- Stellenbosch University



ALEMANHA

- University of Cologne
- RheinMain University of Applied Sciences (HS-RM)



ARGENTINA

- ITBA - Instituto Tecnológico de Buenos Aires
- UdeSA - Universidad de San Andrés



BIELORRÚSSIA (BELARUS)

- Business School XXI Century-Consult



CANADÁ

- École des Sciences de la Gestion - Université du Québec à Montréal



CHINA

- CEIBS - China Europe International Business School
- Beijing Foreign Studies University - International Business School | IBS.BFSU
- Shenzhen University



COLÔMBIA

- Universidad de Los Andes School
- Universidad Externado de Colombia



COSTA RICA

- INCAE Business School



ESPAÑA

- UPF Barcelona School of Management
- FOM - Fundación Ortega-Marañón
- IE Business School
- EAE Business School



ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

- FHSU - Fort Hays State University
- University of Pennsylvania | The Wharton School



FINLÂNDIA

- Aalto University School of Business



FRANÇA

- ESCP Business School
- HEC Paris
- Kedge Business School
- Léonard de Vinci Business School
- Audencia Business School
- EM Normandie Business School
- IAE Montpellier
- NEOMA Business School
- Emlyon Business School
- BSB - Burgundy School of Business
- Grenoble School of Management
- ICN Graduate School of Business
- IDRAC Business School
- IPAG Business School
- EDC Paris Business School



HOLANDA

- TIAS School for Business and Society



HUNGRIA

- University of Győr



ÍNDIA

- IIM Indore - Indian Institute of Management Indore
- O.P. Jindal Global University
- Woxsen University



IRLANDA

- University of Galway | J.E.Cairnes School of Business



INGLATERRA

- Oxford University | Saïd Business School



ITÁLIA

- SDA Bocconi School of Management
- Politecnico di Milano – POLIMI Graduate School of Management
- de las Américas Puebla



ISRAEL

- Reichman University



MOÇAMBIQUE

- Universidade Politécnica de Moçambique



MÉXICO

- ITESO - Universidad Jesuita de Guadalajara
- UDLAP | Fundación Universida



NORUEGA

- BI Norwegian School
- University of Agder



PARAGUAI

- Universidad Paraguayo Alemana - UPA



PERU

- Centrum PUC Peru



POLÔNIA

- University of Economics in Katowice



PORTUGAL

- Porto Business School
- NOVA School of Business and Economics
- Católica Lisbon School of Business and Economics
- ISEG Lisbon School of Economics & Management



RÚSSIA

- HSE University



URUGUAI

- UCU Business School
- IEEM - Escuela de Negocios

2. CONTRATAÇÃO DA FDC À LUZ DAS LEIS 14.133/2021 E 13.303/2016

LEI 14.133/2021 – APLICÁVEL À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – E LEI 13.303/2016 – APLICÁVEL ÀS ESTATAIS E SUBSIDIÁRIAS

Dentre as modalidades de contratação contidas nas leis, a Fundação Dom Cabral está apta a participar de quase todas, mas com destaque especial para as possibilidades de contratação direta, por **dispensa** ou **inexigibilidade**.

Como se sabe, a obrigatoriedade de licitar é um princípio constitucionalmente previsto no art. 37, XXI, da Constituição Federal, aplicável aos entes da administração pública direta ou indireta, para aquisições de bens e contratações de serviços.

Tal disposição, no entanto, é excepcionada pela previsão dos arts. 74 e 75 da Lei 14.133, de 1º de abril de 2021, que estabelecem as hipóteses em que a licitação poderá ser inexigível ou dispensada.

Quanto à possibilidade de contratação por inexigibilidade de licitação, prevista no art. 74 da Lei nº 14.133/21, temos:

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

(...)

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

(...)

f) treinamento e aperfeiçoamento de pessoal;

(...)

§ 3º Para fins do disposto no inciso III do *caput* 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.

(...)

Para tanto, a Fundação Dom Cabral, ao longo de quase cinco décadas, consolidou-se como centro de desenvolvimento de executivos e gestores públicos, na constante prática do diálogo e da escuta comprometida com as organizações, construindo com elas soluções educacionais integradas, orientadas para a preparação das equipes, para que estas atuem de forma estratégica dentro das suas organizações.

A FDC é referência na sua área de atuação, integra *rankings* de forte credibilidade, os quais lhe conferem reconhecimento nacional e internacional e que atestam a sua indiscutível capacidade e qualidade educacional, comparável às mais renomadas escolas de educação executiva do mundo.

Quanto à possibilidade de contratação por dispensa de licitação, prevista no art. 75 da Lei nº 14.133/21, temos:

Art. 75. É dispensável a licitação:

(...)

XV - para contratação de Instituição brasileira que tenha por finalidade estatutária apoiar, captar e executar atividades de ensino, pesquisa, extensão, desenvolvimento institucional, científico e tecnológico e estímulo à inovação, inclusive para gerir administrativa e financeiramente essas atividades, ou para contratação de Instituição dedicada à recuperação social da pessoa presa, desde que o contratado tenha inquestionável reputação ética e profissional e não tenha fins lucrativos;

(...)

Ou seja, desde que, cumulativamente, a Instituição seja brasileira e não tenha fins lucrativos; esteja incumbida regimental ou estatutariamente da pesquisa, do ensino ou do desenvolvimento institucional; e possua inquestionável reputação ético-profissional, é possível a contratação com fundamento no referido dispositivo.

Ressalte-se que, sobre a necessidade de se comprovar a inquestionável reputação ético-profissional da Instituição, vale lembrar a lição do professor e ministro do Tribunal de Contas da União Benjamim Zymler: a contratada deve ter inquestionável reputação ético-profissional. O aspecto “ético” refere-se à credibilidade da entidade no mercado. Algo similar à “reputação ilibada” da pessoa física. O aspecto profissional refere-se à capacidade para executar o objeto.

Portanto, pode-se concluir que há enquadramento legal para utilização do dispositivo citado, estando a Fundação Dom Cabral, por todos os argumentos e informações apresentadas no presente documento, contemplada pela previsão do referido artigo.

No mesmo sentido, a **Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016**, que versa sobre o **Estatuto Jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias**, e

regulamenta as suas contratações, também prevê hipóteses de dispensa e inexigibilidade, que podem ser utilizadas como fundamento para a contratação da Fundação Dom Cabral.

Art. 29. É dispensável a realização de licitação por empresas públicas e sociedades de economia mista:

(...)

VII - na contratação de Instituição brasileira incumbida regimental ou estatutariamente da pesquisa, do ensino ou do desenvolvimento institucional ou de Instituição dedicada à recuperação social do preso, desde que a contratada detenha inquestionável reputação ético-profissional e não tenha fins lucrativos;

(...)

Art. 30. A contratação direta será feita quando houver inviabilidade de competição, em especial na hipótese de:

(...)

f) treinamento e aperfeiçoamento de pessoal;

(...)

§ 1º 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 indiscutivelmente o mais adequado à plena satisfação do objeto do contrato.

(...)

Enfim, a FDC, como já dito, é uma entidade sem fins lucrativos, incumbida regimentalmente da pesquisa e ensino e, como escola de negócios, atua na capacitação e no desenvolvimento das organizações e de seus gestores. Conforme sua posição nos *rankings* em que figura, apresenta atestados de capacidade técnica relativos aos serviços prestados, inclusive devido à composição do seu notório corpo técnico, além de manter inquestionável reputação ético-profissional no Brasil e no exterior e, com isso, enquadra-se nas possíveis situações legais delineadas.

Vale acrescentar que, além de a FDC já cumprir de imediato os requisitos de “serviço técnico especializado” e “notória especialização”, complementa o enquadramento legal a partir da construção de soluções únicas e inéditas, chamadas pela FDC de “Soluções Customizadas”. Essas soluções transformam-se em jornadas educacionais construídas que utilizam metodologia própria já aplicadas e consolidadas, mas que são desenvolvidas com exclusividade e particularmente para atender às necessidades ou demandas de cada

organização, ao mesmo tempo que atribuem a “natureza singular” aos programas e geram valor à cada contratação.

Assim, compreendendo a discricionariedade do gestor público em sua decisão e escolha do melhor caminho legal para realizar suas contratações, reforçamos documentalmente a seguir a natureza jurídica da FDC, bem como elementos que demonstram sua notoriedade, capacidade técnica e singularidade nos serviços prestados nesses mais de 45 (quarenta e cinco) anos de atuação educacional.

3. EDUCAÇÃO INTEGRADA

A Educação oferecida pela FDC é comprometida em inspirar líderes e formar pessoas que possam contribuir com a criação de soluções para grandes desafios globais, tendo como ponto de partida a gestão.

São três movimentos estratégicos da Instituição até 2025: Educação Integrada, Inclusão Social e Conhecimento. São interdependentes e se retroalimentam. O movimento Educação Integrada consiste em expandir e integrar a oferta de programas educacionais da FDC, considerando os pilares Executiva, Acadêmica e Social. O intuito é fortalecer a atuação da Instituição no conjunto da pluralidade social e ampliar o impacto da educação para o desenvolvimento sustentável.



3.1 EDUCAÇÃO ACADÊMICA

RIGOR CIENTÍFICO E TRANSFORMAÇÃO DA PRÁTICA EMPRESARIAL

Educação Acadêmica: formação de lideranças comprometidas com a criação de futuros melhores

A Educação Acadêmica da FDC é o lugar, por excelência, da reflexão sobre os desafios que envolvem a sociedade contemporânea e sobre a contribuição da gestão na sua superação. É o lugar do rigor científico e da produção acadêmica como parte de uma escola de negócios comprometida em ser útil e relevante para os futuros que a humanidade anseia viver. Esses são os norteadores dos programas de Pós-Doutorado e Doutorado Profissional em Administração, Mestrado, Pós-Graduação, Executive MBA e Graduação.

3.2 EDUCAÇÃO SOCIAL

FDC – CENTRO SOCIAL CARDEAL DOM SERAFIM

Vencer a indiferença e gerar desenvolvimento sustentável para as pessoas e para a sociedade

A Educação Social foi criada para articular toda a atuação social da Fundação Dom Cabral a partir da nossa experiência de cinco décadas, sem fins lucrativos, ao lado de lideranças e organizações públicas, privadas e do terceiro setor, contribuindo por meio da educação, para uma sociedade mais justa e plural.

Em um contexto de grandes desafios sociais, no Brasil e no mundo, a Educação Social coloca a FDC em uma posição singular. Mais que conhecimento de fronteira, esse é um território em que podemos contribuir – ao lado da Educação Executiva e da Educação Acadêmica – com a transformação de pessoas, organizações e da sociedade.

Em 2025, encerramos o primeiro ciclo estratégico da Educação Social, iniciado em 2021 com a criação do Centro Social Cardeal Dom Serafim. Em 2023, a partir de uma decisão estratégica da Fundação Dom Cabral, esse percurso ganhou ainda mais densidade, com a Educação Social estruturando-se como uma área institucional, ao lado da Educação Executiva e Acadêmica.

Em 2025 foram investidos R\$ 24,4 milhões em ações da Educação Social. Desse montante, R\$ 14 milhões foram provenientes de recursos próprios da FDC, e outros 10,4 milhões foram captados com parceiros.

Nossa atuação está organizada em quatro frentes de atuação, que conectam conhecimento, tecnologia e capacidade de articulação aos grandes problemas sociais, em que a educação se transforma em um instrumento para promover inclusão produtiva, diversidade, equidade e o fortalecimento institucional do terceiro setor:

- Inclusão Produtiva Jovens
- Programa de Bolsas
- Empreendedores Populares
- Terceiro Setor

INCLUSÃO PRODUTIVA DE JOVENS

INCLUSÃO PRODUTIVA DE EMPREENDEDORES POPULARES

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

FORTELECIMENTO DO TERCEIRO SETOR

RAÍZES B-EPIC

PRA>FRENTE ESPAÇO EMPREENDEDOR

HUB DE INCLUSÃO SOCIAL PROGRAMA DE BOLSAS

BASIS PILARIS

GERAÇÃO DE CONHECIMENTO

INCLUSÃO PRODUTIVA DE JOVENS

Em um contexto de grandes desafios sociais no Brasil e no mundo, a Educação Social coloca a FDC em uma posição singular. Mais que conhecimento de fronteira, esse é um território em que podemos contribuir – ao lado da Educação Executiva e da Educação Acadêmica – com a transformação de pessoas, organizações e da sociedade.

Frentes de atuação da Educação Social

Jovens



Empoderamento, protagonismo e inclusão produtiva

RAÍZES B-EPIC

Futuras Lideranças



Construção de futuros positivos e inclusão

PROGRAMA DE BOLSAS

Empreendedores Populares



Desenvolvimento socioeconômico plural

MOVIMENTO PRAFRENTE

Organizações da Sociedade Civil



Soluções com impacto real

BASIS PILARIS

INCLUSÃO PRODUTIVA DE JOVENS

A atuação com jovens tem como foco o fortalecimento da autonomia, do protagonismo e da capacidade de construir trajetórias profissionais sustentáveis. Por meio de programas estruturados, são desenvolvidas competências socioemocionais, ampliado o repertório profissional e ofertada orientação para o projeto de vida, articulada a experiências práticas conectadas ao mundo do trabalho.

Em conjunto com a iniciativa privada e o poder público, as ações ampliam o acesso a oportunidades e fortalecem as condições para uma inserção produtiva qualificada, contribuindo para a redução de desigualdades e para a construção de futuros mais inclusivos.

Raízes

O Raízes é um programa de desenvolvimento juvenil com foco no fortalecimento da autonomia e construção de projeto de vida. A iniciativa prioriza jovens que vivenciam contextos de desigualdade no acesso a orientação, repertório e oportunidades de desenvolvimento.

O programa apoia jovens em momento de reflexão sobre suas trajetórias educacionais e profissionais, promovendo o desenvolvimento de competências socioemocionais, o fortalecimento da autoeficácia e a ampliação da percepção de possibilidades de futuro.

Por meio de aulas, oficinas e experiências reflexivas, o Raízes contribui para decisões mais conscientes em relação à educação, à carreira e à cidadania, fortalecendo o protagonismo dos participantes na construção de suas próprias trajetórias.

B-EPIC

O B-EPIC (*Brazil Enterprise Productivity & Inclusion Club*) é uma iniciativa pioneira da Fundação Dom Cabral, desenvolvida em parceria com a Gerdau, que atua na promoção da inclusão produtiva de jovens por meio do desenvolvimento de competências socioemocionais.

Partindo do desafio de que muitos jovens ingressam no mundo do trabalho com repertório limitado sobre trajetórias profissionais e que empresas e lideranças nem sempre estão preparadas para apoiá-los, o B-EPIC articula ações com jovens, lideranças e organizações.

A iniciativa promove:

- fortalecimento da autonomia, clareza de trajetória e capacidade de adaptação dos jovens;
- desenvolvimento de lideranças mais preparadas para acompanhar o início de carreira dos jovens;
- construção de ambientes de trabalho mais inclusivos e formativos.

Como resultado, contribui para inserções profissionais mais qualificadas e trajetórias mais sustentáveis, ao mesmo tempo que apoia organizações no desenvolvimento de seus talentos em início de carreira.

ESPRO

A Educação Social, em parceria com o ESPRO, organização com mais de 45 anos de atuação na formação e inserção de jovens no mundo do trabalho, desenvolve um programa voltado ao fortalecimento de competências empreendedoras e à construção de visão estratégica de futuro.

A iniciativa apoia jovens em processo de desenvolvimento profissional, ampliando repertório técnico e comportamental para a criação e o aprimoramento de negócios de impacto. O programa estimula protagonismo, capacidade de planejamento e tomada de decisão, conectando empreendedorismo à construção de trajetórias profissionais mais autônomas e sustentáveis.

Por meio de mentorias, *workshops* e experiências práticas, os participantes desenvolvem competências em finanças, marketing, gestão, liderança e modelagem de negócios, fortalecendo sua preparação para os desafios do mercado contemporâneo.

Impacto que geramos em 2025

591

jovens desenvolvidos em jornadas de cidadania e inclusão produtiva

55

jovens aprendizes por meio do B-EPIC – parceria FDC + Gerdau

34

líderes da Gerdau preparados para atuar como mentores

493

participantes no Programa Raízes

43

participantes no programa em parceria com a ESPRO

PROGRAMA DE BOLSAS DE ESTUDO

O Programa de Bolsas tem como objetivo conceder bolsas de estudo a jovens e adultos pertencentes a grupos minorizados, ampliando o acesso à educação de qualidade e criando oportunidades concretas para a transformação da realidade social.

São ofertadas bolsas para diferentes programas da FDC, incluindo graduação, especialização e pós-graduação. Além disso, a FDC mantém parcerias com instituições de ensino superior e técnico, possibilitando a concessão de bolsas de até 50%, com foco na inclusão de pessoas em situação de maior vulnerabilidade e na promoção da diversidade, com especial atenção à equidade de gênero. Essa iniciativa reforça a missão institucional da FDC de promover a inclusão social por meio da educação.

NEXUS

Cocriado pela Educação Social da FDC em parceria com o Instituto Conselheira 101, o NEXUS é um programa customizado voltado à preparação de mulheres negras e indígenas para atuação em Conselhos de Administração.

A iniciativa visa reconhecer a diversidade como base do desenvolvimento humano e assegurar educação de excelência plural, inclusiva e orientada à construção de uma sociedade mais aberta.

AfroGlobal Leaders

O AfroGlobal Leaders, desenvolvido em parceria com a Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, é um programa voltado ao desenvolvimento de profissionais negros com foco em liderança, a partir de uma perspectiva global e estratégica.

Impacto que geramos em 2025

909

bolsas concedidas, aumento de 36% em relação a 2024

253

bolsas FDC Signature

153

bolsas para Programas Executivos

61

bolsas para Programas Acadêmicos da FDC

11

bolsas para Graduação da FDC

12

bolsas para o Programa BASIS

299

bolsas para Graduação em Instituições de Ensino Superior (IES) parcerias

120

bolsas para nível Técnico

EMPREENDEDORES POPULARES

Cada vez mais, o empreendedorismo se consolida como a principal alternativa de sobrevivência para milhões de brasileiros, em um contexto marcado por instabilidade econômica e rápidas transformações tecnológicas.

Ao longo do último ciclo estratégico, o Movimento Pra>Frente evoluiu para um ecossistema que integra jornadas digitais e formações presenciais voltadas ao empreendedorismo popular, oferecendo ferramentas práticas e conteúdos gratuitos com alcance nacional. Essa atuação prepara quem trabalha por conta própria para acessar capital semente, fortalecendo autonomia, resiliência e geração de renda.

O Movimento Pra>Frente é o projeto de escala da FDC para promover o empreendedorismo popular por meio da capacitação técnica em gestão e comportamento empreendedor de indivíduos de baixa renda no Brasil e o estímulo a negócios locais. O Movimento Pra>Frente engloba as seguintes iniciativas direcionadas à capacitação do empreendedor popular:

Pra>Frente Play – é uma plataforma de *streaming* que oferece jornadas individualizadas por meio de vídeos, *e-books*, quiz e mentorias que conectam o empreendedor ao que ele mais precisa, de um jeito simples, direto e prático.

Espaços Empreendedores – são *hubs* que oferecem capacitação presencial gratuita para empreendedores. Com metodologia e conteúdos específicos, os núcleos promovem uma ligação direta entre FDC e empreendedores, impulsionam a conexão entre os participantes e estimulam a aplicação prática do conhecimento.

Impacto que geramos em 2025

29.522 empreendedores capacitados no Movimento Pra>Frente ¹	19.474 empreendedores capacitados no Pra>Frente Play	9.082 empreendedores capacitados em teleaulas de Moçambique
4.523 empreendedores desenvolvidos no Pra>Frente Play em Moçambique	966 empreendedores concluíram a jornada presencial nos Espaços Empreendedores	1.208 mentorias de empreendedorismo realizadas por Decoladores
91 novos conteúdos produzidos para o Pra>Frente Play	9 Espaços Empreendedor inaugurados	187 empreendedores capacitados que receberam capital semente ¹

¹ Capital Semente é um aporte financeiro direto (no valor de R\$ 1.500,00 por empreendedor, totalizando R\$280.500,00 em 2025) destinado a quem conclui as trilhas de capacitação com maior engajamento. O objetivo

TERCEIRO SETOR

Esse segmento reúne duas iniciativas voltadas à capacitação de gestores e lideranças de organizações da sociedade civil, com o objetivo de contribuir para a profissionalização da gestão e o fortalecimento do Terceiro Setor. São elas o BASIS e o PILARIS, descritas a seguir.

BASIS (Trilha de Capacitação para Gestores de Iniciativas Sociais) – O programa tem o intuito de capacitar gestores de iniciativas sociais de pequeno porte em governança e gestão, contribuindo, assim, para a melhoria dos resultados e sustentabilidade das iniciativas. Para isso, o BASIS conecta esses gestores com grandes empresas, institutos e fundações patrocinadoras.

PILARIS (Programa de Gestão para Organizações Sociais) – Tem como objetivo cooperar com as organizações para que se tornem autossustentáveis e mais atrativas a investimentos, possibilitando seu desenvolvimento para cumprir seu propósito de transformação da sociedade. As Organizações da Sociedade Civil participantes são acompanhadas pelos Orientadores Técnicos da FDC. A monitoria é feita de forma customizada, e as metodologias de gestão são gradativamente implementadas, de acordo com as necessidades de cada organização. Desse modo, o programa contribui para ampliar a sustentabilidade e o impacto social das organizações.

Impacto que geramos em 2025

222

OSCs desenvolvidas em programas da Educação Social

154

OSCs pelo BASIS

46

OSCs pelo PILARIS

405

gestores de iniciativas sociais capacitados

8

OSCs clientes vencedores do Prêmio Melhores ONGs

22

Programas Customizados

GERAÇÃO DE CONHECIMENTO

A Educação Social tem consolidado sua atuação como um polo de produção de conhecimento proprietário. Formalizada em 2024, a Área de Conhecimento foi criada com o propósito de conectar teoria e prática, aprofundando temas de fronteira por meio de estudos, pesquisas, análises e metodologias desenvolvidas internamente. Essa produção orienta as soluções

é transformar o aprendizado em investimento imediato para o negócio.

educacionais aplicadas na ponta e contribui para o aprimoramento de políticas públicas, práticas institucionais e decisões de investimento social.

O modelo conta com a atuação de professores *core faculty* da FDC e a participação de docentes associados e convidados, pesquisadores e equipe técnica, que atuam de forma transversal às iniciativas da Educação Social.

Em 2025, a Educação Social realizou 21 publicações executivas e acadêmicas e conduziu a revisão sistemática dos indicadores de todos os seus programas. O trabalho envolveu 29 professores da FDC em diferentes projetos, ampliando a integração entre pesquisa, prática educacional e avaliação de resultados.

Hub de Inclusão Social

O *Hub* de Inclusão Social é a frente da Educação Social dedicada ao desenvolvimento de metodologias, conhecimento aplicado e articulação de redes voltadas ao enfrentamento da pobreza multidimensional. Seu propósito é ampliar a capacidade de organizações, lideranças e territórios de compreender, endereçar e transformar vulnerabilidades sociais de forma integrada, com dados, educação e ação concreta.

Atuando como um espaço de convergência, o *Hub* mobiliza a experiência acadêmica e institucional da Fundação Dom Cabral para articular atores do setor público, privado e da sociedade civil, promovendo colaboração, aprendizado coletivo e soluções replicáveis.

Jornada de Imersão Social

A Jornada de Imersão Social é uma metodologia educacional criada pelo *Hub* de Inclusão Social voltada a aproximar líderes e estudantes da complexidade dos desafios sociais contemporâneos.

FDC Futuros Dignos

O FDC Futuros Dignos é uma metodologia proprietária da FDC, em parceria com a Wise Responder, voltada ao enfrentamento da pobreza multidimensional. A metodologia utiliza o Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial, desenvolvido pela Oxford University, e combina dados, conhecimento e articulação intersetorial para apoiar decisões mais eficazes em políticas, programas e iniciativas sociais.

A abordagem permite identificar vulnerabilidades sociais em diferentes dimensões, gerar diagnósticos qualificados e orientar ações que promovam inclusão, dignidade e desenvolvimento sustentável baseado em evidências.

Impacto que geramos em 2025

29

professores especialistas da FDC envolvidos em projetos de pesquisa

4

linhas de pesquisa para atender aos segmentos de atuação da Educação Social

21

publicações acadêmicas e executivas

2

ferramentas de avaliação de maturidade em atuação social desenvolvidas

3.3 EDUCAÇÃO EXECUTIVA

A Educação Executiva da FDC se posiciona como uma parceira estratégica no desenvolvimento contínuo de líderes e organizações em um mundo em transformação. Mais do que oferecer cursos ou programas, a FDC constrói jornadas de desenvolvimento capazes de conectar estratégia, liderança, gestão e impacto real. Sua proposta combina profundidade conceitual, conhecimento aplicado, experiências transformacionais e proximidade com os desafios concretos de cada organização, criando soluções que ajudam líderes a tomar melhores decisões, ampliar repertórios e transformar capacidades em resultados.

O diferencial da FDC está em articular tradição e inovação, consistência acadêmica e prática executiva, personalização e escala. Cada jornada pode integrar diagnósticos, imersões de alta densidade humana, projetos aplicados, comunidades de aprendizagem e recursos digitais apoiados por inteligência artificial, sempre com foco na realidade do cliente. A tecnologia amplia a personalização e a continuidade da aprendizagem, mas a essência permanece na capacidade da FDC de gerar reflexão crítica, troca qualificada e aplicação prática em contextos complexos.

Assim, a Educação Executiva da FDC se apresenta ao mercado como uma plataforma integrada de desenvolvimento de lideranças e organizações: flexível, modular, conectada aos desafios contemporâneos e orientada a impacto. Sua ambição é estar ao lado de profissionais, empresas, governos e ecossistemas em diferentes momentos de evolução, ajudando-os a transformar conhecimento em ação, ação em aprendizado e aprendizado em valor sustentável para os negócios, para as instituições e para a sociedade.

A Educação Executiva da FDC estimula a pensar, compreender, avançar, evoluir e transformar.

Ela está sempre em processo de transformação, desafiando-se para o novo, quebrando paradigmas, arriscando-se sem perder consistência, firme em seus valores, entregando aprendizado com significado. Contamos com um portfólio voltado para o Desenvolvimento de Indivíduos, Desenvolvimento de Médias Empresas, Desenvolvimento de Grandes Empresas e o FDC Gestão Pública, que será descrito a seguir.

FDC GESTÃO PÚBLICA

O FDC Gestão Pública é uma plataforma de conhecimento aplicado, desenvolvimento de lideranças e fortalecimento institucional para governos, organizações públicas e instituições que atuam na esfera pública. Sua atuação combina o desenvolvimento de capacidades (programas de educação executiva e desenvolvimento organizacional), geração de conhecimento e *advocacy* para apoiar organizações na transformação de desafios complexos em capacidades, decisões e resultados concretos para a sociedade. Com uma abordagem prática, colaborativa e orientada à implementação, a FDC atua ao lado de líderes e equipes públicas em agendas críticas como estratégia, governança, inovação, transformação digital, produtividade, desenvolvimento organizacional, parcerias público-privadas, sustentabilidade e melhoria da entrega de políticas públicas. Mais do que formar pessoas, a Gestão Pública da FDC busca desenvolver instituições mais preparadas, responsivas e capazes de gerar valor público de forma sustentável.

Desde a sua criação, em 2017, já realizamos mais de 1.000 projetos, em mais de 400 organizações, e com, aproximadamente, 100.000 gestores impactados.

POSICIONAMENTO

O FDC Gestão Pública é um *Think & Action Tank* agente de transformação, com o objetivo de tornar organizações e políticas públicas capazes de gerar valor e impacto positivo para a sociedade. Buscamos proximidade com agentes de políticas públicas para, com eles, desenvolver e entregar soluções educacionais de fronteira (relevância e ineditismo), que integram teoria e prática; estudos, pesquisas e inteligência de dados para tomada de decisões baseada em evidências; e interação, que promova o debate em torno das grandes questões da gestão pública contemporânea.

Fazemos isso de forma distinta devido ao nosso conhecimento e experiência sobre o setor público; à flexibilidade para o desenvolvimento de soluções; à agilidade e ao acesso ao conhecimento e educação, incluindo parceiros de referência no mundo todo; à produção e

curadoria de conteúdos e tecnologias educacionais de ponta; às qualidades do nosso capital humano inovador, digital, com *mindset* global, engajado e colaborativo; e à força da nossa marca e reputação.

Enquanto *Think & Action Tank* sobre problemas públicos e sobre a gestão de arranjos de governança pública, focamos em:

- Desenvolver capacidades organizacionais e institucionais para organizações e agentes públicos e privados envolvidos nas questões públicas.
- Gerar conhecimento, informações, dados, soluções educacionais, análise e avaliação de políticas, programas e projetos baseados em evidências.
- Criar um ambiente de interação entre agentes públicos e privados que promova debates e identifique necessidades em torno de temas, questões e problemas de relevância para a sociedade.
- Desenvolver ações de *Advocacy*: promover debates e influenciar ações relevantes para o país.



ATUAÇÃO

O FDC Gestão Pública tem escopo de atuação abrangente e integrado, consolidando o campo temático internamente e externamente.



DESTAQUES FDC GESTÃO PÚBLICA – 2025

THINK

No eixo “think”, que congrega a geração de conhecimento e *advocacy*, o ano de 2025 foi marcado por uma intensa presença no ecossistema de discussão de gestão e políticas públicas, além da produção e disseminação de conhecimento e conteúdo. A seguir alguns destaques.

DESTAQUES THINK 2025



NOSSO PROPÓSITO: Gerar conhecimento, promover o diálogo e fortalecer a gestão pública para construir soluções inovadoras, sustentáveis e orientadas a resultados.



Clique aqui e saiba mais!



ARTIGOS, PUBLICAÇÕES E CONGRESSOS

Produzimos, publicamos e apresentamos 23 artigos, dos quais 13 tiveram alcance internacional, reforçando nossa projeção global. Além disso, coordenamos três painéis no Congresso do CLAD e participamos de relevantes fóruns internacionais, como IRSPM, GIGAPP e AOM, ampliando nossa atuação no debate global em gestão pública.



23

artigos publicados em 2025

em congressos nacionais e internacionais

Internacional / Nacional	Congresso / Revista / Journal	Artigo
Internacional	Pisco Med Publishing	Development of scale and model for evaluating the individual performance appraisals—Process in public management
Internacional	Journal of Policy Studies	Financial fragility in older adults: a systematic review of the literature
Internacional	AOM	Measuring Corruption: Possibilities, Limits and Challenges
Internacional	IRSPM	The emergence of Meta-Governance. A comparative analysis of two network governance cases
Internacional	Oxford University Press	A Review of Exclusion Errors in Cash Transfer Programs Across Brazil, Colombia, and Mexico
Internacional	CLAD	Reforma Administrativa: Uma Visão do Terceiro Setor
Internacional	CLAD	Visões da Reforma Administrativa a partir da Academia
Internacional	CLAD	ESG como Estratégia Organizacional: Construção Participativa e Governança Sustentável na CODEMGE
Internacional	CLAD	A revisão da estratégia do BANDES e a evolução do planejamento estratégico governamental no Brasil
Internacional	CLAD	Framework de Implementação Estratégica na Gestão Pública: a contribuição dos gerentes intermediários
Internacional	CLAD	Índice de Capacidades Institucionais dos Municípios – ICI municipal

Internacional / Nacional	Congresso / Revista / Journal	Artigo
Internacional	IPPA	The Institutional Capacity Index for Sustainability (ICSI) - analytical model and application in Brazilian municipalities
Internacional	Journal Sage Open	Exclusion Errors in the Bolsa Família Program: A Systematic Review of the Literature
Nacional	Consad	Fortalecimento institucional de uma Agência de promoção da cadeia produtiva da carne
Nacional	Consad	Concurso como uma política permanente de gestão de pessoas
Nacional	Consad	Cultura Organizacional como alicerce da gestão estratégica de pessoas em agências reguladoras
Nacional	Consad	Governança Colaborativa e Maturidade de Ecossistemas: um modelo avaliativo integrado à plataforma de BI
Nacional	Consad	Transporte público na Era Digital: um melhor serviço com menor custo?
Nacional	Consad	Governança Colaborativa e Maturidade de Ecossistemas: um modelo avaliativo integrado à plataforma de BI
Nacional	Revista do Serviço Público	Práticas de avaliação em educação corporativa: uma investigação nos Tribunais de Contas no Brasil
Nacional	Imagine Brasil	Reforma administrativa - Por que precisamos de uma?
Nacional	Imagine Brasil	Do plano de metas às metas do plano: rumo ao futuro
Nacional	GV Cases	Os desafios da implementação estratégica da WayCarbon e a sua trajetória no nicho de sustentabilidade

CONSELHO CONSULTIVO

Em 2024, instauramos o Conselho Consultivo do FDC Gestão Pública, que segue em suas atividades em 2026 e tem como objetivos direcionar e contribuir com as estratégias e ações da área de Gestão Pública na FDC. O Conselho se reúne duas vezes por ano, mas também contribui de forma individual para iniciativas e projetos, quando necessário. O Conselho reúne um grupo diverso e com grande conhecimento e competência, compartilhando também a nossa crença de transformar a nossa sociedade, desenvolvendo capacidades em líderes e organizações que são agentes de políticas públicas no nosso país.



Os membros do conselho são: Antonio Anastasia, Armínio Fraga, Élda Graziane, Jorge Arbache, Leany Lemos, Miguel Lago, Natalie Unterstell, Pedro Wongtschowski, Ricardo Henriques, Valdir Simão e Vilma Pinto. E é presidido pelo professor Paulo Paiva.

ACTION

No eixo mercado, foram desenvolvidos inúmeros projetos – presenciais, *blended*, híbridos ou síncronos. A seguir, os principais números em 2025:



67

Organizações atendidas



77

Projetos Desenvolvidos



Presença em

14

estados brasileiros e no DF

DESTAQUES ACTION 2025



DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS E SERVIDORES

- Programa de Desenvolvimento da Mentalidade Estratégica da EJUG – TJ/GO
- Programa de Desenvolvimento da Liderança – ANA
- Programa de Desenvolvimento da Alta Liderança – CNI
- Programa de Desenvolvimento da Liderança – TCE-RJ
- Programa de Desenvolvimento de Transformação Digital – Caixa



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, GESTÃO MUNICIPAL E DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL

- Planejamento Estratégico, Gestão Municipal e Desenvolvimento Territorial – Conceição do Mato Dentro (MG)
- Planejamento Estratégico Municipal – Olímpia (SP)
- Planejamento Estratégico e Revisão da Estrutura – PGE (ES)
- Projeto de Modernização do Modelo de Gestão Estratégica – Estado de MT
- GEMTE – Apoio na Construção do Plano Estratégico das Redes Municipais de Educação (MT)



MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA E TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL

- Projeto de Modernização Administrativa e Normativa da Agência Nacional de Mineração – ANM



GOVERNANÇA, RISCOS, COMPLIANCE E CONTROLE

- Especialização em Gestão de Riscos, Controles e Auditoria – Banco do Brasil
- Revisão do Plano Nacional de Fiscalização – CAU/BR



ESG, SUSTENTABILIDADE E DESENVOLVIMENTO

- Programa de Formação em ESG – SEBRAE Nacional
- Programa de Desenvolvimento ESG – TJ-MG



GESTÃO DE PESSOAS, CARREIRAS E ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS

- Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – MP Acre
- Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – Governo do RS
- Estudo Preparatório para Revisão do Plano de Empregos Públicos e Carreiras – SEMASA Itajaí



FORMAÇÃO POLÍTICA E LIDERANÇA PÚBLICA

- Formação de Candidatos – Instituto Indigo

Clique aqui e saiba mais!



PORTARIAS STN – CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE AGENTES PÚBLICOS

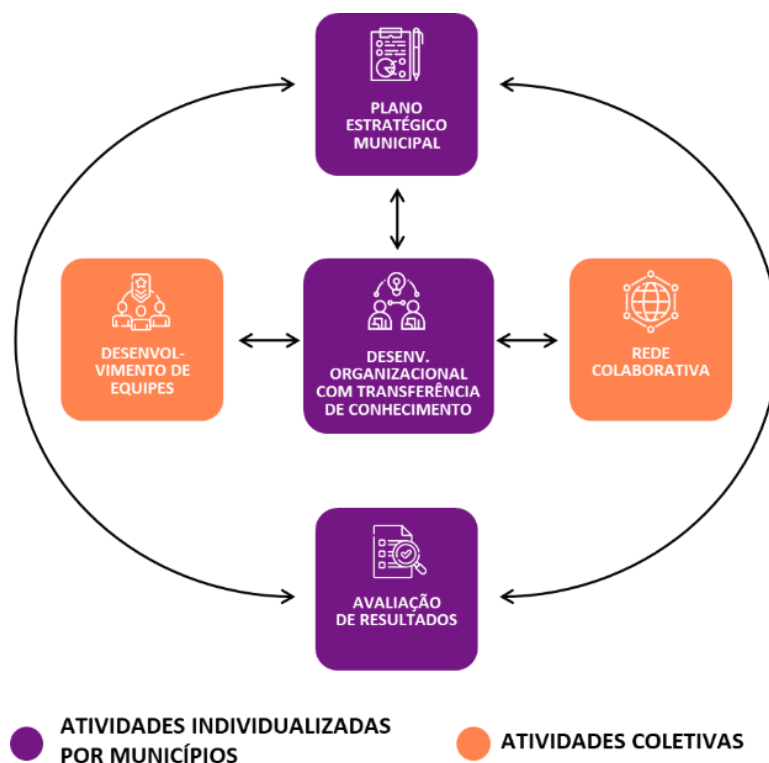
As Portarias Normativas MF nº 808/2023, STN/MF nº 1.478/2023 e nº 476/2024 instituíram uma parceria voltada ao fortalecimento da gestão pública, ampliando o acesso de agentes públicos a programas de capacitação e desenvolvimento profissional.



Nesse contexto, a área de Gestão Pública da Fundação Dom Cabral desenvolveu e executou iniciativas focadas em inovação, liderança, governança, transformação digital e desenvolvimento institucional, com destaque para os programas *Inovação na Gestão Pública* e *Desenvolvimento em Serviço Público do Futuro*.

As ações combinaram formação aplicada, atividades colaborativas e desenvolvimento de competências estratégicas, contribuindo para o fortalecimento da gestão pública e para a construção de organizações mais eficientes, inovadoras e orientadas a resultados.

GESTÃO MUNICIPAL EM AÇÃO (GMA)



O GMA é uma solução proprietária da Fundação Dom Cabral que articula uma rede de conhecimento, troca de experiências e formação de gestores públicos, com base em um

modelo de gestão orientado ao alinhamento entre propósito, desempenho e impacto. O programa tem como foco o desenho de uma Agenda Estratégica, combinando transferência de conhecimento e assessoria à implementação, sendo direcionado a municípios com até 250 mil habitantes.

Atualmente, o GMA está em execução em quatro municípios — Viana (ES), Itaúna (MG), Sarzedo (MG) e Cariacica (ES) — com foco no fortalecimento da gestão pública e na implementação de projetos estratégicos.

4. PESQUISA E ENSINO NA FDC

A FDC investe, sistematicamente, em Pesquisa e Desenvolvimento desde 2001 e tem como premissas: geração de conteúdos e soluções inovadoras que agreguem valor à sociedade, por meio de sua aplicação no desenvolvimento de empresas e executivos; geração coletiva de conhecimento e inovação, sinergia entre processos, projetos e pessoas, e construção de uma escola de classe mundial; visibilidade por meio da constituição de redes e inserção em projetos integrados de geração de conhecimento e soluções educacionais; maior interlocução com alianças e parceiros estratégicos; conhecimento como componente intrínseco do negócio.

Para melhor analisar e compreender o ambiente de negócios, a Fundação Dom Cabral mantém cinco núcleos de pesquisa para antecipar tendências e rumos em diversas áreas da gestão, desde 2004. Os Núcleos de Desenvolvimento do Conhecimento foram estabelecidos com a missão de fomentar uma contínua interação da FDC com os demais centros e instituições de ensino e pesquisa (nacionais e internacionais), com o meio corporativo, instituições públicas e organizações não governamentais (ONGs). Eles destacam-se no estabelecimento de redes de desenvolvimento de conhecimento e inovação, visando contribuir, de forma efetiva, para a evolução da sociedade, empresas e executivos, considerando os desafios – atuais e futuros – decorrentes da crescente complexidade do mundo dos negócios e dinâmica das organizações.

NÚCLEOS DE DESENVOLVIMENTO DE CONHECIMENTO

NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E LIDERANÇA

Os Núcleos de Desenvolvimento de Conhecimento da FDC estruturam a geração, integração e disseminação de conhecimento aplicado, alinhados à **Estratégia 2026-2030**, ao conceito de **Think-Action Tank** e à forte conexão com a prática organizacional, nacional e internacional.

NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E LIDERANÇA

Tem como objetivos gerar e difundir conhecimentos em liderança, comportamento organizacional e desenvolvimento humano, com impacto direto nas soluções educacionais da FDC e na interlocução com empresas, governos e sociedade. O Núcleo atua de forma integrada à pesquisa aplicada, a observatórios de liderança e à produção de conhecimento com alcance internacional, contribuindo para o desenvolvimento sustentável de pessoas e organizações.

NÚCLEO DE ESTRATÉGIA E NEGÓCIOS INTERNACIONAIS

Contribui para o desenvolvimento das organizações por meio da produção e do compartilhamento de conhecimento sobre estratégia corporativa e de negócios, incluindo

formulação, execução, governança, aprendizagem estratégica e internacionalização. O Núcleo sustenta projetos de pesquisa aplicada, parcerias internacionais e estudos comparativos, apoiando decisões estratégicas em contextos globais e complexos.

NÚCLEO DE INOVAÇÃO E TECNOLOGIAS DIGITAIS

Reúne professores e pesquisadores dedicados à geração de conhecimento sobre inovação, transformação digital, dados, inteligência artificial e novos modelos de negócio. Atua em articulação com empresas, centros internacionais e laboratórios institucionais, contribuindo para o desenvolvimento de índices, estudos e soluções que apoiam a competitividade e a maturidade digital das organizações.

NÚCLEO DE LOGÍSTICA, *SUPPLY CHAIN* E INFRAESTRUTURA

Dedica-se ao avanço do conhecimento em logística, *supply chain management* e infraestrutura, com foco em competitividade sistêmica, eficiência operacional e sustentabilidade. O Núcleo desenvolve estudos setoriais, plataformas de inteligência e projetos aplicados em parceria com empresas, governos e organismos multilaterais, influenciando políticas públicas e práticas organizacionais.

NÚCLEO DE SUSTENTABILIDADE

Atua como indutor da sustentabilidade nas pessoas, nos negócios e na sociedade, integrando ética, responsabilidade e sustentabilidade (ERS) à pesquisa, à educação e à prática. O Núcleo lidera estudos, projetos de impacto e iniciativas alinhadas aos ODS, fortalecendo a atuação da FDC como signatária do PRME e do Pacto Global da ONU e como referência em impacto socioambiental.

PRINCIPAIS PROJETOS DESENVOLVIDOS PELOS NÚCLEOS EM 2025:

Com **mais de 30 empresas integradas** às agendas de pesquisa e desenvolvimento do conhecimento, a FDC liderou, em 2025, iniciativas como:

- **Estudos sobre ferrovias em Minas Gerais, competitividade portuária na Bahia e projetos em parceria com o BID e a SEINFRA**, fortalecendo plataformas de inteligência em logística e infraestrutura – *Núcleo de Logística, Supply Chain e Infraestrutura*.
- Estudo global #NotEnough ESG & Innovation, iniciativas do Imagine Brasil e participação em fóruns acadêmicos internacionais, ampliando a produção de conhecimento com impacto social e ambiental – *Núcleo de Sustentabilidade*.
- *Workshops* internacionais com MIT e IBM sobre inteligência artificial e computação quântica, além do desenvolvimento de índices nacionais e regionais de transformação digital e competitividade – *Núcleo de Inovação e Tecnologias Digitais*.

- Estudo Anual sobre Lideranças Brasileiras 2024, Observatório Brasileiro de CEOs e projetos de pesquisa aplicada em liderança responsável – *Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança*.



JEITO UNI(CO) DE SER E FAZER APRENDIZAGEM NA FDC

Há quase cinco décadas, a FDC entende que o aprendizado é um dos processos mais valiosos e essenciais na humanidade. A educação oferecida pela FDC trata o sujeito como protagonista do processo de aprendizagem, que precisa ser experiencial, híbrida, colaborativa, sistêmica, integrada, com rigor científico e transdisciplinaridade (cognitiva e não cognitiva, *hard* e *soft skills*, algorítmica e emocional). Ao longo do tempo, a FDC multiplicou capacidades e acumulou experiências que revelam um jeito próprio de promover aprendizagem. Essa forma concilia Inteligência e Afetividade, Rigor e Aplicabilidade, Desempenho e Progresso Social ao (co)construir, (co)mbinar e (co)nectar.

O UNI(CO) é a abordagem educacional da Instituição que garante excelência, inovação e longevidade das soluções educacionais e, desse modo, permite a construção de legados relevantes na vida das organizações, das lideranças e na sociedade em geral. Ele guia a construção de todas as soluções educacionais, garantindo impacto, consistência e coerência, respeitando as especificidades de cada produto, da demanda e do cliente. O UNI(CO) atesta e explicita por que fazer um programa na FDC é uma experiência diferenciada e singular.

IMAGINE BRASIL: CONSTRUÇÃO COLETIVA DE CAMINHOS POSSÍVEIS PARA UM FUTURO SUSTENTÁVEL

Imagine Brasil é uma iniciativa criada e coordenada pela FDC que visa contribuir diretamente para a prosperidade sustentável e inclusiva do país. É, também, uma oportunidade para ocuparmos um lugar de destaque e influência nos debates sobre esses temas. É um centro formulador de ideias e de influência para sua implementação, que reúne lideranças do mercado, da sociedade civil e do setor público.

A iniciativa tem quatro eixos: Prosperidade Ambiental, Crescimento Econômico e Produtividade, Inclusão Social e Econômica e Governança Pública.



imaginebrasil.fdc.org.br

A iniciativa Imagine Brasil ampliou a presença da Fundação Dom Cabral na agenda pública nacional ao atuar como espaço de formulação e articulação de propostas voltadas a uma prosperidade sustentável e inclusiva. Combinando produção de conhecimento aplicado e interlocução qualificada entre setor público, setor privado e sociedade civil, a iniciativa ganhou densidade nos principais debates do país.

Ao longo do período, foram desenvolvidas propostas para políticas públicas apresentadas em relatórios, documentos técnicos e publicações dedicadas a temas como governança e despoluição das águas, sustentabilidade fiscal, reforma administrativa e industrialização das vantagens comparativas do Brasil. Esses conteúdos contribuíram para qualificar o debate público, apoiar decisões em diferentes níveis do Estado e orientar posicionamentos estratégicos no setor privado.



A atuação também se expressou na promoção de diálogos de alto nível. Seminários, mesas técnicas, *webinars* e encontros presenciais reuniram autoridades, especialistas, lideranças empresariais e representantes da sociedade civil. Entre os destaques estiveram o Seminário sobre Reforma Orçamentária, que aprofundou a discussão sobre sustentabilidade fiscal, e o

Seminário Anual Imagine Brasil, dedicado a propostas relacionadas ao crescimento econômico, ao desenvolvimento do capital humano e à agenda ambiental.



Seminário sobre Reforma Orçamentária

No campo da incidência externa, a iniciativa avançou em frentes prioritárias. No eixo ambiental, articulou especialistas, órgãos governamentais e empresas de saneamento na elaboração de propostas para aprimorar a governança dos recursos hídricos e o licenciamento ambiental de estações de tratamento de esgoto, posteriormente debatidas com equipes técnicas do Ministério do Meio Ambiente. Na agenda de reforma administrativa, a publicação de um *e-book* desdobrou-se na participação de professor da Fundação Dom Cabral em audiências públicas no Congresso Nacional e no assessoramento à comissão temática da Câmara dos Deputados, ampliando a contribuição técnica da Instituição ao processo legislativo.

5. DESENVOLVIMENTO DE SOLUÇÕES EDUCACIONAIS CUSTOMIZADAS

SOLUÇÕES EDUCACIONAIS

As soluções educacionais são adequadas a cada caso, promovendo melhores resultados, novas oportunidades e desenvolvimento para indivíduos e organizações.

São programas construídos de forma personalizada, na perspectiva do cliente, que valorizam e potencializam o conhecimento existente na própria organização como ativo essencial para o alcance dos resultados esperados. São características dessas soluções:

- Construção conjunta com decisões compartilhadas.
- Flexibilidade, velocidade e foco nas lacunas de competências, necessidades de desenvolvimento e expectativas do cliente.
- Objetividade na proposição de ações com aplicabilidade direta dos conceitos.
- Respeito à identidade e cultura de cada organização.

Entre os principais fatores que têm levado as organizações a decidirem pela construção de soluções customizadas, estão:

- Adequação de conteúdos à realidade da organização.
- Aplicação direta dos conceitos no dia a dia da organização.
- Alinhamento com outros projetos internos.
- Formação de massa crítica em constante aprendizagem organizacional.

A FDC está orientada para o desenvolvimento de executivos, gestores públicos, empresários e organizações de diversos segmentos, em vários países, tendo como filosofia de atuação trabalhar COM o cliente, respeitando a identidade das organizações, a peculiaridade dos segmentos em que atuam e a dinâmica dos mercados.

METODOLOGIA FDC PARA CONSTRUÇÃO DE SOLUÇÕES EDUCACIONAIS CUSTOMIZADAS

A metodologia FDC para construção de soluções customizadas está organizada em quatro etapas: Originação, Estruturação, Entrega e Sustentação. Como forma de conhecer e demonstrar como são desenvolvidas essas soluções, segue um breve descritivo das etapas:



ORIGINAÇÃO

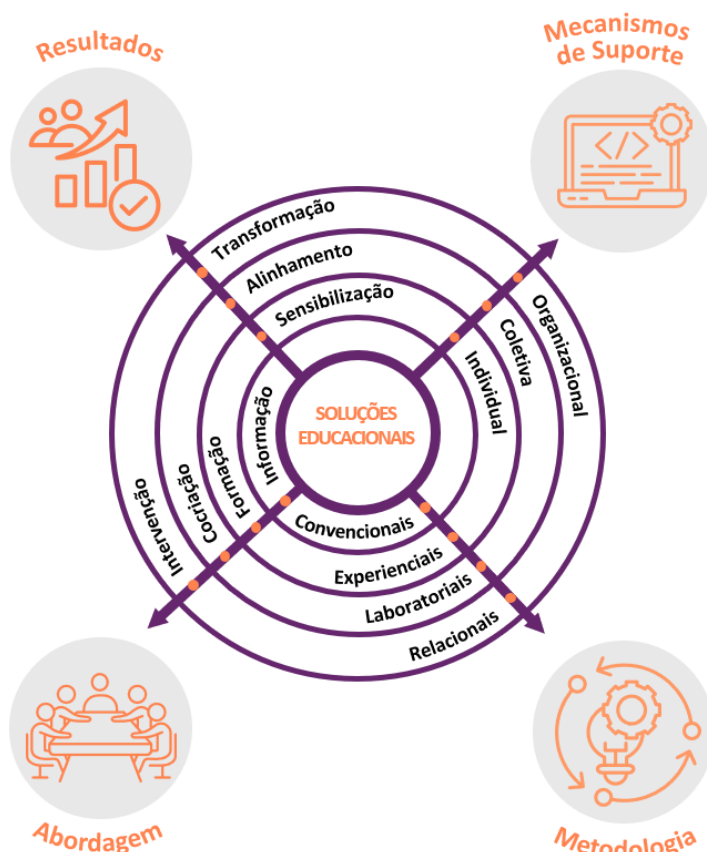
O processo se inicia com a escuta comprometida e ativa, realizada pelo gerente de projetos da FDC junto aos profissionais da organização. Essa etapa dura o suficiente para que possam ser conhecidos os principais desafios, necessidades e expectativas da Instituição demandante. Caso necessário, o gerente de projetos da FDC mobilizará professores especialistas para aprofundar a escuta e melhor delinear os objetivos da solução e compreensão das variáveis que influenciarão a estruturação da Solução Educacional a ser customizada.

ESTRUTURAÇÃO

Durante a estruturação, o gerente de projetos da FDC, se não o fez durante a Originação, identificará e mobilizará os professores especialistas mais adequados para a estruturação da solução. Em conjunto, desenvolverão, em processo tanto mais intenso quanto for o volume de customização demandada, o desenho da Solução Educacional Customizada.

Além dos professores especialistas em cada tema, caso necessário, o gerente de projetos mobilizará outras áreas da FDC para, por exemplo, desenvolver metodologias específicas e mais apropriadas aos desafios demandados.

Para apoiar as etapas de ORIGINAÇÃO e ESTRUTURAÇÃO, a equipe FDC formula questões e apoia a organização a elucidar e decidir sobre quatro dimensões, conforme figura a seguir:



De forma objetiva, o primeiro ponto a ser definido e clarificado junto à organização demandante é o RESULTADO ESPERADO: o que a Instituição espera alcançar com a realização de tal solução educacional. Dependendo da complexidade desse resultado (iniciando pela parte mais interna da escala, ou seja, apenas uma “sensibilização”, passando por um “alinhamento” de conceitos ou práticas, e chegando à necessidade de uma “transformação” na organização ou em uma equipe ou área), a FDC proporá e desenvolverá com os professores ABORDAGENS distintas e alinhadas com o resultado esperado.

Da mesma forma, dada a complexidade do resultado e abordagem, a equipe de professores da FDC e, se necessário, a sua gerência de educação estabelecerão ou construirão a METODOLOGIA mais adequada para garantir o alcance dos objetivos traçados.

Por último, mas não menos importante, ainda na etapa de ESTRUTURAÇÃO, a equipe FDC e os profissionais da organização demandante estabelecerão, juntos, quais MECANISMOS DE SUPORTE serão adotados ao final da solução, para garantir que os resultados sejam mantidos e consolidados no ambiente organizacional.

Ao final da etapa de ESTRUTURAÇÃO, tem-se o desenho de uma Solução Educacional Customizada, única e exclusiva, concretizada em uma proposta técnica e comercial que, além dos quesitos já explicitados, poderá incluir, também, a equipe técnica a ser mobilizada, os

conteúdos sugeridos (a serem validados no início da etapa de ENTREGA), a duração e o mecanismo de suporte a ser adotado.

ENTREGA

Essa etapa delimita o início da execução da solução proposta, mas não indica que a customização tenha terminado. Ajustes resultantes da análise do contexto, especificamente dos temas envolvidos na solução, ou advindos do acompanhamento da entrega, são sempre monitorados e, em conjunto com a organização, implementados para garantir o alcance dos resultados esperados.

SUSTENTAÇÃO

A FDC tem um forte comprometimento com os objetivos pactuados com a organização e, quase sempre, além de oportunizar momentos de reflexão e construção de caminhos viáveis, por meio da solução educacional proposta, identifica e oferece à organização recomendações para a sustentação, consolidação e adoção de novas práticas em seu dia a dia. Os mecanismos de SUSTENTAÇÃO são atividades ou atitudes que permitem a continuidade do processo de desenvolvimento dos participantes do programa e a manutenção de um contexto capacitante.

Em suas quatro décadas de atuação, a FDC orgulha-se de ter contribuído de forma excelente para o desenvolvimento de gestores e organizações, podendo muito desse sucesso ser atribuído à sua forma de atuação.

SOLUÇÕES EDUCACIONAIS CUSTOMIZADAS PARA O SETOR PÚBLICO

Construção conjunta e personalizada que gera valor para toda a sociedade

Cada Instituição pública tem uma identidade própria, um nível diferenciado de competências, planos e objetivos de desenvolvimento. E a FDC tem a solução educacional adequada para cada uma delas.

Nas Soluções Educacionais Customizadas, a FDC atua lado a lado com as instituições, com enfoque na qualidade e na eficácia, para garantir o alcance das políticas públicas propostas, com resultados comprováveis. Assim, contribui para que o setor público seja um instrumento gerador de valor para a sociedade. Em anexo a este documento, encontra-se uma lista de organizações públicas que, nos últimos anos, contrataram a FDC. Dentre elas, poderão ser identificados os contratos realizados por Dispensa de Licitação ou Inexigibilidade.

6. NOTORIEDADE DO CORPO DOCENTE

A Fundação Dom Cabral, nos termos de seu Estatuto, é uma Instituição educacional sem fins lucrativos, de direito privado, reconhecida como escola de negócios de referência no Brasil e no exterior, atuando na educação executiva, acadêmica e na formação de gestores públicos. Nesse contexto, o corpo docente constitui um dos principais ativos estratégicos da FDC e elemento central para a geração de valor, reputação e impacto institucional.

A FDC investe de forma contínua no desenvolvimento, na qualificação e na projeção de seus professores, promovendo a produção e disseminação de conhecimento por meio de seus programas educacionais, projetos aplicados, pesquisas, núcleos de desenvolvimento de conhecimento e parcerias nacionais e internacionais.

A Instituição dispõe de um corpo docente qualificado, diverso e em número adequado para atender às demandas dos Programas de Educação Executiva, Educação Acadêmica e Educação Social, bem como às necessidades específicas de seus clientes e parceiros. Os professores da FDC apresentam perfil diferenciado, combinando sólida formação acadêmica, consistente produção intelectual e ampla experiência prática em gestão, inovação e liderança.

Os docentes são permanentemente estimulados a manter atualização técnica e conceitual em suas áreas de atuação, por meio de pesquisas aplicadas, interação contínua com o mundo corporativo, participação em projetos estratégicos e envolvimento em ecossistemas nacionais e internacionais de conhecimento. Essa combinação entre teoria e prática fundamenta a atuação pedagógica da FDC, fortemente orientada pelos princípios da andragogia e da aprendizagem experiencial.

O corpo docente da FDC é amplamente reconhecido no Brasil e no exterior por sua excelência acadêmica, relevância prática e contribuição para o desenvolvimento de lideranças e organizações. Essa notoriedade se expressa tanto na atuação em programas educacionais quanto na participação em projetos empresariais, iniciativas públicas, publicações, eventos acadêmicos e parcerias internacionais.

Uma vez definidos os temas e objetivos da solução educacional, a FDC, por meio de seus processos de governança acadêmica e gestão de projetos, define o conjunto de professores mais aderente à demanda, considerando critérios como expertise temática, experiência profissional, histórico de atuação institucional e alinhamento aos objetivos do cliente e da FDC.

Os currículos dos professores responsáveis pelas soluções educacionais são apresentados nas propostas comerciais, evidenciando suas experiências acadêmicas, executivas e institucionais. Quando requerido em processos licitatórios ou contratuais, a FDC pode apresentar declarações que comprovem a atuação do docente em projetos realizados em nome da Instituição, bem como seu vínculo formal com a FDC.

PROFESSORES ATUANTES EM 2025

862 | Convidados

219 | Associados

24 | Visitantes

33 | Tempo Integral/ Tempo
Parcial

7. SUSTENTABILIDADE

EDUCAÇÃO E AÇÃO PARA A CONSTRUÇÃO DE FUTUROS POSITIVOS

Presente na história da FDC há mais de 10 anos, o compromisso com a sustentabilidade foi renovado e reforçado em 2023, quando retomamos as reflexões estratégicas sobre o tema.

Sustentabilidade - Educação e ação para construção de futuros positivos

A estratégia de sustentabilidade da FDC manifesta o compromisso da Instituição com a construção de futuros com menos desigualdades e mais prosperidade social, econômica e ambiental. O compromisso da FDC com a sustentabilidade está expresso no seguinte texto-manifesto, construído a partir de escutas com *stakeholders* estratégicos, lideranças e colaboradores de diferentes áreas e especialistas na temática.

COMPROMISSO DA FDC COM A SUSTENTABILIDADE

“Somos uma escola e nossa principal via de impacto na sociedade é a educação que promovemos – os aprendizados que possibilitamos, as articulações que realizamos e o conhecimento que geramos e disseminamos. Desenvolvemos lideranças responsáveis e organizações prósperas, que equilibram *performance* econômico-financeira com prosperidade social e ambiental, colocam a vida no centro das suas decisões, e contribuem com o enfrentamento dos grandes desafios da humanidade para a construção de futuros positivos.”

A Estratégia de Sustentabilidade é composta de quatro dimensões: Educar, Conhecer, Articular e Praticar.

Em cada dimensão, um compromisso com a Sustentabilidade:

DIMENSÕES	COMPROMISSOS
Educar	Ofertar soluções educacionais (disciplinas e atividades curriculares e extracurriculares) para o desenvolvimento de lideranças mais conscientes de suas responsabilidades com todos os grupos de <i>stakeholders</i> e de organizações prósperas, orientadas pelos ODS, para gerar impacto positivo e contribuir com a construção de futuros com menos desigualdades e mais prosperidade social, econômica e ambiental.
Conhecer	Desenvolver, articular e disseminar conhecimento com rigor científico e aplicabilidade prática de forma a apoiar lideranças e organizações a contribuírem com o endereçamento dos ODS e com a construção de futuros com menos desigualdades e mais prosperidade social, econômica e ambiental.

DIMENSÕES	COMPROMISSOS
Articular	Orquestrar diálogos, engajar <i>stakeholders</i> e fomentar comunidades e articulações entre lideranças e instituições, de forma plural e inclusiva, com vistas a apoiar o endereçamento dos ODS e a construção de futuros com menos desigualdades e mais prosperidade social, econômica e ambiental.
Praticar	Desenvolver e implementar práticas que sejam coerentes com os compromissos com a sustentabilidade, considerando todos os grupos de <i>stakeholders</i> da FDC, contribuindo, assim, com a coerência entre o discurso e ação.

Na FDC, a Sustentabilidade é reconhecida como alavanca de valor para a Instituição e seus *stakeholders*, sendo fundamental para gerar resultados organizacionais positivos. E, com isso, o compromisso com essa agenda está inserida na estratégia do negócio.

Em 2025, o trabalho seguiu a priorização dos temas materiais, conforme a seguir:

1. Integração de *Performance* e Progresso
2. Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão
3. Acesso à Educação
4. Enfrentamento às Mudanças Climáticas
5. Promoção de Relações Éticas e Integridade

O principal destaque do ano foi o trabalho realizado no Tema Material Mudanças Climáticas. A partir de um Grupo de Trabalho que reuniu lideranças da FDC, representantes do mercado e especialistas no tema, a escola definiu o seu posicionamento e a proposta de valor.

ESTRATÉGIA FDC PARA O TEMA MATERIAL MUDANÇAS CLIMÁTICAS

O Grupo de Trabalho finalizou o processo de estruturação da Estratégia da FDC para o tema material de Mudanças Climáticas, conforme a seguir.

VISÃO

Ser reconhecida em educação de lideranças empresariais, públicas e sociais no campo da gestão estratégica e governança climática.

OBJETIVO

Posicionar a FDC como *player* relevante para impulsionar lideranças empresariais, públicas e sociais a endereçar as mudanças climáticas, com foco em gestão estratégica e governança climática.

ATUAÇÃO

Oferta de soluções educacionais, geração de conhecimento, mobilização de *stakeholders* e comunidades relevantes que atuam com o tema e práticas internas alinhadas ao posicionamento.

Para cada dimensão da Estratégia de Sustentabilidade da FDC, foi definida uma meta para a temática.



PACTO GLOBAL E PRME

A FDC é signatária, cumpre os compromissos e presta contas às mais relevantes iniciativas de sustentabilidade e gestão responsável do mundo

Não é recente o envolvimento da FDC com a agenda de desenvolvimento sustentável das Organizações das Nações Unidas (ONU). A Instituição é signatária do Pacto Global e do Principles for Responsible Management Education (PRME) há mais de 10 anos e desenvolve diferentes iniciativas para a promoção dos princípios e compromissos internacionais.

Como signatária do Pacto Global e do PRME, apoia os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. A agenda global, assinada por 193 países em 2015, propõe metas significativas para 2030, que envolvem temas tais como: erradicar a pobreza extrema, promover uma educação de qualidade para todos, combater a desigualdade social e a injustiça e conter as mudanças climáticas.

Em 2022, a FDC foi cofundadora e ocupa, há quatro anos, um dos assentos no Conselho de Administração do Instituto Rede Brasil do Pacto Global, que tem os objetivos de validar e orientar as ações da rede brasileira no país.

Há mais de cinco anos, a FDC participa da HUB ODS-MG, uma iniciativa regional do Pacto Global, que conecta empresas com atuação em Minas Gerais e desenvolve iniciativas comuns para avançar com o cumprimento dos ODS no Estado. A iniciativa é coordenada pela Rede Desafio 2030.

8. INTERNACIONALIZAÇÃO

ASSOCIAÇÕES INTERNACIONAIS

Para completar o caráter global das soluções educacionais da Fundação Dom Cabral, participamos de várias associações internacionais, dentre elas: The Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB International), Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (CLADEA), Consortium for University-Based Executive Education (UNICON), European Foundation for Management Development (EFMD), Global Business School Network (GBSN) e Executive MBA Council.

A participação em tais associações internacionais atesta a qualidade do ensino promovido pela FDC, permite o acesso a conhecimento de ponta e possibilita conexões diversas com outras instituições globais.



ALIANÇAS E PARCERIAS ESTRATÉGICAS

ALIANÇAS

A Fundação Dom Cabral tem alianças internacionais com duas escolas de negócios: Insead, na França, e Kellogg School of Management, nos Estados Unidos da América. Além disso, a FDC possui acordos de colaboração com diversas outras escolas em todos os continentes.



Com o Insead, o relacionamento começou em 1989, quando a FDC trabalhou em conjunto com a escola para criar o Programa de Gestão Avançada (PGA) e, em 1998, foi lançado o Programa Gestão Estratégica de Pessoas (GEP).



Em 1992, a FDC e a Kellogg School of Management desenvolveram o STC Executivo – *Skills, Tools and Competencies* – destinado a altos executivos. O Programa foi lançado em 1993.

PARCERIAS

ACORDOS DE COOPERAÇÃO E PARCERIAS

A FDC colabora com parceiros de destaque em todo o mundo para oferecer soluções educacionais personalizadas, programas de intercâmbio e iniciativas de pesquisa e desenvolvimento. Alguns de nossos principais parceiros incluem:



ÍNDIA



CHINA



COLÔMBIA



ESPAÑA



ITÁLIA



FRANÇA



FRANÇA



SUÍÇA



ÁFRICA DO SUL

BRASIL E MUNDO INTERCONECTADOS

REDES INTERNACIONAIS: A FDC SE ABRE PARA O MUNDO E CONSTRÓI VALOR

Ampliamos parcerias com 13 novas escolas internacionais para a viabilização de intercâmbios para os cursos da Educação Acadêmica (Graduação, Especialização, Mestrado, MBA) e para Programas de Educação Executiva.

ATUAÇÃO NA ÁFRICA E EXPERIÊNCIA NA AMAZÔNIA SÃO DESTAQUES

O programa “Pra>Frente” apoiou mais de 9 mil empreendedores em Moçambique, país africano, com capacitações em empreendedorismo oferecidas presencialmente e virtualmente. Na Amazônia, o *Learning Journey* explorou soluções para questões ambientais e fortaleceu vínculos entre comunidades locais e líderes globais, enquanto em São Paulo a experiência foi marcada pela imersão nos ecossistemas de inovação do país, explorando desafios e oportunidades no ambiente de negócios brasileiro. Alunos estrangeiros também destacaram a relevância da imersão cultural no Brasil como diferencial para suas trajetórias acadêmicas.



Learning Journey São Paulo

CONFIRA OUTROS DESTAQUES DAS AÇÕES INTERNACIONAIS

Em 2025, a Fundação Dom Cabral atingiu a marca de 10.814, com destaque para Moçambique, onde mais de 9 mil empreendedores da base da pirâmide foram capacitados, um feito histórico para a Escola. Além disso, a FDC lançou o seu International Semester, com disciplinas proprietárias em inglês para estudantes internacionais, sendo que 7 estudantes internacionais de escolas parceiras participaram da primeira edição, além de 2 brasileiras da PUC Minas. Os alunos do International Semester também cursaram a disciplina *Conscious Capitalism* com estudantes da Graduação em Administração da FDC.

Destacamos também a continuidade da parceria com a Audencia Business School (França), que enviou 51 alunos para cursarem um semestre completo no *campus* Belo Horizonte.

Também integrados à Graduação, os estudantes cursaram as disciplinas *Growth Strategy* e *Conscious Capitalism* com alunos da nossa Graduação.



Participantes da Escola Francesa Audencia Business School

IMPACTOS E COMPETÊNCIA GLOBAL

Um destaque em 2025 foi o avanço em mobilidade internacional. A FDC recebeu 48 alunos internacionais para cursar um semestre nos cursos de Especialização, EMBA, MPA e DPA. Em contrapartida, foram enviados 122 alunos desses mesmos cursos para a realização de um semestre no exterior.

FDC COMO ORGANIZAÇÃO OBSERVADORA DA UNFCCC

A FDC tem *status* de organização observadora da UNFCCC, a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima. Ser uma organização observadora da UNFCCC significa que a FDC tem o *status* oficial para participar de reuniões e eventos organizados pela entidade, como as Conferências das Partes (COPs). Isso permite que a Escola acompanhe as negociações internacionais sobre mudanças climáticas e, em alguns casos, participe ativamente de discussões.

A Fundação Dom Cabral marcou presença na COP30, realizada em Belém, Brasil, por meio de iniciativas relevantes, como expedições, capacitação de lideranças amazônicas, articulação de projetos e presença em painéis internacionais. A participação da FDC reflete o nosso compromisso com a agenda climática e com a busca por soluções para emergências climáticas, alinhado à sua estratégia de sustentabilidade e missão educacional.

FDC AGROAMBIENTAL GLOBAL

O FDC Agroambiental, um centro que nasceu da Diretoria de Estratégia Global e Relações Internacional, tem como objetivo abordar os desafios socioambientais contemporâneos relacionados ao agroambiental global. Por meio de Laboratórios de Ações Aplicadas, Programas Educacionais, Pesquisas e Fóruns, busca transformar diálogos complexos em experimentos práticos, focando em temas prioritários, no uso da terra, no Brasil. Em 2025, o destaque principal foi o desenvolvimento do Modelo de Agricultura Regenerativa Tropical, um modelo técnico, estratégico e de governança que visa ao aumento de resiliência climática dos ecossistemas naturais e agrícolas brasileiros. O modelo teve aporte de recursos de Itausa, Amaggi, Rabobank, Yara Internacional e Open Society, e foi apresentado em diversos fóruns internacionais de relevância, incluindo a COP30.

17ª REUNIÃO ANUAL DO CONSELHO CONSULTIVO INTERNACIONAL DA FDC

Em 2025, a FDC realizou a 17ª Reunião Anual do seu Conselho Consultivo Internacional. Presencialmente no *campus* da FDC em São Paulo, a Reunião teve como tema “Navigating Shifts: The Art of Achieving the Impossible” (“Navegando Mudanças: A Arte de Alcançar o Impossível”) e contou com 36 presentes e mais de 10 nacionalidades representadas. Entre os convidados especiais estiveram José Esteves, *dean* e presidente-executivo da Porto Business School (Portugal), e Ximena Fajardo, *dean* presidente-executiva da Universidade de Los Andes School of Management (Colômbia). Ambos foram convidados a fazer parte do Conselho Consultivo Internacional.

A reunião discutiu a relevância da adaptabilidade e da inovação como características-chave para navegar contextos complexos, os atributos que podem fazer o Brasil ainda mais protagonista no endereçamento de temas críticos para o futuro e o papel da educação como fator transformador para tornar o “impossível”, realidade. Além disso, a agenda ainda trouxe a exposição de iniciativas da FDC, como a implementação do Programa Pra>Frente Play em Moçambique, o Modelo de Agricultura Regenerativa Tropical (parte do FDC Agroambiental), os trabalhos com o Índice de Pobreza Multidimensional por meio do Hub de Inclusão Social e o Centro Global de IA, Tecnologia da Inovação e Empreendedorismo.

PESQUISA GRAU DE *MINDSET* GLOBAL DOS ALUNOS DE PROGRAMAS DA FDC

Com base na teoria existente sobre o conceito de *mindset* global, a Fundação Dom Cabral desenvolveu, em 2023, uma pesquisa com o objetivo de avaliar o nível de *mindset* global dos alunos de Programas da FDC no início e no término de suas respectivas turmas. O objetivo é determinar em que medida o aprendizado ao longo do Programa contribuiu para expandir a

visão de mundo do indivíduo, torná-lo mais sintonizado com questões globais e adaptável e aberto a interações interculturais e a desafios em suas jornadas profissionais.

A pesquisa começou a ser implementada no EMBA e no MPA, Programas da FDC, mas hoje já é implementado também no DPA. Em 2025, tivemos a possibilidade de comparar uma mesma turma, revelando uma porcentagem acima de 80% desses alunos com mentalidade global ampliada (no EMBA, supera 90%).

FDC INTERNATIONAL OFFICE

O International Office da FDC é responsável pela operacionalização de intercâmbios estudantis e pelo desenvolvimento internacional dos programas acadêmicos (*degree*) da Instituição. Por meio do International Office, a FDC também oferece uma série de disciplinas internacionais disponíveis para intercâmbios de alunos nos programas acadêmicos da Escola (como Graduação, MPA, EMBA e Doutorado) e infraestrutura acadêmica completa e soluções de vida estudantil para escolas internacionais que desejam operar em parceria nos *campi* da FDC no Brasil, desenhando conjuntamente os currículos e experiências dos alunos.

Disciplinas como *Mindset Global* e *Strategic Management of Supply Chains* receberam alunos internacionais no MPA. Já no EMBA, as disciplinas de *Artificial Inteligente for Business Strategy* e *Leading Across Borders* foram destaque, com 10 alunos internacionais.

Em janeiro de 2025, a FDC recebeu 51 alunos internacionais da Audencia Business School, escola francesa parceira, que cursaram um semestre completo no *campus* Belo Horizonte. Ao oferecer semestres internacionais, colaborações para operação em parceria em seus *campi* e oportunidades ampliadas de intercâmbio para seus estudantes nacionais, o International Office concentra os esforços de posicionar a FDC como uma escola global, reforçando o compromisso da Instituição de internacionalizar seus currículos, estudantes e corpo docente.

De 14 a 19 de julho de 2025, a FDC realizou a segunda edição da sua Summer School, reunindo 17 estudantes internacionais de países como África do Sul, Argentina, Estados Unidos, Noruega, França e México, para discutir o papel dos negócios no impacto social sob o tema “Business for Social Impact”. Durante uma semana, os participantes tiveram aulas sobre Sustentabilidade, ESG, o Contexto Socioambiental no Brasil e em favelas brasileiras, além de explorarem Teorias de Negócios de Impacto e Investimentos de Impacto.

LEARNING JOURNEYS

As *Learning Journeys* da FDC foram um componente importante ao longo de 2025 para consolidar um ambiente multicultural de aprendizado nos *campi* da Escola e proporcionar

experiências de impacto personalizadas de forma colaborativa para estudantes internacionais no Brasil, conectando-os a temas de relevância global e aos grandes desafios da contemporaneidade. No total, 155 alunos internacionais de escolas como China Europe International Business School – CEIBS (China), Rotman School of Management & SDA Bocconi School of Management (Países Baixos e Itália) e University of California Riverside – UCR (Estados Unidos), passaram por São Paulo e pela Amazônia.

CONEXÕES E MOVIMENTOS EM MOÇAMBIQUE, ANGOLA E PARAGUAI

Em 2025, a Fundação Dom Cabral aprofundou suas conexões com países de língua portuguesa por meio de uma série de iniciativas de desenvolvimento de lideranças e promoção do conhecimento. Em Moçambique, a FDC avançou nas suas conexões inicialmente facilitadas por João Figueiredo, ex-CEO e *Chairman* do Moza Banco. Isso se deu especialmente por meio da oferta da plataforma Pra>Frente Play no país, que passou a contar com a parceria não só do Banco, mas também da Organização dos Direitos Humanos do país. Foram registrados mais de 9.000 novos participantes na plataforma.

Em 2025, a FDC Gestão Pública recebeu, no *Campus* São Paulo, 10 governadores e governadoras provinciais de Angola para o Programa de Desenvolvimento de Gestores Públicos. O programa teve como objetivo capacitá-los(as), a fim de aperfeiçoarem competências, perceberem diferentes visões de mundo e aplicarem práticas eficazes na administração pública, com foco em fortalecer seus papéis como representantes territoriais. A área de programas abertos também ampliou sua presença no país, por meio de soluções como o Trekker e com a participação de executivos angolanos em seus programas.

No Paraguai, a FDC buscou consolidar e fortalecer seus Programas existentes, integrados ao PAEX, fortalecer sua rede de parcerias e potencializar sua presença no país. Um destaque foram os Global Seminars presenciais e virtuais, em parceria com a DENDE (Desarrollo en Democracia), uma organização sem fins lucrativos que busca contribuir para o crescimento e desenvolvimento sustentável do país, promovendo a consolidação da democracia e fortalecendo instituições públicas e privadas. Foi realizado no país também o Fórum Paraguay Global, em parceria com a FOCO, que contou com 97 executivos.

9. RANKINGS, CERTIFICAÇÕES E PREMIAÇÕES

RANKINGS



CERTIFICAÇÕES



Com mentes voltadas para o futuro, a FDC mantém alianças e parcerias com escolas de negócios em todo o mundo, além de núcleos próprios de pesquisa e geração de conhecimento, para antecipar as necessidades e descobrir as próximas questões. Inclui a sustentabilidade como conceito transversal em todos os conteúdos, para que organizações melhores signifiquem, também, uma sociedade melhor.

Depois de formar milhares de executivos, a FDC tornou-se referência nacional em seu setor, participando da melhoria do nível gerencial e do desenvolvimento das organizações brasileiras. Circulam, anualmente, pelos seus programas abertos, fechados e de parcerias cerca de 41 mil profissionais de instituições públicas e privadas.

Além disso, a FDC integra *rankings* de forte credibilidade, os quais conferem à Instituição reconhecimento internacional e atestam que seu nível de qualidade é comparável ao das mais renomadas escolas de educação executiva do mundo.

Nos últimos anos, a trajetória da FDC foi marcada por conquistas e destaques crescentes nos cenários nacional e internacional. A decisão estratégica de participar inicialmente em *rankings* – e, posteriormente, em certificações – trouxe não só maior visibilidade, mas também oportunidades de ampliar gradativamente sua credibilidade como escola de negócios. Essa decisão mostrou-se acertada e foi essencial para nortear o direcionamento e a temporalidade dos próximos passos.

A participação da FDC nos *Rankings* e Certificações está diretamente relacionada ao seu processo de crescimento, manutenção e reconhecimento nos mercados nacional e internacional, haja vista a ampliação do grau de exigência dessas instituições, o que demanda da FDC maior alinhamento na estruturação e sistematização de seus processos internos. Cabe ressaltar a importância da elaboração do planejamento estratégico institucional alinhado aos critérios dessas instituições, como qualificação do corpo docente, publicações nacionais e internacionais, ofertas de conteúdos, processos de internacionalização, relações com o mundo corporativo, avaliação de alunos e empresas, geração de conhecimento, entre outros.

Esse crescimento contínuo, associado às certificações internacionais, potencializa o fortalecimento sustentável da marca FDC com reconhecimento de padrões internacionais de qualidade estabelecidos pelas instituições certificadoras, além da garantia de um acompanhamento de auditoria estratégica, que servirá como guia para o contínuo desenvolvimento da Instituição.

Hoje, o portfólio da FDC compõe-se de **Soluções Educacionais de Desenvolvimento de Executivos**: Graduação, Especialização, MBA, Mestrado, Doutorado e Programas Abertos; e **Soluções Educacionais de Desenvolvimento de Organizações**: Programas Customizados e Parcerias.

RANKING DE EDUCAÇÃO EXECUTIVA DO FINANCIAL TIMES



Desde 2005, a Fundação Dom Cabral participa do *Ranking* de Educação Executiva do Financial Times. Até 2023, existiam três resultados: Colocação Geral, Programas Abertos (curta e média duração), que são oferecidos para indivíduos e que contemplam diversos temas de gestão e negócios, e os Programas Customizados, que são desenvolvidos sob medida para organizações com foco no atendimento a necessidades específicas dessas instituições. Desde 2024, foram feitos ajustes, e o ranqueamento eliminou a categoria geral. **A Fundação Dom Cabral é a 4ª melhor escola de educação executiva em Programas Abertos e a 11ª em Programas Customizados nos Rankings de Educação Executiva 2026 do Financial Times.** Entre as 100 instituições classificadas em customizados e 90 classificadas em abertos, a FDC é a mais bem colocada da América Latina e se mantém no seleto grupo de conceituadas escolas de negócios do mundo.

Os *Rankings* de Educação Executiva do Financial Times têm credibilidade internacional, e a presença continuada da FDC nessa lista reforça, a cada dia, sua posição entre as mais avançadas escolas de negócios.

Ranking de Programas Customizados 2026

#	School	Location
1	SDA Bocconi School of Management	Italy
2	London Business School	UK/UAE
3	IMD — International Institute for Management Development	Switzerland/Singapore
4	Iese Business School	Spain/US/Germany/Brazil
5	ESMT Berlin	Germany
6	ESCP Business School	France/UK/Spain/Italy/Germany/Poland
7	Insead	France/Singapore
8	HEC Paris	France
9	Nova School of Business and Economics	Portugal
10	University of Oxford: Saïd	UK
11	Fundação Dom Cabral	Brazil
12	Neoma Business School	France
13	Esade Business School	Spain
14	Skema Business School	France/Brazil/China/South Africa/US/UAE
15	University of St Gallen	Switzerland

Ranking de Programas Abertos

#	School	Location
1	London Business School	UK/UAE
2	HEC Paris	France
3	Iese Business School	Spain/US/Germany/Brazil
4	Fundação Dom Cabral	Brazil
5	Esade Business School	Spain
6	Edhec Business School	France/UK/Singapore
7=	University of Oxford: Saïd	UK
7=	IMD — International Institute for Management Development	Switzerland/Singapore
9=	Insead	France/Singapore
9=	ESMT Berlin	Germany
11	Essec Business School	France/Singapore/Morocco
12	Fundação Getulio Vargas — FGV EAESP	Brazil
13	SDA Bocconi School of Management	Italy
14	Stockholm School of Economics	Sweden
15	IE Business School	Spain

Leia mais sobre o *ranking* no site do Financial Times:

Metodologia *Ranking* Financial Times 2026:

<https://www.ft.com/executive-method?syn-25a6b1a6=1>

Classificação Programas Customizados *Ranking* Financial Times 2026:

<https://rankings.ft.com/rankings/3041/executive-education-custom-2026>

Classificação Programas Abertos *Ranking* Financial Times 2026:

<https://rankings.ft.com/rankings/3040/executive-education-open-2026>

CERTIFICAÇÕES



Em junho de 2007, a FDC passou a ser certificada pelo EQUIS – EFMD Quality Improvement System Gerido pelo European Foundation for Management Development – EFMD (<https://www.efmdglobal.org/>). O EQUIS foi criado a partir da necessidade de se desenvolver um sistema internacional de certificação direcionado às escolas de negócios. A cada cinco anos ocorre o processo de recertificação. Seu objetivo fundamental é elevar o padrão da educação gerencial em todo o mundo, bem como conferir reconhecimento internacional às escolas de negócios. Unindo-se às integrantes do EQUIS, a FDC distingue-se como uma Instituição de alta qualidade em todas as dimensões de suas atividades, além de possuir nível crescente de internacionalização.

A avaliação feita pelo EQUIS acontece de maneira integral e dinâmica. Tendo como base três pilares principais – relações com o mundo corporativo, internacionalização e Ética, Responsabilidade e Sustentabilidade (ERS) –, a escola é avaliada em todos os seus programas, atividades de pesquisa, corpo docente, metodologias de pesquisa, instalações físicas e relacionamento com colaboradores, participantes e comunidade. Além disso, leva em conta o equilíbrio entre qualidade acadêmica do ensino e seu contato com a realidade empresarial. Europeu por inspiração e global em seu escopo, o EQUIS proporciona um excelente referencial para avaliação da qualidade em contextos institucionais e culturais altamente diversificados. Em dezembro de 2025, a FDC foi recertificada por mais cinco anos.



Com foco em gestão empresarial, o MBA Executivo da Fundação Dom Cabral é certificado pela AMBA – The Association of MBAs (<https://www.amba-bga.com/>) desde 2005. A organização, sediada em Londres (Inglaterra), certifica os melhores programas de MBA do mundo, através de padrões de qualidade. Seu objetivo é assegurar que os programas ofereçam excelência em ensino, currículo e resultados de aprendizagem, além de forte impacto na carreira dos alunos, empregabilidade e interação com estudantes, ex-alunos e empregadores.

Em 2025, a FDC foi recertificada por mais cinco anos.

10. ANEXOS

10.1 RELAÇÃO DE CONTRATAÇÃO NO SETOR PÚBLICO

FDC GESTÃO PÚBLICA EM NÚMEROS NO ANO DE 2025

Cerca de:

67 | Instituições/Clientes Atendidos

77 | Soluções/Projetos Desenvolvidos

4.136 | Participantes

PROGRAMAS COM CONTRATAÇÃO DIRETA POR DISPENSA E INEXIGIBILIDADE DE LICITAÇÃO

Destaques de 2024 a 2026.

ORGANIZAÇÃO	PROGRAMA	TEMAS
Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial - Abdi	Modernização Administrativa e Normativa	Administração Pública
Agência Nacional de Mineração	Análise Perfil Psicológico das Lideranças ANM	Liderança
Agência Nacional de Mineração	Programa de Desenvolvimento de Líderes	Liderança
Agência Nacional de Telecomunicações	PDL - Academia de Liderança	Liderança
Associação Centro de Estudos de Liderança Pública	Missão Nacional - Capacitação em Gestão de Pessoas	Gestão de Pessoas
Associação G.e.m.t.e. - Grupo Empresarial Mato Grosso em Evolução	Programa para Desenvolvimento das Estratégias Municipais de Educação do Estado do Mato Grosso	Estratégia
Banco do Brasil SA	Especialização em Gestão do Risco de Crédito	Gestão de Riscos
Banco do Brasil SA	Programa de Modelagem Financeira em PPPs e Concessões.	Finanças
Banco do Estado de Sergipe S/A	Programa de Formação de Executivos - BANESE	Estratégia, Liderança, Inovação

ORGANIZAÇÃO	PROGRAMA	TEMAS
Banco do Nordeste	Programa de Desenvolvimento de Executivos	Liderança
Bandes	Revisão do Planejamento Estratégico e Plano de Marketing e Vendas	Estratégia
Bandes - Banco de Desenvolvimento do Espírito Santo S.A.	Programa de Gestão Comercial	Marketing/Comercial
Banese - Banco do Estado de Sergipe	Programa de Governança para Administradores de Estatais	Governança Corporativa
Banestes	Programa de Desenvolvimento da Liderança	Liderança
Caixa Econômica Federal	Inovação na Gestão Pública	Inovação
Caixa Econômica Federal	Lideranças Femininas INSEAD	Liderança
Caixa Econômica Federal	Nova Turma do Inovação GP e Serviço Público do Futuro	Inovação
Caixa Econômica Federal	Programa de Desenvolvimento de Transformação Digital	Inovação e Empreendedorismo
CAU- Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil	Plano Nacional de Fiscalização	Estratégia
CETESB - Companhia Ambiental do Estado de São Paulo	Programa de Desenvolvimento Gerencial	Liderança
CIPP S.A (PECEM)	Programa de Desenvolvimento da Liderança	Liderança
Companhia de Desenvolvimento de Minas Gerais - Codemge	Programa de Desenvolvimento em Gestão de Concessões e PPPS Codemge	Liderança
Companhia de Desenvolvimento de Minas Gerais - Codemge	Programa de Desenvolvimento Organizacional em ESG	Liderança, ESG
Companhia de Urbanização de Goiânia - Comurg	Programa de Melhoria da Eficiência Operacional	Processos, Planejamento da Força de Trabalho, Operações
Companhia Estadual de Águas e Esgotos - Cedae	Programas In Company	Liderança, Comunicação
Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil - CAU	Aditivo do Plano Nacional de Fiscalização	Estratégia
Conselho Federal de Psicologia	Programa de Desenvolvimento de Líderes	Governança, Liderança, Administração Pública, Licitações/compras, Compliance, Políticas Públicas, Estratégia, Liderança, Inovação
Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Minas Gerais	Programa de Desenvolvimento da Gestão do Desempenho	Gestão do Desempenho, Gestão de Pessoas, Indicadores, Dados e Informações

ORGANIZAÇÃO	PROGRAMA	TEMAS
Departamento de Estradas de Rodagem do Estado do Paraná	Planejamento Estratégico e Revisão da Estrutura DER-PR	Estrutura Organizacional
Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária - Infraero	Programa Liderança para Resultados no Setor Público	Liderança
Fundação Instituto de Inovação & Governança - Fundação Índigo	Planejamento Estratégico Municipal	Planejamento Estratégico
Grupo Cemig	Programa de Desenvolvimento de Lideranças	Liderança
Instituto Mato-Grossense da Carne - IMAC	Planejamento Estratégico	Estratégia
Junta Comercial do Estado de Minas Gerais - Jucemg	Programa de Desenvolvimento da Liderança - PDL	Liderança
Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos	Plano de Independência da Conab	Parcerias, Desenvolvimento Gerencial, Jurídico, Finanças, Contabilidade
Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos	Projeto de Modernização da CEAGESP	Mercados, Gestão de Negócios, Finanças, Contabilidade, Gestão da Mudança
Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos	Projeto de Modernização da CEASAMINAS	Mercados, Gestão de Negócios, Gestão da Mudança, Finanças, Contabilidade, Parcerias
Ministério Público do Estado de Goiás - MPMGO	Programa de Desenvolvimento de Líderes do Ministério Público de Goiás	Liderança
Município de Aracruz	Planejamento Estratégico e Estratégia de TIC	Administração Pública, Planejamento Estratégico
Município de Cariacica	Diagnóstico do Setor Produtivo	Estratégia
Município de Cariacica	GMA - Gestão Municipal em Ação	Estratégia
Município de Conceição do Mato Dentro	Planejamento Estratégico e Revisão da Estrutura	Planejamento Estratégico, Estrutura Organizacional
Município de Conceição do Mato Dentro	Estruturação de Escritório de Projetos e Operação Assistida para a Prefeitura de Conceição do Mato Dentro	Estratégia
Município de Itaúna	GMA - Gestão para Resultados	Planejamento Estratégico
Município de Nova Lima	Modernização de Processos	Administração Pública, Processos, Agilidade
Município de Viana	GMA - Plano Viana 200 Anos	Planejamento Estratégico

ORGANIZAÇÃO	PROGRAMA	TEMAS
Ocesp - Organização das Cooperativas do Estado de São Paulo	Programa de Desenvolvimento de Líderes na Saúde	Gestão de Negócios
Organização das Cooperativas do Estado de São Paulo	Desenvolvimento de Conselheiros	Governança, Gestão de Riscos, <i>Compliance</i> , Sucessão
Petrobras Transporte S.A - Transpetro	Programa de Desenvolvimento da Liderança Transpetro	Liderança
Polícia Militar do Estado de Minas Gerais	Capacitação Complementar Curso de Estado Maior da PMMG	Gestão da Mudança, Gestão de Riscos, Gestão do Conhecimento
Prefeitura de Umuarama	Plano Umuarama 2050	Estratégia
Prefeitura Municipal de Aracruz	Plano de Melhoria da Saúde Pública de Aracruz-ES	Estratégia
Prefeitura Municipal de Congonhas	Plano de Desenvolvimento Sustentável de Congonhas	Estratégia
Procuradoria Geral de Justiça de Minas Gerais	Modernização do Processo de Gestão de Projetos dos Fundos	Processos, Administração Pública, Projetos
Procuradoria Geral do Estado de Mato Grosso	Reformulação do Planejamento Estratégico e Implementação da Gestão de Riscos	Estratégia
Procuradoria Geral do Estado - PGE-ES	Planejamento Estratégico e Revisão da Estrutura	Estratégia
Sebrae-DF - Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Distrito Federal	Programa de Gestão Empresarial na Construção Civil - PGECC	Gestão de Negócios
Sebrae-MT - Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de Mato Grosso	Diretrizes Estratégicas ESG - Sistema Sebrae	ESG
Sebrae Nacional - Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas	Programa de Desenvolvimento em ESG	Governança Corporativa
Secretaria de Estado da Saúde	Programa de Implementação da Alta <i>Performance</i>	Liderança
Secretaria de Estado da Saúde do Estado de Goiás - SES-GO	Programa de Desenvolvimento da Liderança	Liderança
Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão	Boas Práticas em Gestão de Pessoas	Liderança
Secretaria de Saúde de Vitória	Programa de Desenvolvimento de Líderes	Liderança
SEFAZ-MG - Secretaria de Estado da Fazenda de Minas Gerais	Capacitação para Lideranças Públicas do CIRA	Liderança
SEF-MG - Secretaria de Estado de Fazenda de Minas Gerais	Evento CIRA Nacional	Gestão de Risco
SEF-MG - Secretaria de Estado de Fazenda de Minas Gerais	Programa de Capacitação para Agentes do CIRA-MG	Gestão de Risco

ORGANIZAÇÃO	PROGRAMA	TEMAS
SEI- BA - Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia	Estudo dos Impactos Econômicos das Ferrovias na Bahia & PIL do Entorno da BTS	Logística
Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de Mato Grosso	Diretrizes Estratégicas ESG - Sistema Sebrae	ESG
Serviço Municipal de Água, Saneamento Básico e Infraestrutura - Itajaí (SEMASA)	Elaboração de Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração	PCCR - Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração
Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado do Ceará	Programa de Desenvolvimento de Dirigentes de Cooperativas de Saúde do Ceará	Liderança, Saúde, Estratégia, ESG
Serviço Social da Indústria - Sesi	Programa de Desenvolvimento de Líderes	Liderança
Sescoop-GO - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado de Goiás	Programa de Desenvolvimento de CEOs	Desenvolvimento Gerencial
Sescoop-RJ - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado do Rio de Janeiro	Programa de Desenvolvimento de Liderança	Liderança
TBG - Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil S/A	Programa de Desenvolvimento da Liderança	Liderança
TJ-GO - Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Programa de Desenvolvimento da Gestão Estratégica	Gestão de Processos
TJ-MG - Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais	Programa de Desenvolvimento ESG	Sustentabilidade e Responsabilidade Corporativa
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul	Programa de Gestão Estratégica para a Alta <i>Performance</i>	Gestão para Resultados, Planejamento Estratégico, Governança, Gestão do Desempenho, Projetos, Processos, Liderança
Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro	Programa de Desenvolvimento de Liderança	Liderança
Urbs - Urbanização de Curitiba S/A	Programa de Desenvolvimento de Dirigentes	Desenvolvimento Gerencial

10.2 BREVE RESUMO DE ALGUNS DESTAQUES DE GERAÇÃO DE CONHECIMENTO, ADVOCACY E SOLUÇÕES EM 2025

THINK

- 1 Reforma Administrativa e Gestão Pública
- 2 Estratégia e Planejamento de Longo Prazo
- 3 Liderança e Desenvolvimento Institucional
- 4 Pesquisa, Produção Acadêmica e Internacionalização
- 5 Inovação e Transformação Pública
- 6 Saúde, Sustentabilidade e Desenvolvimento
- 7 Relações Internacionais e Cooperação
- 8 Articulação Federativa e Municipalismo

ACTION

- 1 Capacitação e Desenvolvimento de Competências
- 2 Desenvolvimento de Lideranças
- 3 Planejamento Estratégico, Gestão Municipal e Desenvolvimento Territorial
- 4 Modernização Administrativa e Transformação Organizacional
- 5 Governança, Riscos, *Compliance* e Controle
- 6 Esg, Sustentabilidade e Desenvolvimento

7

Gestão de Pessoas, Carreiras e Estruturas Organizacionais

8

Planejamento Estratégico e Desenvolvimento Institucional

9

Formação Política e Liderança Pública

THINK

REFORMA ADMINISTRATIVA E GESTÃO PÚBLICA

REFORMA ADMINISTRATIVA

A Fundação Dom Cabral participou ativamente dos debates nacionais sobre a Reforma Administrativa, contribuindo com especialistas e propostas voltadas ao fortalecimento da gestão pública brasileira.

A FDC contou com quatro representantes especialistas no Grupo de Trabalho da Reforma Administrativa: Renata Vilhena, Humberto Martins, Bruno Carazza e a professora e conselheira do Conselho Consultivo do FDC Gestão Pública, Leany Lemos.

Criado por Ato da Presidência da Câmara dos Deputados, o Grupo de Trabalho teve 45 dias para apresentar uma proposta de reforma administrativa em substituição à PEC 32. Formado por deputados, assessores parlamentares e consultores da Câmara, o GT realizou reuniões técnicas, audiências públicas, eventos e agendas de trabalho interno para discutir propostas de modernização da administração pública.

O trabalho foi organizado em cinco eixos: (1) estratégia, (2) admissão, (3) desenvolvimento de carreira, (4) capacidade e velocidade de entrega e (5) governança e implementação. O objetivo foi propor medidas que abrangessem os três poderes e as três esferas de governo, priorizando a melhoria da prestação de serviços, da gestão, do desempenho e da produtividade, sem foco em benefícios, tamanho do Estado ou ajuste fiscal.

Durante as atividades, os especialistas da FDC participaram de agendas técnicas e audiências públicas. Também foi entregue ao Deputado Pedro Paulo um exemplar do *e-book* “Reforma Administrativa: por que precisamos de uma?” e do livro “Do Plano de Metas às Metas do Plano”, ambos produzidos no âmbito da iniciativa Imagine Brasil da Fundação Dom Cabral.

Além da participação no Grupo de Trabalho, os professores Humberto Falcão Martins e Bruno Carazza representaram a Fundação Dom Cabral na abertura da Comissão Geral da Reforma Administrativa, realizada no Plenário Ulysses Guimarães da Câmara dos Deputados, em Brasília.

Na ocasião, Humberto destacou a necessidade de eliminar supersalários e privilégios, defendendo uma administração pública mais justa e eficiente. Ressaltou também a importância da gestão por desempenho, integrando planejamento, monitoramento, avaliação e desenvolvimento de pessoas, além de propor um modelo meritocrático de liderança no setor público.

Ao mencionar o Movimento Pessoas à Frente, enfatizou a relevância de políticas estruturadas para o desenvolvimento contínuo de lideranças, o fortalecimento das capacidades de gestão e a promoção de uma administração pública mais estratégica, meritocrática e orientada a resultados, alinhada às propostas da iniciativa Imagine Brasil.



ESTRATÉGIA E PLANEJAMENTO DE LONGO PRAZO

ESTRATÉGIA BRASIL 2050

O Ministério do Planejamento e Orçamento, por meio da SEPLAN, desenvolveu a Estratégia Brasil 2050 para integrar planos setoriais e regionais, promovendo previsibilidade, transparência e um melhor ambiente de negócios. A iniciativa buscou coordenar esforços para enfrentar desafios estruturais e garantir um desenvolvimento sustentável e inclusivo, com foco na adaptação às mudanças demográficas e ambientais.

Foram realizados eventos em 27 capitais, envolvendo setores público e privado, sociedade civil e academia. A estratégia foi construída com base em análises situacionais, identificação de megatendências e formulação de diretrizes estratégicas.

O evento Diálogos para Construção da Estratégia Brasil 2050, em Belo Horizonte, contou com o apoio da FDC, com a participação de Antonio Batista em um dos painéis e o envolvimento dos alunos da graduação da FDC na organização e na audiência. O encontro teve a presença da Ministra do Planejamento, Simone Tebet, reforçando o compromisso com uma gestão pública mais inovadora, integrada e eficiente.

A iniciativa promoveu a troca de experiências, a construção coletiva e a transformação de desafios em oportunidades para uma gestão pública mais inovadora, integrada e eficiente.



CONGRESSO CONSEPLAN

A FDC Gestão Pública participou do 1º Congresso Nacional do Conselho Nacional de Secretários Estaduais do Planejamento (CONSEPLAN). Com o tema central “Reconstrução do Planejamento Nacional”, o evento reuniu cerca de 1.500 participantes, entre gestores públicos, especialistas, pesquisadores e professores.

Organizado em parceria com o Governo do Distrito Federal e o Ministério do Planejamento e Orçamento, o Congresso funcionou como um espaço de debate sobre os rumos do

planejamento público no Brasil, abordando governança, gestão estratégica, eficiência orçamentária e inovação nas políticas públicas.

A FDC participou de painéis estratégicos, incluindo “Governança, Relações Institucionais e Participação Social”, conduzido pela professora associada Renata Vilhena, e “Eficiência Orçamentária, Revisão de Gastos e M&A das Políticas Públicas”, liderado pelo professor Paulo Guerra.

Além dos painéis, a participação incluiu duas salas temáticas: “Gamificando a transparência e a qualidade do orçamento e serviços públicos” e o lançamento do livro “Do Plano de Metas às Metas do Plano: rumo ao futuro”, dos professores Paulo Paiva e Humberto Martins, promovendo discussões sobre a aplicação prática de ferramentas de planejamento e monitoramento de políticas públicas.



LIDERANÇA E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

WORKSHOP CAPACIDADES DINÂMICAS EM PARCERIA COM A UCL

A FDC Gestão Pública, em parceria com a University College London (UCL), realizou o *Workshop* de Capacidades Dinâmicas, voltado à alta liderança municipal.

Prefeitos(as), vice-prefeitos(as) e secretários(as) de municípios convidados(as) participaram de uma imersão estratégica em práticas e ferramentas para fortalecer a capacidade de resposta dos governos diante de cenários desafiadores.



WORKSHOP A VOZ DA LIDERANÇA

A FDC Gestão Pública promoveu um *workshop* no *Campus Nova Lima* com os professores Ken Bardach e Mark Rittemberg, reunindo representantes do setor público para discutir conceitos de liderança nobre e autêntica.

Mark Rittemberg abordou valores como gratidão, humanidade, empatia e compaixão, destacando práticas de liderança autêntica, incluindo construção de confiança, empoderamento da equipe, *feedback* transparente e *storytelling*. Ele também apresentou os cinco poderes da liderança autêntica: comunicação, convicção, intenção, conhecimento e presença.

Ken Bardach apresentou sua pesquisa sobre liderança nobre, enfatizando que um líder é avaliado pelas ações, comportamentos e resultados. Entre as características centrais discutidas estavam orientação por propósito, exercício de valores pessoais, espírito humano e consciência de unidade, ressaltando a importância de integrar, inspirar e engajar a equipe em direção a objetivos comuns.



PESQUISA, PRODUÇÃO ACADÊMICA E INTERNACIONALIZAÇÃO

IRSPM 2025 - CONFERÊNCIA INTERNACIONAL EM GESTÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS

A Fundação Dom Cabral participou da IRSPM 2025, conferência internacional de referência em gestão e políticas públicas, realizada em Bolonha, na Itália.

O professor Humberto Falcão apresentou o artigo “O surgimento da Meta-Governança: uma análise comparativa de dois casos de governança em rede”, elaborado em parceria com o Ministério Público de Minas Gerais (MPMG), abordando os casos de Brumadinho e Mariana.

A participação marcou mais um passo na estratégia de internacionalização da FDC e reforçou a importância do núcleo de Gestão Pública, que vem ganhando destaque e relevância nacional.

O encontro proporcionou conexão global, troca de experiências e visibilidade para a atuação da FDC na construção de soluções públicas mais participativas e sustentáveis.



85ª REUNIÃO ANUAL DA ACADEMY OF MANAGEMENT (AOM)

Na 85ª Reunião Anual da Academy of Management (AOM), a Fundação Dom Cabral apresentou o artigo “Measuring Corruption: Possibilities, Limits and Challenges”, de Humberto Falcão Martins e Ettore Oriol, da área de Gestão Pública da FDC.

O estudo analisou os desafios de mensurar a corrupção globalmente, avaliando índices como o Corruption Perceptions Index e o Public Integrity Index. Os autores destacaram que a corrupção é multidimensional e influenciada por contextos variados, o que torna sua mensuração complexa, mas essencial para a formulação de políticas públicas.

O artigo defendeu o uso de indicadores que integrem múltiplas fontes de dados e reforçou a importância da transparência metodológica. Também propôs ampliar o conceito de corrupção para incluir os setores privado e terceiro setor, ressaltando seus impactos sociais mais amplos.



INOVAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO PÚBLICA

XIV CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA

A Fundação Dom Cabral participou do XIV Congresso CONSAD, em Brasília, debatendo inovação e modernização da gestão pública.

Professores e gestores da FDC apresentaram pesquisas sobre fortalecimento institucional, concursos públicos, cultura organizacional, governança colaborativa e análise de dados para políticas públicas. Também foram realizadas palestras sobre ética, tecnologia e inteligência artificial, e a Instituição atuou como debatedora em painéis sobre o uso ético e eficiente da IA no setor público.

Durante o Congresso, a FDC contou com um espaço dedicado à exposição de programas como a Especialização em Gestão Pública e o FDC Signature, permitindo a troca de experiências, a divulgação de práticas de gestão e a interação com gestores e parceiros estratégicos.



SEMANA DA INOVAÇÃO DA ENAP

A professora Renata Vilhena representou a Fundação Dom Cabral na Semana de Inovação da ENAP, conduzindo uma oficina sobre o alinhamento do planejamento estratégico das organizações públicas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Durante a atividade, os participantes analisaram exemplos de planejamentos bem-sucedidos e realizaram dinâmicas para identificar maneiras de integrar suas organizações à Agenda 2030 de forma mais estruturada e intencional. O encontro destacou que o cumprimento dos ODS depende de planejamento estratégico, reflexão e priorização, elementos essenciais para uma gestão pública mais eficiente, responsável e orientada a resultados.



SAÚDE, SUSTENTABILIDADE E DESENVOLVIMENTO

JORNADA MINEIRA DE SAÚDE

Lavras realizou a Jornada Mineira da Saúde, reunindo cerca de 150 prefeitos, secretários e gestores municipais de saúde de todo o Estado. O evento foi promovido pela Frente Mineira de Prefeitos, em parceria com a FDC, Brasil Comunicação e o Ministério da Saúde, e teve como focos governança, consórcios intermunicipais e programas para ampliar o acesso a especialidades médicas.

A palestra principal foi conduzida pelo professor Caio Marini, da FDC, que destacou a importância da cooperação entre municípios e da adoção de práticas modernas de gestão para melhorar a eficiência do sistema de saúde. A programação incluiu ainda discussões sobre iniciativas, como o programa “Agora Tem Especialidades”, telessaúde e estratégias para redução de filas, reforçando a aplicação de soluções colaborativas e técnicas no fortalecimento da gestão municipal da saúde.



COP 30

A COP30 foi a 30ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas, realizada em Belém, no Pará, consolidando a Amazônia como centro das discussões globais sobre clima, sustentabilidade e desenvolvimento. O evento reuniu governos, organizações internacionais, pesquisadores, sociedade civil, empresas e lideranças locais, para debater caminhos

relacionados à transição climática, preservação ambiental, justiça social, financiamento sustentável, bioeconomia e desenvolvimento territorial.

As discussões da Conferência evidenciaram a necessidade de construir respostas integradas para os desafios climáticos, considerando não apenas os impactos ambientais, mas também as desigualdades sociais e os diferentes contextos territoriais. Temas como governança climática, cooperação entre instituições, inovação, adaptação às mudanças climáticas e fortalecimento das capacidades públicas estiveram presentes ao longo da programação.

Nesse contexto, a área de Gestão Pública da Fundação Dom Cabral participou da COP30, contribuindo para debates sobre políticas públicas, governança e desenvolvimento sustentável. A participação esteve voltada à troca de experiências e reflexões sobre o papel das instituições públicas na formulação e implementação de estratégias capazes de responder aos desafios ambientais contemporâneos. Ao longo da conferência, também foram promovidos diálogos com representantes da sociedade civil, setor público, iniciativa privada e lideranças comunitárias, reforçando a importância da articulação entre diferentes atores.

Além da participação nos debates e atividades da Conferência, a experiência contou com uma expedição pela Amazônia, proporcionando contato direto com os territórios e com iniciativas locais relacionadas à sustentabilidade e ao desenvolvimento regional. A expedição possibilitou uma compreensão mais próxima das realidades sociais, ambientais e econômicas da região, aproximando as discussões globais sobre clima das experiências vividas no território amazônico.

A vivência reforçou a importância de conectar conhecimento técnico, políticas públicas e saberes locais na construção de soluções mais sustentáveis e inclusivas. Também evidenciou o papel da gestão pública na articulação de políticas e ações voltadas à preservação ambiental, ao desenvolvimento territorial e à promoção de justiça social diante dos desafios climáticos.



RELAÇÕES INTERNACIONAIS E COOPERAÇÃO

SEMINÁRIO BRICS

A Fundação Dom Cabral, em parceria com a Fondation Friedrich Naumann, promoveu um seminário estratégico, que reuniu especialistas, acadêmicos e representantes dos setores público e privado, para analisar o papel do Brasil na liderança dos BRICS e as perspectivas para a próxima Cúpula, no Rio de Janeiro.

Os debates abordaram temas como os desafios e oportunidades da inteligência artificial, os impactos econômicos das mudanças climáticas, a cooperação em saúde global e os novos contornos da segurança internacional. As discussões ressaltaram o papel crescente do bloco na reconfiguração da ordem global, com foco nas implicações para a soberania brasileira, o desenvolvimento da América Latina e a inserção do país nas cadeias de valor mundiais.

O encontro foi uma plataforma relevante para a troca de conhecimentos e a construção de visões sobre o futuro dos BRICS.



ARTICULAÇÃO FEDERATIVA E MUNICIPALISMO

FRENTE NACIONAL DE PREFEITOS E PREFEITAS (FNP)

A FDC Gestão Pública participou da 87ª Reunião Coral do Frente Nacional de Prefeitos e Prefeitas (FNP) em Brasília. O encontro reuniu prefeitos e autoridades públicas de diversos municípios para debater temas prioritários da gestão municipal, fortalecendo a articulação e a troca de experiências entre os gestores.

A FNP é uma entidade que representa os municípios brasileiros, atuando na defesa dos interesses municipais e promovendo articulação política e técnica entre os gestores públicos, com foco em temas como financiamento, mobilidade urbana, saúde, educação e desenvolvimento sustentável.



DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS E SERVIDORES

PORTARIA STN - PROGRAMAS INOVAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA E SERVIÇO PÚBLICO DO FUTURO - *Portarias Normativas MF nº 808/2023, STN/MF nº 1.478/2023 e nº 476/2024*

A Fundação Dom Cabral (FDC), a Caixa Econômica Federal e o Tesouro Nacional estabeleceram uma parceria estratégica voltada ao fortalecimento da gestão pública brasileira, com foco na formação e no desenvolvimento de agentes públicos preparados para os desafios contemporâneos e futuros da administração pública. A iniciativa buscou promover inovação, transformação organizacional, desenvolvimento de lideranças e aprimoramento da capacidade de gestão nos Estados, no Distrito Federal e nos Municípios, contribuindo para a construção de um setor público mais eficiente, moderno e centrado nas necessidades da sociedade.

Essa parceria foi viabilizada por meio das Portarias Normativas MF nº 808/2023, STN/MF nº 1.478/2023 e nº 476/2024, que estabeleceram as diretrizes para o financiamento de programas de capacitação e desenvolvimento de agentes públicos pela Caixa Econômica Federal. As normativas possibilitaram a realização de iniciativas educacionais estratégicas sem custos para os participantes selecionados, fortalecendo políticas de inovação, modernização da gestão e desenvolvimento institucional no setor público.

No âmbito dessa parceria, foi desenvolvido o programa Inovação na Gestão Pública, voltado à disseminação de práticas inovadoras na administração pública. O projeto teve como objetivo estimular a transformação da gestão pública por meio da troca de experiências, aplicação de metodologias inovadoras, desenvolvimento de soluções colaborativas e fortalecimento das capacidades de liderança e gestão. A iniciativa contribuiu para promover maior eficiência, integração entre equipes e melhoria na prestação de serviços públicos.



Além disso, foi criado o Programa de Desenvolvimento em Serviço Público do Futuro, direcionado a agentes públicos em exercício nos Estados, Distrito Federal e Municípios, incluindo autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista. O programa teve como objetivo preparar lideranças e profissionais para os desafios do futuro do setor público, abordando temas como inovação, transformação digital, governança, liderança estratégica e desenvolvimento institucional. A formação foi financiada integralmente pela Caixa Econômica Federal, ampliando o acesso à capacitação qualificada e fortalecendo a modernização da gestão pública brasileira.



Os dois programas reforçaram o compromisso da FDC e da Caixa Econômica Federal com o desenvolvimento de um serviço público mais inovador, estratégico e preparado para responder às demandas da sociedade. A parceria consolidou um importante movimento de fortalecimento das capacidades institucionais e de promoção de uma cultura de inovação no setor público brasileiro.

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO EM GESTÃO DE PROCESSOS E PRODUTIVIDADE NO SETOR AMBIENTAL IEF MG

O Instituto Estadual de Florestas de Minas Gerais (IEF-MG) alinhou sua missão à criação de um Programa de Capacitação em Gestão de Processos e Produtividade no Setor Ambiental, voltado ao fortalecimento de suas equipes em um contexto público dinâmico e orientado a resultados. Desenvolvido pela Fundação Dom Cabral, o programa integrou conhecimentos em gestão de processos, uso de tecnologias e aplicação de inteligência artificial, promovendo a otimização de rotinas internas e maior assertividade nas decisões administrativas e jurídicas. A iniciativa envolveu 35 participantes por turma, entre gestores e técnicos do IEF-MG, e foi estruturada em etapas complementares: um *workshop* inicial para diagnóstico e alinhamento, módulos de gestão de processos para mapeamento e otimização, aplicação de ferramentas e inteligência artificial nas unidades do IEF e, ao final, um *workshop* “mão na massa”, com a resolução de desafios reais da Instituição. O programa teve como objetivo transformar a gestão do IEF-MG, preparando seus profissionais com práticas e ferramentas mais eficazes.

LIDERANÇA PARA RESULTADOS NO SETOR PÚBLICO (Programa aberto de curta duração)

A FDC desenvolveu um programa de liderança voltado a gestores e líderes do setor público interessados em aperfeiçoar sua atuação na gestão pública. A proposta baseou-se na necessidade de desenvolver competências para uma gestão eficaz, combinando conhecimentos técnicos e habilidades de liderança com foco em resultados, inovação e adaptação à incerteza.

Do ponto de vista metodológico, as ações foram predominantemente experienciais, com ênfase na troca de vivências, reflexão sobre a prática e experimentação dos conteúdos. A abordagem também incluiu atividades de sustentação, que visaram garantir a aplicação dos aprendizados e promover mudanças organizacionais efetivas.

O programa foi oferecido on-line, de forma síncrona.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES PÚBLICOS

A FDC desenvolveu o Programa de Desenvolvimento de Gestores Públicos com o objetivo de preparar líderes para enfrentar os desafios e a complexidade da gestão pública no país. Por meio de disciplinas como Estratégia, Visão Sistêmica, Liderança e Gestão de Pessoas e Inovação, os participantes tiveram acesso a teorias e práticas avançadas, que os capacitaram a gerar maior valor público para a sociedade.

O programa buscou proporcionar uma visão ampliada da gestão pública, fortalecendo a capacidade dos gestores de atuar com foco em resultados, liderança e inovação. Também promoveu o aprimoramento do uso de ferramentas de gestão, da tomada de decisão e do compartilhamento de conhecimento, contribuindo para resultados mais sustentáveis.

A iniciativa foi oferecida em formato aberto, de curta duração, no modelo on-line e assíncrono.

PROGRAMA DE GOVERNANÇA PARA GESTORES ESTATAIS

A FDC desenvolveu o Programa de Governança para Gestores com o objetivo de ampliar o conhecimento de administradores de estatais e outros públicos interessados em governança, preparando-os para enfrentar os desafios da administração pública. O programa foi estruturado em três blocos — Governança Corporativa em Empresas Estatais; Legislação e Responsabilidade dos Administradores; e *Compliance*, Risco e Mercado de Capitais — e contou com conteúdos digitais produzidos por professores especialistas da Fundação Dom Cabral, incluindo textos, vídeos, infográficos e outros recursos.

A iniciativa buscou fortalecer a compreensão dos fundamentos da governança, estimular a análise crítica da atuação das estatais frente à legislação e aos órgãos de controle e aprofundar o entendimento sobre gestão de riscos e *compliance*. Também contribuiu para o desenvolvimento de competências voltadas à sustentabilidade das estatais, apoiando o cumprimento de sua missão e a geração de resultados.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DA MENTALIDADE ESTRATÉGICA DA EJUG – TJ/GO

O projeto de Desenvolvimento da Mentalidade Estratégica da Escola Judicial do Tribunal de Contas de Goiás (EJUG) foi concluído com êxito, com foco em capacitar os colaboradores para melhorar a execução estratégica e alinhar suas atividades aos objetivos e metas do Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO). A parceria com a Fundação Dom Cabral possibilitou uma abordagem personalizada, com um planejamento cuidadoso, que mapeou o contexto da EJUG, ajustando o conteúdo às necessidades específicas da organização.

O programa, realizado em formato híbrido (com módulos on-line e presenciais), abordou temas como pensamento sistêmico, gestão de iniciativas estratégicas, monitoramento e avaliação de desempenho. A capacitação foi desenhada para fornecer ferramentas práticas e metodológicas que ajudaram os colaboradores a entender melhor a interdependência das áreas e o impacto das suas ações no cumprimento da estratégia institucional.

O programa também incentivou a adoção de uma visão estratégica mais ampla, fortalecendo o alinhamento das atividades individuais e coletivas com os projetos e metas do TJGO. Ao final da capacitação, uma reunião de sustentação foi realizada com a liderança da EJUG, discutindo os avanços obtidos e definindo os próximos passos para garantir a continuidade das melhorias e da execução da estratégia.

Com a conclusão desse programa, a EJUG conta agora com uma equipe mais preparada, capacitada para aplicar as estratégias de maneira eficaz e orientada a resultados, o que contribuirá para um desempenho ainda melhor no longo prazo.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA (ANA)

A Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA) solicitou à Fundação Dom Cabral um programa de desenvolvimento voltado para sua liderança, com o objetivo de fortalecer as competências estratégicas e gerenciais dos seus principais gestores. O projeto foi estruturado em dois grupos, visando atender às necessidades específicas de cada nível hierárquico.

Grupo 1:

Público: Alta Liderança da ANA.

Formato: Uma turma única com até 30 participantes.

Foco: Desenvolvimento de habilidades estratégicas, tomada de decisão e visão de longo prazo, alinhadas aos desafios e objetivos institucionais, liderança, gestão de pessoas e equipes, e inovação e transformação digital.

Grupo 2:

Público: 60 gestores, representantes da liderança intermediária da ANA.

Formato: Duas turmas de até 30 participantes cada.

Foco: Fortalecimento de competências gerenciais, liderança, gestão de pessoas, implementação de estratégias e melhoria de processos, visando à eficiência operacional e inovação e transformação digital.

O programa teve como objetivos principais capacitar e alinhar os líderes da ANA, promovendo uma gestão mais eficaz, integrada e preparada para os desafios atuais e futuros da Instituição.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE EXECUTIVOS – BNB

O programa teve como objetivo proporcionar à alta liderança do BNB uma experiência de desenvolvimento da visão sistêmica, estratégica e gerencial, e o aprimoramento de competências e habilidades geradoras de valor. Para isso, adotou uma metodologia multidimensional, com base na discussão de problemas, no aporte conceitual, na simulação e na aplicação da aprendizagem.

Organizado em 3 blocos de imersão de uma semana, contou com os seguintes blocos temáticos:

- Bloco I: Geração de Valor e Modelos de Negócios; Estratégia e Redes; *Design Organizacional*; Inovação e *Mindset Digital*; e Marketing Estratégico.
- Bloco II: Liderança e Pessoas: Ambiente Organizacional e Desempenho Humano de Alta *Performance*; Diversidade, Inclusão e Pertencimento nas Organizações; Finanças Corporativas e Geração de Valor.
- Bloco III: Arte e Gestão (experiential); Inteligência Artificial e a Geração de valor para o futuro; *Near Shore* e *Near Sharing*.

Todo o aprendizado foi focado na prática tangibilizada no desenvolvimento de Projetos de Geração de Valor personalizados, com acompanhamento de professores especialistas da FDC até a prototipação.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES – BANESTES

Diante dos desafios de liderança e gestão no setor bancário, o Banestes solicitou à Fundação Dom Cabral um programa de capacitação com o objetivo de fortalecer as competências gerenciais de seus líderes.

Com seis turmas — três compostas por gerentes de agências bancárias e três por gerentes gerais —, o programa ofereceu uma imersão de cinco dias em temas estratégicos para a liderança e gestão de equipes. A jornada teve início com a devolutiva do FACET5, explorando o autoconhecimento como base para o exercício da liderança. Em seguida, foram aprofundados os temas de estilos de liderança, inteligência emocional e segurança psicológica, considerados essenciais para o desenvolvimento de equipes de alta *performance*.

O desenvolvimento da comunicação foi trabalhado a partir da gestão de conflitos, da empatia e do uso de *feedback* estruturado, promovendo maior clareza e assertividade nas interações. O programa também abordou a liderança na gestão da mudança, preparando os participantes para acelerar processos de transformação e lidar com resistências. No encerramento, foram desenvolvidas estratégias voltadas à construção de equipes de alta *performance*, buscando o equilíbrio entre resultados e desenvolvimento de pessoas.

A iniciativa teve como foco capacitar os líderes do Banestes para atuarem de forma mais eficiente, consistente e alinhada aos desafios estratégicos do banco.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA DO TRE-RJ

O Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro (TRE-RJ) entrou em contato com a FDC com a demanda de um Programa de Desenvolvimento da Liderança com foco nas lacunas de competências dos gestores em liderança e gestão na busca de um novo *mindset* de execução para a estratégia e de colaboração. O Programa foi direcionado para os 3 gestores de Nível 1 (Presidência, Vice-Presidência e Diretoria Geral) e 20 gestores de Nível 2 (Secretários e Assessores).

No projeto, a FDC entregou diagnóstico do perfil da liderança TRE-RJ; desenvolvimento de uma abordagem mais estruturada e sistêmica para a gestão; melhoria da visão estratégica dos gestores, possibilitando decisões mais alinhadas aos objetivos de longo prazo do TRE-RJ; fortalecimento das competências de liderança, comunicação e influência; maior capacidade dos gestores em delegar e focar em atividades estratégicas, com impacto positivo nos resultados da equipe, além de promover a revitalização do ambiente interno, estimulando melhor comunicação, entrosamento, confiança entre os líderes e a organização.

A estrutura do programa foi um Trekker com mentoria para o nível 1 e imersão, gestão colaborativa e sistêmica para níveis 1 e 2.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES - SESI E SENAI

O programa teve como objetivo preparar lideranças do SESI e do SENAI para a construção de futuros positivos em um contexto de mudanças institucionais. O SESI buscava expandir sua parceria com o Estado e, por isso, identificou a necessidade de capacitar seus professores em metodologias educacionais. Já o SENAI, com o propósito de se posicionar como uma organização indutora da indústria, visava transformar o perfil de suas escolas e estabelecer parcerias mais consultivas com diferentes setores.

O programa desenhado em conjunto com a Fundação Dom Cabral foi estruturado a partir de dois pilares: capacitação e transferência de aprendizado. A incorporação da parceira Kayma contribuiu para tornar a iniciativa ainda mais inovadora, ao introduzir a mensuração de resultados por meio de análise de dados ancorada na teoria da gestão da mudança.

A narrativa adotada ao longo do programa buscou aprimorar o alinhamento interno e a comunicação entre os diferentes níveis do pipeline de liderança, com o objetivo de ampliar a geração de valor para o Estado, promover o compartilhamento de competências internas e fortalecer os mecanismos de governança.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DA ALTA LIDERANÇA – CNI

A Confederação Nacional da Indústria (CNI) solicitou à Fundação Dom Cabral um programa de desenvolvimento de liderança, na modalidade presencial, voltado a seus gestores e diretores. O projeto foi estruturado em dois grupos, com foco no fortalecimento de competências estratégicas, gerenciais e de liderança, alinhadas aos desafios atuais e futuros da indústria.

O primeiro grupo foi composto por 72 gerentes, distribuídos em duas turmas, e abordou temas como liderança e autogestão, empoderamento de pessoas e equipes, *feedback* e influência, gestão da mudança, liderança ágil e adaptável, *mindset* e cultura digital, além do diálogo estratégico com a indústria a partir de cenários do Brasil e do mundo no horizonte de 2024 a 2050.

O segundo grupo foi formado por 34 diretores e superintendentes, em turma única, e tratou de temas como contexto global e cenários, liderança com foco em protagonismo e empoderamento, liderança orientada a propósito e legado, além dos desafios da comunicação estratégica.

O programa teve como objetivo capacitar os líderes da CNI para atuarem de forma mais estratégica, ágil e adaptável, promovendo a transformação digital, a gestão de mudanças e o alinhamento com os cenários futuros da indústria. Nesse contexto, a iniciativa buscou fortalecer a cultura de liderança e preparar os gestores para enfrentar desafios globais e locais, contribuindo para a sustentabilidade e a competitividade do setor industrial.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS - INSTITUTO POIÉSIS

O Instituto Poiésis solicitou à Fundação Dom Cabral o desenvolvimento de um Programa de Desenvolvimento de Liderança, em modalidade híbrida, voltado a um grupo de 30 gestores. O programa teve como objetivos capacitar e qualificar os participantes em temas essenciais para a atuação da organização, incluindo Pensamento e Gestão Estratégica, Liderança, Comunicação, Finanças e Orçamento e Gestão de Projetos.

A iniciativa abordou conteúdos como autoconhecimento, liderança, gestão estratégica e finanças e orçamento, promovendo o desenvolvimento integrado de competências técnicas e comportamentais. Ao longo do programa, os gestores foram preparados para aprimorar a condução de equipes e projetos, fortalecer a gestão financeira e orçamentária e alinhar suas práticas às diretrizes estratégicas do Instituto.

Como resultados, o programa contribuiu para a formação de gestores mais capacitados e alinhados às necessidades institucionais, para a melhoria da eficácia da liderança e da gestão de equipes e projetos, além do fortalecimento das práticas de gestão financeira e orçamentária.

Ao final, a iniciativa apoiou a preparação dos gestores para enfrentar os desafios atuais e futuros, promovendo uma cultura de liderança estratégica e gestão mais eficiente no Instituto Poiésis.

LIDERANÇA PARA TRANSFORMAÇÃO 2.0 – CAF

A Fundação Dom Cabral estabeleceu uma parceria com a CAF (Banco de Desenvolvimento da América Latina e Caribe) com o objetivo de fortalecer as competências e habilidades sociais de líderes de organizações da sociedade civil e dos setores público e privado na América Latina e no Caribe, comprometidos com a promoção de uma liderança mais humana, sensível e responsável, orientada ao desenvolvimento sustentável.

O programa foi realizado de forma simultânea em 12 países e mobilizou mais de 700 lideranças. No Brasil, a FDC atuou como Instituição parceira, contribuindo diretamente para a

execução da iniciativa. Diante dos resultados alcançados, a CAF indicou a continuidade da parceria para 2025.

A iniciativa foi direcionada a líderes do setor privado, gestores públicos, lideranças sociais, líderes políticos e representantes de organizações não governamentais e associações civis. Ao longo do programa, foram abordados temas estratégicos como habilidades interpessoais, transformação digital, gênero e diversidade, mudanças climáticas, Agenda 2030 e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), governança e gestão local, reativação econômica, biodiversidade nas cidades (biodiver-cidades) e educação financeira.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL – CETESB

O Programa de Desenvolvimento de Gestores da CETESB foi concebido para atender à demanda da nova diretoria da organização, que trouxe, além de uma nova visão de futuro, mudanças significativas na forma de pensar e implementar a estratégia. Nesse contexto, o programa se posicionou como uma importante fonte de atualização e introdução de novas práticas de gestão para mais de 250 empregados em posições de liderança.

Após mais de 10 anos sem a realização de uma iniciativa com escopo semelhante e abrangendo todos os gestores, a diretoria identificou a oportunidade de desenvolver competências em Liderança, Gestão de Pessoas, Estratégia e Ferramentas de Gestão, com o objetivo de trazer uma abordagem mais contemporânea aos temas. Esse movimento tornou-se ainda mais relevante diante da entrada de mais de 300 novos concursados em agosto de 2024, exigindo da organização uma reflexão estruturada sobre integração, desenvolvimento e retenção de talentos de diferentes áreas.

O programa foi estruturado em oito turmas, com carga horária de 120 horas cada, e contemplou conteúdos essenciais para a atuação gerencial, como autoconhecimento, gestão de pessoas, liderança, visão sistêmica, ESG e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no setor público, planejamento e gestão estratégica, gestão para resultados, planejamento sucessório e inovação.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA - TCE-RJ

O Programa de Desenvolvimento da Liderança realizado para o Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro (TCE/RJ) foi desenhado para sensibilizar e capacitar os líderes da Instituição em competências essenciais para uma liderança eficaz, alinhada aos desafios organizacionais. O objetivo foi melhorar a *performance* dos líderes e suas equipes, promovendo resultados que contribuam diretamente para o cumprimento dos planejamentos e objetivos estabelecidos pela Instituição.

O processo iniciou-se com uma fase de planejamento e customização, em que a Fundação Dom Cabral realizou reuniões para alinhar expectativas e necessidades, garantindo que o conteúdo fosse adequado ao perfil dos participantes e à realidade do TCE/RJ. Em seguida, foram realizados módulos de aprendizado que cobriram temas como planejamento e organização, competências comportamentais, desenvolvimento de liderados, comunicação assertiva, além de técnicas de negociação e gestão de conflitos. Essas sessões tiveram como foco o desenvolvimento de habilidades técnicas, autoconhecimento e fortalecimento da inteligência emocional dos participantes.

Com um total de 12 turmas, cada uma composta por 25 participantes, o programa ofereceu um ambiente de aprendizado prático e reflexivo, permitindo que os líderes do TCE/RJ aprimorassem suas habilidades e aplicassem os novos conhecimentos em suas rotinas de trabalho. O impacto gerado incluiu maior eficiência no gerenciamento de equipes, melhoria na comunicação interna e externa, e uma maior capacidade de lidar com conflitos e desafios organizacionais de maneira estratégica e assertiva. Assim, o programa contribuiu para a criação de uma cultura de liderança mais alinhada aos princípios de transparência, eficiência e responsabilidade pública.



DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES – TRANSPETRO

Desde 2016, a Transpetro manteve uma parceria estratégica com a Fundação Dom Cabral voltada ao desenvolvimento de líderes e gestores. Essa colaboração teve como objetivo fortalecer as competências gerenciais e de liderança na organização, por meio de soluções customizadas às suas necessidades específicas.

Em conjunto com a Gerência de Desenvolvimento de Líderes (DLID), foram desenvolvidas diversas iniciativas de sucesso para públicos distintos. Entre elas, destacou-se o Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL), que teve como foco o desenvolvimento das competências

do Perfil do Líder Transpetro, contribuindo para a sustentação dos pilares estratégicos com maior agilidade e adaptabilidade em um ambiente de negócios em constante transformação.

Também foi implementado o Programa Líderes de Bordo, uma solução híbrida derivada do PDL, concebida para atender às especificidades do público marítimo. A iniciativa combinou recursos digitais, por meio da FDC Store, com uma etapa final presencial, garantindo flexibilidade e aderência às escalas e rotinas de viagem dos gestores.

Outro destaque foi o programa Inspirando Novas Lideranças, que buscou apoiar profissionais em início de trajetória gerencial, bem como potenciais gestores, proporcionando acesso a conteúdos relacionados a liderança, gestão e desenvolvimento de equipes.

No campo da diversidade e inclusão, foi desenvolvido o Programa Mulheres na Liderança, estruturado como base para o Programa de Mentoria Feminina da companhia, com foco no empoderamento e na aceleração da carreira de executivas com potencial de liderança.

Adicionalmente, a Jornada das Competências foi concebida como uma experiência lúdica e imersiva, voltada ao fortalecimento das competências essenciais da liderança na Transpetro.

Como desdobramentos dessa parceria, foram iniciados, para 2025, o Programa Potências Negras, com foco na aceleração de carreira de profissionais negros e na valorização de suas trajetórias individuais e coletivas, e o Programa Master PDL, voltado à atualização e ao aprofundamento do desenvolvimento dos ex-participantes do PDL.

PROGRAMA DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL – CAIXA

O Programa de Transformação Digital da Caixa Econômica Federal foi estruturado com o objetivo de impulsionar a atuação estratégica e efetiva das lideranças da Instituição, por meio da coconstrução do conhecimento e da geração de *insights* relevantes. Para isso, foi desenhada uma jornada de 28 horas-aula, direcionada a um público de 330 executivos, com foco na capacitação para atuação em um cenário de transformação digital.

A jornada teve início com o estudo prévio de materiais técnicos, selecionados a partir de curadoria da Fundação Dom Cabral, e a realização de um *assessment* sobre o grau de maturidade em transformação digital. Ambos foram disponibilizados aos participantes por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem da FDC. No primeiro encontro on-line, foi realizada a devolutiva dos resultados do *assessment*, acompanhada de um debate com os participantes, promovendo reflexões iniciais e engajamento para as etapas seguintes.

Na sequência, ocorreram os módulos presenciais, estruturados em três eixos temáticos: Cenários e Rotas Tecnológicas, Transformação Digital e Resultados, e Execução de Projetos Digitais. Ao final da jornada, um novo encontro on-line foi conduzido com o objetivo de consolidar as lições aprendidas e estimular a aplicação prática dos conteúdos, por meio da utilização de um Canvas voltado à elaboração de estratégias de transformação digital focadas em produtos, canais ou desafios específicos da organização.

O programa teve como resultados esperados o desenvolvimento da alta liderança como agente protagonista da transformação digital, a ampliação do conhecimento sobre tecnologias digitais e suas aplicações em inovação e negócios, o fortalecimento da capacidade de identificar novas oportunidades de mercado e o estímulo a uma postura mais analítica, crítica e reflexiva diante dos desafios da transformação digital.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, GESTÃO MUNICIPAL E DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL

GESTÃO MUNICIPAL EM AÇÃO – GMA

A Fundação Dom Cabral executou o programa GMA – Gestão Municipal em Ação – nos municípios de Viana (ES), Itaúna (MG), Sarzedo (MG) e Cariacica (ES), com foco no fortalecimento da gestão pública municipal e na implementação de agendas estratégicas voltadas ao desenvolvimento das cidades. A iniciativa teve como objetivo apoiar prefeitos, secretários e equipes técnicas na construção de modelos de gestão mais eficientes, integrados e preparados para os desafios contemporâneos da administração pública.

O GMA é uma solução proprietária da Fundação Dom Cabral voltada para municípios com população de até 250 mil habitantes. O programa articula uma rede de conhecimento, troca de experiências e formação de gestores públicos, promovendo um modelo de gestão capaz de alinhar propósito, *performance* e impacto. Seu foco está no desenho de agendas estratégicas municipais, aliado à transferência de conhecimento e assessoria para execução de projetos prioritários.

Nos quatro municípios, os eventos de lançamento reuniram prefeitos, vice-prefeitos, chefes de gabinete e secretários municipais, promovendo alinhamento institucional e engajamento das lideranças desde o início das atividades. A partir desse processo, foram desenvolvidas ações relacionadas à elaboração de planos estratégicos municipais e à implementação de iniciativas prioritárias adaptadas às necessidades e características de cada território.

Em Viana (ES) e Cariacica (ES), o programa apoiou discussões voltadas ao fortalecimento da gestão, à melhoria da articulação entre secretarias e ao desenvolvimento de estratégias

alinhas às demandas locais e ao planejamento de longo prazo. Já em Itaúna (MG), as atividades buscaram fortalecer capacidades de gestão e apoiar a construção de uma agenda estratégica integrada para o município.

No município de Sarzedo (MG), o GMA foi integrado ao projeto Conexão Futuro – Sarzedo 2035, contribuindo para iniciativas relacionadas à inovação, sustentabilidade e planejamento de longo prazo. O programa também apoiou a assinatura de parcerias do PAEX, fortalecendo a articulação entre gestão pública, desenvolvimento territorial e cooperação institucional.

Ao longo da execução do programa, o GMA contribuiu para fortalecer a articulação entre gestores públicos, equipes técnicas e comunidade, promovendo a construção de cidades mais estratégicas, eficientes e preparadas para os desafios futuros.



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E REVISÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DE CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO – MG

A Prefeitura de Conceição do Mato Dentro (MG) solicitou o apoio da Fundação Dom Cabral para a elaboração do planejamento estratégico do município, a revisão de sua estrutura organizacional e o monitoramento da execução da estratégia. A urgência na contratação esteve relacionada aos impactos sociais negativos decorrentes da exploração mineral, que demandavam ações imediatas, sem perder de vista a sustentabilidade de longo prazo.

Ao assumir a gestão, o prefeito identificou um cenário de disfunções administrativas e manifestou a intenção de encaminhar à Câmara Municipal um projeto de lei para reestruturação da prefeitura, orientado por uma abordagem ágil e mais eficiente de gestão pública.

Em resposta, a Fundação Dom Cabral desenvolveu uma solução customizada, estruturada em diferentes etapas: Lançamento e Diagnóstico, Definição da Equipe da Agenda Estratégica, Capacitação para a Agenda Estratégica, Construção da Agenda Estratégica e Revisão da Estrutura Organizacional.

O programa contou com uma carga horária total de 510 horas, envolvendo encontros presenciais e remotos para um público de até 40 participantes, combinando atividades de capacitação e apoio técnico à implementação da estratégia.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO MUNICIPAL DE OLÍMPIA – SP

O município de Olímpia solicitou à Fundação Dom Cabral (FDC) uma proposta técnico-comercial para apoiar a elaboração de seu Planejamento Estratégico, com o objetivo de identificar os principais desafios de desenvolvimento do município, sensibilizar os atores envolvidos e definir as diretrizes e premissas do plano, com base em dados, análises e na aplicação de uma ferramenta diagnóstica da FDC.

O projeto teve início com uma etapa de sensibilização e alinhamento, na qual foram selecionados os gestores responsáveis pela condução da agenda estratégica e realizado o alinhamento sobre objetivos, etapas, cronograma e integração entre os participantes, além de uma capacitação inicial voltada à preparação dos envolvidos no desenvolvimento da agenda.

Na sequência, a iniciativa promoveu momentos de troca de experiências e ideias, por meio de aulas e *workshops* direcionados à equipe responsável pela construção da agenda estratégica, favorecendo o compartilhamento de perspectivas e o engajamento dos principais *stakeholders*.

A etapa de construção da agenda estratégica foi conduzida a partir da análise do diagnóstico de capacidades e percepções dos *stakeholders*, o que subsidiou a definição de propósito, visão, missão e valores do município, bem como o estabelecimento de resultados — incluindo objetivos, indicadores e metas — e das iniciativas correspondentes, estruturadas em um plano de ação. Também foi definida a dinâmica de monitoramento e avaliação da agenda estratégica.

Como resultado, o projeto consolidou uma Agenda Estratégica robusta e alinhada às necessidades do município, garantindo a participação ativa dos gestores e a integração de diferentes perspectivas para o desenvolvimento sustentável de Olímpia.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E REVISÃO DA ESTRUTURA - PGE – ES

A Procuradoria Geral do Estado do Espírito Santo (PGE-ES) solicitou à Fundação Dom Cabral a elaboração de uma proposta técnico-comercial para apoiar a construção de seu Planejamento Estratégico e a revisão de sua estrutura organizacional. Esse movimento mostrou-se necessário diante do fato de que o último ciclo estratégico havia sido concluído em 2017, e tentativas de atualização realizadas em 2019 não obtiveram os resultados esperados.

O objetivo do projeto foi estabelecer uma visão de longo prazo para a Instituição, sustentada por um diagnóstico aprofundado, pela definição de metas e indicadores e pela criação de fluxos consistentes de acompanhamento e execução da estratégia.

A iniciativa esteve alinhada ao Programa de Inovação e Gestão Estratégica da PGE-ES, que buscou promover a modernização do órgão e fortalecer sua governança, sob a liderança do Comitê de Inovação e Gestão Estratégica. Nesse contexto, o projeto teve como propósito construir uma estratégia clara, orientada para resultados e desenvolvida de forma colaborativa, envolvendo os principais *stakeholders* da organização.

A metodologia adotada baseou-se no *Future-Back Thinking* (Pensamento Orientado para o Futuro), uma abordagem inovadora, criativa e sistêmica voltada à reflexão estratégica e à construção de cenários prospectivos. O processo caracterizou-se por ser imaginativo e criativo, ao estimular a geração de novas ideias e paradigmas; colaborativo, ao promover o engajamento ativo dos *stakeholders*; e transformativo, ao direcionar esforços para a modernização institucional e a gestão orientada a resultados.

Como resultado, buscou-se estabelecer uma visão clara de futuro para a PGE-ES, alinhada às demandas atuais e futuras, apoiada por uma estrutura organizacional mais robusta e por processos mais eficientes, capazes de garantir a excelência na prestação de serviços públicos.



VILA VELHA 500 ANOS - VILA VELHA ÁGIL

Com o objetivo de elaborar um planejamento estratégico até 2035 e tornar os processos de atendimento ao setor produtivo mais ágeis, a Fundação Dom Cabral e a Prefeitura de Vila Velha desenvolveram os projetos Vila Velha 500 Anos e Vila Velha Ágil.

No Vila Velha 500 Anos, foram mais de 30 horas de reuniões, 29 horas de entrevistas e grupos focais, 70 horas de capacitações e *workshops* com várias temáticas e uma pesquisa sobre o contexto interno, que foi respondida por 824 servidores municipais. Tudo isso resultou na produção de um plano de projeto; um amplo diagnóstico da situação atual e futura da cidade; um mapa estratégico com visão, objetivos, indicadores e metas; uma carteira de projetos estratégicos; um conjunto de acordos de resultados do prefeito com todas as secretarias; e um extenso relatório de trabalho. O projeto adotou o conceito de “open strategy” para uma construção colaborativa, participativa e legítima da estratégia de longo prazo do município.

Já no caso do Vila Velha Ágil, foram mais de 20 horas de reuniões, 36 horas de entrevistas e grupos focais e 140 horas de *workshops* para mapeamento, diagnóstico e redesenho dos processos de atendimento ao setor produtivo. O resultado foi um plano de projeto; um relatório das entrevistas e grupos focais; os mapas de contexto dos processos de 7 secretarias municipais; um contexto com um processo integrado e mais ágil de atendimento ao empresário; e um relatório detalhado de todas as atividades realizadas.

PREMIAÇÃO - VILA VELHA ÁGIL IMPULSIONA INOVAÇÃO PÚBLICA E CONQUISTA PRÊMIO NACIONAL

A atuação da Fundação Dom Cabral junto à Prefeitura de Vila Velha ganhou destaque nacional com a conquista da principal categoria do Prêmio Sebrae Prefeitura Empreendedora, reconhecimento que evidencia os avanços do município na promoção de um ambiente mais favorável ao empreendedorismo e à inovação pública.

Nesse contexto, a FDC vem apoiando ativamente a criação e implementação de soluções voltadas à simplificação de processos administrativos e à modernização da gestão municipal. Um dos marcos recentes desse trabalho foi o avanço do Programa Vila Velha Ágil, com o lançamento do primeiro protocolo e sistema informatizado da iniciativa — uma plataforma digital integrada, que conecta diferentes órgãos municipais e automatiza etapas burocráticas, reduzindo o tempo necessário para abertura de empresas e tornando o atendimento ao empreendedor mais ágil e eficiente.

A iniciativa também foi acompanhada pela assinatura de legislações voltadas à melhoria do ambiente de negócios da cidade, reforçando o compromisso da gestão municipal com inovação, eficiência e desenvolvimento econômico local.

A Fundação Dom Cabral esteve presente nesse momento estratégico, contribuindo para o fortalecimento de uma agenda pública orientada por resultados. Durante o evento, o professor Tadeu Barros compartilhou reflexões sobre inovação, tecnologia e futuro da gestão pública, destacando a importância de modelos de governança capazes de gerar impacto positivo para cidadãos e empreendedores.

A parceria reforça o papel da FDC no apoio à transformação da gestão pública brasileira, promovendo soluções que ampliam a eficiência institucional, estimulam o desenvolvimento local e fortalecem ecossistemas de inovação.



UMUARAMA 2050

O Plano Umuarama 2050 definiu, de forma participativa, a cidade que a população desejava no futuro e o caminho para chegar até lá. O plano de longo prazo foi uma demanda do Conselho de Desenvolvimento de Umuarama (CDU) e da Prefeitura para construção de uma visão de futuro, os principais objetivos da cidade, indicadores e metas que serão perseguidos e os projetos e iniciativas com os quais a Prefeitura e o CDU deverão se comprometer.

O Conselho de Desenvolvimento de Umuarama-PR – CDU foi criado em 2006 e, desde então, reúne membros do Poder Público, do Setor Privado, da Academia e da Sociedade, com o objetivo de propor políticas de desenvolvimento de interesse da cidade.

A Prefeitura, o CDU e a FDC trabalharam na construção de um ideal para a cidade e a estratégia necessária para alcançá-lo. Foram, ao todo, mais de 50 horas de reuniões, 96 horas de *workshops*, mais de 20 horas de entrevistas ou grupos focais e 3 eventos abertos ao público. Além disso, foi realizado um profundo diagnóstico do município, a partir da análise de documentos, estatísticas, cenários e tendências, e um amplo levantamento de casos de sucesso de outros municípios. Uma pesquisa sobre contexto interno foi disparada para todos os servidores municipais, e a sociedade umuaramense pôde participar ativamente do Projeto, tanto em eventos quanto no site desenvolvido para o projeto (umuarama2050.strateegia.digital).

Em setembro, ocorreu a cerimônia para apresentação dos resultados, aberta ao público e marcando a entrega do projeto. A liderança do CDU garantiu um plano alinhado aos anseios da população e dando força para um instrumento que deverá ser observado pelas próximas 7 gestões municipais.

A construção participativa e ativa institucionaliza o plano e o olhar de longo prazo para o município, permitindo priorização em vetores estratégicos de desenvolvimento regional.

PROJETO DE MODERNIZAÇÃO DO MODELO DE GESTÃO ESTRATÉGICA PARA O ESTADO DE MT

A Fundação Dom Cabral apoiou o Estado do Mato Grosso no fortalecimento de seu modelo de gestão pública, orientando-o para a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030. Como parte desse esforço, foi elaborado um Plano Estratégico com diretrizes de longo prazo desdobradas em resultados de médio prazo, acompanhados de indicadores e metas, além da definição de uma carteira de programas no âmbito do Plano Plurianual (PPA) para o período de 2024 a 2027.

O projeto teve como ponto de partida a construção de uma visão de futuro para o Estado, centrada no desafio de consolidar um Mato Grosso moderno, sustentável, competitivo, inclusivo e socialmente justo. Nesse direcionamento, o Governo do Estado assumiu como missão garantir políticas públicas voltadas à melhoria da qualidade de vida da população, com foco no desenvolvimento sustentável.

Para orientar a estratégia, foram definidos seis eixos estratégicos: Social, Econômico, Ambiental, Infraestrutura, Digital e Institucional. Com o objetivo de detalhar diretrizes e objetivos para cada eixo, foram realizadas oficinas de trabalho que promoveram o alinhamento a partir de dois habilitadores externos: os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e o *ranking* do Centro de Liderança Pública (CLP), que avalia anualmente o desempenho dos estados brasileiros com base em diferentes indicadores.

A partir desse alinhamento, para cada eixo estratégico foram analisadas as condições atuais, utilizando como referência questões orientadoras como “o que está funcionando bem e deve ser mantido?” e “o que precisa ser melhorado ou transformado?”. Com base nessa análise, foram definidas estratégias de aceleração voltadas ao período de 2024 a 2027.

Essas estratégias foram, por fim, incorporadas aos objetivos e programas do novo Plano Plurianual do Estado, garantindo o alinhamento entre a agenda estratégica e os instrumentos formais de planejamento e gestão, além de reforçar o compromisso com a Agenda 2030.

GEMTE – Apoio na Construção do Plano Estratégico das Redes Municipais de Educação do Estado de Mato Grosso

A Fundação Dom Cabral apoiou o GEMTE — uma iniciativa que reúne empresários e profissionais do setor privado com a missão de contribuir para o desenvolvimento da educação pública no Estado de Mato Grosso — na elaboração de uma estratégia sustentável e consistente voltada à melhoria dos indicadores educacionais nos municípios.

A primeira etapa do projeto envolveu a análise documental e a realização de entrevistas com *stakeholders* estratégicos, com o objetivo de compreender o contexto e as políticas públicas educacionais implementadas no Estado. A partir desse diagnóstico, foram selecionados cinco municípios-piloto, nos quais foi aplicada uma metodologia estruturada de atuação municipal, acompanhada da capacitação da equipe do GEMTE para atuar como multiplicadora nos demais municípios.

Em seguida, foram definidos indicadores capazes de mensurar o impacto das iniciativas implementadas, permitindo o monitoramento contínuo e qualificando o processo de tomada de decisão. Na fase de operação assistida, o GEMTE foi apoiado na aplicação prática da

metodologia nos municípios-piloto, com a formação das equipes locais para replicação da abordagem.

A iniciativa resultou na construção de planos de ação estruturados, com objetivos claros e metas mensuráveis, desenvolvidos em conjunto com a comunidade escolar. Entre os principais impactos observados destacaram-se a melhoria do desempenho acadêmico, a redução da evasão escolar, o aumento do engajamento das famílias e o fortalecimento da formação continuada de professores, além da ampliação da qualidade e da equidade na educação.

Revisão do Planejamento Estratégico e Plano de Marketing e Vendas – BANDES

O BANDES solicitou à Fundação Dom Cabral apoio para a revisão anual de seu planejamento estratégico, com foco no desenvolvimento da equipe envolvida, na atualização metodológica, no alinhamento estratégico e no fortalecimento do engajamento dos gestores na execução da estratégia.

O projeto envolveu 16 gerentes e coordenadores e partiu da base histórica do uso do *Balanced Scorecard* (BSC), adotado pela Instituição desde 2004. A partir desse contexto, buscou-se ampliar o repertório metodológico da equipe por meio da introdução de novas abordagens e boas práticas, especialmente relevantes para o setor público e financeiro.

Entre os principais desafios identificados estava o baixo engajamento dos gestores com projetos estratégicos e metas institucionais. Nesse sentido, o projeto contemplou a discussão de mecanismos de incentivo, incluindo sistemas de bonificação, bem como o aprofundamento do debate sobre escolhas estratégicas, priorização de iniciativas e revisão dos indicadores utilizados no acompanhamento da estratégia.

Adicionalmente, foi desenvolvido um Plano de Marketing e Vendas, com o objetivo de complementar o Planejamento Estratégico e o Plano de Negócios do Banco, atendendo a uma lacuna identificada em projetos anteriores.

Como entregas, foram elaborados Plano de Trabalho, análises de diagnóstico, cenários e tendências, matriz SWOT, atualização do mapa estratégico alinhado aos ODS, caderno de indicadores e metas, portfólio de projetos estratégicos e o Plano de Marketing e Vendas, concluído em outubro de 2024.

Reformulação do Planejamento Estratégico – IMAC

O projeto desenvolvido para o Instituto Mato-Grossense da Carne (IMAC) teve como objetivo a reformulação de seu planejamento estratégico, com foco no enfrentamento de desafios contemporâneos, como sustentabilidade, competitividade global, inovação tecnológica e responsabilidade social.

A iniciativa buscou fortalecer o posicionamento do IMAC como referência na promoção de práticas sustentáveis e inovadoras na cadeia produtiva da carne, além de aprimorar a articulação com o governo e *stakeholders* estratégicos para a implementação de políticas públicas e atração de investimentos.

O projeto encontrava-se em fase de diagnóstico e estruturação do planejamento estratégico, contemplando análise documental e entrevistas com *stakeholders*, com o objetivo de alinhar expectativas e validar diretrizes do programa.

A etapa seguinte previu a realização de encontros presenciais e on-line para a construção da identidade organizacional, definição de objetivos estratégicos, elaboração do mapa estratégico e definição de indicadores, metas e projetos prioritários.

Ao longo do processo, a Fundação Dom Cabral e a equipe do IMAC atuaram de forma colaborativa, garantindo que a estratégia construída refletisse os desafios atuais e futuros da organização. A fase subsequente incluiu a definição da sistemática de monitoramento dos resultados, assegurando a continuidade e a efetividade da estratégia.

MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA E TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL

Projeto de Modernização Administrativa e Normativa – ANM

A Fundação Dom Cabral apoiou, por meio de demanda da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial, o processo de modernização administrativa e normativa da Agência Nacional de Mineração (ANM), com foco no fortalecimento institucional e na melhoria da atuação regulatória.

A metodologia adotada integrou referências de métodos ágeis e gestão de projetos, estruturando-se em princípios como a capacitação dos envolvidos, a transferência de conhecimento e a atuação baseada em cocriação. O projeto privilegiou a experiência prática e o fortalecimento das relações interpessoais, garantindo maior aderência e sustentabilidade das mudanças.

A execução considerou a priorização da geração de valor para a sociedade, a integração entre as frentes de processos e normativos e a implementação de ciclos contínuos de melhoria. Adicionalmente, foi adotada uma abordagem orientada ao equilíbrio entre os pilares econômico, social e ambiental, assegurando uma perspectiva sustentável ao longo do programa.

GOVERNANÇA, RISCOS, COMPLIANCE E CONTROLE

Especialização em Gestão de Riscos, Controles e Auditoria – Banco do Brasil

A Fundação Dom Cabral realizou, em parceria com o Banco do Brasil, a segunda turma do Programa de Especialização em Gestão de Riscos: Controles e Auditoria, estruturado como uma pós-graduação *in company* com carga horária de 375 horas.

O programa abordou temas fundamentais como Governança Corporativa, apoio à tomada de decisão, gestão de riscos, controles internos, *compliance* e auditoria. A turma reuniu 50 participantes e foi conduzida em formato remoto, com apoio de materiais disponibilizados no Ambiente Virtual de Aprendizagem da FDC.

Revisão do Plano Nacional de Fiscalização – CAU/BR

O Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR) solicitou à Fundação Dom Cabral o desenvolvimento de um projeto voltado à revisão e ao aprimoramento do Plano Nacional de Fiscalização, diante de desafios relacionados ao crescimento institucional, à necessidade de maior padronização e à busca de maior efetividade das ações fiscalizatórias.

O projeto foi estruturado em três etapas: diagnóstico e análise de contexto, com base em revisão documental e escuta de *stakeholders*; desenho estratégico do processo de fiscalização, incluindo a definição de indicadores de demanda, capacidade e desempenho; e proposição de um novo modelo de plano, com recomendações para otimização e alinhamento das práticas.

A iniciativa teve como objetivo fortalecer a atuação dos diferentes CAU/UFs, promovendo maior alinhamento estratégico, transparência e eficiência na fiscalização.

ESG, SUSTENTABILIDADE E DESENVOLVIMENTO

Programa de Desenvolvimento em ESG – Sebrae Nacional

A Fundação Dom Cabral apoiou o Sebrae Nacional no fortalecimento de sua agenda ESG, por meio de um programa estruturado em múltiplas frentes.

Entre as principais iniciativas, destacaram-se o desenvolvimento de competências em ESG para diferentes níveis da organização, incluindo alta liderança, colaboradores, fornecedores e consultores; a construção de diretrizes técnicas para o portfólio de soluções do Sebrae; o apoio à elaboração de relatórios de sustentabilidade seguindo padrões internacionais (GRI); e a criação de mecanismos de reconhecimento de boas práticas ESG, por meio do desenvolvimento de regulamentos para premiações.

O projeto também incluiu a preparação da alta liderança para atuação estratégica em eventos relevantes, como a COP 30, fortalecendo o posicionamento institucional em sustentabilidade.

Programa de Desenvolvimento ESG – TJMG

A Fundação Dom Cabral desenvolveu, em parceria com o Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG), um programa voltado à capacitação e ao fortalecimento da agenda ESG da Instituição, envolvendo 30 lideranças e colaboradores estratégicos.

O projeto teve início com uma análise das práticas existentes, por meio de reuniões com a equipe de gestão, permitindo identificar desafios e oportunidades. Em seguida, foram conduzidos módulos conceituais sobre diversidade e inclusão, sustentabilidade ambiental e governança no setor público.

Na sequência, foram realizados *workshops* voltados à construção de uma matriz de materialidade e maturidade, bem como à elaboração de um plano de ação estruturado para os horizontes de curto, médio e longo prazos.

Como resultado, o projeto contribuiu para o aumento da maturidade institucional em ESG, fortalecendo a governança, a transparência e a responsabilidade social do TJMG, com impactos diretos na melhoria da prestação de serviços à sociedade.



GESTÃO DE PESSOAS, CARREIRAS E ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS

Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – MP Acre

A Fundação Dom Cabral apoiou o Ministério Público do Acre na reestruturação da carreira de seus servidores, por meio da integração entre as metodologias de gestão por desempenho e gestão por competências. O projeto contemplou a identificação e organização de competências transversais, comuns a todos os colaboradores, competências organizacionais e competências gerenciais.

A partir desse mapeamento, foram estruturadas trilhas de desenvolvimento voltadas a servidores e gestores, com o objetivo de endereçar lacunas identificadas na organização. Um dos principais diferenciais da iniciativa foi a expansão da metodologia para aproximadamente 80 procuradorias e promotorias de justiça no interior do Estado, com foco na valorização da atuação descentralizada.

O projeto também buscou criar mecanismos que aumentassem a atratividade para a interiorização dos servidores, aprimorassem os critérios de promoção e garantissem maior alinhamento entre as atribuições legais e as atividades desempenhadas. Adicionalmente, foram definidos de forma mais clara os requisitos e responsabilidades dos cargos em comissão.

Como resultado, foi instituído um modelo de progressão e promoção na carreira vinculado ao desempenho por competências e aos resultados pactuados, além da implementação de avaliação 360° nas unidades administrativas de atendimento ao cidadão, fortalecendo a cultura de desempenho e desenvolvimento contínuo.

Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – Governo do Rio Grande do Sul

A Fundação Dom Cabral apoiou o Governo do Estado do Rio Grande do Sul no processo de modernização de suas carreiras, com foco na reestruturação das carreiras transversais presentes em toda a administração direta.

O projeto teve como objetivo apoiar a equipe técnica da Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão na compreensão do modelo atual, na elaboração de propostas alternativas de revisão das carreiras e no compartilhamento de boas práticas e *benchmarking* com outros estados.

O diagnóstico evidenciou desafios estruturais, como excessiva fragmentação normativa, perda de talentos para outros poderes, baixa padronização entre carreiras similares, limitações nas regras de desenvolvimento, distorções remuneratórias e dificuldades na alocação de servidores.

Diante desse cenário, foram identificadas oportunidades estratégicas, como a revisão do quadro de cargos para melhor aproveitamento da força de trabalho, a reestruturação das regras de desenvolvimento nas carreiras e a padronização de critérios para cargos de mesma natureza.

O trabalho contribuiu para o fortalecimento da coerência e integração das políticas de gestão de pessoas, promovendo maior equidade, eficiência e capacidade de atração, retenção e desenvolvimento de talentos no serviço público estadual.

Revisão do Plano de Empregos Públicos e Carreiras – SEMASA (Itajaí)

A Fundação Dom Cabral apoiou o Serviço Municipal de Água, Saneamento Básico e Infraestrutura de Itajaí (SEMASA) na revisão de seu Plano de Empregos Públicos e Carreiras, incluindo a atualização do Plano de Cargos e Salários e a estruturação de um Plano de Demissão Voluntária (PDV).

O projeto iniciou-se com o levantamento de diretrizes e expectativas, conduzido por meio de entrevistas com grupos estratégicos e análise da legislação vigente. A partir desse diagnóstico, foi realizada a reestruturação de cargos, a revisão das regras de desenvolvimento de carreira e o aprimoramento da política de remuneração.

Adicionalmente, foram desenvolvidos estudos financeiros que sustentaram as propostas apresentadas, garantindo sua viabilidade e alinhamento às melhores práticas de gestão pública.

Como parte das entregas, foram elaborados subsídios para a construção de projetos de lei necessários à implementação das mudanças, além da capacitação da equipe técnica do SEMASA para assegurar a adequada execução do novo modelo. O Plano de Demissão Voluntária também foi estruturado, incluindo definição de critérios de elegibilidade, incentivos e plano de comunicação.

O projeto contribuiu para o fortalecimento da gestão de pessoas na organização, promovendo maior eficiência e aderência às necessidades institucionais.



FORMAÇÃO POLÍTICA E LIDERANÇA PÚBLICA

Formação de Candidatos – Instituto Índigo

O programa teve como objetivo contribuir para a formação política da sociedade, por meio da disseminação de conhecimentos e do desenvolvimento de competências de liderança voltadas à atuação no campo político. A iniciativa foi estruturada com base em premissas, como a promoção da pluralidade de ideias, o estímulo ao debate qualificado e o fortalecimento dos princípios democráticos.

O público-alvo foi composto por candidatos a prefeitos, vice-prefeitos e vereadores. Ao longo da jornada, buscou-se desenvolver nos participantes a capacidade de liderar o debate político e influenciar a opinião pública em diferentes contextos, bem como reconhecer, valorizar e promover a diversidade de opiniões e posições políticas.

O programa também apoiou o desenvolvimento de competências para a construção de campanhas eleitorais estratégicas, com solidez metodológica, consistência de conteúdo e aderência às exigências legais. Adicionalmente, foram trabalhados os fundamentos do Estado, da gestão pública e das políticas públicas, com ênfase no uso de evidências e dados para a elaboração de plataformas políticas consistentes.

A trilha formativa contemplou temas como campanha eleitoral estratégica, direito eleitoral, comunicação e marketing político, apresentação e condução de reuniões eficazes, liderança política, mobilização e engajamento, políticas públicas, gestão estratégica, tomada de decisão baseada em dados, negociação e atividades práticas para aplicação dos conceitos.

O programa foi realizado em nove turmas, totalizando mais de 2.000 participantes e mais de 900 horas de capacitação. A avaliação média alcançou 4,9 em uma escala de 5 pontos, refletindo o alto nível de satisfação dos participantes.

Entre os principais destaques, evidenciaram-se a ampla capilaridade e representatividade da iniciativa, a percepção de excelência dos conteúdos e do corpo docente, o elevado nível técnico e profissional das abordagens, a promoção de um ambiente seguro e propício à troca de experiências, o aprendizado institucional gerado e a capacidade de abordar temas sensíveis de forma qualificada, além da formação orgânica de redes entre os participantes.

10.3 BIOGRAFIA DOS CONSELHEIROS DE GESTÃO PÚBLICA

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO

Paulo Paiva

Professor associado da Fundação Dom Cabral e membro do Conselho Curador da FDC, Paulo Paiva preside o Conselho Consultivo de Gestão Pública. Foi ministro do Trabalho e ministro do Planejamento e Orçamento, vice-presidente do Banco Interamericano de Desenvolvimento, presidente do BDMG e secretário de Estado em Minas Gerais. Mestre em Demografia Econômica pela University of Pennsylvania, atua nas áreas de política econômica, políticas públicas, gestão pública e desenvolvimento institucional.

MEMBROS DO CONSELHO CONSULTIVO

Antônio Anastasia

Ministro do Tribunal de Contas da União, Antônio Anastasia é bacharel e mestre em Direito pela UFMG, onde também foi professor de Direito Administrativo. Foi governador e vice-governador de Minas Gerais, senador da República por Minas Gerais e secretário-executivo dos Ministérios do Trabalho e da Justiça. Tem trajetória destacada em direito público, gestão governamental, federalismo e controle externo.

Armínio Fraga

Economista, sócio-fundador da Gávea Investimentos e presidente dos conselhos do Instituto de Estudos para Políticas de Saúde e do Instituto de Mobilidade e Desenvolvimento Social. Foi presidente do Banco Central do Brasil, presidente do conselho da B3, diretor do Soros Fund Management e trustee da Princeton University, onde obteve seu Ph.D. É membro do Group of Thirty e do Council on Foreign Relations.

Élida Graziane Pinto

Procuradora do Ministério Público de Contas do Estado de São Paulo e professora de Finanças Públicas da FGV. É doutora em Direito pela UFMG e livre-docente em Direito Financeiro pela USP, com trajetória acadêmica e institucional dedicada a orçamento público, financiamento de direitos fundamentais, responsabilidade fiscal, controle externo e sustentabilidade das políticas públicas.

Jorge Arbache

Professor de Economia da Universidade de Brasília e professor associado da Fundação Dom Cabral, Jorge Arbache é especialista em economia do desenvolvimento, finanças, investimentos sustentáveis e transformação produtiva. Foi vice-presidente do Setor Privado do Banco de Desenvolvimento da América Latina e Caribe — CAF, além de ter atuado no Ministério do Planejamento, BNDES, Banco Mundial e Organização Internacional do Trabalho. É colunista do Valor Econômico.

Leany Lemos

Consultora legislativa do Senado Federal e CEO do Instituto Trajetórias, Leany Lemos foi Secretária Nacional de Planejamento do Ministério do Planejamento e Orçamento, onde liderou a elaboração do PPA 2024–2027. Também foi presidente do BRDE e secretária de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal e do Rio Grande do Sul. Doutora e mestre em Ciência Política pela UnB, é professora do mestrado em Gestão Pública do IDP.

Miguel Lago

Diretor executivo do Instituto de Estudos para Políticas de Saúde, Miguel Lago é cientista político e uma das principais vozes no debate sobre políticas públicas, saúde, democracia e inovação cívica no Brasil. Foi cofundador do Meu Rio e do NOSSAS e atuou como professor visitante em instituições como Sciences Po e Columbia University. Também leciona na Harvard T.H. Chan School of Public Health.

Natalie Unterstell

Presidente do Instituto Talanoa, Natalie Unterstell é especialista em política climática, transição para uma economia de baixo carbono e governança ambiental. Mestre em Administração Pública pela Harvard Kennedy School, foi diretora de Desenvolvimento Sustentável da Presidência da República e negociadora do Brasil na Convenção do Clima da ONU. Também integra o painel de acreditação do Green Climate Fund.

Pedro Wongtschowski

Engenheiro químico, mestre e doutor pela Escola Politécnica da USP, Pedro Wongtschowski tem longa trajetória empresarial e institucional em inovação, indústria e competitividade. Foi presidente da Oxiteno e do Grupo Ultra, presidiu o conselho da Ultrapar e integrou conselhos

de diversas empresas. Atualmente preside o Conselho Superior de Inovação e Competitividade da FIESP, coordena a MEI/CNI e participa de conselhos ligados à Fundação FHC) ciência, tecnologia e desenvolvimento produtivo.

Ricardo Henriques

Economista, superintendente executivo do Instituto Unibanco e professor associado da Fundação Dom Cabral, Ricardo Henriques é referência em educação, desigualdades e políticas sociais. Foi secretário nacional no Ministério da Educação, secretário executivo do Ministério do Desenvolvimento Social — onde participou da implantação inicial do Bolsa Família —, dirigente no Rio de Janeiro, pesquisador do Ipea, assessor do BNDES e professor da Universidade Federal Fluminense.

Valdir Simão

Advogado com atuação em *compliance*, investigações internas, acordos de leniência, integridade e relações entre empresas e Estado, Valdir Simão foi ministro do Planejamento e ministro-chefe da Controladoria-Geral da União. Auditor-fiscal por 29 anos, também ocupou posições de liderança na Receita Federal, INSS, Secretaria da Fazenda e Casa Civil. Na CGU, teve papel central na regulamentação da Lei Anticorrupção e nos procedimentos de responsabilização de empresas.

Vilma Pinto

Economista, Vilma Pinto atua como assessora de Assuntos Econômicos e Sociais na Vice-Presidência da República e coordenadora da graduação em Economia do IDP. Foi integrante do Conselho Diretor da Instituição Fiscal Independente do Senado Federal, pesquisadora do FGV IBRE, consultora do Banco Mundial e assessora econômica da Secretaria da Fazenda do Paraná. Mestre pela FGV EPGE e doutoranda em Economia Aplicada pela UnB, dedica-se a finanças públicas, política fiscal, reforma tributária e responsabilidade fiscal.

10.4 FDC NAS REDES SOCIAIS E IMPRENSA

As redes sociais são parte importante da estratégia de disseminação do conhecimento e do propósito da FDC. O conteúdo postado nas redes amplifica o alcance da nossa escola e contribui com a construção de debates públicos mais relevantes e edificantes.

ACESSO REDES SOCIAIS - JUNHO A DEZEMBRO DE 2025:

LinkedIn Gestão Pública

14 posts

Impressões	48.435
Engajamentos	23.545
Cliques	527
Curtidas (reações)	1.657
Comentários	85
Compartilhamentos	12

Instagram Gestão Pública

16 posts

Impressões	275.157
Engajamentos	2.209
Curtidas	2.532
Comentários	10
Compartilhamentos	3
Salvamentos	6

WEB CAFÉ GESTÃO PÚBLICA

O que se pode discutir de relevante no tempo de um café? Sob essa premissa e com um formato *webinar* (webconferência de uma via), transmitido em tempo real pelo YouTube, o WEB Café Gestão Pública buscou trazer reflexões pertinentes e instigar o pensamento crítico para assuntos importantes do setor público.

Web Café 2023	
Liderança Feminina no Setor Público <i>Com Marina Spinola, Sandra Naranjo e Esther Dweck</i>	https://www.youtube.com/watch?v=5s8Q12mtz8
Web Cafés 2022	
Transição de Governo: Entrosamento de Equipes <i>Com Antonio Anastasia, Humberto Martins e Renata Vilhena</i>	https://www.youtube.com/watch?v=XDsAWx2Dft4
Transição de Governo: Disponibilização de Informações <i>Com Cristiano Heckert, Caio Marini e Renata Vilhena</i>	https://youtu.be/FDli881HttU
Transição de Governo: Formação da Nova Equipe de Governo <i>Com Clarissa Malinverni, Caio Marini e Renata Vilhena</i>	https://youtu.be/UtZeqMei1iw
Transição de Governo: Priorização e Governabilidade <i>Com Humberto Falcão, Leany Lemos, Renata Vilhena e Paulo Paiva</i>	https://youtu.be/tA7N5jjsNI
Web Cafés 2021	
Como as Prefeituras podem atuar proativamente na atração de investimentos? <i>Com Renata Vilhena, Paulo Brant, Thiago Coelho Toscano, Marcos Mandacaru</i>	https://youtu.be/DH-ND8NrcFc
Aprovada a nova Lei de Licitações. O que muda? <i>Com Renata Vilhena, Cristiano Rocha Heckert e Vinicius Marins</i>	https://www.youtube.com/watch?v=gCJRm2nZTEI
4º Encontro: Gestão do Desempenho <i>Com Fábio Teizo, Fabrício Santos, Tiago Mitraud, Renata Vilhena e Humberto Martins</i>	https://www.youtube.com/watch?v=C6YcnsNS3bY
Reforma Tributária <i>Com Décio Padilha, Gilmar Mendes, Paulo Paiva e Renata Vilhena</i>	https://youtu.be/EERtGgb38gM
ENCONTRO III - Diálogos da Governança Pública Colaborativa <i>Com Cristiano Heckert, Humberto Martins e Renata Vilhena</i>	https://www.youtube.com/watch?v=wG6LC0elSw8

Web Cafés 2020	
Reforma Administrativa: Quais são os problemas e desafios pertinentes à Gestão Pública no Brasil? <i>Com Humberto Falcão e Francisco Gaetani</i>	https://www.youtube.com/watch?v=889zrDh-Umg
Resiliência das empresas públicas e privadas em cenário de riscos globais. <i>Com Oliviero Roggi, Renata Vilhena e Carlos Braga</i>	https://www.youtube.com/watch?v=1MjC6jOBYdc
Impactos e desafios da reabertura no novo normal <i>Com Renata Vilhena, Leany Lemos, Flávio Roscoe e Guilherme Lycarião</i>	https://www.youtube.com/watch?v=4fLQ1qaxAxw&feature=youtu.be
Humanização e Soluções Digitais: como encurtar esse caminho? <i>Com Humberto Martins, Hugo Tadeu e Virgílio Almeida</i>	https://www.youtube.com/watch?v=8OfaNDHY-bY
Reforma Administrativa: Movimento para as transformações que o Brasil precisa. <i>Com Roberto Sagot, Renata Vilhena, Humberto Falcão, Fabrício Marques e Wagner Lenhart</i>	https://www.youtube.com/watch?v=d_61fcx1Z3w

DOM CONTEXTO – EDIÇÃO ESPECIAL GESTÃO PÚBLICA

Edição especial da revista DOM Contexto sobre temas relevantes para o desenvolvimento da sociedade e do Brasil.

Edição 2023 – Agosto

Edição Especial Gestão Pública e Conselho Nacional de Secretários de Estado de Administração (Connsad).



Edição 2022 – Maio/Junho

Edição dedicada ao processo de Transição de Governos.



Edição 2022 – Outubro/Dezembro

Edição dedicada às Capacidades Institucionais das instituições públicas.



Edição 2021 – Maio

Nessa edição foram abordados os temas da Gestão do Desempenho no contexto da Reforma Administrativa.



Edição 2021 – Dezembro

O objetivo dessa edição foi levar a público o resultado de um amplo debate com especialistas sobre as questões críticas e perspectivas da governança colaborativa no Brasil.



Edição 2020 – Dezembro

Esta edição trouxe reflexões e percepções a respeito da proposta da Reforma Administrativa do Governo Federal.



FDC NA IMPRENSA

Seja Relevante

O Seja Relevante é o *hub* de informação com a curadoria da FDC. Um observatório dos grandes temas que impactam a sociedade e a vida de executivos, grandes e médias empresas, *startups*, governos e organizações do terceiro setor.

CAMPO TEMÁTICO: GESTÃO PÚBLICA

A Fundação Dom Cabral desenvolve o Campo Temático de Gestão Pública de maneira transversal, integrando-o a diversas áreas da Instituição. Essa atuação se dá por meio de entrevistas com especialistas do corpo docente, divulgação de pesquisas aplicadas e o desenvolvimento de projetos e programas em parceria com governos e organizações públicas.

Números do Campo Temático Gestão Pública
De novembro de 2024 a abril de 2025 tivemos **396** matérias com esse tema.

FDC GESTÃO PÚBLICA

A área de Gestão Pública da Fundação Dom Cabral (FDC) desenvolve programas abertos e customizados, além de realizar pesquisas voltadas ao setor público. A equipe da FDC Gestão Pública é referência especializada no tema, contribuindo com entrevistas, artigos e informações para os principais veículos de comunicação.

Números da Equipe de Gestão Pública
De novembro de 2024 a abril de 2025 tivemos **52** matérias publicadas com a Equipe de Gestão Pública.

9,832 ACESSOS

Home » Gestão »

Gestão pública: tudo o que você precisa saber sobre a área

Essencial para a garantia das políticas públicas, a gestão pública busca deixar para trás a visão de ineficiência e se modernizar

Da Redação 27 de junho, 2024 Tempo de leitura: 7 minutos



11ª matéria mais lida do ano

Destaques na imprensa

DESTAQUES

CAMINHOS SUSTENTÁVEIS



Avião de pedal
 Voar pedalando. Essa ideia parece louca para a maioria de nós e as pessoas de suposto não acreditam que há aviões que permitem essa façanha. Sim, você leu direito, não erro: a consciência de Deus agenciou ao mundo o Thrush, um avião biológico. Ele não tem motor, não tem bateria e também não se alimenta de combustíveis da frota que os pilotos impõem ao pédaço. Pode parecer uma ideia superinovadora, mas não se deixe enganar.
 Em 1980, Leonardo da Vinci idealizou um mecanismo de vôo biológico baseado na força humana. Em 1961, o Brasil Cláudio Alencastro ao invocar o Suez, esse registro e patenteou esse com desenvolvimento e provas científicas realizadas com força humana. Em 1964, a Alemanha registrou o primeiro voo com passageiro montado exclusivamente por força humana. Em 1988, uma equipe do MIT e Francis T. Lewis do Technology (MIT) criou o Delfino BIA, a primeira aeronave por força humana que realizou o voo transatlântico sendo já registrada entre o Ilhas Galápagos de Cristóvão e Santorini, sua distância

SINAIS DE CANSAÇO

População mostra dispendiosidade da 1ª fase do ciclo de vida e a tendência de crescimento da população em idade adulta. A população brasileira está envelhecendo rapidamente, com o aumento da expectativa de vida e a queda da taxa de fecundidade. Isso gera desafios para o sistema previdenciário e para a saúde pública.



Supersalários na AGU comprometem o ideal republicano

Os recursos públicos empregados com regularidade para pagar a AGU são elevados, em comparação com outros órgãos públicos. Isso gera críticas sobre a transparência e o uso adequado dos recursos públicos. O ideal republicano de igualdade salarial é comprometido por essas práticas.

Brasil fica em penúltimo lugar em ranking sobre métodos de seleção de servidores na América Latina

Foi utilizada principalmente provas objetivas em concursos, enquanto nações como Uruguai e Colômbia já adotam entrevistas e análise de currículo.



Luiz Galvão
 O Brasil, que tem o concurso como principal porta de entrada para o setor público, fica em penúltimo lugar no Índice da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) que analisa métodos de seleção de servidores em 16 países da América Latina.

EXTRA 100 Servidor Público

Brasil fica em penúltimo lugar em ranking de métodos de recrutamento de servidores

Concursos públicos são a principal porta de entrada para o funcionalismo no Brasil. Enquanto nações como Uruguai e Colômbia já adotam entrevistas e análise de currículo.



Fundação Dom Cabral lança programas para capacitação no serviço público

A Fundação Dom Cabral (FDC), em parceria com a Secretaria do Tesouro Nacional e a Caixa Econômica Federal, lançou dois programas de capacitação voltados à inovação na gestão pública. As iniciativas *Inovação em Gestão Pública* e *Serviço Público do Futuro* vão beneficiar 60 servidores públicos. O objetivo é preparar lideranças para enfrentar desafios da transformação digital, atender novas demandas sociais e promover serviços mais eficientes e centrados no cidadão.

GT da reforma administrativa apresenta texto mais "maduro", mas desidratado

Sem tratar de supersalários, proposta deve ter anteprojeto apresentado na Câmara este mês. Sindicato critica indefinição



DESTAQUES

CAMINHOS SUSTENTÁVEIS



Energia barata, tarifas que não chegam
 A Agência Nacional de Energia Reguladora (ANEEL) anunciou a redução das tarifas de energia elétrica para os consumidores residenciais. No entanto, a medida não garante que a energia chegue a todos os locais, especialmente em áreas rurais e de baixa densidade populacional.

CAMINHOS SUSTENTÁVEIS



O Brasil e a incapacidade de olhar para o futuro
 O Brasil enfrenta desafios estruturais que comprometem seu desenvolvimento sustentável. A falta de investimentos em infraestrutura e educação limita as oportunidades para as futuras gerações.



Políticas sociais precisam de resultados mais eficientes



Políticas sociais precisam ser mais eficientes para atingir os objetivos de desenvolvimento sustentável. É necessário focar em resultados tangíveis e melhorar a gestão dos recursos públicos.

Agências reguladoras lideram adesão a teletrabalho no governo federal

Em média, 4 em cada 10 servidores de esses órgãos atuam totalmente à distância, agência diz que trabalho remoto eleva produtividade



Luiz Galvão

Reforma administrativa terá bônus de resultado para servidor, ministro e juiz

Todo servidor público que atingir o objetivo de produtividade da reforma administrativa terá um bônus de resultado. O ministro e os juizes também serão beneficiados por essa medida.



DESTAQUES



DE BH A BELÉM: PESQUISADORES VÃO DE MOTORHOME À COP30
Paulo Guerra | diretor da Fundação Dom Cabral



VIDA PÚBLICA

Governo demitiu 204 servidores por negligência e desinteresse desde 2017

- Dados da CGU mostram que penalidade representa 5% do total de demissões no serviço público federal
- Para especialistas, falta de avaliação estruturada dificulta identificação de comportamentos negligentes

Luana Calhaz

BRASÍLIA Pelo menos 204 funcionários públicos federais foram demitidos por causa da Lei 13.172, uma penalidade prevista no estatuto do servidor e aplicada quando o profissional age com negligência e desinteresse em suas relações no trabalho.

O número representa apenas 5% do total de demissões ocorridas nesse período. Ao todo, mais de 4.000 funcionários públicos foram dispensados por essa razão.

MOTORHOME DE PESQUISADORES PARTE DE BH RUMO À COP30

Na mata de a floresta guibonense até Belém, equipe pretende registrar efeitos das mudanças climáticas e exemplos de resiliência cultural e socioeconômica no condado amazônico



BRASÍLIA Uma equipe de pesquisadores brasileiros e estrangeiros está se preparando para uma expedição de campo que parte de Belo Horizonte rumo à Amazônia para a COP30.

Demografia e ajustes podem dar fôlego à Previdência até 2070

Estudo aponta que mudanças demográficas e ajustes de gastos podem garantir sustentabilidade do sistema previdenciário brasileiro até o ano de 2070, segundo especialistas em previdência social.




Roda de Conversa

Valor Econômico - 4 encontros

Especial

Mais que ESG, empresas precisarão se tornar 'duais', diz economista

Comentário de Paulo Guerra, diretor da Fundação Dom Cabral, sobre a necessidade de empresas adotarem uma abordagem 'dual' que integre aspectos ambientais, sociais e econômicos para enfrentar os desafios da transformação digital e sustentável.

Projeto para dívida de Estados é 'assimétrico e frouxo', diz FDC

Análise crítica do projeto de lei sobre a dívida dos estados brasileiros, destacando a falta de equilíbrio e a fragilidade das propostas apresentadas.

G20 no Brasil

A MELHOR COBERTURA DO G20 ESTÁ NAS PLATAFORMAS DO GLOBO, VALOR E CBN

44 Valor | terça-feira, 22 de outubro de 2020

Brasil

Contas públicas Para especialistas, Brasil não pode ser visto como vulnerável em caso de crises no EUA ou na China
Cenário externo exige atenção com fiscal, alerta FDC

Marcelo Dubócki
 O Brasil não pode ser visto como vulnerável em caso de crises no EUA ou na China, alerta o economista Marcelo Dubócki. Segundo ele, o país tem uma estrutura econômica resiliente e não deve ser considerado um país de risco elevado. No entanto, o cenário externo exige atenção com a gestão fiscal, alerta a Fundação Dom Cabral (FDC).

De acordo com o economista, o Brasil possui uma estrutura econômica resiliente e não deve ser considerado um país de risco elevado. No entanto, o cenário externo exige atenção com a gestão fiscal, alerta a Fundação Dom Cabral (FDC). Dubócki afirma que o Brasil possui uma estrutura econômica resiliente e não deve ser considerado um país de risco elevado. No entanto, o cenário externo exige atenção com a gestão fiscal, alerta a Fundação Dom Cabral (FDC).

Em entrevista ao Valor, Dubócki afirmou que o Brasil possui uma estrutura econômica resiliente e não deve ser considerado um país de risco elevado. No entanto, o cenário externo exige atenção com a gestão fiscal, alerta a Fundação Dom Cabral (FDC). Ele destacou que o Brasil possui uma estrutura econômica resiliente e não deve ser considerado um país de risco elevado. No entanto, o cenário externo exige atenção com a gestão fiscal, alerta a Fundação Dom Cabral (FDC).

Segundo Dubócki, o Brasil possui uma estrutura econômica resiliente e não deve ser considerado um país de risco elevado. No entanto, o cenário externo exige atenção com a gestão fiscal, alerta a Fundação Dom Cabral (FDC). Ele destacou que o Brasil possui uma estrutura econômica resiliente e não deve ser considerado um país de risco elevado. No entanto, o cenário externo exige atenção com a gestão fiscal, alerta a Fundação Dom Cabral (FDC).



Paulo Vitor, Diretor de Pesquisa da FDC



Carlos Vaz, Diretor de Pesquisa da FDC



Eduardo Mello, Diretor de Pesquisa da FDC



Eduardo Mello, Diretor de Pesquisa da FDC



Eduardo Mello, Diretor de Pesquisa da FDC



Eduardo Mello, Diretor de Pesquisa da FDC



Eduardo Mello, Diretor de Pesquisa da FDC

Commodities Puxam aceleração de prévia do IGP-M

Os preços das commodities puxaram a aceleração da prévia do Índice Geral de Preços (IGP-M) em setembro. Segundo a Fundação Dom Cabral (FDC), o índice registrou uma alta de 0,3% em relação ao mês anterior.

De acordo com a FDC, o IGP-M registrou uma aceleração de 0,3% em setembro, impulsionado principalmente pelo aumento dos preços das commodities. O índice geral de preços registrou uma alta de 0,3% em setembro, impulsionado principalmente pelo aumento dos preços das commodities.

Segundo a FDC, o IGP-M registrou uma aceleração de 0,3% em setembro, impulsionado principalmente pelo aumento dos preços das commodities. O índice geral de preços registrou uma alta de 0,3% em setembro, impulsionado principalmente pelo aumento dos preços das commodities.

De acordo com a FDC, o IGP-M registrou uma aceleração de 0,3% em setembro, impulsionado principalmente pelo aumento dos preços das commodities. O índice geral de preços registrou uma alta de 0,3% em setembro, impulsionado principalmente pelo aumento dos preços das commodities.

Conjuntura Novo governo Trump e desaceleração da China são desafios para economia brasileira
Estagflação está no radar em 2025, alerta FDC

Em entrevista ao Valor, o economista Paulo Vitor afirmou que o Brasil enfrenta desafios significativos devido ao novo governo Trump e à desaceleração da China. Segundo ele, a economia brasileira pode enfrentar estagflação em 2025.



De acordo com Paulo Vitor, o Brasil enfrenta desafios significativos devido ao novo governo Trump e à desaceleração da China. Segundo ele, a economia brasileira pode enfrentar estagflação em 2025. Ele destacou que o Brasil enfrenta desafios significativos devido ao novo governo Trump e à desaceleração da China.

Segundo Paulo Vitor, o Brasil enfrenta desafios significativos devido ao novo governo Trump e à desaceleração da China. Segundo ele, a economia brasileira pode enfrentar estagflação em 2025. Ele destacou que o Brasil enfrenta desafios significativos devido ao novo governo Trump e à desaceleração da China.

De acordo com Paulo Vitor, o Brasil enfrenta desafios significativos devido ao novo governo Trump e à desaceleração da China. Segundo ele, a economia brasileira pode enfrentar estagflação em 2025. Ele destacou que o Brasil enfrenta desafios significativos devido ao novo governo Trump e à desaceleração da China.

Segundo Paulo Vitor, o Brasil enfrenta desafios significativos devido ao novo governo Trump e à desaceleração da China. Segundo ele, a economia brasileira pode enfrentar estagflação em 2025. Ele destacou que o Brasil enfrenta desafios significativos devido ao novo governo Trump e à desaceleração da China.

Embratel **ANEXUM**

O PRÓXIMO NÍVEL DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

TENDÊNCIAS, OPORTUNIDADES E DESAFIOS

ASSISTA A ENTREVISTA EXCLUSIVA COM DUAS REFERÊNCIAS EM IA.

KAY RETH-BUTTELHEIDT
 Cientista, professora e autora do livro **IA: O Futuro da Inteligência Artificial**

RAFAEL DOS REIS
 Analista, professor e diretor de IA da IBM

MÁXIMO CONTEÚDO EXCLUSIVO DISPONÍVEL EM

Assista em: [www.embratel.com.br/ia](#)

Destaques na imprensa – Social

exame.

Home > ESG

Gerda e FDC iniciam programa de formação profissional para jovens de 18 a 24 anos

Iniciativa busca transformar programas de jovens aprendizes em projetos de formação; 31% dos jovens na faixa etária pretendida estão fora do mercado de trabalho



HOME REVISTAS PODCAST INSTITUCIONAL MEIO AMBIENTE ECONOMIA E NEGÓCIOS TECNOLOGIA E INOVAÇÃO SUSTENTABILIDADE EDUCAÇÃO

Home > Notícias > Destaques > O empreendedorismo na era da ubertização: desafios sociais e o imperativo do S no ESG

DESTAQUES > DIVERSIDADE E INCLUSÃO > ECONOMIA E NEGÓCIOS > EDUCAÇÃO > SEGURANÇA > SUSTENTABILIDADE

O empreendedorismo na era da ubertização: desafios sociais e o imperativo do S no ESG

Escrito por Smole | 1 de abril de 2024



Indivíduos estão recorrendo ao empreendedorismo como uma fonte de sustento - Imagem: Freepik

ARTIGO

Os artigos e infográficos publicados não representam necessariamente a posição da NEO MONDO e são de total



Valor ECONOMICO

Somente 57% dos municípios têm Fundo do Idoso

Alex Jorge Braga
12/03/2024

Criado em 20 de Janeiro de 2003, o Fundo do Idoso não é uma realidade efetiva em 43% dos municípios brasileiros. Apenas 43% das 5.573 cidades do país receberam em 2023 o primeiro lote de recursos em 2021 por meio do Programa Nacional de Apoio à Atenção Geriátrica e à Atenção Psicogeriátrica (Pronon).

Administração pelo Conselho dos Direitos do Idoso correspondente a uma das três esferas da administração: pública, entre Fundos (sem que objetivo regular recursos para serem investidos em ações que promovam o bem-estar e a qualidade de vida da população com mais de 60 anos, sobretudo para idosos em situação de vulnerabilidade social e econômica).

De acordo com a professora associada da Fundação Dom Cabral (FDC), e coordenadora do FDC Longevidade, Michelle Queiroz Coelho, o país está vivendo uma intensa transição demográfica, em que a parcela da população que vive em situação de vulnerabilidade social e econômica, e sobretudo, aqueles que possuem menor renda...

"Junto ao governo, é preciso que a legislação seja atualizada e que a implementação seja feita de forma eficaz. Além disso, é importante que os municípios tenham acesso a recursos financeiros para a criação e manutenção do fundo. É necessário que haja uma articulação entre o governo federal, os estados e os municípios para garantir que todos tenham acesso aos recursos necessários para a criação e manutenção do fundo. Além disso, é importante que os municípios tenham acesso a recursos financeiros para a criação e manutenção do fundo. É necessário que haja uma articulação entre o governo federal, os estados e os municípios para garantir que todos tenham acesso aos recursos necessários para a criação e manutenção do fundo."

Os dez mais

Fundos do Idoso com maiores dotações, em R\$

Fundo Municipal do Idoso de Curitiba	52.769.972
Fundo Municipal do Idoso de Porto Alegre	28.679.702
Fundo Municipal do Idoso de Belo Horizonte	25.824.714
Fundo Municipal do Idoso de Curitiba	23.583.599
Fundo Municipal do Idoso de Fortaleza	19.955.599
Fundo Estadual do Idoso de São Paulo	15.025.220
Fundo Municipal do Idoso de Campos Gerais do Sul	13.514.534
Fundo Estadual do Idoso de Paraná	12.442.275
Fundo Municipal do Idoso de São Leopoldo do Sul	12.242.842
Fundo Municipal do Idoso de Jaraguá do Sul	10.875.740

Programa concede bolsas a mais de 200 estudantes em instituições de ensino superior e técnico

Iniciativa garante acesso a programas da Fundação Dom Cabral e a cursos de instituições parceiras

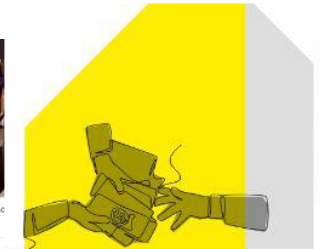
DE UM CONTEÚDO

SÃO PAULO (SP) A Fundação Dom Cabral (FDC) oferece 52 bolsas para estudantes em programas da instituição. Outras 175 bolsas são destinadas a cursos de graduação e ensino técnico em instituições parceiras da entidade, incluindo especializações em áreas como direito, psicologia, relações internacionais e engenharia.

Para dar as boas-vindas aos bolsistas, a escola de negócios realizou, no dia 30 de abril, evento híbrido no Campus Aloysio Faria, em Nova Lima (MG). Estavam presentes o cofundador e presidente da diretoria estatutária da FDC, Emerson de Almeida, a vice-presidente de educação social, Ana Carolina de Almeida, além de diretores e representantes de instituições de ensino superior e técnico.

"O programa de bolsas está na veia da Fundação Dom Cabral; foram mais de 8.0 caminho m disse o pre durante a c

ISTOE Dinheiro



ENVELHECIMENTO INVISÍVEL

EM NOVO ESTUDO, INVESTIMENTOS SOCIAIS PRIVADOS E A LONGEVIDADE; A FUNDAÇÃO DOM CABRAL REVELA A INVISIBILIDADE DA PÁUTA DO ENVELHECIMENTO E CHAMA A ATENÇÃO PARA O BAIXO NÍVEL DE INVESTIMENTOS EM PROGRAMAS DESTINADOS À POPULAÇÃO 60+. NO USO DAS LEIS FEDERAIS DE INCENTIVO FISCAL, APENAS 26% DOS RECURSOS FORAM CANALIZADOS PARA ESSE SEGMENTO, AO MESMO TEMPO EM QUE A POPULAÇÃO IDOSA CRESCE RAPIDAMENTE. SEGUNDO O IBGE, SÃO MAIS DE 36 MILHÕES DE BRASILEIROS NESTA FAIXA ETÁRIA E, EM 2050, O BRASIL SERÁ O SEXTO PAÍS MAIS VELHO DO MUNDO.

ESCOLHAS DAS EMPRESAS

Lei Rouanet/Lei de Incentivo à Cultura	82%
Lei de Incentivo ao Esporte	54%
Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente (FNCA)	26%
Fundo Nacional do Idoso	26%
Lei do Audiovisual	10%
Programa Nacional de Apoio à Atenção Geriátrica e à Atenção Psicogeriátrica (Pronon)	8%
Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (Pronas)	5%
Doação para Entidades Caracterizadas como OSC	3%
Outras Leis Federais	5%

10.5 PUBLICAÇÕES PROFESSORES – TEMPO INTEGRAL FDC (TÉCNICO-CIENTÍFICAS, REVISTA DOM, CASOS, LIVROS, CAP. LIVROS, RELATÓRIO DE PESQUISAS, *WHITE PAPERS*, *PRACTICAL JOURNALS*)

PRODUÇÃO FDC 2025 – EM PERIÓDICOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

PUBLICAÇÕES	2025
Artigos em Periódicos Internacionais	87
Artigos em Periódicos Nacionais	28
Artigos em Anais de Congressos Internacionais	52
Artigos em Anais de Congressos Nacionais	62
<i>E-books/Livros</i>	10
Capítulos em Livros	19
Artigos publicados na linha editorial das revistas Dom	70
Estudos de Casos	3
Relatórios de Pesquisa	31
<i>White Papers</i>	2
SUBTOTAL	364

PUBLICAÇÕES FDC - 6 ANOS

ARTIGOS EM PERIÓDICOS INTERNACIONAIS

[Voltar números](#)

- MARQUES, Leonardo; ERTHAL, Alice; CRANE, Andrew. Impact pathways: follow the labour. the labour supply chain and its impact on decent work in product supply chains. **International Journal Of Operations & Production Management**, [S.L.], v. 45, n. 7, p. 1395-1401, 12 dez. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ijopm-06-2024-0470>.
- ARAÚJO, Joyce Danielle de *et al.* Redefining work in the supply chain: combining digital technologies and knowledge sharing for a smart working environment. **International Journal Of Production Economics**, [S.L.], v. 291, p. 1-19, nov. 2025. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2025.109860>.
- GALIL, Koresh *et al.* Country financial development and the extension of trade credit by firms with market power. **Journal Of Banking & Finance**, [S.L.], v. 178, set. 2025. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbankfin.2025.107516>.
- HINES, Peter *et al.* A global industrial perspective on lean industry 4.0: a qualitative wide-angle lens approach. **Production Planning & Control**, [S.L.], p. 1-22, 10 jun. 2025. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/09537287.2025.2509143>.
- LEITE, Diogo Barbosa *et al.* Twin ecosystem alignment between innovation ecosystem and knowledge ecosystem: a co-evolution perspective. **The Journal Of Technology Transfer**, [S.L.], v. 1, n. 1, p. 1-44, 21 jul. 2025. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s10961-025-10243-5>.
- LIMON-ROMERO, Jorge *et al.* Toward the successful adoption of Lean Six Sigma in manufacturing organizations: proposing a causal model. **International Journal Of Productivity And Performance Management**, [S.L.], v. 74, n. 6, p. 1897-1918, 1º nov. 2024. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ijppm-07-2024-0436>.
- TONELLI, Maria José; OLETO, Alice; MORAES, Liege. Raising Voices From the South: the commemorative edition of gwo south america workshop. **Gender, Work & Organization**, [S.L.], 19 dez. 2025. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/gwao.70073>.
- BELLARDINI, Luca; ROGGI, Oliviero; TKACH, Kateryna. International relations as a driver of equity investments: evidence from shareholders' reaction to geopolitical shocks. **Research In International Business And Finance**, [S.L.], v. 80, p. 103111, ago. 2025. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ribaf.2025.103111>.
- CAPELI, Carla Marieli Delmiro; CORRÊA, Victor Silva; SHIGAKI, Helena Belintani; MELO, Pedro Lucas de Resende. The mutual influence between entrepreneurial marketing and causal and effectual entrepreneurship: an empirical study in an emerging and developing economy. **Journal Of Small Business And Enterprise Development**, [S.L.], v. 32, n. 1, p. 125-150, 29 out. 2024. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/jsbed-04-2024-0197>.

- FELIX, Bruno; HENNEKAM, Sophie. The unsustainable nature of the career ecosystem of autistic individuals in Brazil. **Career Development International**, p. 1-16, ago. 2025. Disponível em: <https://www.emerald.com/cdi/article/doi/10.1108/CDI-03-2025-0107/1275049/The-unsustainable-nature-of-the-career-ecosystem>. Acesso em: 18 set. 2025.
- FELIX, Bruno; VIEIRA, Ana Patricia Alves. How workers construct a sense of positive occupational identity in a contested emerging profession: the case of career coaches. **Career Development International**, [S.L.], v. 30, n. 2, p. 193-204, 28 jan. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/cdi-09-2023-0322>.
- SILVA, Deoclécio Junior Cardoso da *et al.* Barriers to innovation in Brazilian small- and medium-sized enterprises. **Journal Of Small Business And Enterprise Development**, [S.L.], v. 32, n. 2, p. 437-469, 14 jan. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/jsbed-09-2023-0442>.
- SOUZA, Aruana Rosa; FACCIN, Kadigia; KRETSCHMER, Caroline. Business model reconfiguration in low-tech firms: a process-based case study. **Business Process Management Journal**, [S.L.], v. 31, n. 4, p. 1306-1348, 18 out. 2024. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/bpmj-11-2022-0585>.
- HENNEKAM, Sophie; JAMMAERS, Eline; FELIX, Bruno. Access to flexibility I-deals: the case of autistic individuals. **Journal Of Occupational And Organizational Psychology**, [S.L.], v. 98, n. 4, p. 1-22, dez. 2025. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/joop.70071>.
- COUSSI, Olivier *et al.* Entrepreneurial orientation in joint projects during the COVID-19 crisis: a fuzzy-set qca approach for brazilian cases. **International Journal Of Entrepreneurship And Small Business**, [S.L.], v. 55, n. 2, p. 226-254, 2025. Inderscience Publishers. <http://dx.doi.org/10.1504/ijesb.2025.145875>.
- ZIMMERMANN, Clarice *et al.* The role of intuition and rationality in the causation-effectuation decision-making puzzle. **Business Process Management Journal**. [S.L.], jan. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/bpmj-11-2023-0898>.
- BARBOSA, Marcelo Werneck; SALUME, Paula Karina; PINTO, Marcelo Rezende; SOUSA, Paulo Renato de. The effects of digital maturity on the sustainable performance of agri-food supply chains in two emerging economies. **The International Journal Of Logistics Management**, [S.L.], v. 36, n. 3, p. 848-880, 20 mar. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ijlm-03-2024-0144>.
- LIZARELLI, Fabiane Leticia *et al.* Unpacking Lean startup: global insights into key deployment factors. **International Journal Of Productivity And Performance Management**, [S.L.], p. 1-25, 1º jul. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ijppm-12-2024-0828>.
- MAINARDES, Emerson Wagner; GAGNO, Ivan; VEIGA, Claudimar Pereira da. Antecedents and consequences of business-to-business relationships in the fruit and vegetable

distribution sector. **British Food Journal**, [S.L.], 13 maio 2025. Emerald.

<http://dx.doi.org/10.1108/bfj-09-2024-0959>.

- VIVALDINI, Mauro; BRONZO, Marcelo; SOUSA, Paulo Renato de. The cobots effect in logistics: a systematic review of the literature on human-robot collaboration. **Management Review Quarterly**, [S.L.], v. 1, n. 1, p. 1-30, 16 set. 2025. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s11301-025-00552-2>.
- FELIX, Bruno; FAVRETTO, Liani Hanauer. “Relinquished, aspired, not left”: how do venezuelan immigrants deal with their foregone professional identities in brazil over time?. **European Journal Of Work And Organizational Psychology**, [S.L.], v. 34, n. 4, p. 407-422, jan. 2025. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432x.2024.2358555>
- CAPELLI, Jefferson; SOUSA, Paulo Renato de; BARBOSA, Marcelo Werneck. Supply chain resilience capabilities: an outlook of the brazilian agri-food sector post covid-19 pandemic. **International Journal Of Disaster Risk Reduction**, [S.L.], v. 123, n. 105486, p. 1-20, jun. 2025. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijdrr.2025.105486>.
- CIOLI, Valentina; GIANNOZZI, Alessandro; ROGGI, Oliviero. SPACs in Europe: performance analysis and differences from the u.s. **Finance Research Letters**, [S.L.], v. 85, p. 108031, nov. 2025. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.frl.2025.108031>.
- CORREIA, Lucas Miguel Alencar de Morais et al. Aligning digital strategy and resources to create Healthcare 4.0 organizations: implications for smart operations and smart working. **Technological Forecasting And Social Change**, [S.L.], v. 221, p. 124339, dez. 2025. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2025.124339>.
- FELIX, Bruno; HENNEKAM, Sophie. How Nonbinary Individuals Construct and Express Their Gender Identity in Brazil. **Gender, Work & Organization**, [S.L.], p. 1-17, 27 ago. 2025. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/gwao.70037>.
- PONTUSCHKA, Rafael *et al.* Exclusion Errors in the Bolsa Família Program: a systematic review of the literature. **Sage Open**, [S.L.], v. 15, n. 4, p. 1-21, out. 2025. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/21582440251387832>.
- SILVA, Allan Dênisson Soares da *et al.* Interdependence between supply chains and sustainable development: global insights from a systematic review. **Review Of Managerial Science**, [S.L.], v. 19, n. 3, p. 931-962, 22 maio 2024. **Springer Science and Business Media LLC**. <http://dx.doi.org/10.1007/s11846-024-00770-0>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-024-00770-0> . Acesso em: 16 abr. 2025.
- TORTORELLA, Guilherme Luz *et al.* Importance and effectiveness of digitalization for performance improvement in the food industry. **Total Quality Management & Business Excellence**, [S.L.], p. 1-27, 5 maio 2025. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/14783363.2025.2498411>.

- VEIGA, Cássia Rita Pereira da *et al.* Advances in health: implications and challenges of intellectual property in the era of precision medicine. **Journal Of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity**, [S.L.], v. 11, n. 2, p. 1-16, jun. 2025. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100543>.
- VEIGA, Cassia Rita Pereira da *et al.* Challenges and Prospects of Value-Based Healthcare in Brazil. *Sage Open*, [S.L.], v. 15, n. 1, p. 1-18, jan. 2025. **SAGE Publications**. <http://dx.doi.org/10.1177/21582440241298770>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/21582440241298770> . Acesso em: 7 maio 2025.
- BARAKAT, Livia; PEDERSEN, Torben; SPITZECK, Heiko. Local or global innovation? The impact of R&D investments and training. **Multinational Business Review**, [S.L.], v. 33, n. 1, p. 1-22, 6 jan. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/mbr-02-2024-0030>.
- WEGNER, Douglas *et al.* The Micro-Governance of Collaborative Networks for Water Protection: a configurational analysis. *Administration & Society*, [S.L.], v. 57, n. 1, p. 129-153, 13 out. 2024. **SAGE Publications**. <http://dx.doi.org/10.1177/00953997241284552>. (Original work published 2025)
- FANG, Yanqing; GAO, Shang; TORTORELLA, Guilherme. Exploring the use of lean construction ambidexterity and industry 4.0 to achieve sustainable performance. **International Journal Of Lean Six Sigma**, [S.L.], 15 abr. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ijlss-09-2024-0211>.
- CASTRO, Marcelo; CISALPINO, Tiago. Hat in hand: does fiscal dependence lead to political support?. **International Tax And Public Finance**, [S.L.], p. 1-45, 21 jul. 2025. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s10797-025-09906-8>.
- SILVA, Athos Carlos; RESENDE, Paulo Tarso Vilela de. How buyer–supplier relationships shape future demand allocation: a grounded theory study. **Cogent Business & Management**, [S.L.], v. 12, n. 1, p. 1-24, 11 jul. 2025. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2025.2531264>.
- TORTORELLA, Guilherme Luz *et al.* Perceptions of AI adoption and their impact on supply chain learning. **International Journal Of Logistics Research And Applications**, [S.L.], p. 1-22, 18 ago. 2025. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/13675567.2025.2547202>.
- SILVA, Bianca Lima *et al.* Between catastrophes and politics: unraveling the web of disasters, climate change, and public strategies for a sustainable future. **International Journal Of Disaster Risk Reduction**, [S.L.], v. 118, n. 105210, p. 1-16, fev. 2025. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijdrr.2025.105210>.
- SU, Zhaohui *et al.* The language we speak amid COVID-19. **Brain, Behavior, And Immunity**, [S.L.], v. 126, n. 1, p. 356-360, maio 2025. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bbi.2025.02.004>.

- VAZ, Samir Lótfi *et al.* Identity regulation in post-acquisition: a double-edged sword. **International Journal Of Organizational Analysis**, [S.L.], p. 1-16, 3 out. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ijoa-04-2025-5446>. Disponível em: <https://www.emerald.com/ijoa/article/doi/10.1108/IJOA-04-2025-5446/1301399> . Acesso em: 6 out. 2025.
- VEIGA, Cássia Rita Pereira da *et al.* Advancing social marketing research: evidence from brazil. **Journal Of Social Marketing**, [S.L.], p. 1-27, 16 dez. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/jsocm-10-2024-0259>
- BARBOSA, Marcelo Werneck *et al.* Predictors of Corporate Reputation: circular economy, environmental, social, and governance, and collaborative relationships in brazilian agribusiness. **Sustainability**, [S.L.], v. 17, n. 7, p. 2969, 27 mar. 2025. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/su17072969>.
- BARBOSA, Marcelo Werneck; SOUSA, Paulo Renato de; BRONZO, Marcelo. Government Support, Collaboration, and the Circular Economy: impacts on esg performance and firm reputation. **Agribusiness**, [S.L.], v. 41, n. 4, p. 1-19, 14 dez. 2025. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/agr.70061>.
- PERRONI, Marcos Gonçalves *et al.* Stock market performance of Brazilian healthcare companies during the COVID-19 pandemic: a sectoral analysis. **Future Business Journal**, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 1-16, 3 maio 2025. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1186/s43093-025-00527-5>.
- SALUME, Paula Karina *et al.* Sustainable Performance of Agrifood Companies: a cross-country comparison of brazil and chile. **Journal Of International Food & Agribusiness Marketing**, [S.L.], v. 37, n. 5, p. 775-803, nov. 2025. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/08974438.2024.2427639>
- SU, Zhaohui *et al.* A call for rigorous research investment in women’s health. **Qjm: An International Journal of Medicine**, [S.L.], v. 118, n. 7, p. 477-478, jul. 2025. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1093/qjmed/hcae225>.
- SU, Zhaohui *et al.* Older People Abuse in China: how can technologies help?. **International Journal Of Geriatric Psychiatry**, [S.L.], v. 40, n. 10, out. 2025. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/gps.70161>.
- WEGNER, Douglas; VERSCHOORE, Jorge; DIAS, Marcelo Fernandes Pacheco. Implementing Network Governance in Natural Resources Management: evidence from water protection networks in brazil. **Environmental Policy And Governance**, [S.L.], p. 1-12, 3 set. 2025. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/eet.70017>.
- ZHANG, Ruijie *et al.* Digital health interventions for informal cancer caregivers’ mental health management: a systematic review. **Supportive Care In Cancer**, [S.L.], v. 33, n. 12, 28 nov. 2025. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s00520-025-10031-9>.

- TAY, Huay Ling; PEPPER, Matthew; TORTORELLA, Guilherme Luz. Lean Six Sigma for Value Creation in Non-Profit Organizations – A Volunteer Management Case Study. **Public Organization Review**, [S.L.], p. 1-18, 18 set. 2025. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s11115-025-00890-5>.
- JÁCOME, Maria Augusta Raulino; COSTA, Ingrid Laís de Sena; LUCENA, Wenner Glaucio Lopes; MARCONATTO, Diego Antonio Bittencourt; VEIGA, Claudimar Pereira. Evaluating the paradox of whistleblower protections: how explicit safeguards influence reporting behavior among independent auditors. **Academia Revista Latinoamericana de Administración**, [S.L.], p. 1-20, mar. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/arla-08-2024-0194>.
- VEIGA, Cássia Rita Pereira da *et al.* Private health insurance acquisition: a global perspective. **Journal Of Financial Services Marketing**, [S.L.], v. 30, n. 1, mar. 2025. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1057/s41264-025-00301-2>.
- BITTENCOURT, Bruno Anicet *et al.* How to shape individual innovation competencies? Proposing a tool for the corporate environment. **International Journal Of Innovation Science**, [S.L.], p. 1-21, fev. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ijis-06-2024-0143>.
- FRANCO-ALUCANO, Ignacio *et al.* Lean Healthcare 4.0: integrating ai, lean principles, and simulation for laboratory process improvement. **Ieee Access**, [S.L.], v. 13, p. 207762-207775, dez. 2025. Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE). <http://dx.doi.org/10.1109/access.2025.3640970>.
- GIROTTO, Felipe Mendes *et al.* Enhancing operational efficiency in nonprofit organizations through demand forecasting. **International Review On Public And Nonprofit Marketing**, [S.L.], p. 1-26, 13 set. 2025. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s12208-025-00455-8>.
- MACHADO, Lisiane; FACCIN, Kadígia; BITTENCOURT, Bruno Anicet. Orchestration competence in innovation ecosystem. **Innovation & Management Review**, [S.L.], p. 1-18, abr. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/inmr-12-2023-0233>.
- TADEU, Hugo Ferreira Braga *et al.* Accelerating Digital Maturity in Brazilian Companies: key recommendations. **Archives Of Business Research**, [S.L.], v. 13, n. 05, p. 110-124, 22 maio 2025. Scholar Publishing. <http://dx.doi.org/10.14738/abr.1305.18788>.
- BELTRAN-SALOMON, Erika *et al.* Critical Success Factors for Supplier Selection and Performance Enhancement in the Medical Device Industry: an industry 4.0 approach. **Processes**, [S.L.], v. 13, n. 5, p. 1-25, 8 maio 2025. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/pr13051438>.
- CAEIRO, Mariana de Lima *et al.* Responsible leadership attributes: a systematic literature review. **International Journal Of Scientific Management And Tourism**, [S.L.], v. 11, n. 3, p. 1-26, 26 maio 2025. Brazilian Journals. <http://dx.doi.org/10.55905/ijsmtv11n3-006>

- MARCELINO, Aline Cristine *et al.* Navigating Value Prospection to Favor Manufacturing in a Low-Complexity System from the Socio-Technical Theory. **Journal Of Industrial Integration And Management**, [S.L.], p. 1-32, 6 dez. 2025. World Scientific Pub Co Pte Ltd. <http://dx.doi.org/10.1142/s242486222550006x>.
- CABALLERO-RAMÍREZ, Diego *et al.* Deep learning-based detection of wine bottle capsules for contamination prevention. **Results In Engineering**, [S.L.], v. 27, p. 106388, set. 2025. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rineng.2025.106388>.
- ALEMSAN, Najla *et al.* Integrating lean and resilience: a healthcare supply chain perspective. **International Journal Of Industrial Engineering And Operations Management**, [S.L.], v. 56, n. 21, p. 1-20, 25 fev. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ijieom-11-2024-0076>.
- ALVES, Marcus Vinicius Lindgren *et al.* How Do Disruptive Technologies Impact Collaborative Governance?: a blockchain study. **Journal Of Technology Management & Innovation**, Santiago, v. 20, n. 1, p. 103-117, abr. 2025. Disponível em: <https://www.ijotmi.org/index.php/GT/article/view/4339> . Acesso em: 5 maio 2025.
- BALCONI, Silvana B. *et al.* Relationship between the family farmers' entrepreneurial spirit and innovation. **The International Journal Of Entrepreneurship And Innovation**, [S.L.], v. 26, n. 4, p. 334-348, fev. 2025. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/14657503231156868>.
- CASSÂNEGO, Vitor Melão *et al.* Exploring the role of open innovation and artificial intelligence in green innovation: a dynamic capabilities approach. **Journal Of Innovation & Knowledge**, [S.L.], v. 10, n. 5, p. 100774, set. 2025. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jik.2025.100774>.
- FACCIN, Kadígia *et al.* Promoting sustainable business model innovation: a dynamic capabilities approach. **Management Decision**, [S.L.], p. 1-28, 8 set. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/md-07-2024-1548>.
- FELIX, Bruno; GALON, Sabrina Zanotti; AMARO, Rubens de Araujo. How do women balance multiple roles during the post-maternity-leave period? **Community, Work & Family**, [S.L.], v. 28, n. 1, p. 97-114, 2025. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2023.2199132>.
- FELIX, Bruno; RIBEIRO, Viviane Silva. Generational differences in the impact of CEO narcissism on risk-taking and questionable behaviors. **Human Resource Development International**, [S.L.], p. 1-20, 29 jul. 2025. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/13678868.2025.2537166>.
- FELIX, Bruno; VIEIRA, Ana Patrícia Alves. When the role model falls: occupational identity threats and individual responses among coaches. **Employee Relations**, [s. l.], set. 2025. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2025-0265>. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/ER-04-2025-0265>. Acesso em: 3 out. 2025.

- FERREIRA, N.N. *et al.* How failures in interorganizational knowledge transfer impact process safety: insights from the case study of an ageing offshore oil & gas facility acquisition. **Journal Of Loss Prevention In The Process Industries**, [S.L.], v. 99, p. 1-15, ago. 2025. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jlp.2025.105779>.
- FOGLIATTO, Flavio Sanson *et al.* Contribution of lean production to the resilience of the Brazilian automotive supply chain. **Production Planning & Control**, [S.L.], v. 36, n. 14, p. 1863-1878, nov. 2025. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/09537287.2024.2421897>.
- KHORZOUGHI, Nafise Ghadiri *et al.* Identifying key performance indicators in Supply Chain Quality Management 4.0 using machine learning approach. **International Journal Of Industrial Engineering And Operations Management**, [S.L.], p. 1-23, 24 nov. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ijieom-07-2025-0168>.
- KUHN, Nuvea *et al.* Spirituality and workplace performance: a theoretical insight. **Social Responsibility Journal**, [S.L.], v. 21, n. 2, p. 351, 2025. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/srj-10-2023-0570/full/pdf?title=spirituality-and-workplace-performance-a-theoretical-insight> . Acesso em: 16 abr. 2025.
- MACEDO, Alvaro Fabiano Pereira de *et al.* Personality traits and their impact on decision-making risks in auction-based market purchases. **International Journal Of Business Forecasting And Marketing Intelligence**, [S.L.], v. 10, n. 1, p. 96-118, 2025. Inderscience Publishers. <http://dx.doi.org/10.1504/ijbfmi.2025.142947>.
- MITRĘGA, Maciej *et al.* What drives firm power across multiple levels of B2B analysis? Structured systematic literature review. **Industrial Marketing Management**, [S.L.], v. 129, n. 1, p. 1-14, ago. 2025. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.indmarman.2025.06.003>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0019850125000872?via%3Dihub> . Acesso em: 11 ago. 2025.
- MUSTAFA, Michael James J.; CHIN, Jia Wei; WEGNER, Douglas; NUNGSARI, Melati. Institutional environments, self-efficacy, outcome expectations and country context: serial mediating effects on entrepreneurial intentions and decision-making. **Journal of Small Business Enterprise Development**, v. 1, p. 1-25, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JSBED-12-2024-0643> . Acesso em: 3 out. 2025.
- NEVES, Henrique de Castro. Economic Prospects for Brazil and Latin America Towards 2030: Challenges and Pathways for Sustainable Growth. **Global Journal of Economic and Finance Research**, Belo Horizonte vol 2, n. 7, 28 jul. 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.55677/GJEFR/15-2025-Vol02E7> . Acesso em: 8 out. 2025.
- NEVES, Henrique de Castro. Reassessing the path to 2075: A long-term economic projection excluding exchange-rate effects. **International Journal of Business Administration**, v. 16, n. 4, p. 25-XX, 2025. DOI: <https://doi.org/10.5430/ijba.v16n4p2>

- NEVES, Henrique de Castro. The Anxious Generation Theory and Generation Z Behaviour in the Workplace: A Correlation Analysis. **International Journal of Business Administration**, Belo Horizonte, vol. 16, n. 1, mar. 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.5430/ijba.v16n1p74>. Acesso em: 8 out. 2025.
- ORIOL, Ettore de Carvalho; GOMES, Ricardo Correa; AVELLANEDA, Claudia N.. Financial fragility in older adults: a systematic review of the literature. **Journal Of Policy Studies**, [S.L.], v. 40, n. 2, p. 25-59, jun. 2025. Graduate School of Public Administration, Seoul National University (GSPA). <http://dx.doi.org/10.52372/jps.250215>. Disponível em: https://www.e-jps.org/archive/view_article?pid=jps-40-2-25 . Acesso em: 12 ago. 2025.
- PITTA, Guilherme Braz *et al.* Consumer purchase behaviour in electronic commerce: main barriers. **International Journal Of Business Forecasting And Marketing Intelligence**, [S.L.], v. 10, n. 2, p. 214-237, mar. 2025. Inderscience Publishers. <http://dx.doi.org/10.1504/ijbfmi.2023.10061729>
- PLOSZAJ, Heloise Helena Berger *et al.* Understanding the associations between “work from home”, job satisfaction, work-life balance, stress, and gender in an organizational context of remote work. **Discover Psychology**, [S.L.], v. 5, n. 1, p. 1-16, abr. 2025. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s44202-025-00342-7>.
- SOUSA, Paulo Renato de *et al.* Predictors for decision-making in collaborative robots adoption: evidence from the brazilian manufacturing industry. **Operations Management Research**, [S.L.], v. 19, n. 1, p. 1-22, 19 nov. 2025. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s12063-025-00574-9>.
- SOUZA, Aruana Rosa *et al.* Navigating Strategic Networks (SNs): unravelling the dynamics of governance and management for network growth. **Cureus Journal Of Business And Economics**, [S.L.], p. 1-13, mar. 2025. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.7759/s44404-025-03001-1>.
- TADEU, Hugo Ferreira Braga; SILVA, Jersone Tasso Moreira. Determinants Of Productivity In Brazil: an empyrical analysis of the period 2014-2024. **Iosr Journal Of Business And Management**, [S.L.], v. 27, n. 4, p. 72-80, abr. 2025. Disponível em: <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol27-issue4/Ser-6/J2704067280.pdf> . Acesso em: 7 maio 2025.
- TORTORELLA, Guilherme Luz *et al.* Lean Production-Based Organizational Resilience and Operational Performance of Manufacturers During Disruptive Events. **Ieee Transactions On Engineering Management**, [S.L.], v. 72, n. 1, p. 800-814, jan. 2025. Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE). <http://dx.doi.org/10.1109/tem.2025.3532742>.
- VILHENA, Renata Maria Paes de; RIBEIRO, Fernando Rabelo; CERANTO JÚNIOR, Edvaldo. Caminhos para a aplicação da estratégia aberta em governos locais: o caso de umuarama. **Revista del Clad Reforma y Democracia**, [S.L.], v. 1, n. 91, p. 29-59, 16 abr.

2025. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.

<http://dx.doi.org/10.69733/clad.ryd.n91.a388> .

- VIVALDINI, Mauro *et al.* Does present collaboration influence future risk management in the supply chain? **International Journal Of Productivity And Performance Management**, [S.L], v. 1, n. 1, p. 1-23, 7 ago. 2025. Disponível em:
<https://www.emerald.com/ijppm/article/doi/10.1108/IJPPM-04-2024-0213/1271441> .
Acesso em: 11 ago. 2025.

[Voltar números](#)

ARTIGOS EM PERIÓDICOS NACIONAIS

[Voltar números](#)

- TORRES JUNIO, N. ; AZEVEDO, A. L. ; LADEIRA, Marcelo Bronzo ; SOUSA, Paulo Renato de. Percepções sobre variabilidade e desempenho de processos: evidências de profissionais de serviços no Brasil e em Portugal. **EG Estudos Gerenciais - Journal of Management and Economics for Iberoamerica**, v. 41, p. 90-104, 2025. Disponível em: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciais/article/download/6790/4927/32822 . Acesso em: 24 jul. 2025.
- ARAÚJO, Cíntia Cristina Silva de; SOUSA, Paulo Renato de; ANDRADE, Francisca Rosilândia de Oliveira. The Moderating Role of Diversity Management in the Relationship between Absorptive Capacity and Innovation: a quantitative study. **Review Of Business Management**, [S.L.], v. 27, n. 3, p. 1-19, out. 2025. FECAP Fundação Escola de Comércio Álvares. <http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v27i03.4316>.
- GOULART, Maíza *et al.* Influência do perfil de liderança da média gerência no comportamento inovador organizacional. **Revista Lumen**, [S.L.], v. 9, n. 18, p. 1-24, 4 maio 2025. Centro Universitário Assunção - Unifai. <http://dx.doi.org/10.32459/2447-8717e279>.
- CISLAGHI, Tatiane Pellin *et al.* Governance of buyer-supplier relationships in food supply chains: toward relational rents. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN)**, São Paulo, v. 27, n. 4, p. 1-19, out. 2025. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v27i4.4321>
- COSTALONGA, Ana Flávia Barbosa; MÜLLER, Camila Vieira; FELIX, Bruno. Burnout among dirty healthcare workers during the COVID-19 pandemic. **Ram. Revista de Administração Mackenzie**, [S.L.], v. 26, n. 2, p. 1-37, abr. 2025. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramg250157>.
- KIRSCHBAUM, Charles *et al.* The Entrepreneurial University in the Global South: Opportunities and Constraints. **Revista de Administração de Empresas**, vol 65. n. 3, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020250311> . Acesso em: 9 out. 2025.
- LIMA, Carlos Eduardo; OLETO, Alice de Freitas. “As pessoas nos veem como criminosas, não como heroínas”: o estigma e as respostas de identidade das policiais penais brasileiras. **Cadernos Ebape.Br**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 6, p. 1-17, dez. 2025. <https://doi.org/10.1590/1679-395120240156>.
- OLETO, Alice; ALCADIPANI, Rafael; PALHARES, José Vitor. “We don’t Report for Fear of Losing our Position”: the consequences to and reactions of women victims of sexual harassment in the brazilian organizations. **BAR - Brazilian Administration Review**, [S.I.], v. 2, n. 22, p. 1-12, maio 2025. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2025240090> .
- PLOSZAJ, Heloise Helena Berger; FERNANDES, Bruno Henrique Rocha; VIACAVA, Juan José Camou. The moderating role of national culture on work-from-home support and remote workers’ job satisfaction: cross-country evidence. **Revista Brasileira de Gestão**

- de Negócios (RBGN)**, São Paulo, v. 27, n. 4, p. 1-20, out. 2025. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/pJZHxXkYG8XP6SPtsDMqJKw/?format=pdf&lang=en> . Acesso em: 15 jan. 2026.
- PLOSZAJ, Heloise Helena Berger; FERNANDES, Bruno Henrique Rocha; VIACAVA, Juan José Camou. The Relationship between Remote Work and Job Satisfaction: a literature review. **BAR**, [s. l], v. 22, n. 3, p. 1-18, jul. 2025. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2025250059>. Disponível em: <https://bar.anpad.org.br/index.php/bar/article/view/724> . Acesso em: 13 out. 2025.
 - DELFINO, Marisa; BURCHARTH, Ana; BERNARDES, Maria Elisa Brandão. O papel do líder operacional para o desenvolvimento da ambidestria dinâmica em uma empresa tradicional: a ArcelorMittal Brasil. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 67, n. 27, p. 1-31, abr. 2025. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10140892> . Acesso em: 13 out. 2025.
 - FONSECA, Regina Célia Zimmermann da; FERNANDES, Bruno Henrique Rocha; VAZ, Samir Lótfi. The strategic roles of middle management in contemporary organizations: a systematic review of the literature. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 1-44, jan. 2025. University Nove de Julho. <http://dx.doi.org/10.5585/2025.24872>.
 - HERMANN, Roberto Rivas *et al.* Education for sustainable development goals through service learning: a university-community collaboration in northeast Brazil. **International Journal Of Sustainability In Higher Education**, [S.L.], p. 1-19, 12 ago. 2025. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ijshe-11-2024-0776>.
 - GOULART, Diocélio Dornela; NEVES, Henrique de Castro; CARVALHO, Rodrigo Baroni de. Os Desafios da Drogaria Araujo para inovar: um caso de ensino sobre cultura e inovação. **Internext**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 1-18, set. 2025. <https://doi.org/10.18568/internext.v20i3.843>. Disponível em: <https://internext.espm.br/internext/article/view/843/546> . Acesso em: 2 out. 2025.
 - MONTEIRO, Plínio Rafael Reis; FIGUEIREDO, Luís Henrique dos Santos; RIBEIRO, Áurea Helena Puga. Inovação do modelo de negócios, capacidades organizacionais e desempenho da empresa: Os efeitos moderadores da turbulência ambiental durante duas crises recentes no Brasil. **Revista de Ciências da Administração**, [S.L.], v. 27, n. 67, p. 1-30, 18 ago. 2025. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2025.e97755>
 - TADEU, Hugo Ferreira Braga *et al.* Accelerating Digital Maturity in Brazilian Companies: Key Recommendations. **Archives of Business Research**, vol. 13, n. 5, p. 15, 25 maio, 2025. Disponível em: <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ABR/article/view/18788> . Acesso em: 9 out. 2025.

- ALVIM, Flávia *et al.* Partnership for Impactful Global Talent Training: he FDC-Eurofarma's Global Leaders Program. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 25, n. 11, p. 25-45, maio 2025. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2025v25n71p25-45>
- CARDOSO, Alessandra Nassar *et al.* Relações entre produtividade, satisfação no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse no home office. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [S.L.], v. 15, n. 1, p. 27-53, 2 jan. 2025. Pontifical Catholic University of Sao Paulo (PUC-SP). <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v15i1.61499>.
- GUEDES, Daniel Saldanha; SOUSA, Paulo Renato de; CERQUEIRA, Wagner Oliveira de. Justiça Operacional em Redes de Franquia. **Journal Of Media Critiques**, [S.L.], v. 11, n. 28, p. 1-27, 17 set. 2025. Brazilian Journals. <http://dx.doi.org/10.17349/jmcv11n28-035>.
- JAMIL, George Leal. A ciência da informação como campo científico de apoio à compreensão da transformação digital. **Páginas A&B: arquivos e bibliotecas**, vol. 23, p. 77-95, 30 jul. 2025. Disponível em: <https://ojs.letras.up.pt/index.php/paginasueb/article/view/14992> . Acesso em: 7 out. 2025.
- RIGEL, Ana; FELIX, Bruno; JÚLI, Ana Carolina. Performances, vozes e sentidos: reconceitualizando o identity play na construção do self não binário. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.L.], v. 24, n. 3, p. 375-407, 1º set. 2025. IBEPES (Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas Sociais). <http://dx.doi.org/10.21529/recadm.2025015>.
- TEIXEIRA, Ila Meira; VEIGA, Claudimar Pereira da. Influência de ações sustentáveis nas estratégias de green marketing em micro e pequenas empresas: uma análise baseada em casos múltiplos. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.L.], v. 24, n. 2, p. 302-331, 1º ago. 2025. IBEPES (Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas Sociais). <http://dx.doi.org/10.21529/recadm.2025012>.
- GUEDES, Daniel Saldanha; SOUSA, Paulo Renato de. Inteligência Artificial aplicada à gestão de franquias. **Gv-Executivo**, [S.L.], v. 24, n. 1, p. 1-10, 17 mar. 2025. Fundação Getulio Vargas. <http://dx.doi.org/10.12660/gvexec.v24n1.2025.92688>
- NOVAIS, Ailson Silva; VAZ, Samir Lótfi; CRUZ, Marina de Almeida. Discursos e sensemaking em contextos de mudança organizacional: estudo de caso em uma empresa do setor de mineração. **Revista Orbis Latina**, [s. l], v. 15, n. 1, p. 294-314, jun. 2025. Disponível em: <https://zenodo.org/records/14775372> . Acesso em: 21 jan. 2026.
- VIZZOTO, Andrieli *et al.* Educational projects on sustainable development - an advocacy network perspective. **Gestão e Sociedade: Revista Eletrônica**, [s. l], v. 19, n. 53, p. 5927-5950, dez. 2025. 10.21171/ges.v19i53.3585. Disponível em: <https://research.ebsco.com/c/57htqp/search/details/fp5lz55zq5?db=bsu> . Acesso em: 3 fev. 2025.
- ALVES, Paulo Vicente dos Santos. Um mapa para navegar nas oportunidades tecnológicas do futuro: como identificar, avaliar e capitalizar sobre as principais tendências de

tecnologias que moldarão o cenário empresarial nas próximas décadas. **Gv-Executivo**, [S.L.], v. 24, n. 2, p. 1-10, 16 jun. 2025. Fundação Getulio Vargas.
<http://dx.doi.org/10.12660/gvexec.v24n2.2025.93574>. Disponível em:
<https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/93574> . Acesso em: 6 out. 2025.

- ARAÚJO, Luiz Marcelo Brasileiro de; ERTHAL, Alice. Sem chefes, mas com líderes: a holocracia estrutura a organização em círculos autogeridos para determinados propósitos e permite o exercício da liderança fluida e compartilhada. **Gv-Executivo**, [S.L.], v. 24, n. 3, p. 1-11, 29 ago. 2025. Fundação Getulio Vargas.
<http://dx.doi.org/10.12660/gvexec.v24n3.2025.93070>. Disponível em:
<https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/93070> . Acesso em: 17 set. 2025.
- COSTA, Renato Machado; NELSON, Reed Elliot; PEDROSO, Marcelo Caldeira. Business model development in startups: a study of causation, effectuation and bricolage. **Regepe Entrepreneurship And Small Business Journal**, [S.L.], v. 14, n. 1, p. 1-10, mar. 2025. Anual. REGEPE Entrepreneurship and Small Business Journal.
<http://dx.doi.org/10.14211/regepe.esbj.e2535>
- FERNANDES, Bruno Henrique Rocha; SILVA, Marcos Antônio Lopes da; TAKAHASHI, Adriana Roseli Wünsch. Navigating new waters: challenges of a nautical company in the post-pandemic era. **Regepe Entrepreneurship And Small Business Journal**, [S.L.], v. 14, p. 1-4, 19 nov. 2025. REGEPE Entrepreneurship and Small Business Journal.
<http://dx.doi.org/10.14211/regepe.esbj.e2780>.

[Voltar números](#)

ARTIGOS EM CONGRESSOS INTERNACIONAIS

[Voltar números](#)

- ALVES, Paulo Vicente dos Santos. Rearing Europe 2030: strategic challenges for public management. In: EGPA Annual Conference, 2025, Glasgow. **Anais [...]** . Glasgow: Egpa, 2025. p. 1-23.
- AMARAL, I. C.; SHIGAKI, H. B. Carnival as a Social Movement and a Political Act: The Female Body and its Representations. In: **TMS Algarve**, 2025, Faro - Olhão. TMS Algarve, 2025.
- ARAÚJO, Bruno Felix G. de; HENNEKAM, Sophie. How non-binary individuals construct and express their gender identity in Brazil. In: GENDER, WORK AND ORGANIZATION CONFERENCE, 2025, [local não informado]. **Anais [...]**.
- BARAKAT, Livia Lopes. Business service in Brazilian multinationals. AOM Academy of Management. **Anais [...]**. Copenhagen, 2025.
- BARAKAT, Livia Lopes. Do global leaders need humility? Egos conference. **Anais [...]**. Athens, 2025.
- BERNARDES, M. E. B.; MILAGRES, R. From open strategizing to collaborative networks: challenges for implementation – evidence from a longitudinal case study. Acceptance letter for presentation at the **41st EGOS Colloquium 2025**, American College of Greece, Athens. Sub-theme 09: [SWG] Organizing as Practice: Researching Large Phenomena with Theories of Practice, 2025.
- BERNARDES, Maria Elisa Brandão. Integration and decoupling: strategic outcomes through Balanced Scorecard practices and praxis. Apresentado em: **EURAM 2025** – European Academy of Management Conference, 22–25 jun. 2025, Florence, Itália. Track ST13_07 – Strategic Processes and Practices. Topic ID: 2495.
- BERNARDES, Maria Elisa; ABDALAH. Open strategy and pluralistic contexts: conceptualizing an assemblage of ambiguous relations. In: Open Strategy Workshop, 2., 2025, Oxford. **Anais [...]**. Oxford: Saïd Business School, University of Oxford, 25–26 jun. 2025.
- BUSTAMANTE, Carla; JUSTO, Rachida; NEUTZLING, Daiane Mulling; SEURING-STELLA, Stefan. Social Procurement as the Missing Perspective in Social Entrepreneurship: A Systematic Literature Review and Research Translation. In: Annual Social Entrepreneurship Conference, 21., 2025. [Local do evento não informado]. **Anais [...]**.
- MILAGRES, Rosiléia das Mercês. Collaborative Networks' Routines in Disasters' Contexts: An Exploratory Research. EGOS. **Anais [...]**.
- DRUMMOND-LAGE, A.P. ; ALVAREZ, P. L.; MIRANDA, M. E.; VEIGA, C. R. P.; DA VEIGA, C. P. Behavioral Change Through Social Marketing in School Settings: A Systematic Review

- of Health Education Interventions for Cancer Prevention. In: **International Cancer Education Conference**, 2025, Memphis. ICEC, 2025.
- DRUMMOND-LAGE, Ana Paula ; LAGE, L. M. ; ALVAREZ, P. L. ; MIRANDA, M. E.; VEIGA, C. R. P.; DA VEIGA, C. P. Educational Strategies to Enhance Oncology Awareness in Middle School Students. In: **International Cancer Education Conference**, 2025, Memphis. ICEC, 2025.
 - DRUMMOND-LAGE, Ana Paula; LAGE, L. M.; ALVAREZ, P. L.; MIRANDA, M. E.; VEIGA, C. R. P.; DA VEIGA, C. P. School-Based Oncology Education: Promoting Understanding of Cancer Treatments in Brazil. In: **International Cancer Education Conference**, 2025, Memphis. ICEC, 2025.
 - ERTHAL, Alice. Youth apprenticeships programs: organizational practices and behaviors to enhance social impact and talent development. In: European Group For Organizational Studies – Egos Colloquium, 39., 2025, Hamburgo. **Anais [...]**.
 - ERTHAL, Alice; ALMEIDA, Roney Sandrelli de; ZOMER, Thayla Tavares de Sousa. Sustainability-Driven Leadership: Assessing the Level of Sustainability Consciousness among Potential Leaders. In: **ANNUAL MEETING OF THE ACADEMY OF MANAGEMENT – AOM**, 85, 2025.
 - ERTHAL, Alice; MARQUES, Leonardo; CRANE, Andrew. Ethical Blindness and the Failure to Prevent Modern Slavery. In: ACADEMY OF MANAGEMENT ANNUAL MEETING, 2025, SI. **Proceedings [...]** . SI: Academy of Management Annual Meeting, 2025. v. 1, p. 1-5. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMPROC.2025.22771poster> . Acesso em: 22 out. 2025.
 - FACCIN, Kadígia. Microgovernance for Climate Resilience: Lessons from Natural Disasters. In: **UNITED NATIONS**. Microgovernance for Climate Resilience: Lessons from Natural Disasters. New York: UN Department of Economic and Social Affairs, 2025.
 - FALUBA, Luciana. Questioning Inclusion in Mega-Events: A Business Model Approach. In: **ACADEMY OF MARKETING CONFERENCE**, 2025.
 - FURTADO, Elisângela Prado; GOMIDE, Uyara de Salles; BARROS, Alexandre Martins. Análise de dados com algoritmo não supervisionado para Inclusão Produtiva: Possibilidades para Políticas Públicas Inovadoras. In: XIV CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 28 out. 2025. **Anais [...]**. Even3, 2025. Disponível em: <https://www.even3.com.br/Anais/xiv-congresso-consad-de-gestao-publica-539116/1244374-analise-de-dados-com-algoritmo-nao-supervisionado-para-inclusao-produtiva--possibilidades-para-politicas-publica/>.
 - FURTADO, Elisângela Prado. “Comida di Buteco”: a construção de estratégias em um ambiente interorganizacional sob a perspectiva de sensemaking. In: TECHNOLOGY AND SUSTAINABILITY CHALLENGES IN TOURISM, HOSPITALITY AND MANAGEMENT – TMS ALGARVE 2025, 12–15 nov. 2025, Olhão, Portugal. **Anais [...]**. Olhão: [s.n.], 2025.

- FURTADO, Elisângela Prado; PEREIRA, Jefferson Rodrigues; OLIVEIRA, Sandra Lúcia de. Intersectionality and workplace exclusion: ageism targeting middle-aged women. Trabalho aceito para apresentação no **TMS Algarve 2025** – Technology and Sustainability Challenges in Tourism, Hospitality and Management, Olhão, Portugal, 2025.
- FURTADO, Elisângela Prado; PEREIRA, Jefferson Rodrigues; SOUZA, Saulo Araújo. Violence and public management: prevention, inaction, or a management tool? Trabalho aceito para apresentação no **TMS Algarve 2025** – The Management Studies International Conference, 2025.
- GIRARDI, Marcelo; BARAKAT, Livia Lopes. Business Services Management in Brazilian Multinationals: A Study of Global Maturity. In: ACADEMY OF MANAGEMENT, 2025, Copenhagen. Proceedings [...] . [S.L.]: **Academy of Management**, 2025. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/AMPROC.2025.12303abstract>. Acesso em: 24 maio 2025.
- LAGE, L.; RODRIGUES, P. L. A.; MIRANDA, M. E. S.; CHAVES, B. A.; VEIGA, C. R. P.; VEIGA, C. P. da; DRUMMOND-LAGE, Ana Paula. Educational interventions on oncology patient rights: promoting legal awareness in Brazilian public schools. In: INTERNATIONAL CANCER EDUCATION CONFERENCE, 2025, Memphis. **Anais [...]**. Memphis: ICEC, 2025.
- MACEDO, Marciane A.; BERNARDES, Maria Elisa Brandão; LAVARDA, Rosalia Aldraci B. The unintended consequence from open strategizing process to the leadership practices. **EGOS Colloquium 2025**, 41., American College of Greece, Atenas, 2025. Sub-theme 63: Strategies in Organizations: Unintended Consequences and Emergent Patterns.
- MACEDO, Marciane Aparecida et al. Reciprocal Effects Between Leadership Practices and Open Strategizing: Orchestration & Vulnerability. In: ACADEMY OF MANAGEMENT, 2025, Copenhagen. Proceedings [...] . [S.L.]: **Academy of Management**, 2025. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMPROC.2025.18748abstract>. Acesso em: 24 maio 2025.
- MACHADO, A. ; WEGNER, D. ; AZEVEDO, A. C. . Impact-driven collaborative networks: The role of micro-governance in advancing racial equity. In: European Academy of Management Conference - EURAM, 2025, Firenze. **EURAM 2025 Proceedings**. Firenze, 2025.
- MACHADO, Lisiane; BITTENCOURT, Bruno Anicet; FACCIN, Kadígia; CHAGAS, Wagner dos Santos. Método de capacitação para o desenvolvimento da competência de orquestração individual no contexto de ecossistemas de inovação urbanos. In: SEMEAD – SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2025, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 10–14 nov. 2025. Apresentação de Artigo Aplicado.
- MARCONATTO, D. A. B. ; CASSOL, A. ; MARIETTO, M. ; WEGNER, D. . Innovation amidst chaos: the case of Iber-American MSMEs. In: European Academy of Management Conference - EURAM, 2025, Firenze. **Euram 2025 Proceedings**. Firenze, 2025.

- MARTINS, H. F. ; ORIOL, E. C. ; ASSIS, L. O. M. . The emergence of Meta-Governance. A comparative analysis of two network governance cases.. In: IRSPM 2025, 2025, Bolonha - Italy. IRSPM 2025. Londres: **IRSPM, 2025**. v. 1. p. 1.
- MARTINS, Humberto Falcão. ORIOL, Ettore de Carvalho. The Institutional Capacity Index for Sustainability (ICSI) - analytical model and application in Brazilian municipalities. In: International Public Policy Association (IPPA). **Anais [...]**.
- MARTINS, Humberto Falcão. The Role of Meta-governance in Collaborative Governance. In: IRSPM 2025, 2025, Bologna. **Anais [...]** .
- MARTINS, Humberto Falcão. Visões da Reforma Administrativa a partir da Academia. In: XXIX Congresso Internacional do CLAD, 20XX. **Anais [...]**. CLAD, 20XX.
- MARTINS, Humberto Falcão; ORIOL, Ettore de Carvalho. Measuring Corruption: possibilities, limits and challenges. In: ACADEMY OF MANAGEMENT, 2025, Copenhagen. **Proceedings [...]** . [S.L.]: Academy Of Management, 2025. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMPROC.2025.18577abstract> . Acesso em: 24 maio 2025.
- MELO, Fernanda. VILHENA, Renata Maria Paes de; PESSANHA, Ana. Reforma Administrativa: Uma Visão do Terceiro Setor. in: XXIX Congresso Internacional do CLAD, 20XX. **Anais [...]**. CLAD, 20XX.
- MARTINS, Humberto Falcão; ORIOL, Ettore de Carvalho. Measuring Corruption: possibilities, limits and challenges. In: ACADEMY OF MANAGEMENT, 2025, Copenhagen. **Proceedings [...]** . [S.L.]: Academy Of Management, 2025. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMPROC.2025.18577abstract> . Acesso em: 24 maio 2025.
- MILAGRES, R. M. ; WEGNER, D. ; REZENDE, O. ; SOUSA, P. R. . Coordination Routines in Collaborative Networks for Emergency Response: An exploratory research. In: European Group of Organizational Studies - EGOS, 2025, Athens. **EGOS 2025 Proceedings**, 2025.
- OLETO, Alice de Freitas; LIMA, Carlos Eduardo de; PEREIRA, Jussara Jéssica. The Relationship of Organizations with Sexual Harassment: how brazilian organizations dealt with cases of sexual harassment suffered by their female employees. In: 41ST EGOS COLLOQUIUM 2025 IN ATHENS, 41., 2025, Atenas. **Anais [...]** . Atenas: Egos, 2025. p. 1-9.
- ORIOL, E. C.; GOMES, R. C. . Beyond Retirement Planning: Factors Influencing Financial Fragility in Older Adults.. In: IRSPM 2025, 2025, Bolonha-Italy. IRSPM 2025. Londres: **IRSPM, 2025**. v. 1. p. 1.
- ORIOL, Ettore de Carvalho. MARTINS, Humberto Falcão. Índice de Capacidades Institucionais dos Municípios – ICI municipal. In: International Research Society for Public Management. **Anais [...]**. IRSPM.

- RABELO, Fernando; MARINI, Caio. A revisão da estratégia do BANDES e a evolução do planejamento estratégico governamental no Brasil. In: XXIX Congresso Internacional do CLAD, 20XX. **Anais [...] CLAD, 20XX.**
- RODRIGUES, Vivian; AIRES, Maria Cristina. ESG como Estratégia Organizacional: Construção Participativa e Governança Sustentável na CODEMGE. XXIX Congresso Internacional do CLAD, 20XX. **Anais [...]. CLAD, 20XX.**
- ROUX-ROSIER, Anahid; AZAMBUJA, Ricardo. Fields of Freedom: perma-cultivation of relational autonomy. In: ACADEMY OF MANAGEMENT ANNUAL MEETING, 2025, Copenhagen. **Anais [...]** . [S.L.]: Academy Of Management, 06. v. 2025. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMPROC.2025.23381abstract> . Acesso em: 23 jun. 2025.
- SANTI, A. ; SCOPONI, L. M. ; WEGNER, D. . Formación emprendedora y su vinculación con políticas de desarrollo sostenible desde la percepción de estudiantes universitarios. In: 1º Congreso Internacional de Gestión Organizacional, Innovación Empresarial y Políticas Públicas, Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de La Pampa y la Facultad de Contaduría, Administración e Informática de la Universidad Autónoma del Estado, 2025, Santa Rosa (Argentina). **Anais do 1º Congreso Internacional de Gestión Organizacional, Innovación Empresarial y Políticas Públicas, Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de La Pampa y la Facultad de Contaduría, Administración e Informática de la Universidad Autónoma del Estado, 2025.** v. 1. p. 559.
- SANTOS, J. R. G. ; MCCARTHY, I. ; WEGNER, D. . Orchestrating social innovation projects for urban regeneration. In: **R&D Management Conference, 2025**, Pisa (Italia). R&D Management Conference Proceedings, 20XX.
- SANTOS, J. R. G. ; MCCARTHY, I. ; WEGNER, D. . When the Lights Go Out: Orchestrating Social Innovation with Hybrid Funding. In: **Sinergie-Sima Management Conference, 2025**, Genova. Sinergie-Sima Management Conference - Proceedings, 20XX.
- SILVA, Juliane Oliveira da Costa; ORIOL, Ettore de Carvalho. Framework de Implementação Estratégica na Gestão Pública: a contribuição dos gerentes intermediários. In: XXIX Congresso Internacional do CLAD, 20XX. **Anais [...]. CLAD, 20XX.**
- SIMÕES, Paula *et al.* UNI(CO): a innovative learning experience design model for transformative education at fundação dom cabral. In: EDMEDIA + INNOVATE LEARNING, 2025, Barcelona. **Anais [...]** . Barcelona: Association For The Advancement Of Computing In Education (Aace), 2025. p. 1265-1273.
- SOARES, A. D. ; SHIGAKI, H. B. ; CORREA, V. S. . The Last Vestige of Seriousness Between Patient and Doctor': the Experience Marketing of the Pharmaceutical Industry. In: **TMS Algarve, 2025**, Faro - Olhão. TMS Algarve, 2025.

- SOUSA, Paulo Renato de. Management of Cross-Functional Teams in Agricultural Mechanization. In: ENCONTRO CIENTÍFICO DA ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DE VISEU – ESEV, 2025, [S. l.]. **Anais [...]**.
- VATANABE, Sandro L. et al. A Cutting-Edge Design Approach for Upper Limb Orthoses Aiding Hand Rehabilitation with Electrical Stimulation. In: CONVERGING CLINICAL AND ENGINEERING RESEARCH ON NEUROREHABILITATION, 5., 2024, La Granja de San Ildefonso. **Proceedings [...]** . Cham: Springer, 2025. p. 612-616. Disponível em: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-77588-8_120 . Acesso em: 14 jan. 2025.
- VAZ, Samir Lótfi. Identity Regulation in Post-Acquisition: A Double-Edged Sword. In: Annual meeting of the academy of management – AOM, 85., 2025, [local não informado]. **Anais [...]**.

[Voltar números](#)

ARTIGOS EM CONGRESSOS NACIONAIS

[Voltar números](#)

- ABREU, Paulo Cesar Nogueira de; VAZ, Samir Lótfi. Entre o compliance e a estratégia: a reconstrução dos papéis profissionais de contadores diante das normas ifrs de sustentabilidade. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]** . Aracaju: Anpad, 20xx.
- AGUIAR, André Augusto Vasconcelos; VAZ, Samir Lótfi; SILVA, Athos Carlos. Segurança psicológica e comportamento proativo de empregados em centros de serviços compartilhados. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]** . Aracaju: Anpad, 20xx.
- BARBOSA JUNIOR, Oswaldo Ferreira. Artefato: Avaliação de Maturidade Gerencial para Iniciativas do Terceiro Setor. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]** . Aracaju: Anpad, [202-]
- ALVES, Felipe Lima Rodrigues; BARAKAT, Livia Lopes. Value Creation in International Business: A Systematic Literature Review. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]** . Aracaju: Anpad, [202-]
- BATISTA, Anauyla; NEUTZLING, Daiane. Potência na cadeia de valor: como grandes empresas podem gerar valor com micro e pequenas empresas. In: Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente - ENGEMA, 27., 2025, São Paulo. **Anais [...]** .
- BLANCO, Henrique Varconte; MARCONATTO, Diego Antonio Bittencourt; VEIGA, Claudimar Pereira Da. Quando a Inovação Encontra Resistência: Inércia Organizacional nas Empresas Familiares Brasileiras. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]** . Aracaju: Anpad, 20xx.
- BRANDÃO BERNARDES, Maria Elisa. Participação como painelistas na sessão “Avanços da SAP na América do Sul: espaço para reflexão e articulação regional”. In: ENCONTRO DA ANPAD – ENANPAD, 49., 2025, Foz do Iguaçu. **Anais [...]**. Sessão realizada em 1º out. 2025, 08h30–10h15, Auditório A – Térreo – Bloco G. Foz do Iguaçu: ANPAD, 1–3 out. 2025.
- BURCHARTH, Ana Luiza Lara de Araújo; FERNANDES, Bruno Henrique Rocha. Open Innovation and Competence Development: An Empirical Study in an Innovation Ecosystem. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]** . Aracaju: Anpad, [202-].
- CAMPELO, Luís Otávio Nogueira *et al.* Fortalecimento institucional de uma agência de promoção da cadeia produtiva da carne. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 14., 2025, Brasília. **Anais [...]** . Brasília: Even3, 2025. p. 1-12. Disponível em: <https://www.even3.com.br/Anais/xiv-congresso-consad-de-gestao-publica-539116/1237161-fortalecimento-institucional-de-uma-agencia-de-promocao-da-cadeia-produtiva-da-carne> . Acesso em: 3 dez. 2025.

- CAMPOS, Douglas Paulo de; SOUSA, Paulo Renato de; SILVA, Athos Carlos. Barriers, Drivers, and Readiness for Industry 4.0: a quantitative study in Brazil's automotive industry. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-]
- CASTRO, João Paulo Kitsis de Almeida; WEGNER, Douglas; BURCHARTH, Ana Luiza Lara de Araújo. Effective Governance in Nascent Platform Ecosystems: Strategies for Complementors' Retention. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-]
- CASTRO, João Paulo Kitsis de Almeida; WEGNER, Douglas; BURCHARTH, Ana Luiza Lara de Araújo. Effective Governance in Nascent Platform Ecosystems: Strategies for Complementors' Retention. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, 20xx.
- CHARNIZON, Ana; MARRA, Daniela Balbina De Souza Crespo; LINS, José Pedro Barbosa. Modelo multicritério para contratação de fornecedores por OSCs no Terceiro Setor: ranqueamento baseado em evidências para transparência, eficiência e confiança em plataforma digital. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-]
- FURTADO, Elisângela Prado. Estado de Exceção e Educação: a Dinâmica Paradoxal entre Escola e Comunidade Invisibilizada. XII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD - EnEO 2025. **Anais [...]**. 2025.
- FACCIN, Kadígia. Ecosystem Governance as a Driver of Startup Performance. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- FACCIN, Kadígia. Inovação Responsável: Arquétipos de Atenção em Startups Brasileiras. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- FACCIN, Kadígia. Método de capacitação para o desenvolvimento da competência de orquestração individual no contexto de ecossistemas de inovação urbanos. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- FACCIN, Kadígia. Microgovernança para a Resiliência: O caso do desastre climático no sul do Brasil. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- FACCIN, Kadígia; TEIXEIRA, Emidio Gressler. Governança Colaborativa e Maturidade De Ecossistemas: um modelo avaliativo integrado a plataforma de bi. In: CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 13., 2024, Brasília. **Anais [...]**. Si: Consad, 2025. p. 1-14.
- FELIX, Bruno. The unsustainable nature of the career ecosystem of autistic individuals in Brazil. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- FERREIRA, Eduardo Aparecido; FERNANDES, Bruno Rocha. SUCESSÃO EM COOPERATIVAS DE CRÉDITO: governança, sensemaking e práticas organizacionais. In: ENCONTRO BRASILEIRO DE PESQUISADORES EM COOPERATIVISMO, 8., 2025, Brasília. **Anais [...]**. Brasília: EBPC.

- FURTADO, Elisângela Prado. “NÃO fomos nós que viemos pra cá, a cidade que veio”: dinâmica da identidade organizacional em um quilombo urbano no sul global. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad.
- GOULART, Diocélio Dornela. Modelos preditivos para otimização de estoques: uma aplicação de machine learning para a previsão de demandas em um distribuidor de materiais de construção. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad.
- GUEDES, Daniel Saldanha. Do controle à colaboração: Um novo olhar para a inovação aberta no franchising. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- GUEDES, Daniel Saldanha; BERNARDES, Maria Elisa Brandão. Estratégia Aberta no Franchising: entre autonomia e centralização. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- KRULIKOWSKI, Erick Sachetto; NELSON, Reed Elliot. Microfundamentos dos paradoxos: “Reino Unido” como resposta aos nós tensionais de identidade e resultado em uma produtora de animação e games. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad.
- LIMA, Ana Vitória Alkmim de Souza. Minando a resistência: o discurso empresarial como estratégia de silenciamento em território de mineração. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, 20xx.
- MARTINS, Humberto Falcão. Strategic Planning in Public Administration: Navigating Institutional Constraints and Flexibility in Varied Governance Contexts. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- MARTINS, Humberto Falcão; BURCHARTH, Ana; FERNANDES, Bruno Henrique Rocha. Os desafios da implementação estratégica da WayCarbon e a sua trajetória no nicho de sustentabilidade. In: Congresso de Administração, Sociedade e Inovação - CASI, 16., 2024, Niterói. **Anais [...]**. Niterói: Even3, 2025. p. 1-22. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/16casi/951176-os-desafios-da-implementacao-estrategica-da-waycarbon-e-a-sua-trajetoria-no-nicho-de-sustentabilidade/>.
- MICHEL, Henrique Ferreira Machado. Implementação Estratégica em Ciclos Concêntricos: Uma Metodologia para uso Sinérgico de BSC e OKR. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- NELSON, Reed Elliot. Abstraction and Innovation at the Base: creation, effectuation and bricolage in subsistence ventures. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- NEUTZLING, Daiane Mulling. O Papel da Transparência no Consumo dos Negócios de Impacto. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].

- NEUTZLING, Daiane Mulling. Social Enterprises and its mechanisms to promote Supply Chain Justice. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- OLETO, Alice de Freitas. “TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO? Entre identidades e invisibilidades dos Auxiliares de Serviços de Educação Básica”. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- OLETO, Alice de Freitas. THE PHONE RINGS – WHERE WERE YOU ON THE NIGHT OF JANUARY 27, 2013?. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- OLIVEIRA, Michelle Cecília Dos Reis; WOORTMANN, Mário Fensterseifer; ANTT, Vinícius Pinto Corrêa; VILHENA, Renata Maria Paes de. Cultura Organizacional como alicerce da gestão estratégica de pessoas em agências reguladoras: métodos, evidências e propostas para seu desenvolvimento. In: XIV CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, Brasília, 20XX. **Anais [...]**. Brasília: Even3. Disponível em: <https://static.even3.com/anais/1240911.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2025.
- ORIOL, Ettore de Carvalho. Effects of personal traits, university support and self-efficacy on Entrepreneurial Intention in Latin America. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- ORIOL; Ettore de Carvalho. Framework de implementação estratégica na gestão pública: a contribuição dos gerentes intermediários. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- PEREIRA, Jefferson Rodrigues. "A Invalidação de Quem Eu Sou Me Mata Mais que as Minhas Tentativas de Autoextermínio": o direito de existir contado por pessoas transgêneras no espaço escolar. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- PEREIRA, Jefferson Rodrigues. A (Nova) Educação Pública Estadual: entre a proposta de transformação social, o gerencialismo e o esg. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- REGES, Fernando Damasceno; MARCONATTO, Diego Antonio Bittencourt. O Dogma do Crescimento Como Lógica Institucional. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- PEREIRA, Leticia Belizario Lasmar; BARAKAT, Livia Lopes. How do gender stereotypes affect women’s opportunities for career advancement and promotion ?. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- ROCHA, Paulo Roberto Cordeiro; MILAGRES, Rosiléia das Mercês; WEGNER, Douglas. Unlocking the Potential of Collaborative Networks: The Role of Micro-governance Functions. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].

- ROUX-ROSIER, Anahid Christel. The Bin That Grew Babies: Rethinking Anthropocene Wasted World through Child–Worm Encounters. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- SANTOS, José Vitor Palhares dos; OLETO, Alice de Freitas. “SE AINDA EXISTE BELEZA NO RIO, AGRADEÇA A NÓS QUE ESTAMOS AQUI”:: organizações de resistências mediante conflitos hídricos envolvendo representantes do agronegócio e comunidades tradicionais. In: SEMEAD - SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2025, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: Semead, [202-].
- SHIGAKI, Helena Belintani. Estruturação Estratégica do Marketing de Influência em Startups brasileiras. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- SHIGAKI, Helena Belintani. Motivações e Vulnerabilidade do Consumidor no Contexto das Apostas Esportivas Online. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- SHIGAKI, Helena Belintani; PEREIRA, Jefferson Rodrigues. “Que Horas é a Merenda?”: uma análise do programa nacional de alimentação escolar enquanto biopolítica. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- SILVA, Jersone Tasso Moreira. A ESCOLA COMO MEDIADORA NO DESENVOLVIMENTO DE PRÁTICAS DE GESTÃO SUSTENTÁVEL DE RESÍDUOS ELETRÔNICOS. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- SILVA, Jersone Tasso Moreira. O uso de robotics process automation na administração pública: uma inovação na estratégia de desempenho de processos. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- SILVA, Jersone Tasso Moreira. Usabilidade e satisfação dos usuários do diário escolar digital em escolas públicas estaduais de minas gerais. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- SILVA, Norma Lúcia Lopes da; PEREIRA, Jefferson Rodrigues; FURTADO, Elisângela Prado. Memórias do “Cárcere”: entre o poder, o controle e a ressocialização das medidas socioeducativas em Belo Horizonte. In: **EnEO 2025 – Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**, Goiânia, GO, 11–13 jun. 2025.
- SOUSA, Paulo Renato de. Cultura organizacional em uma empresa virtual: uma análise sobre artefatos, processos e identificação dos colaboradores. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- SOUSA, Paulo Renato de. Supplier Learning from Knowledge Transfer from the Automaker: A Study of Comparative Cases in the Automotive Industry in Brazil and Germany. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].

- TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Sousa. Cartografia Social, Pensamento Decolonial e Metodologias NÃO-Extrativistas: novas fronteiras e desafios para a pesquisa em administração. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Sousa. Inovação Social, Regeneração e Formas de Organizar Sul Global: desafios do Turismo de Base Comunitária no quilombo do Ribeirão em Brumadiho/MG. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- VEIGA, C.R.P. ; BICALHO, L. P. ; DRUMMOND, A. P. ; DA VEIGA, C P . Quando Engajar Não Basta: A Satisfação como Elo para a Lealdade em Saúde. In: **SemeAd**, 2025, São Paulo. XXVIII Semead: Seminários em Administração, 2025.
- VEIGA, Claudimar Pereira da. Entre Invisibilidade e Resistência: Como Consumidores LGBTI+ Reagem à Discriminação nas Relações de Consumo. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- VEIGA, Claudimar Pereira da. Superando barreiras comportamentais: antecedentes da intenção de discutir a doação de órgãos com familiares no Brasil. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- VENCATO, Leonardo; VAZ, Samir Lótfi; OLETO, Alice de Freitas. “ELA FINGE QUE ME AMA E EU FINJO QUE ACREDITO”: práticas de controle e conciliação após uma aquisição minoritária entre empresas. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].
- VILHENA, Renata Maria Paes. Concurso como uma política permanente de gestão de pessoas. In: XIV CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 28 out. 2025, Brasília. **Anais [...]**. Brasília: Even3, 2025. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/xiv-congresso-consad-de-gestao-publica-539116/1228669-CONCURSO-COMO-UMA-POLITICA-PERMANENTE-DE-GESTAO-DE-PESSOAS>. Acesso em: 03 dez. 2025.
- WEGNER, Douglas; MARCELINO, Rogerio. Barriers for creating Digital Platform Ecosystems in Agriculture: a cross-country analysis. In: ENANPAD, 2025, Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: Anpad, [202-].

[Voltar números](#)

E-BOOKS / LIVROS

[Voltar números](#)

- BATISTA, Anaulya; PITTA, Edgard; NEUTZLING, Daiane Müllling. **Potência na cadeia de valor:** como grandes empresas podem gerar valor com micro e pequenas empresas. Nova Lima: FDC, 2025. 108p. Disponível em: https://www.fdc.org.br/Documents/social/63282_eBOOK_GrandesEmpresas%2BMPE-v14nov_Sem%20ficha%20catalogr%C3%A1fica%201.pdf . Acesso em: 9 dez. 2025.
- CAVALCANTI, Carolina; FILATRO, Andrea. **Design Thinking:** inovação com propósito. 2. ed. Sl: Atlas, 2025. 200 p.
- COUTINHO, Heitor. **Vantagem Estratégica na Incerteza:** a agilidade na governança corporativa, na estratégia e na gestão de mudanças em um mundo dinâmico e imprevisível. Rio de Janeiro: Alta Books, 2025. 288 p.
- ERTHAL, Alice; WEGNER, Douglas. **Strategy and Leadership for Grand Societal Challenges:** bridging theory and practice. Inglaterra: Routledge, 2025. <https://doi.org/10.4324/9781003623533>. Disponível em: <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781003623533/strategy-leadership-grand-societal-challenges-alice-erthal-douglas-wegner?refId=2631ca85-7b84-4d9e-a7eb-677989f0f103&context=ubx> . Acesso em: 6 out. 2025.
- JAMIL, George Leal ed. *et al.* **Innovation Management for Disruptive Maturity in Competitive Scenarios.** [SI]: Igi Global, 2025. 628 p. 10.4018/979-8-3693-4030-1.
- MARTINS, Humberto Falcão; PESSANHA, Ana Luiza (comp.). **Repúblicas em notas.** vol.2. Recife: Cobogó, 2025. 400p.
- MELHORES ONGS; Fundação Dom Cabral; Instituto Pensi - Fundação José Luiz Setúbal. **ONGs em foco:** insights do prêmio melhores ONGs 2024. In: Nova Lima: 2025.
- PAIVA, Paulo de Tarso Almeida; MARTINS, Humberto Falcão. **Do plano de metas às metas do plano:** rumo ao futuro. Nova Lima: Fundação Dom Cabral: Imagine Brasil, 2025. 140 p.
- RANGAN, Subramanian (ed.). **Core Assumptions in Business Theory:** a wedge between performance & progress. Reino Unido: Oxford University Press, 2025. 363p. Disponível em: <https://academic.oup.com/book/59875?searchresult=1> . Acesso em: 28 abr. 2025.
- SPITZECK, Heiko Hosomi. **Rebeldes Corporativos.** [SI]: Voo, 2025. 248p.

[Voltar números](#)

CAPÍTULO DE LIVROS

[Voltar números](#)

- ALCÂNTARA, Felipe de Sousa. **Turning Maintenance Into Competitive Advantage: Innovation in the Analytical Chemistry Industry.** In: JAMIL, George Leal *et al.* **Innovation Management for Disruptive Maturity in Competitive Scenarios.** [SI]: Igi Global, 2025. 10.4018/979-8-3693-4030-1.ch002. Disponível em: <https://www.igi-global.com/chapter/turning-maintenance-into-competitive-advantage/384625> . Acesso em: 8 out. 2025.
- ALVES, Paulo Vicente dos Santos Alves. Processo Decisório nos conselhos. In: RIBEIRO, Milton Nassau (Coord.). **Manual do Conselheiro: na visão de quem atua.** São Paulo: Quartier Latin, 2025. p. 73-93.
- AMARAL, Lucas. Individual Agency in Addressing Grand Challenges: understanding multilevel pressures and driving change. In: ERTHAL, Alice; WEGNER, Douglas (ed.). **Strategy and Leadership for Grand Societal Challenges: bridging theory and practice.** New York: Routledge, 2025. p. 204. <https://doi.org/10.4324/9781003623533>. Disponível em: <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781003623533/strategy-leadership-grand-societal-challenges-alice-erthal-douglas-wegner?refId=6689478e-4d84-44dd-8958-47c4b79336c4&context=ubx> . Acesso em: 12 out. 2025.
- BARAKAT, Livia; MELLO, Sylvia. Facing Grand Challenges with Global Mindset and Humility. In: ERTHAL, Alice; WEGNER, Douglas. **Strategy and Leadership for Grand Societal Challenges: bridging theory and practice.** Inglaterra: Routledge, 2025. Disponível em: https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003623533-5/facing-grand-challenges-global-mindset-humility-l%C3%ADvia-barakat-sylvia-mello?src=getFTR&utm_source=scopus&getft_integrator=scopus . Acesso: 6 out. 2025.
- BATISTA, Antonio. É possível uma empresa crescer, integrando lucro e propósito? In: BLUN, Erickson; MADUREIRA, Thiago. **Quando a ciência encontra a arte: perguntas que transformam vidas.** Barueri: Palavras do Céu, 2025. 165 p.
- BERNARDES, Maria Elisa Brandão; LAVARDA, Rosalia Aldraci Barbosa; BELLUCCI, Christiane. Grand Challenges in Focus: Leveraging Open Strategizing for Collaborative Solutions. In: ERTHAL, Alice; WEGNER, Douglas. **Strategy and Leadership for Grand Societal Challenges: bridging theory and practice.** Inglaterra: Routledge, 2025. <https://doi.org/10.4324/9781003623533-4>. Disponível em: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003623533-4/grand-challenges-focus-maria-elisa-brand%C3%A3o-bernardes-rosalia-aldraci-barbosa-lavarda-christiane-bellucci?context=ubx&refId=5ff4d153-0b4b-4e2d-b73a-85b9a04b118e> . Acesso em: 6 out. 2025.
- COUTINHO, Heitor Leopoldo Nogueira. The Dynamic Model for Management Improvement Projects. In: JAMIL, George Leal *et al.* **Innovation Management for Disruptive Maturity in Competitive Scenarios.** [SI]: Igi Global, 2025. 10.4018/979-8-3693-4030-1.ch025. Disponível em <https://www.igi-global.com/chapter/the-dynamic-model-for-management-improvement-projects/384648> . Acesso em: 8 out. 2025.

- DEMAJOROVIC, Jacques; PIMENTA, Adriano Augusto França. Governance and the social license to operate: a critical perspective. In: DOMÍNGUEZ-GÓMEZ, J. Andrés; XAVIER, André; MUÑOZ-MORENO, Rocio. **Sustainable Mining Governance: social, environmental and political discussions**. Abingdon: Routledge, 2025. p. 238. <https://doi.org/10.4324/9781032622828-4> .
- DONATO, Gustavo Henrique Bolognesi. Foresight, Tecnologia e Inovação na Perspectiva do Conselho. In: RIBEIRO, Milton Nassau (coord.). **Manual do Conselheiro: Na visão de quem atua**. São Paulo: Quartier Latin, 2025. p. 145-164.
- FACCIN, Kadígia; BURCHARTH, Ana; BESSANT, John. Building a Responsible Future: The Intersection of Grand Challenges and Responsible Innovation. In: ERTHAL, Alice; WEGNER, Douglas. **Strategy and Leadership for Grand Societal Challenges: bridging theory and practice**. Inglaterra: Routledge, 2025. <https://doi.org/10.4324/9781003623533-2>. Disponível em: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003623533-2/building-responsible-future-kad%C3%ADgia-faccin-ana-burcharth-john-bessant?context=ubx&refId=d148b999-de38-4086-99fe-af27ba0f78e7> . Acesso em: 6 out. 2025.
- MARCONATTO, Diego. All-out war on SMEs: The Forgotten Grand Challenge. In: ERTHAL, Alice; WEGNER, Douglas. **Strategy and Leadership for Grand Societal Challenges: bridging theory and practice**. Inglaterra: Routledge, 2025. p. 188.
- MENEZES, Heloisa Guimarães; RETE, Oscar Miguel. Digital Risk Management in Digital Transformation Contexts. In: JAMIL, George Leal et al. **Innovation Management for Disruptive Maturity in Competitive Scenarios**. [SI]: Igi Global, 2025. 10.4018/979-8-3693-4030-1.ch014. Disponível em: <https://www.igi-global.com/gateway/book/338209> . Acesso em: 1º out. 2025.
- MILAGRES, Rosileia; REZENDE, Otavio; VERSCHOORE, Jorge. Collaborative Networks for Addressing Grand Challenges. In: ERTHAL, Alice; WEGNER, Douglas. **Strategy and Leadership for Grand Societal Challenges: bridging theory and practice**. Inglaterra: Routledge, 2025. <https://doi.org/10.4324/9781003623533-3>. Disponível em: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003623533-3/collaborative-networks-addressing-grand-challenges-rosileia-milagres-ot%C3%A1vio-rezende-jorge-verschoore?context=ubx&refId=09b2ef0f-1b33-416b-a0f3-4710bdbddabd> . Acesso em: 06 out. 2025.
- ORIOL, Ettore de Carvalho; MARTINS, Humberto Falcão. Os desafios de mensurar Capacidades Insitucionais. In: MARTINS, Humberto Falcão; PESSANHA, Ana Luiza. **Repúblicas em notas**. vol. 2. Recife: Cobogó, 2025. p. 400.
- ROUX-ROSIER, Anahid Christel; PEREZTS, Mar. Ethical Leadership in times of Grand Challenges: toward a relational approach. In: ERTHAL, Alice; WEGNER, Douglas. **Strategy and Leadership for Grand Societal Challenges: bridging theory and practice**. Inglaterra: Routledge, 2025. <https://doi.org/10.4324/9781003623533-6>. Disponível em:

<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003623533-6/ethical-leadership-times-grand-challenges-anahid-roux-rosier-mar-perezts?context=ubx&refId=1d479ceb-2d00-4b36-90f9-674b49110771> . Acesso em: 6 out. 2025.

- SILVA, Armando Malheiro da et al. Information Management of SMEs in Portugal (North and Center): technology data extracted from the gipmei project. In: SILVA, Armando Malheiro da et al. **Coletânea Luso-brasileira XIV: information management, education and technological inclusion**. Porto: Universidade do Porto - Faculdade de Letras, 2025. p. 237-265. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/169699/2/743699.pdf> . Acesso em: 21 jan. 2025.
- SPITZECK, Heiko Hosomi et al. ESG Practices and Energy Production in Brazil. In: KARIUKI, Japhet M. (ed.). **Energia Progressiva: an intertemporal analysis of latin america and the caribbean's energy landscape in the industrial age**. Filipinas: Springer, 2025. p. 1-630.
- TADEU, Hugo Ferreira Braga. A gestão de ativos intangíveis e o papel do conselho de administração. In: RIBEIRO, Milton Nassau (Coord.). **Manual do Conselheiro: na visão de quem atua**. São Paulo: Quartier Latin, 2025. p. 185-210.
- VEIGA, Claudimar Pereira da; DAMÁZIO, Luciana Faluba; SU, Zhaohui. Health Systems Financing: Addressing Grand Challenges for Sustainable Universal Health Coverage. In: ERTHAL, Alice; WEGNER, Douglas. **Strategy and Leadership for Grand Societal Challenges: bridging theory and practice**. Inglaterra: Routledge, 2025. p. 188

[Voltar números](#)

REVISTA DOM / DOM CONTEXTO

[Voltar números](#)

- ALMEIDA, André de. Modelo Prático Experiencial de Desenvolvimento Ético de Executivos. **DOM: casos e metodologias**, Nova Lima, v. 1, n. 1, p. 62-67, dez. 2025.
- ALMEIDA, André de; ALVIM, Flávia de Magalhães; LIMA, Laura Schneider. Aplicações e relevância do Índice de Pobreza Multidimensional no contexto empresarial. **Dom: a revista da Fundação Dom Cabral**, [s. l], n. 46, p. 33-42, 2025.
- ÁLVARES, Elismar; RODRIGUES, Selma. Prosperidade na empresa familiar: entre desafios, sucessão e governança. **DOM Contexto**, Nova Lima, p. 84 - 87, ago. 2025. Disponível em: <<https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Contexto%2020ago.%202025/Prosperidade%20na%20empresa%20familiar.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2025.
- ARANTES, Andréa Di Benedetto et al. Serviço de inteligência para gestão de contratos de gás. **DOM Projetos Inspiradores: educação financeira, gestão e estratégia organizacional e modelos de negócio e experiência do cliente**, Nova Lima, v. 5, p. 49-56, dez. 2025. Disponível em: https://revistadom.fdc.org.br/anexos/inspiradores/volume_2025_5.pdf. Acesso em: 14 jan. 2026.
- BAFFINI, Gerson; ZINI, David Martins. Ultrapassando o limiar de média para grande: estratégias e práticas empresariais para a transição de empresas de médio porte para se tornarem grandes organizações. **DOM Contexto**, Nova Lima, p. 37-42, ago. 2025. Disponível em: <<https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Contexto%20200ago.%202025/Ultrapassando%20o%20limiar%20de%20m%C3%A9dia%20para%20grande.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2025.
- BALANCIN, Marcelo Luiz et al. Um mapa para ambidestria e valor em saúde: a ambidestria organizacional para a competitividade estratégica baseada em valor em uma organização pública de saúde. **DOM Projetos Inspiradores: educação financeira, gestão e estratégia organizacional e modelos de negócio e experiência do cliente**, Nova Lima, v. 5, p. 99-110, dez. 2025. Disponível em: https://revistadom.fdc.org.br/anexos/inspiradores/volume_2025_5.pdf. Acesso em: 14 jan. 2026.
- BARAKAT, Lívia Lopes et al. Agenda para mudanças climáticas nas escolas de negócio: elas praticam o que ensinam? **DOM: a revista da Fundação Dom Cabral**, Nova Lima, vol. 46, p.82-87, jan./dez. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%2046/Educa%C3%A7%C3%A3o%20-%20Agenda%20para%20mudan%C3%A7as%20clim%C3%A1ticas%20nas%20Escolas%20de%20Neg%C3%B3cio.pdf>. Acesso em: 7 out. 2025.

- BASSETTO, Bruno *et al.* Inclusão além da obrigação: como a localiza está reescrevendo a jornada dos profissionais com deficiência. **Dom: Projetos inspiradores**, [s. l], v. 4, p. 43-48, 2025.
- BAZZONI, Leandro *et al.* Expansão com propósito: a jornada estratégica do grupo zelo rumo à internacionalização. **Dom: Projetos Inspiradores**, [s. l], v. 4, p. 69-76, 2025.
- BECKER, Patrícia; MARTINS, Humberto Falcão. Alianças entre estado e Terceiro Setor em prol da Transformação Social e do Bem-Estar Coletivo. **Dom Contexto: FDC Educação Social**, Nova Lima, p. 5-9, dez. 2025. Disponível em: <https://revistadom.fdc.org.br/anexos/contexto/2025-12.pdf> . Acesso em: 13 jan. 2026.
- BEDENDO, Marcos; AMUI, Adriano Maluf. Markentig H2H: a revolução humanizada dos negócios. **DOM Contexto**, Nova Lima, p. 43 - 50, ago. 2025. Disponível em: < <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Contexto%2020ago.%202025/Marketing%20H2H.pdf> >. Acesso em: 25 de set. 2025.
- BICALHO, Andre Milton Alves; ZICKER, Alberto. Segurança em transformação: como a megavig está redesenhando a segurança com foco no cliente. **Dom: Projetos inspiradores**, [s. l], v. 4, p. 13-20, 2025.
- BRAGA, Carlos de Camargo Penteado. Governança corporativa e mobilização de capital filantrópico para organizações sociais. **DOM: a revista da Fundação Dom Cabral**, Nova Lima, vol. 46, p. 88-92, jan./dez.2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%2046/Governan%C3%A7a%20Corporativa%20-%20Governan%C3%A7a%20Corporativa%20e%20mobiliza%C3%A7%C3%A3o%20de%20capital%20filantr%C3%B3pico%20para%20organiza%C3%A7%C3%B5es.pdf> . Acesso em: 7 out. 2025.
- BRITO FILHO, Clóvis de Aguiar; CARVALHO, Mônica Rocha de. Estruturação de governança corporativa em organizações não-governamentais internacionais: Um modelo estratégico para eficiência global. **Dom: projetos inspiradores**, Nova Lima, vol. 3, p. 38 - 42, jun. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Projetos%20Inspiradores%20vol.%203/ESTRUTURA%C3%87%C3%83O%20DE%20GOVERNAN%C3%87A.pdf> . Acesso em: 9 jul. 2025.
- BURCHARTH, Ana Luiza Lara de Araújo. Como transformar a inovação em um sistema mensurável?: um cardápio de métricas. **DOM: a revista da Fundação Dom Cabral**, Nova Lima, vol. 46, p. 70-76, jan./dez. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%2046/Inova%C3%A7%C3%A3o%20-%20Como%20transformar%20a%20inova%C3%A7%C3%A3o%20em%20um%20sistema%20mensur%C3%A1vel.pdf> . Acesso em: 7 out. 2025.

- BURCHARTH, Ana. Metodologia Disrupção e Revisão de Crenças: Superando Barreiras Cognitivas para a Transformação Digital. **DOM: casos e metodologias**, Nova Lima, v. 1, n. 1, p. 68-72, dez. 2025.
- CAETANO, Elaine Cristina Souza *et al.* Boi.com: Revolucionando o investimento pecuário no Brasil. **Dom: projetos inspiradores**, Nova Lima, vol. 3, p. 44 - 49, jun. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Projetos%20Inspiradores%20vol.%203/BOI.COM%20REVOLUCIONANDO%20O%20INVESTIMENTO.pdf> . Acesso em: 9 jul. 2025.
- CAMPANA, Roberta *et al.* UNI(CO): o jeito de ser e fazer educação da FDC. **DOM: casos e metodologias**, Nova Lima, v. 1, n. 1, p. 73-78, dez. 2025.
- COSTA, Mariana Alipio *et al.* Caso MarDiCô. **DOM: casos e metodologias**, Nova Lima, v. 1, n. 1, p. 40-46, dez. 2025.
- COTTA, Álvaro *et al.* Hexágono consultoria: Uma estratégia de acesso ao mercado de créditos de carbono para pequenos produtores rurais em Minas Gerais. **Dom: projetos inspiradores**, Nova Lima, vol. 3, p. 55 - 59, jun. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Projetos%20Inspiradores%20vol.%203/HEX%C3%81GONO%20CONSULTORIA.pdf> . Acesso em: 9 jul. 2025.
- COUTINHO, Heitor. O valor do novo pensamento estratégico no mundo turbulento. **Dom: a revista da Fundação Dom Cabral**, [s. l], n. 46, p. 42-50, 2025.
- DANIEL, Marcos Antonio; BEZERRA, Fernando; GALLELI, Bárbara. Integração produtiva: proposta de programa de capacitação e contratação de profissionais venezuelanos na arcelormittal. **Dom: Projetos inspiradores**, [s. l], v. 4, p. 35-42, 2025.
- DEWEIK, Sabina. Tecendo futuros mais positivos: inovações sociais e tecnológicas no agora. **DOM Contexto**, Nova Lima, p.12 - 16, ago. 2025. Disponível em: < <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Contexto%2020ago.%202025/Tecendo%20futuros%20mais%20positivos.pdf> >. Acesso em: 25 set. 2025.
- EVANGELISTA, Dirceu *et al.* Transformando estratégia em ação: comunicação e engajamento na operação. **DOM Projetos Inspiradores: educação financeira, gestão e estratégia organizacional e modelos de negócio e experiência do cliente**, Nova Lima, v. 5, p. 57-63, dez. 2025. Disponível em: https://revistadom.fdc.org.br/anexos/inspiradores/volume_2025_5.pdf . Acesso em: 14 jan. 2026.
- FERNANDES, Luisiane Costa; ORIOL, Ettore de Carvalho. Preparar para aposentar: entre a responsabilidade organizacional e a política pública. **DOM Contexto**, Nova Lima, p. 35-40, nov. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Contexto%20nov>

[.%202025/Preparar%20para%20aposentar%20-%20entre%20a%20responsabilidade%20organizacional%20e%20a%20pol%C3%ADtica%20p%C3%BAblica](#) .pdf. Acesso em: 14 nov. 2025.

- FERNANDES, Maria Elizabeth Rezende *et al.* “Sou mais que minha sombra”: o legado dos ceos sob a perspectiva da teoria da complexidade. **Dom: a revista da Fundação Dom Cabral**, [s. l], n. 46, p. 13-21, 2025.
- FONTANIVE, Heloise Schaedler *et al.* Ressignificando um modelo de negócio: excelência no atendimento a pequenas empresas. **DOM Projetos Inspiradores: educação financeira, gestão e estratégia organizacional e modelos de negócio e experiência do cliente**, Nova Lima, v. 5, p. 72-81, dez. 2025. Disponível em: https://revistadom.fdc.org.br/anexos/inspiradores/volume_2025_5.pdf . Acesso em: 14 jan. 2026.
- FURTADO, Elisângela Prado. Por uma cultura da longevidade para além do acúmulo de tempo. **DOM Contexto**, Nova Lima, p. 5-10, nov. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Contexto%20nov.%202025/Por%20uma%20cultura%20da%20Longevidade%20para%20al%C3%A9m%20do%20ac%C3%BAmulo%20de%20tempo.pdf> . Acesso em: 14 nov. 2025.
- GALIAZZI, Adiones et al. Fortalecendo o relacionamento com associados por meio de um modelo “fisital” no cooperativismo de crédito. **Dom: Projetos inspiradores**, [s. l], v. 4, p. 6-12, 2025.
- GODOY, Gilberto *et al.* Reforço estratégico da área de vendas da bloomin’ brands. **DOM Projetos Inspiradores: educação financeira, gestão e estratégia organizacional e modelos de negócio e experiência do cliente**, Nova Lima, v. 5, p. 64-70, dez. 2025. Disponível em: https://revistadom.fdc.org.br/anexos/inspiradores/volume_2025_5.pdf . Acesso em: 14 jan. 2026.
- GONÇALVES, Alex et al. Estratégias de geração de valor e cultura de atitude de dono para ampliação das vendas de seminovos na Localiza&CO. **Dom: projetos inspiradores**, Nova Lima, vol. 3, p. 22 - 26, jun. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Projetos%20Inspiradores%20vol.%203/ESTRAT%C3%89GIAS%20DE%20GERA%C3%87%C3%83O%20DE%20VALOR> .pdf. Acesso em: 10 jul. 2025.
- GOULART, Diocélio Dornela. A Jornada de Inovação e Crescimento da IDG Engenharia. **DOM: casos e metodologias**, Nova Lima, v. 1, n. 1, p. 33-29, dez. 2025.
- GOULART, Diocélio Dornela. Como a IA pode ser a chave para uma gestão mais eficiente e orientada a dados. **DOM Contexto**, Nova Lima, p. 56-64, ago. 2025.
- GOULART, Diocélio Dornela; CARVALHO, Rodrigo Baroni de. Grupo Oscar: inovação e transformação no varejo brasileiro : um caso documental sobre o programa de inovação

- e transformação (PIT). **DOM: casos e metodologias**, Nova Lima, v. 1, n. 1, p. 5-13, dez. 2025.
- HEINISCH, Astrid Maria Carneiro *et al.* Governança e gestão estratégica da inovação aplicada ao desenvolvimento de negócios no contexto de institutos de ciência e tecnologia (ICT) privados. **DOM Projetos Inspiradores**: educação financeira, gestão e estratégia organizacional e modelos de negócio e experiência do cliente, Nova Lima, v. 5, p. 35-48, dez. 2025.
 - KAUFFMAN, Bruna Lopes Costa *et al.* A jornada do cliente no transporte rodoviário interestadual: segurança e inovação para reter e atrair novos passageiros. **Dom: projetos inspiradores**, Nova Lima, vol. 3, p. 6 - 8, jun. 2025.
 - LAURIA, João Paulo; LEITE, Denise. Três pilares da liderança: os triângulos, os círculos e a balança tridimensional. **Dom: a revista da Fundação Dom Cabral**, [s. l], n. 46, p. 4-12, 2025.
 - LIMA, Hugo Marcelo Montenegro *et al.* O produto imobiliário multipropriedade como segunda residência: uma proposta de excelência em serviços e experiência ao cliente. **DOM Projetos Inspiradores**: educação financeira, gestão e estratégia organizacional e modelos de negócio e experiência do cliente, Nova Lima, v. 5, p. 110-120, dez. 2025.
 - MACHADO, Andréa Cozzi *et al.* Educação financeira e acesso a microcrédito: inclusão financeira para mulheres empreendedoras das comunidades/favelas: a força da conexão para a transformação social. **Dom Projetos Inspiradores**: educação financeira, gestão e estratégia organizacional e modelos de negócio e experiência do cliente, Nova Lima, v. 5, n. 1, p. 6-16, dez. 2025. Disponível em: https://revistadom.fdc.org.br/anexos/inspiradores/volume_2025_5.pdf . Acesso em: 13 fev. 2025.
 - MAMEDE, Carlos *et al.* Implementação de melhorias na cadeia de suprimentos de defensivos da corteva agriscience. **Dom: projetos inspiradores**, Nova Lima, vol. 3, p. 50 - 54, jun. 2025. Disponível em: < https://revistadom.fdc.org.br/anexos/inspiradores/volume_2025_3.pdf >. Acesso em: 25 set. 2025.
 - MARCONATTO, Diego; AMUI, Adriano Maluf. Um futuro positivo para as médias empresas no novo contexto. **DOM Contexto**, Nova Lima, p. 5-11, ago. 2025. Disponível em: < <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Contexto%20%20ago.%202025/Um%20futuro%20positivo%20para%20as%20m%C3%A9dias%20empresas%20no%20novo%20contexto.pdf> >. Acesso em: 25 set. 2025.
 - MARQUES, Victor César de Sousa; MARTINS, Juliano; RIBEIRO Áurea Helena P.. Crescer com coerência: o realinhamento estratégico da Revest. **DOM: casos e metodologias**, Nova Lima, v. 1, n. 1, p. 14-22, dez. 2025.

- MARTINS, Juliano. Tecnologia aliada a vendas como alavanca de crescimento: a integração de soluções tecnológicas nas áreas de vendas para impulsionar o crescimento das médias empresas. **DOM Contexto**, Nova Lima, p. 72 - 79, ago. 2025. Disponível em: < <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Contexto%20%20ago.%202025/Tecnologia%20aliada%20a%20vendas%20como%20alavanca%20de%20crescimento.pdf> >. Acesso em: 25 set. 2025.
- MENICUCCI, Eduardo; REIS, Plínio Rafael Monteiro; RIBEIRO, Áurea Helena Puga. Médias empresas no Brasil: resiliência em meio ao caos econômico. **DOM Contexto**, Nova Lima, p. 17-24, ago. 2025. Disponível em: < <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Contexto%20%20ago.%202025/M%C3%A9dias%20empresas%20no%20Brasil.pdf> >. Acesso em: 25 set. 2025.
- MIRANDA, Marina Martins Teixeira de *et al.* Transformando o processo comercial em experiência: o novo modelo de valor da FLEX BPO. **DOM Projetos Inspiradores**: educação financeira, gestão e estratégia organizacional e modelos de negócio e experiência do cliente, Nova Lima, v. 5, p. 91-98, dez. 2025. Disponível em: https://revistadom.fdc.org.br/anexos/inspiradores/volume_2025_5.pdf . Acesso em: 14 jan. 2026.
- NETO, Cesar Gomes; JAMIL, George Leal. Revolução na gestão: centralizando para inovar nas lojas Portobelo Shop. **Dom: projetos inspiradores**, Nova Lima, vol. 3, p. 11 - 16, jun. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Projetos%20Inspiradores%20vol.%203/REVOLU%C3%87%C3%83O%20NA%2>
- OLIVEIRA, Dênis *et al.* Pet eternize: ressignificação do ritual de despedida para pets. **DOM Projetos Inspiradores**: educação financeira, gestão e estratégia organizacional e modelos de negócio e experiência do cliente, Nova Lima, v. 5, p. 82-90, dez. 2025. Disponível em: https://revistadom.fdc.org.br/anexos/inspiradores/volume_2025_5.pdf . Acesso em: 14 jan. 2026.
- ORIOL, Ettore; MARINI; Caio. Análise Swot Baseada em Dados e Evidências para Aplicação em Organizações e Entes Públicos. **DOM: casos e metodologias**, Nova Lima, v. 1, n. 1, p. 55-61, dez. 2025.
- ORIOL, Ettore de Carvalho. O futuro é prateado: consumo e envelhecimento no Brasil. **DOM Contexto**, Nova Lima, p. 21-25, nov. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Contexto%20nov.%202025/O%20futuro%20%C3%A9%20prateado%20-%20trabalho,%20consumo%20e%20envelhecimento%20no%20Brasil.pdf> . Acesso em: 14 nov. 2025.
- ORIOL, Ettore de Carvalho *et al.* Avanços e Desafios do Terceiro Setor com Base em Dados e Resultados do Prêmio Melhores ONGs. **Dom Contexto: FDC Educação Social**,

Nova Lima, p. 10, dez. 2025. Disponível em:

<https://revistadom.fdc.org.br/anexos/contexto/2025-12.pdf> . Acesso em: 13 jan. 2026.

- PENNA, André Lessa Carvalho Moreira et al. Tecnologia de última geração embarcada em veículos de transporte: uma solução inovadora para capacitar novos motoristas do transporte rodoviário de carga e passageiros. **Dom: Projetos inspiradores**, [s. l], v. 4, p. 49-54, 2025.
- PANDIN, Paulo; VIDIGAL, Frederico. Plano de reconstrução na Pandin: redefinição estratégica para sustentabilidade e crescimento. **Dom: projetos inspiradores**, Nova Lima, vol. 3, p. 27 - 31, jun. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Projetos%20Inspiradores%20vol.%203/PLANO%20DE%20RECONSTRU%C3%87%C3%83O%20NA%20PANDIN.pdf> . Acesso em: 10 jul. 2025.
- PAIM, Denis et al. Liberté Financière: uma plataforma de educação financeira para contribuir com o desafio social das empresas de apoiar as pessoas na busca pelo equilíbrio financeiro. **Dom Projetos Inspiradores: educação financeira, gestão e estratégia organizacional e modelos de negócio e experiência do cliente**, Nova Lima, v. 5, n. 1, p. 17-26, dez. 2025. Disponível em: https://revistadom.fdc.org.br/anexos/inspiradores/volume_2025_5.pdf . Acesso em: 13 fev. 2025.
- QUEIROZ, Michelle. Entre Propósito e Recursos: a força da conexão para a transformação social. **Dom Contexto: FDC Educação Social**, Nova Lima, p. 46, dez. 2025. Disponível em: <https://revistadom.fdc.org.br/anexos/contexto/2025-12.pdf> . Acesso em: 13 jan. 2026.
- PLESNIK, Daniela; SANTOS, Diego Burger Araujo. Desafios para conquistar bem-estar e felicidade organizacional. **Dom: a revista da Fundação Dom Cabral**, [s. l], n. 46, p. 22-32, 2025.
- PIMENTA, Adriano Augusto Franca et al. Inovação sustentável: oportunidades geradas pela economia circular. **Dom: a revista da Fundação Dom Cabral**, [s. l], n. 46, p. 51-60, 2025.
- RIBEIRO, Áurea Helena Puga; MARCONATTO, Diego; REIS, Plínio Rafael Monteiro. Raio x das médias empresas: diagnóstico das principais características, desafios e oportunidades das médias empresas. **DOM Contexto**, Nova Lima, p. 25 - 36, ago. 2025. Disponível em: < <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Contexto%2020ago.%202025/Raio%20X%20das%20m%C3%A9dias%20empresas.pdf> >. Acesso em: 25 set. 2025.
- RIBEIRO, Áurea Helena Puga. Vila Velha Ágil: Sincronizando Processos e Pessoas para um Novo Ambiente de Negócios. **DOM: casos e metodologias**, Nova Lima, v. 1, n. 1, p. 23-32, dez. 2025.

- QUEIROZ, Michelle. Longevidade em foco: impactos para gestão de pessoas, negócios e sociedade. **DOM Contexto**, Nova Lima, p. 16-20, nov. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Contexto%20nov.%202025/Longevidade%20em%20foco%20-%20impactos%20para%20gest%C3%A3o%20de%20pessoas,%20neg%C3%B3cios%20e%20sociedade.pdf> . Acesso em: 14 nov. 2025.
- RIOS, Antônio Ferreira; CÂMARA, Chrystiano Cruvinel; JAMIL, George. Geração de valor no ecossistema mega moda: dados, jornada e experiência integrada. **Dom: Projetos inspiradores**, [s. l], v. 4, p. 21-26, 2025.
- RIBEIRO, Denis Dacal *et al.* Via group: economia circular na logística: integrando resíduos orgânicos à cadeia energética sustentável. **Dom: Projetos inspiradores**, [s. l], v. 4, p. 58-62, 2025.
- SCHWARZBERG, Erick *et al.* Estratégias para elevação do nível de maturidade dos serviços de TI na Arcelormittal Sistemas. **Dom: projetos inspiradores**, Nova Lima, vol. 3, p. 32 - 37, jun. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Projetos%20Inspiradores%20vol.%203/ESTRAT%C3%89GIAS%20PARA%20ELEVA%C3%87%C3%83O%20D O%20N%C3%8DVVEL.pdf> . Acesso em: 10 jul. 2025.
- SANTOS, Fábio Gomes dos *et al.* Uma nova abordagem para gestão de contingências aéreas com foco na experiência do cliente. **Dom: Projetos inspiradores**, [s. l], v. 4, p. 26-33, 2025.
- SALUM, Fabian Ariel; COLETA, Karina Andrea Pereira Garcia. VCW - Value creation wheel: análise do modelo de criação de valor nas médias empresas e seu impacto no crescimento sustentável. **DOM Contexto**, Nova Lima, p. 51 - 55, ago. 2025. Disponível em: < <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Contexto%20%20ago.%202025/VCW%20-%20Value%20Creation%20Wheel.pdf> >. Acesso em: 25 set. 2025.
- TADEU, Hugo Ferreira Braga *et al.* Contexto e etapas para adoção da IA e a busca adequada pelo ROI. **DOM: a revista da Fundação Dom Cabral**, Nova Lima, vol. 46, p.61-69, jan./dez. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%2046/Transforma%C3%A7%C3%A3o%20digital%20-%20Contexto%20e%20etapas%20para%20ado%C3%A7%C3%A3o%20da%20IA%20e%20a%20busca%20adequada%20pelo%20ROI.pdf> . Acesso em: 7 out. 2025.
- SUSTER, Eduardo *et al.* Inovação e expansão no modelo de negócio da empresa Sucre. **Dom: projetos inspiradores**, Nova Lima, vol. 3, p. 17 - 21, jun. 2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%20Projetos%20Inspiradores%20vol.%203/INOVA%C3%87%C3%83O%20E%20EXPANS%C3%83O%20NO%20MODELO%20DE%20NEG%C3%93CIO.pdf> . Acesso em: 10 jul. 2025.

- SIMÕES FILHO, Eduardo Domingos *et al.* Design organizacional aplicado ao contexto de startups: proposta de modelo para promover crescimento e inovação. **Dom: Projetos Inspiradores**, [s. l], v. 4, p. 63-68, 2025.
- THOMÉ, Afonso Celso Viaes *et al.* Atendimento remoto e crédito no SICOOB três fronteiras: criando valor e satisfação para cooperados e demais stakeholders. **DOM Projetos Inspiradores**: educação financeira, gestão e estratégia organizacional e modelos de negócio e experiência do cliente, Nova Lima, v. 5, p. 29-35, dez. 2025. Disponível em: https://revistadom.fdc.org.br/anexos/inspiradores/volume_2025_5.pdf . Acesso em: 14 jan. 2026.
- WEGNER, Douglas; DAWSON JUNIOR, Guilherme Enrique; ANTUNES, Junico. Plataformas digitais no agronegócio: oportunidades e desafios para as cooperativas brasileiras. **DOM: a revista da Fundação Dom Cabral**, Nova Lima, vol. 46, p. 77-81, jan./dez.2025. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Artigos%20FDC/Artigos%20DOM%2046/Estudo%20de%20caso%20-%20plataformas%20digitais%20no%20agroneg%C3%B3cio.pdf> . Acesso em: 7 out. 2025.
- WEGNER, Douglas; WINKLER; Marione. IMG-Redes: Índice de Maturidade da Governança de Redes de Negócios. **DOM: casos e metodologias**, Nova Lima, v. 1, n. 1, p. 47-54, dez. 2025.

[Voltar números](#)

ESTUDOS DE CASO

[Voltar números](#)

- SHIGAKI, Helena Belintani. **Estudo de Caso**: processo seletivo 2025.1 Nova Lima: Fdc, 2025. 10p.
- SHIGAKI, Helena Belintani. **Estudo de Caso**: processo seletivo 2025.1 18/01/2025. Nova Lima: Fdc, 2025. 11p.
- INSTITUTO JÔ CLEMENTE (ed.); FUNDAÇÃO DOM CABRAL (ed.). **10 years of partnership between IJC and FDC: a journey of management professionalization**. Belo Horizonte: Ijc e Fdc, 2025. 27p.

[Voltar números](#)

RELATÓRIOS DE PESQUISA

[Voltar números](#)

- ALMEIDA, Paulo *et al.* Estudo de Caso: o programa de desenvolvimento de líderes de uma empresa de tecnologia de missão crítica. **Caderno de Ideias**: Núcleo de Liderança da FDC, [S.L.], p. 1-15, 2025. Fundação Dom Cabral. <http://dx.doi.org/10.52959/978-85-68143-12-4> . Disponível em: <https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/caso-36830> . Acesso em: 6 out. 2025.
- ALTOÉ, Marcelo; ALMEIDA, Paulo. **A meia-vida das competências na era da aceleração**. Caderno de Ideias Fundação Dom Cabral: Temática: Liderança, Nova Lima, p. 1-15, jan. 2025. 10.52959/978-85-68143-14-8. Disponível em: <https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/relatorio-de-pesquisa-36939> . Acesso em: 6 out. 2025.
- ARBACHE, Jorge; DRUMMOND, Aldemir. **Como acelerar e escalar o crescimento econômico do Brasil?** o papel da industrialização das vantagens comparativas. Nova Lima: Imagine Brasil, 2025. 16p. Disponível em: <https://www.fdc.org.br/Documents/Imagine-brasil/Industrializa%C3%A7%C3%A3o> .pdf. Acesso em: 3 out. 2025.
- CARAZZA, Bruno. **Política industrial como estratégia de desenvolvimento**: lições da literatura internacional e experiência brasileira recente. Nova Lima: Fdc, 2025. p. 20.
- ELSNER, Mark; ATKINSON, Grace; ZAHIDI, Saadia. **Global Risks Report 2025**. Geneva: World Economic Forum, 2025. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2025/> . Acesso em: 21 jan. 2026.
- FERNANDES, Maria Elizabeth Rezende; SOUSA, Ana Celina; RICKLY, Adriane; ALMEIDA, Paulo Alexandre Pereira Alves de; RODRIGUES, Blenda de Campos. **O legado e o impacto dos CEOs**. Nova Lima: Fundação Dom Cabral, 2025. 15p.
- FURTADO, Elisângela Prado *et al.* Propositividade: 2025 sonhar, existir, transformar. Nova Lima: FDC e Id_Br, 2025. 24 p. **Report de Tendências 2026 para D&I**. Disponível em: https://sejarelevante.fdc.org.br/wp-content/uploads/2025/08/Cartilha-propositividade_idbr_2025_Agosto.pdf . Acesso em: 27 jan. 2025.
- GARCÍA, Ignacio. **Como aumentar o capital social das redes de líderes e empresas**. Caderno de Ideias Fundação Dom Cabral: Temática: Liderança, [s. l], p. 1-12, jul. 2025.
- INTERNATIONAL INSTITUTE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT. **IMD World Competitiveness Booklet 2025**. Lausanne: IMD, 2025. Disponível em: <https://www.imd.org/wp-content/uploads/2025/06/Booklet-WCR-2025-v3.pdf> . Acesso em: 21 jan. 2026.
- INVENTTA. **O Futuro da gestão da inovação 2025**. [S.l]: Inventta, 2025. 98 p. Correalização: Fundação Dom Cabral, Cubo Itaú, ANPEI, Ecosistema Inova, CPQD.

- LEVI, Alice Monnerat Erthal et al. **Que líderes queremos desenvolver na FDC para construir Futuros Positivos? O que é a Liderança Responsável?**. Nova Lima: Fundação Dom Cabral, 2025. 24 p.
- MARQUES, Fábio; CISALPINO, Tiago. **Diálogos sobre Mercado de Carbono e a NDC Brasileira**. Nova Lima: FDC Agroambiental Global, 2025. 24 p. Projeto em parceria Instituto Clima e Sociedade (ICS) e Fundação Dom Cabral (FDC).
- MARTINS, Hiago; ALMEIDA, Paulo Alexandre Pereira Alves de. **Periscópio: diagnóstico e desenvolvimento de lideranças para o futuro das organizações**. ISBN 9788568143193.
- MIOTO, Izabela. **Liderança transformativa: construindo futuros positivos a partir do mais alto potencial**. Nova Lima: Fundação Dom Cabral, 2025. 33 p.
- FUNDAÇÃO DOM CABRAL (ed.). **Sistema de Governança e Estrutura Operacional da Plataforma**. Nova Lima: Fdc, 2025. 20 p.
- PERES, Alexandre R. **Liderança analítica desempenho e relacionamento orientados por dados**. 18 p. ISBN 9788568143186.
- PIMENTA, Adriano Augusto França *et al.* **O panorama da gestão de resíduos no Brasil: presente e cenários para o futuro**. Nova Lima: Fundação Dom Cabral, 2025. 181 p. (Relatório de pesquisa). Núcleo de Sustentabilidade.
- PRICEWATERHOUSECOOPERS. **A year of reinvention: Global Annual Review 2025**. Disponível em: <https://www.pwc.com/gx/en/global-annual-review/2025/pwc-global-annual-review-2025.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2026.
- QUEIROZ, Michelle (coord.). **FDC longevidade: diversidade & longevidade na pauta dos investimentos sociais privados**. Nova Lima: Fdc, 2025. 118 p. Disponível em: <https://www.fdc.org.br/Documents/FDC%20Longevidade%202025%20-%20Revisado%20-%20DigitalFinal%20.pdf> . Acesso em: 15 maio 2025.
- RIBEIRO, Áurea (coord.). **ICME: índice de confiança das médias empresas**. 7. ed. Nova Lima: FDC, 2025. 36 p. 1º semestre de 2025. Disponível em: https://fdc-content.new.co/front/content?content_id=9347c219-3f4e-4796-9a3c-b52934c28d86 . Acesso em: 09 maio 2025.
- RIBEIRO, Áurea (coord.). **Radar de mercado das médias empresas**. Nova Lima: FDC - Médias Empresas, 2025. 51 p.
- RIBEIRO, Áurea Helena Puga (org.). **Fórum Anual das Médias Empresas**. Nova Lima: FDC, 2025. 64 p.
- RIBEIRO, Áurea; MARCONATTO, Diego; MONTEIRO, Plínio (org.). **ICME: índice de confiança das médias empresas**. 8. ed. Nova Lima: FDC, 2025. 36 p. Disponível em:

https://fdc-content.ne-w.co/front/content?content_id=57e7c28c-e7b9-4533-b997-217dc7e194d8 . Acesso em: 18 nov. 2025.

- SOUSA, Paulo Renato de et al. **Produção, Sustentabilidade e Consumo do Azeite Brasileiro: uma investigação na cadeia de valor**. Nova Lima: FDC, 2025. 38 p.
- SPITZECK, Heiko Hosomi. **Relatório - Lei da Importação de Resíduos**. Nova Lima: Fdc, 2025. 110 p.
- TADEU, Hugo Ferreira Braga; SILVA, Bruna Dias Diniz; KENNER, Kauã; FUNDAÇÃO DOM CABRAL. **Relatório sobre o futuro do trabalho 2025: análise sobre tendências e transformações no mundo do trabalho para o período 2025-2030**. Nova Lima, MG: Fundação Dom Cabral; Núcleo de Inovação, Inteligência Artificial e Tecnologias Digitais, 2025. 9p.
- VELASCO, Luis Fernando Prudêncio; WEGNER, Douglas. **Plataformas digitais no agronegócio: estratégias para cooperativas brasileiras**. Nova Lima: FDC, 2025. 25 p. Disponível em: <https://zenodo.org/records/17604355> . Acesso em: 24 nov. 2025.
- WEGNER, D. **Mapa das Redes e Centrais de Negócios 2025: Setor de Materiais de Construção**. 2025. (Relatório de pesquisa) <https://doi.org/10.5281/zenodo.17880581>
- WEGNER, D. **Mapa das Redes e Centrais de Negócios 2025: Setor de Supermercados**. 2025. (Relatório de pesquisa). <https://doi.org/10.5281/zenodo.17358957>
- WEGNER, Douglas; MICHELIN, Aline. **O futuro das redes centrais de negócios no Brasil**. Nova Lima: Fdc, 2025. 20 p. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15396643>
- WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2025**. Geneva: World Economic Forum, 2025. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/digest/> Acesso em: 24 out. 2025.

[Voltar números](#)

WHITE PAPERS

[Voltar números](#)

- ALVES, Paulo Vicente. **Brazilian Market Analysis**. Fundação Dom Cabral, [S.L.], v. 1, n. 1, p. 1-18, jan. 2025. Fundação Dom Cabral. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.31994.81605>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/387763158_Brazilian_Market_Analysis. Acesso em: 9 maio 2025.
- GOULART, Diocélio Dornela *et al.* Ethical and legal implications of using deepfakes in commercials: analysis of the volkswagen brazil case and the possibilities of blockchain. **Ouci**, [S.L.], v. 1, n. 1, p. 1-23, 4 dez. 2025. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.21203/rs.3.rs-8118450/v1> .

[Voltar números](#)

10.6 ESTATUTO SOCIAL

CONSOLIDAÇÃO DO ESTATUTO DA FUNDAÇÃO DOM CABRAL

Capítulo I – Denominação, Regime Jurídico, Sede e Duração.

Art. 1 - A Fundação Dom Cabral é pessoa jurídica de direito privado, sendo instituição educacional sem fins lucrativos, estabelecida na Avenida Princesa Diana, nº 760, CEP 34018-006, Alphaville Lagoa dos Ingleses, com sede e foro no Município e Comarca de Nova Lima, Estado de Minas Gerais, regendo-se por este estatuto e pela legislação aplicável.

Parágrafo Único:

No texto deste Estatuto, a sigla FDC e os vocábulos Fundação Dom Cabral se equivalem como denominação da entidade.

Art. 2 - A FDC não distribui lucros ou parcelas de seu patrimônio sob nenhuma forma a seus dirigentes, conselheiros, mantenedores e/ou instituidores e gozará de autonomia administrativa e financeira na condução de suas atividades.

Art. 3 - O prazo de duração da FDC é indeterminado.

Capítulo II – Dos Objetivos.

Art. 4 – A FDC tem por objetivos:

- I. educar, formar, desenvolver e capacitar pessoas e, por meio delas, promover o aprimoramento de seus negócios e/ou organizações nos setores público, privado e do terceiro setor, com foco na área de gestão;
- II. desenvolver estudos e pesquisas gerando conhecimento em diferentes campos da gestão;
- III. desenvolver atividades científicas, técnicas e culturais que contribuam para o desenvolvimento social e econômico do País, visando à modernização e ao bem-estar da sociedade;
- IV. atuar em todo o território nacional e no exterior, oferecendo serviços de capacitação, apoio técnico, científico e operacional, voltados ao aprimoramento e desenvolvimento de indivíduos e organizações no âmbito educacional;
- V. incrementar o intercâmbio de especialistas e de material didático-científico com instituições nacionais e internacionais de fins semelhantes para o desenvolvimento de projetos de pesquisa e de ensino;

- VI.** desenvolver atividades educacionais, criando e ministrando cursos e programas técnicos na área de sua atuação;
- VII.** manter o sistema de documentação e divulgação de conhecimentos técnicos e científicos pertinentes a sua área de atuação, patrocinando a publicação dos resultados de pesquisas científicas realizadas sob seu amparo;
- VIII.** firmar convênios ou instrumentos correlatos com instituições nacionais e internacionais, públicas, privadas ou do terceiro setor, de forma a promover e incentivar a realização de estudos e eventos que visem ao aprimoramento das técnicas de gestão;
- IX.** criar, instituir, desenvolver e manter centros de pesquisa, comunidades de aprendizagem ou projetos especiais em parceria com terceiros, visando ao desenvolvimento de ferramentas de gestão de interesse mútuo;
- X.** contribuir, por meio de concessão de bolsas de estudos e de outras formas, para que pessoas em situação de vulnerabilidade social, observados critérios de seleção, possam frequentar seus programas, bem como cursos de entidades legalmente constituídas;
- XI.** promover projetos sociais voltados à capacitação de pessoas em situação de vulnerabilidade social, bem como de organizações da sociedade civil (terceiro setor), utilizando nesses projetos recursos próprios, incentivados ou provenientes de terceiros.

Capítulo III – Dos Princípios Fundamentais.

Art. 5 – A Fundação Dom Cabral pautará suas atividades pelos valores humanos, da Paz e da Justiça, que são forças propulsoras para o cumprimento da sua missão de contribuir para a prosperidade sustentável e inclusiva da sociedade, inspirando indivíduos e organizações por meio da educação e da produção de conhecimento.

Constituem Princípios Fundamentais da FDC:

Utilidade: Ser útil ao desenvolvimento de uma sociedade próspera e inclusiva, razão de ser da Fundação Dom Cabral, buscando efetividade e geração de valor para indivíduos e organizações.

Parceria: Mobilizar e promover a interação entre a Fundação Dom Cabral, as pessoas e as organizações, somando esforços para alcançar objetivos comuns e superar desafios.

Valorização da Pessoa: Valorizar as pessoas por meio de um acolhimento genuíno que conduza à construção conjunta de saberes e conhecimentos, processo no qual todos contribuem e são incluídos.

Autonomia: Reconhecer que o mérito e a liberdade de escolha, com responsabilidade, levam as pessoas ao sentimento de pertencimento em sua esfera de atuação, observados os princípios da Instituição.

Ousadia e Tenacidade: Encorajar as pessoas a ousarem e a superarem desafios, construindo o sonho compartilhado de tornar a Fundação Dom Cabral uma instituição de referência nacional e internacional.

Excelência e Inovação: Inovar continuamente para gerar os melhores benefícios e resultados para o cliente e para a sociedade, com excelência e relevância.

Ética e Integridade: Promover a prática da confiança, da transparência e da equidade com seus públicos de interesse, no cumprimento da legislação e das regras de convivência social, construindo relações duradouras.

Independência: Cultivar a independência intelectual, política e financeira, visando preservar a liberdade no cumprimento da nossa missão.

Parágrafo Único:

Os Princípios Fundamentais são de observância e cumprimento obrigatório, somente podendo sofrer qualquer alteração ou modificação, no todo ou em parte, mediante deliberação tomada por 4/5 (quatro quintos) dos membros do Conselho Curador.

Capítulo IV - Do Patrimônio e dos Recursos Financeiros.

Art. 6 – O patrimônio da FDC é constituído de:

- I. doações, legados, subvenções e auxílios recebidos de pessoa física e jurídica nacional, estrangeira ou internacional;
- II. bens e direitos que adquirir.

Parágrafo 1º: Os bens e direitos da FDC serão utilizados e aplicados exclusivamente para a consecução de seus objetivos, atendidos os Princípios Fundamentais, não podendo os bens imóveis serem alienados, senão mediante proposta da Diretoria Executiva, parecer da Diretoria Estatutária e autorização do Conselho Curador, ouvido o Conselho Fiscal.

Parágrafo 2º: Em caso de extinção da FDC, seu patrimônio líquido será destinado a instituições congêneres regularmente constituídas, que possuam a mesma natureza da FDC e que preencham os requisitos legais exigidos pela Lei 13.019/2014 para configuração de uma Organização da Sociedade Civil, cujo objeto seja, preferencialmente, o mesmo da FDC, mediante proposta da Diretoria Estatutária, ouvido previamente o Conselho Fiscal e com deliberação do Conselho Curador.

Art. 7 – Constituem receita da FDC:

- I. renda ou valores provenientes de seus bens patrimoniais, de fideicomissos, usufrutos e outros aportes ou recursos instituídos em seu favor;
- II. renda resultante da prestação de serviços educacionais;

- III. recursos advindos de convênios, termos de fomento, parcerias, contratos, acordos ou ajustes;
- IV. receita de qualquer fundo instituído em lei;
- V. contribuição, subvenção ou auxílio de órgão ou entidade pública ou privada, nacional, estrangeira ou internacional;
- VI. doações, legados, benefícios, contribuições ou subvenções de pessoa física ou jurídica nacional, estrangeira ou internacional;
- VII. participação em atividades de pesquisa que resultem em direitos autorais, “royalties”, marcas, patentes e valores provenientes de cursos e programas oferecidos, ministrados ou gerenciados pela FDC ou de que ela participe.

Parágrafo Único:

Os recursos financeiros da FDC serão aplicados integralmente no País, na manutenção de seus objetivos institucionais, devendo investir e reinvestir todos os valores e fundos disponíveis em suas próprias finalidades, gozando e dispondo, porém, de absoluta autonomia administrativa e financeira a esse respeito.

Capítulo V. Da Estrutura dos Órgãos de Direção.

Art. 8 – São órgãos de direção da Fundação Dom Cabral:

- I. Conselho Curador
- II. Conselho Fiscal
- III. Diretoria Estatutária
- IV. Diretoria Executiva

Seção I. Do Conselho Curador.

Art. 9 – O Conselho Curador compõe-se de, no mínimo, onze (11) e, no máximo, quinze (15) membros, indicados pela Diretoria Estatutária e eleitos por maioria absoluta dos membros presentes na reunião, convocada para este fim específico.

Parágrafo 1º: A escolha dos membros do Conselho Curador recairá, necessariamente, em pessoas que participem da comunidade da Fundação Dom Cabral, assim compreendidos todos aqueles que integram, direta ou indiretamente, os seus vários segmentos de atuação.

Parágrafo 2º: O Conselho Curador será dirigido por um presidente e, nos casos previstos por este Estatuto, por um vice-presidente, indicados pela Diretoria Estatutária e eleitos por maioria absoluta dos Conselheiros.

Parágrafo 3º: Em caso de impedimento do Presidente do Conselho Curador para o exercício de suas atribuições, competirá ao vice-presidente assumi-las interinamente, enquanto

perdurar a situação de impedimento ou até o encerramento do mandato do Presidente impedido, o que ocorrer primeiro.

Parágrafo 4º: O Conselho Curador poderá nomear conselheiros honorários da FDC, por indicação da Diretoria Estatutária e aprovação por maioria absoluta do Conselho Curador, desde que tenham exercido ao menos 6 (seis) anos de mandato junto ao Conselho Curador, sendo-lhes permitida a participação nas reuniões e comitês, sem direito a voto ou remuneração pelo exercício dessa função.

Art. 10 – O mandato dos membros do Conselho Curador será de 3 (três) anos, facultada a recondução.

Art. 11 – O exercício do cargo de Conselheiro não será remunerado, e a sua função será considerada de caráter relevante para a entidade.

Art. 12 – A posse dos membros do Conselho Curador dar-se-á mediante assinatura do termo lavrado em documento próprio e arquivado na Instituição juntamente com os demais atos do Conselho Curador.

Art. 13 - Ao Conselho Curador da FDC compete:

- I. aprovar modificações ou alterações deste Estatuto, propostas por qualquer de seus membros ou pela Diretoria Estatutária, observadas as disposições legais pertinentes;
- II. orientar a FDC na definição de sua gestão administrativa;
- III. orientar os trabalhos da FDC, podendo propor tarefas, trabalhos e serviços específicos aos membros da Diretoria Estatutária, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal;
- IV. aprovar o plano anual de trabalho e atividades e a respectiva previsão orçamentária elaborados pela Diretoria Executiva, com parecer da Diretoria Estatutária;
- V. aprovar o relatório anual de trabalho e atividades, bem como o balanço e as demonstrações financeiras;
- VI. aprovar a política patrimonial e financeira da FDC com base em parecer da Diretoria Estatutária e por proposta da Diretoria Executiva;
- VII. julgar, até 30 de abril de cada ano, as contas referentes ao exercício anterior;
- VIII. tratar os casos omissos relativos ao Estatuto;
- IX. aprovar a contratação de Auditoria Independente, indicado pela Diretoria Estatutária, com as funções de examinar o Balanço Geral e as Demonstrações Financeiras da Fundação Dom Cabral;
- X. criar, em caráter permanente ou transitório, comitês de assessoramento compostos por conselheiros indicados por seu Presidente, com função de orientar, examinar e relatar ao Conselho Curador assuntos de sua competência;

- XI.** eleger os membros da Diretoria Estatutária e os membros do Conselho Fiscal, na forma do presente Estatuto, bem como os próprios conselheiros, consoante o disposto no art. 9º;
- XII.** eleger os presidentes da Diretoria Estatutária e Executiva;
- XIII.** fixar anualmente o limite do valor de contrato de investimento em ativo fixo, de alçada do Presidente Executivo;
- XIV.** Aprovar a política de remuneração dos membros das Diretorias Estatutária e Executiva.

Parágrafo Único:

Compete ao Presidente do Conselho Curador tomar as medidas necessárias para o cumprimento das atribuições do Conselho definidas por este Estatuto e ao vice-presidente apoiá-lo nessa condução e substituí-lo nos casos de impedimento, conforme estabelecido por este Estatuto.

Art. 14 – O Conselho Curador reunir-se-á, ordinariamente, duas vezes por ano, e, extraordinariamente, para tratar de matéria constante de convocação feita pelo Presidente do Conselho, por iniciativa deste, por proposta da Diretoria Estatutária ou solicitação de 1/3 (um terço) dos membros do Conselho Curador.

Parágrafo 1º: As reuniões do Conselho Curador poderão ser realizadas presencialmente, virtualmente ou de forma híbrida (presencial e virtual) e serão realizadas com a maioria absoluta de seus membros.

Parágrafo 2º: Os membros da Diretoria Estatutária e Executiva da FDC participarão das reuniões do Conselho Curador sem direito a voto.

Parágrafo 3º: As decisões tomadas nas reuniões do Conselho Curador, sempre por maioria dos Conselheiros presentes, assumirão a forma de deliberação. Em caso de empate, prevalecerá o voto do Presidente do Conselho.

Art. 15 – Sempre que o Conselho Curador ficar reduzido a menos de onze (11) membros, será ele imediatamente completado na forma do disposto art. 9º deste Estatuto.

Seção II – Do Conselho Fiscal.

Art. 16 - Compete ao Conselho Fiscal:

- I.** examinar as contas, o balanço e os documentos anualmente levantados pela Diretoria Executiva, emitindo parecer, a esse respeito;
- II.** fiscalizar as contas da FDC;
- III.** emitir parecer nos casos de alienação de bens imóveis da FDC, justificando seu entendimento.

Parágrafo 1º: O Conselho Fiscal será composto por 3 (três) membros efetivos e 3 (três) suplentes, com mandato de 3 (três) anos, facultada a reeleição, sendo que os conselheiros suplentes apenas serão convocados e participarão das reuniões e deliberações do Conselho Fiscal na impossibilidade de comparecimento de algum membro efetivo.

Parágrafo 2º: O Conselho Curador poderá nomear conselheiros fiscais honorários da FDC, por indicação da Diretoria Estatutária e aprovação por maioria absoluta do Conselho Curador, desde que tenham exercido ao menos 6 (seis) anos de mandato junto ao Conselho Fiscal, sendo-lhes permitida a participação nas reuniões do Conselho Fiscal, sem direito a voto ou remuneração pelo exercício desta função.

Art. 17– As reuniões e pareceres do Conselho Fiscal constarão de atas lavradas em documento próprio e arquivadas na Instituição.

Art. 18 – A ausência, falta ou impedimento de qualquer membro efetivo do Conselho Fiscal implicará sua imediata substituição por um dos suplentes, sem ordem de exercício ou sucessão.

Seção III - Da Diretoria Estatutária.

Art. 19 – A Diretoria Estatutária é composta por 1 (um) Presidente e até 3 (três) Diretores Estatutários, sendo o mínimo de 2 (dois) Diretores Estatutários.

Art. 20 - Compete à Diretoria Estatutária:

- I. indicar ao Conselho Curador, para sua eleição, os membros do Conselho Curador e Fiscal;
- II. indicar ao Conselho Curador o nome do presidente executivo, em comum acordo com a Comissão de Nomeação formada por membros do Conselho Curador para esta finalidade;
- III. aprovar em comum acordo com o Presidente Executivo a contratação dos demais membros da Diretoria Executiva;
- IV. estabelecer e submeter à aprovação do Conselho Curador a política de remuneração dos diretores estatutários e executivos;
- V. aprovar, mediante proposta da diretoria executiva, a política de remuneração de todos os colaboradores da FDC;
- VI. autorizar o Presidente Executivo a firmar contratos de valor superior a 5% (cinco por cento) do faturamento previsto no orçamento anual aprovado pelo Conselho Curador para o exercício em curso e os que, a seu critério, contenham cláusulas e condições não usualmente assumidas pela FDC;
- VII. emitir as diretrizes fundamentais para a elaboração do planejamento quinquenal, do plano anual de trabalho e o acompanhamento regular de sua execução, bem como das demais atividades da Diretoria Executiva previstas no art. 22, assegurando seu

alinhamento com os objetivos, princípios fundamentais e o planejamento de longo prazo da FDC;

- VIII. emitir parecer ao Conselho Curador, semestralmente, sobre o andamento do plano anual de trabalho e atividades, acompanhado da análise de seu alinhamento ao respectivo plano plurianual;
- IX. aprovar, por meio de Deliberação, a estrutura organizacional proposta pelo Presidente Executivo para a Diretoria Executiva, com suas atribuições, com exceção do que já se encontra expressamente atribuído ao Presidente e Diretoria Executiva por este Estatuto;
- X. participar da gestão executiva da FDC no que tange à supervisão da Diretoria Executiva, nos limites das atribuições conferidas pelo presente Estatuto;
- XI. promover ações e procedimentos que assegurem a longevidade da Instituição, de modo que seus valores e princípios sejam preservados, garantindo o cumprimento da sua missão em todas as instâncias;
- XII. conduzir as ações de gestão da governança, integridade, ética e risco da FDC, definindo suas diretrizes e participando das comissões e comitês correspondentes.

Parágrafo 1º: O Presidente da Diretoria Estatutária será indicado para aprovação do Conselho Curador pelo seu presidente, observado o disposto no parágrafo 4º deste artigo.

Parágrafo 2º: Compete ao Presidente Estatutário indicar os demais membros da Diretoria Estatutária para aprovação pelo Conselho Curador.

Parágrafo 3º: O mandato dos membros da Diretoria Estatutária terá duração de 3 (três) anos, sendo facultada a recondução.

Parágrafo 4º: Os membros da Diretoria Estatutária deverão ser selecionados entre profissionais que tenham vivenciado experiências profissionais relevantes com a FDC, seja na condição de empregado, prestador de serviços ou parceiro diretamente envolvido nas atividades institucionais da organização.

Parágrafo 5º: Compete ao presidente da diretoria estatutária coordenar seus trabalhos, convocando e presidindo suas reuniões.

Parágrafo 6º: Os membros da Diretoria Estatutária tomarão posse mediante assinatura do respectivo termo, perante o Conselho Curador.

Parágrafo 7º: Em caso de impedimento do Presidente da Diretoria Estatutária para o exercício de suas atribuições, competirá aos demais membros designarem um entre eles, por meio de votação por maioria absoluta de seus membros, para exercer essa função interinamente, enquanto perdurar a situação de impedimento ou até o encerramento do mandato do Presidente impedido, o que ocorrer primeiro. Essa indicação interina deverá ser aprovada pelo

Conselho Curador na primeira reunião subsequente ao fato, que poderá designar outro diretor interino se não for aprovada a decisão da diretoria estatutária.

Parágrafo 8º: As deliberações da Diretoria Estatutária, excetuadas as atribuições exclusivas do seu Presidente, serão tomadas por maioria dos presentes e serão registradas em atas das respectivas reuniões. Em caso de empate, prevalecerá o voto do Presidente Estatutário.

Seção IV - Da Diretoria Executiva.

Art. 21 - A Diretoria Executiva da FDC será composta de 1 (um) Presidente Executivo e de até 5 (cinco) Vice-Presidentes, com o mínimo de 3 (três) vice-presidentes.

Parágrafo 1º: O Presidente Executivo será indicado ao Conselho Curador pela Diretoria Estatutária.

Parágrafo 2º: Compete ao Presidente Executivo contratar, em comum acordo com a Diretoria Estatutária, os Vice-Presidentes que irão compor a Diretoria Executiva pelo período de seu mandato.

Parágrafo 3º: Os membros da Diretoria Executiva exercerão as suas funções de acordo com as atribuições definidas por este Estatuto, com mandato de 5 (cinco) anos, permitida a recondução.

Parágrafo 4º: Os membros da Diretoria Executiva serão sempre e necessariamente contratados entre profissionais com capacidade de liderança, competência intelectual e experiência em gestão reconhecida pela comunidade, preferencialmente vinculados profissionalmente à FDC.

Parágrafo 5º: Em caso de impedimento do Presidente Executivo para o exercício de suas atribuições, competirá à Diretoria Estatutária designar um dos demais membros da Diretoria Executiva, por meio de votação por maioria absoluta de seus membros, para exercer essa função interinamente até cessar o impedimento ou até o fim do mandato, o que ocorrer primeiro. Essa decisão deve ser levada à primeira reunião do Conselho Curador subsequente para aprovação, que poderá substituir a presidência interina por outro vice-presidente ou solicitar que a Diretoria Estatutária indique outra pessoa para função, nos termos do parágrafo 1º.

Art. 22. Compete à Diretoria Executiva:

- I. organizar o plano anual de trabalho e atividades da FDC e respectiva previsão orçamentária, submetendo-o ao parecer da Diretoria Estatutária;
- II. propor a organização administrativa da FDC, fixando-lhe o regime de trabalho e as atribuições do seu pessoal;

- III. elaborar o relatório anual de trabalho e atividades da FDC e respectivo Balanço e Demonstrações Financeiras, bem como providenciar sua divulgação, após parecer da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal e aprovação do Conselho Curador;
- IV. adotar as providências e medidas necessárias ou que lhe pareçam úteis e convenientes destinadas a operacionalizar e aplicar os Princípios Fundamentais previstos neste Estatuto;
- V. praticar todos os atos necessários à gestão da entidade, observando as orientações apresentadas pelo Conselho Curador e Diretoria Estatutária, de acordo com suas atribuições contidas neste Estatuto;
- VI. cumprir e fazer cumprir as normas estatutárias, as deliberações do Conselho Curador, da Diretoria Estatutária, dentro das atribuições conferidas a estes órgãos por este Estatuto, além da legislação pertinente às Fundações;
- VII. admitir, contratar e dispensar colaboradores, fixando-lhes atribuições e salários;
- VIII. decidir sobre a concessão de bolsas de estudo ou auxílios de qualquer espécie.

Parágrafo Único:

As deliberações da Diretoria Executiva, excetuadas as atribuições exclusivas do Presidente Executivo, serão tomadas por maioria dos presentes e serão registradas em atas das respectivas reuniões. Em caso de empate, prevalecerá o voto do Presidente Executivo.

Seção V – Do Presidente Executivo.

Art. 23. Compete ao Presidente Executivo da Fundação Dom Cabral:

- I. representar a FDC, ativa e passivamente, em juízo ou fora dele;
- II. administrar a FDC, praticando todos os atos necessários à gestão da entidade, dentro das diretivas recebidas do Conselho Curador, com base em parecer da Diretoria Estatutária;
- III. supervisionar e coordenar os trabalhos da Diretoria Executiva, convocando e presidindo suas reuniões;
- IV. celebrar contratos, convênios ou ajustes, podendo delegar poderes aos vice-presidentes para assinar os referentes às suas respectivas áreas de atuação, observado o disposto no inciso V do art. 20;
- V. encaminhar relatórios, papéis e quaisquer outros documentos ao Conselho Fiscal e Diretoria Estatutária, que emitirá parecer ao Conselho Curador da FDC;
- VI. apresentar, mensalmente, à Diretoria Estatutária relatório de trabalho e atividades e respectivo balancete;
- VII. submeter ao Conselho Curador com parecer da Diretoria Estatutária o plano anual de trabalhos e atividades e a respectiva previsão orçamentária, bem como o relatório anual

de trabalho e atividades e respectivos balanços e demonstrações financeiras, estes após parecer do Conselho Fiscal;

- VIII. relatar, semestralmente, ao Conselho Curador o andamento do plano de trabalho e atividades, com parecer da Diretoria Estatutária;
- IX. baixar portarias e outros atos no limite de sua competência;
- X. designar, em situações especiais, quem eventualmente o substitua.

Parágrafo Único:

Todos os documentos pertinentes às competências previstas nos itens VI e VIII acima serão submetidos pelo Presidente Executivo à prévia apreciação da Diretoria Estatutária, que emitirá seu parecer ao Conselho Curador.

Seção VI - Dos Vice-Presidentes.

Art. 24 - As atribuições dos Vice-Presidentes serão definidas de acordo com a estrutura administrativa proposta pelo Presidente Executivo, após aprovação pela Diretoria Estatutária, por meio de Deliberação.

Capítulo VI – Do Regime Financeiro e de sua Fiscalização.

Art. 25 - O exercício financeiro da FDC coincidirá com o ano civil.

Art. 26 - A FDC manterá sistema de controle interno, compreendendo os atos e fatos de administração financeira e patrimonial, de forma a assegurar a boa aplicação de seus recursos e a transparência dos negócios da entidade.

Parágrafo único:

A FDC manterá escrituração de suas receitas e despesas em livros revestidos de formalidades capazes de assegurar sua exatidão, **de acordo com os princípios fundamentais de contabilidade e com as Normas Brasileiras de Contabilidade.**

Art. 27 - A prestação de contas da FDC deve conter, entre outros, os seguintes elementos:

- I. Balanço patrimonial;
- II. Demonstração do superávit ou déficit;
- III. Demonstração das mutações do patrimônio fundacional;
- IV. Demonstração dos fluxos de caixa;
- V. Demonstração do valor adicionado.

Art. 28 – Nos programas de investimento, cuja execução exceda um exercício financeiro, serão, obrigatoriamente, consignadas dotações dos exercícios subsequentes, de acordo com o respectivo cronograma físico-financeiro.

Capítulo VII - Do Pessoal.

Art. 29 – O regime jurídico do pessoal da Fundação Dom Cabral é o da legislação trabalhista, podendo a Diretoria Executiva terceirizar serviços, nos termos da legislação aplicável.

Art. 30 – A admissão de empregado da FDC será precedida de seleção e comprovação da qualificação requerida.

Art. 31 – Poderão ser exercidos em comissão as funções executivas e de gerência.

Capítulo VIII - Das Disposições Gerais e Transitórias.

Art. 32 – É vedado à Fundação Dom Cabral conceder aval, fiança ou outra garantia que envolva responsabilidade para a entidade, salvo no que diz respeito às transações e negócios de seu próprio e particular interesse.

Parágrafo Único:

Da alienação de bens imóveis e da constituição de ônus reais sobre os mesmos, será dada ciência prévia ao Ministério Público.

Art. 33 – Não poderá a FDC participar de movimentos políticos partidários ou estabelecer distinção de religião ou qualquer outra forma de discriminação.

Art. 34 – Os membros do Conselho Curador e Fiscal, além dos membros da Diretoria Estatutária e da Diretoria Executiva, no exercício normal de suas atribuições, não respondem solidária ou subsidiariamente pelas obrigações ou encargos da Fundação Dom Cabral.

Art. 35 – Será declarada benemérita da Fundação Dom Cabral a pessoa física ou jurídica que, a critério exclusivo do Conselho Curador, distinguir-se por seus serviços à FDC, aos seus objetivos, ou que lhe fizer doação ou subvenção que se tenha por significativa.

Art. 36 – É Patrono da Fundação Dom Cabral Dom Serafim Fernandes de Araújo.

Art. 37 – O presente Estatuto, salvo a hipótese a que alude o parágrafo único de seu artigo 5º, só poderá ser modificado, alterado ou reformado, no todo ou em parte, por iniciativa de qualquer dos membros do Conselho Curador ou da Diretoria Estatutária, ouvido o Conselho Fiscal e observadas as disposições do Código Civil Brasileiro.

Art. 38 – O presente Estatuto entrará em vigor após sua aprovação pelo Conselho Curador e registro, na forma da lei.

Versão 25/03/2025

10.7 MANUAL DE CONDUTA FDC - 2020

A Fundação Dom Cabral (FDC) é uma Instituição de educação sem fins lucrativos que tem como missão contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade por meio da educação, da capacitação e do desenvolvimento de executivos, empresários e gestores públicos.

Seguindo seus princípios estatutários, buscando o cumprimento da Ética e Integridade na relação com terceiros e como parte de seu programa de Integridade e Conformidade, instituiu o presente Manual de Conduta, aplicável a todos aqueles que, de alguma forma, mantêm relação jurídica com a Instituição.

O objetivo deste Manual é alinhar com as partes que se relacionam com a Instituição os princípios norteadores da conduta que deles se espera nas atividades desenvolvidas com a Fundação Dom Cabral, possibilitando um ambiente seguro, transparente, ético e moral na consecução das atividades, não admitindo, em hipótese alguma, relação com propinas, subornos ou qualquer forma de corrupção.

Além disso, o presente Manual de Conduta reforça o compromisso da Instituição com o desenvolvimento sustentável das organizações, estando de acordo com os valores e princípios praticados desde a sua constituição, aderindo às normas internacionais de respeito, integridade e conformidade a partir da valorização social da honestidade e da moralização das relações.

I – PRINCÍPIOS DA FDC

As partes que se relacionam com a FDC se comprometem a nortear suas condutas segundo os princípios a seguir especificados:

- a) **Utilidade:** ser útil à construção da sociedade, razão de ser da Fundação Dom Cabral.
- b) **Parceria:** como fruto de interação entre a Fundação Dom Cabral, pessoas, instituições e empresas, por meio da qual limitações são superadas e soluções, obtidas.
- c) **Valorização da Pessoa:** força interna que nasce no sentido de acolhimento e que conduz à construção conjunta, dentro da percepção de que cada um tem uma maneira de contribuir e onde ninguém é excluído.
- d) **Autonomia:** convicção de que o mérito e a liberdade de escolha levam as pessoas ao sentimento de propriedade em sua esfera de atuação, observados os princípios e valores da Instituição.
- e) **Ousadia e Tenacidade:** para que se tente o impossível, com constância na superação de desafios e obstáculos na construção do sonho de ser uma Instituição-referência.
- f) **Qualidade e Inovação:** para estar à frente na busca de fazer o melhor para o cliente, foco central da sua atuação.

g) **Ética e Integridade:** concentrando-se na prática da lealdade, confiança e transparência e no cumprimento da legislação e das regras de convivência social, reconhecendo erros e corrigindo rumos.

h) **Autossustentação:** como Instituição, a FDC cultivará a independência intelectual, a austeridade e a eficiência, de modo a manter um crescimento sustentado.

II – ABRANGÊNCIA

O presente Manual deve orientar as condutas de todas as partes que mantêm relação com a FDC, sejam elas colaboradores, fornecedores, parceiros, clientes, prestadores de serviços, associados regionais ou qualquer outra parte relacionada. Essas devem envidar esforços para o cumprimento das regras de conduta estabelecidas pelo presente Manual por si, seus representantes e colaboradores em geral.

III – INTEGRIDADE E CONFORMIDADE

As partes se comprometem a:

a) Agir com ética na condução de seus negócios.

b) Agir em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis às suas atividades, evitando a participação em atividades ilícitas.

c) Preservar a imagem e reputação ilibada da FDC no País e no Exterior, deixando de praticar qualquer ato que possa manchá-las, envidando esforços e assumindo compromissos para mantê-las inabaláveis.

d) Adotar as medidas necessárias para, diante do conhecimento de irregularidades e/ou práticas que possam atingir a FDC, saná-las, evitando, assim, o comprometimento da Instituição.

e) Zelar pelas informações recebidas da FDC, guardando sigilo e confidencialidade, limitando o seu acesso às pessoas diretamente alocadas no relacionamento.

f) Proteger os direitos autorais da FDC conhecidos e/ou utilizados em razão do relacionamento com a Instituição.

g) Evitar o conflito de interesses quando apresentado sob qualquer forma.

h) Não corromper particulares e/ou agentes públicos em qualquer situação, ativa ou passivamente, com pagamento de propinas, subornos ou qualquer outra forma de corrupção.

IV – RELACIONAMENTO

As partes deverão nortear sua conduta no relacionamento com Agentes Públicos, Privados e Pessoa Politicamente Exposta sempre na boa-fé, mantendo padrões de comportamento ético na condução desse relacionamento, sendo proibida a prática de quaisquer atos lesivos contra

a Administração Pública previstos na legislação brasileira, especialmente a Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), ou mesmo contra Agentes Privados.

É proibido, pois, prometer, oferecer, autorizar, conceder, dar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer Vantagem Indevida, pecuniária ou não, a Agente Público, Privado e/ou Pessoa Politicamente Exposta.

Deparando com qualquer situação que sugira a solicitação de vantagem indevida, deve recusar-se a fazê-lo e tomar todas as providências necessárias para comunicar o fato à FDC através do Canal de Ética – conforme item IX – DIREITOS E OBRIGAÇÕES.

Em caso de dúvida sobre a situação configurar a exigência de vantagem indevida ou não, a parte deve consultar a FDC para o prosseguimento do ato.

A FDC não tolera qualquer tipo de corrupção, não se limitando a atos de pagamento de propinas, subornos, oferecimento ou recebimento de vantagens indevidas, sendo vedada toda e qualquer prática que possa ser identificada como ato de corrupção.

As partes são responsáveis pela seleção de seus parceiros comerciais, que deverão atuar em conformidade com a legislação, especialmente a Lei Anticorrupção, e de acordo com o previsto neste Manual.

V – AMBIENTE DE TRABALHO

A FDC preza por um ambiente de trabalho harmônico, de cooperação mútua entre seus colaboradores, com respeito, dignidade e valorização da pessoa, exigindo das partes a mesma conduta na relação com seus colaboradores, comprometendo-se a manter um relacionamento igualitário e respeitoso, sendo vedada a prática de:

- a) assédio moral sob qualquer forma, seja por meio de apelo sexual, moral, abuso de poder, ameaça, intimidação, violência, discriminação ou qualquer outra conduta ilícita;
- b) atos preconceituosos ou de discriminação de pessoas no desempenho de suas atividades, seja pela cor, sexo, etnia, classe social, idade, característica física, nacionalidade, religião, deficiência física ou mental, estado civil, orientação sexual, participação sindical, filiação partidária ou convicção política;
- c) atos que busquem adotar, tolerar, permitir ou compactuar com o emprego de mão de obra em condição análoga à de escravo, forçada e/ou infantil e, tampouco, a exploração sexual ou o tráfico de seres humanos.

As partes deverão garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para seus colaboradores, incluindo instalações e equipamentos de proteção apropriados a cada uma das atividades desenvolvidas por suas áreas de negócio, assegurando, ainda, que seus colaboradores não desempenhem suas funções sob a influência de drogas, álcool ou entorpecentes no ambiente corporativo.

VI – MEIO AMBIENTE

As partes se comprometem a proteger e preservar o meio ambiente, bem como a prevenir práticas danosas ao mesmo, executando seus serviços em observância dos atos legais, normativos e administrativos relativos à área, emanadas das esferas Federal, Estaduais e Municipais.

As partes se comprometem ainda a implementar esforços nesse sentido junto aos seus respectivos fornecedores de produtos e serviços, bem como seus parceiros, a fim de que esses também se comprometam a conjugar esforços para proteger e preservar o meio ambiente, bem como a prevenir contra práticas danosas ao mesmo em suas respectivas atividades.

VII – DIVULGAÇÃO

As partes se comprometem a divulgar este Manual internamente para seus colaboradores e demais partes relacionadas, para que cumpram as normas de conduta aqui regulamentadas, bem como a fiscalizar e certificar o seu cumprimento.

A FDC reserva o direito de fiscalizar o cumprimento das disposições de conduta ajustadas pelo presente Manual, sendo que as partes se comprometem a comunicar à FDC a ocorrência de atos que as violem para que sejam tomadas as providências cabíveis.

VIII – DESCUMPRIMENTO

Em caso de descumprimento das normas de conduta regulamentadas pelo presente Manual, serão aplicadas as sanções contratuais estabelecidas na relação havida entre as partes, podendo os respectivos contratos serem rescindidos em decorrência dessa violação, sem prejuízo de serem exigidas indenizações pelos prejuízos morais, à imagem, e materiais, comprovadamente ocasionados à FDC.

IX – DIREITOS E OBRIGAÇÕES

Todos têm o dever de comunicar qualquer prática de atos ilegais, infrações penais e violações às normas aqui previstas e à legislação anticorrupção.

O registro pode ser feito pelo Canal de Ética da FDC, a qualquer momento, pelos meios abaixo:

- telefone: 0800 512 5599
- site: www.contatoseguro.com.br/fdc
- aplicativo: Contato Seguro



atendimento@fdc.org.br

0800 941 9200

www.fdc.org.br | www.sejarelevante.fdc.org.br

