

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR - LEI 14.133/2021

Processo nº 003636/2024

1. INFORMAÇÕES GERAIS

DEMANDA (DESCRIÇÃO RESUMIDA):	Solução Integrada de Gestão de Pessoas - SIGP
SETOR DEMANDANTE:	Secretaria de Gestão de Pessoas - Segesp
COMISSÃO RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO ETP:	Alex Sandro de Amorim Érica Pinheiro Dias Georgem Marques Moreira Janaina Canterle Caye Priscilla Menezes Andrade Rafael Gomes Vieira
GESTOR RESPONSÁVEL:	Alex Sandro de Amorim
TELEFONE RAMAL DO GESTOR:	(69) 3609-6244
EMAIL GESTOR:	338@tce.ro.gov.br

1.1. As contratações governamentais produzem significativo impacto na atividade econômica, tendo em vista o volume de recursos envolvidos, os quais, em grande parte, são instrumentos de realização de políticas públicas. Nesse sentido, um planejamento bem elaborado propicia contratações potencialmente mais eficientes, posto que a realização de estudos previamente delineados conduz ao conhecimento de novas modelagens/metodologias ofertadas pelo mercado, resultando na melhor qualidade do gasto e em uma gestão eficiente dos recursos públicos.

1.2. A elaboração do Estudo Técnico Preliminar - ETP constitui a primeira etapa do planejamento de uma contratação e desempenha um papel crucial ao garantir não apenas a viabilidade técnica, mas também ao estabelecer a base para a estruturação do termo de referência, que somente será elaborado se a contratação se mostrar viável e, por conseguinte, encontrar respaldo no arcabouço técnico legal.

1.3. A Lei n. 14.133/2021 dispõe que a descrição da necessidade da contratação deve ser fundamentada em estudo técnico preliminar que caracterize o interesse público envolvido. Outrossim, a Resolução n. 394/2023/TCERO descreve o ETP como sendo o documento constitutivo da primeira etapa do planejamento de uma contratação que caracteriza o interesse público envolvido e a sua melhor solução, dando base ao anteprojeto, ao termo de referência ou ao projeto básico a serem elaborados, caso se conclua pela viabilidade da contratação.

1.4. Nesse viés, o presente documento tem como objetivo principal demonstrar a viabilidade técnica e econômica, bem como fornecer informações necessárias para subsidiar o processo de contratação de solução integrada voltada à automatização de processos de trabalho, rotinas operacionais e controles da área de gestão de pessoas, cadastro funcional e pagamento de pessoal do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia - TCERO.

2. NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO (ART. 18, §1º, INCISO II DA LEI N. 14.133/2021 E ART. 6º, INCISO I DA RESOLUÇÃO N. 394/2023/TCERO)

2.1. HISTÓRICO DA CONTRATAÇÃO ATUAL

2.1.1. Em meados de 2017, teve início o projeto de automação e modernização da Secretaria de Gestão de Pessoas – Segesp, com a realização de estudos para adoção de uma solução de gestão de pessoas que possibilitasse a otimização dos processos, garantindo transparência e eficiência na gestão de recursos humanos (processo 00030/2018).

2.1.2. No ano de 2019, foi realizado processo licitatório para contratação de Solução Integrada de Gestão de Pessoas incluindo: parametrização e customização para implantação, migração, integração de sistemas legados, capacitação, evolução do sistema, suporte, manutenção (preventiva, corretiva e legal) e atualização de versão, para atender às necessidades do TCERO, conforme Edital de Pregão Eletrônico n. 38/2019 (0141603). O certame resultou fracassado em virtude da ausência de atendimento aos requisitos mínimos exigidos no Edital pelas empresas participantes (0168597). Ante o resultado infrutífero da licitação, surgiu a possibilidade de adesão à Ata de Registro de Preço n. 001/2019 (0170026), oriunda do Pregão Eletrônico n. 24/2018 deflagrado pelo Tribunal de Contas do Distrito Federal - TCDF, cujo objeto contratado se assemelhava sobremaneira àquele buscado por este TCERO.

2.1.3. Por conseguinte, foi celebrado o contrato n. 44/2019/TCERO (0907401) com a empresa Siedos Sistemas e Resultados Ltda, para a aquisição do sistema eGESP. Durante a vigência do contrato, todos os módulos contratados foram instalados, todavia, no que se refere à customização, foram priorizados os módulos de cadastro e folha de pagamento, que foram profundamente ajustados em face das especificidades das atividades da Segesp e das necessidades institucionais.

2.1.4. A Resolução n. 344/2021-TCERO, em seu art. 2º, inciso IV traz como atribuição da Segesp, subsidiar os processos de criação e implementação dos sistemas informatizados da Secretaria. Impulsionado pelo Plano de Área da Secretaria Geral de Administração - SGA, ciclo 2023/2024, foi realizado mapeamento detalhado das necessidades da Segesp com foco na otimização de rotinas de trabalho para dar mais celeridade e eficiência nas atividades. Dentre os processos de trabalho mapeados, a folha de pagamento foi apontada como atividade prioritária para melhoria e otimização.

2.1.5. Atualmente a Segesp possui como principal ferramenta tecnológica a solução desenvolvida pela empresa Siedos Sistemas e Resultados Ltda., composta por dois sistemas quais sejam eGESP SRH e eGESP Web, que acessam a mesma base de dados. O eGESP SRH é usado para gerenciamento e controle de informações pelos servidores lotados nas Divisões da Segesp, em especial a Divisão de Administração de Pessoal, enquanto o eGESP Web, é utilizado para consultas e envio de informações pelos membros e servidores do Tribunal de Contas e do Ministério Público de Contas. O sistema se mostra como uma ferramenta abrangente que engloba todas as rotinas de gestão de pessoas, sendo composto de 40 módulos instalados, dos quais 13 pendentes de customização e 27 em uso pela Segesp.

2.1.6. A implantação do eGESP passou por diversos percalços (pandemia, teletrabalho realizado às pressas, suspensão do contrato, crise nas empresas de tecnologia, evasão dos desenvolvedores), que impactaram negativamente na implantação do projeto, que foi determinante para que uma parte dos módulos ainda não esteja em plena produção.

2.1.7. Em razão das dificuldades supramencionadas, o contrato foi paralisado em dois momentos distintos, comprometendo sobremaneira o processo. Diante disso, tendo em vista o final do período contratual, este Tribunal solicitou a devolução do prazo em que o contrato foi paralisado, prorrogando assim o contrato com a empresa Siedos Sistemas e Resultados LTDA, pelo período de 277 dias e perdurará até Setembro/2024. Desta forma, a Segesp considera imprescindível que se avalie formas de manutenção do serviço, com a contratação de empresa especializada, para garantir a continuidade da prestação de serviços essenciais da Secretaria.

2.2. DO PERFIL DA GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS DO TCERO

2.2.1. A Política de Gestão de Pessoas do TCERO, regulamentada pela resolução n. 307/2019/TCERO e alterada pela Resolução n. 344/2021, envolve diversas práticas e políticas voltadas para o desenvolvimento, valorização e comprometimento dos servidores, melhoria do desempenho e alcance dos objetivos institucionais.

2.2.2. Entre as ações estratégicas realizadas na gestão de pessoas deste Tribunal podemos citar:

- I - Recrutamento e seleção por meio de processos seletivos transparentes e alinhados com as necessidades da instituição, visando atrair talentos qualificados;

- II - Capacitação dos servidores através da oferta de cursos e treinamentos para o desenvolvimento contínuo;
- III - Sistemática de desempenho adotada para planejar, monitorar e fomentar a melhoria contínua do desempenho, balizada nos pilares competências e resultados com impacto remuneratório, através do pagamento da gratificação de resultados;
- IV - Gestão de carreira com estabelecimento de planos e políticas claros para alcance da progressão e promoção interna, baseadas no mérito e desempenho;
- V - Remuneração e benefícios pela adoção de políticas de remuneração competitivas e benefícios que incentivem a produtividade e bem-estar dos servidores;
- VI - Oferta de serviços médicos e suporte psicológico aos seus servidores contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável, contribuindo para a saúde mental e redução do absenteísmo;
- VII - Gestão do clima organizacional para subsidiar os gestores do TCERO na tomada de decisões que possam promover a melhoria contínua do clima organizacional e alcance da missão Institucional da Corte de Contas.

2.2.3. Para a efetivação dessa gestão é fundamental a utilização de ferramentas informatizadas, as quais precisam estar integradas para o adequado e efetivo processamento das informações.

2.2.4. Atualmente o modelo está sendo processado por meio de ferramentas paliativas que foram desenvolvidas para atender a necessidade imediata até que o sistema integrado de gestão de pessoas pudesse ser utilizado na sua integralidade. Os sistemas Jira Server e Jira Cloud abarcam toda a sistemática de gestão de desempenho, acordos de trabalho e o gerenciador de tarefas. Ainda, diversos aspectos relacionados ao cadastramento e/ou inserção de dados que impactem em requerimentos de servidores estão sendo realizados por meio do SEI, de modo que a disponibilização de todos os módulos do eGESP deve suprir essas necessidades.

2.2.5. Nesse contexto, a implementação de uma solução integrada poderia contribuir sobremaneira com a ampliação da Política de Gestão Estratégica de Pessoas do TCERO, otimizando os processos e garantindo a eficácia das ferramentas de gestão.

2.2.6. Vale destacar que a gestão estratégica de pessoas impõe a necessidade de uma ferramenta capaz de corresponder satisfatoriamente às reivindicações institucionais, bem como suportar com equilíbrio o aumento da demanda, especialmente no tocante aos desafios recentes como Reforma da Previdência, implantação do eSocial, alteração das normas que tratam de valorização material do servidor, desenvolvimento de gestão por competências, dentre outros.

2.2.7. Nesse sentido, a manutenção da solução integrada de gestão de pessoas garantirá a otimização dos processos de trabalho, permitindo o processamento de informações dos membros, servidores, bolsistas e estagiários, conforme especificidades e dispositivos legais, abrangendo as funções de cadastro funcional, folha de pagamento e gestão estratégica de pessoas, de acordo com os regimes jurídicos aplicáveis.

2.2.8. O uso de ferramenta tecnológica além de assegurar um comportamento que gere confiança nos serviços prestados pela Segesp, impede ou atenua o risco de:

- a) Ocorrência de atrasos na execução de atividades e entrega de trabalhos da Segesp;
- b) Aderência dos usuários a solução;
- c) Retrabalho e possibilidade de erros manuais;
- d) Falhas nos cálculos das folhas de pagamento; e
- e) Recebimento de multas previstas na legislação vigente, considerando a implantação do eSocial.

2.3. PRINCIPAIS DESAFIOS E LACUNAS IDENTIFICADAS

2.3.1. Analisando o cenário atual, foram identificadas lacunas que, ao invés de serem encaradas como obstáculos, foram tratadas como lições aprendidas.

2.3.2. É sabido que todo e qualquer sistema dessa magnitude, precisa ter sua rotina de implantação priorizada estrategicamente pela instituição. A liderança do projeto precisa estar alinhada com a alta gestão, com a equipe responsável pela customização do sistema (própria ou contratada) e com os colaboradores que detêm profundo conhecimento dos processos de trabalho e das necessidades de melhoria.

2.3.3. Assim, identificou-se que o processo de implantação de soluções para gestão de pessoas em órgãos públicos é um desafio, que envolve diversos aspectos jurídicos, técnicos e de gestão, não sendo diferente para esta Corte de Contas.

2.3.4. Portanto, foi percebida a importância da priorização do processo, designação de equipe capacitada para implantação da solução e elaboração de cronograma realista. Cabe destacar que a equipe de implantação precisa ser composta por um analista de negócios dedicado, responsável por entender os fluxos de trabalho da Segesp e facilitar a comunicação entre os gestores das áreas e a empresa. Além disso, é imprescindível o envolvimento dos gestores e servidores da Segesp, que deverá ter integrantes capacitados em metodologias ágeis e levantamento de requisitos, além de possuir conhecimento jurídico para definição das regras do sistema, de modo que estejam alinhadas com a legislação vigente.

2.3.5. Na perspectiva de engajamento do usuário também enfrentamos alguns desafios em virtude das ferramentas utilizadas atualmente. O primeiro, e talvez o mais relevante, está relacionado à integração, por vezes o usuário necessita prestar a mesma informação em sistemas apartados. No que se refere à equipe da Segesp, promover o real engajamento de todos se mostra um grande desafio, em meio às rotinas diárias que não podem ser postergadas. O desenvolvimento do senso da importância do sistema para o TCERO é essencial para que os servidores se imbuam do sentimento de pertencimento que o eGESP, ou qualquer outro sistema, precisa.

2.3.6. A ausência dos módulos devidamente customizados e em produção gera impacto significativo no processamento e evolução do modelo, uma vez que gera um volume considerável de trabalhos manuais, sem contar os riscos de equívocos no processamento das informações. A implantação do autosserviço, bem como do cadastramento anual obrigatório devem reduzir consideravelmente a quantidade de inserções manuais realizadas pelos servidores da SEGESP.

2.3.7. Destaca-se a necessidade de realização de treinamentos para que os operadores e usuários compreendam e utilizem de forma eficaz as funcionalidades do sistema e suas atualizações. Ademais, devem ser levadas em consideração ações de comunicação e divulgação das atualizações e funcionalidades da solução e da aferição de satisfação dos usuários.

2.3.8. Outro ponto importante observado, e que necessita de melhorias para a nova contratação, está relacionado a métrica utilizada para mensurar os serviços de manutenção evolutiva. Atualmente o contrato prevê a mensuração por meio de Ponto de Função, todavia detectou-se uma utilização limitada desta métrica, conforme evidenciado no processo Sei n. 007260/2020. Além disso, em relação ao desenvolvimento de sistemas, a maior parte dos contratos dessa natureza tem adotado a métrica de Unidade de Serviço Técnico (UST), onde o serviço é remunerado apenas na medida em que for aceito. Essa discrepância levou à conclusão de que é imperativo alinhar as práticas e métricas, garantindo uma abordagem consistente e eficiente ao longo do ciclo de vida do contrato, permitindo que a SETIC dê todo apoio durante a contagem de UST's.

2.3.9. Portanto, é importante que todas as lacunas identificadas sirvam de lição para a melhoria do modelo contratual a ser formalizado posteriormente.

3. REQUISITOS MÍNIMOS DA POTENCIAL SOLUÇÃO (ART. 18, §1º, INCISO III DA LEI N. 14.133/2021 E ART. 6º, INCISO II DA RESOLUÇÃO N. 394/2023/TCERO)

3.1. A solução integrada de gestão de pessoas consiste em um software com capacidade de informatizar de modo integrado, processos de trabalho relativos à gestão de pessoas do TCERO.

3.2. A solução deve ser construída como uma aplicação web, acessível exclusivamente através de um navegador, fornecendo portais com acessos específicos para gestores, operadores e para os servidores.

3.3. A solução deve ser dotada de interfaces de programação (API - Application Program Interfaces) para prover os recursos necessários para perfeita integração com sistemas legados da instituição, que já se encontrem em funcionamento no TCERO.

3.4. O sistema deverá, obrigatoriamente, abranger o seguinte público, no tocante ao gerenciamento de recursos humanos e geração de folha de pagamento: conselheiros, conselheiros substitutos, procuradores e servidores ativos, aposentados, beneficiários de pensão alimentícia, instituidores e beneficiários de pensões do regime estatutário, estagiários, bolsistas, comissionados sem vínculo efetivo e cedidos.

- 3.5. A implantação da solução será de responsabilidade da Contratada, sob a coordenação técnica de uma comissão designada pelo TCERO.
- 3.6. Durante a parametrização, configuração e migração das informações dos sistemas legados junto ao software, a Contratada será acompanhada por servidores, os quais serão instruídos quanto aos prazos, o processo de instalação e as parametrizações necessárias.
- 3.7. A contratação da solução deve contemplar os seguintes serviços:
- a) Segurança dos dados: mecanismos de proteção que reduzam à exposição de falhas, falsificações, acesso não autorizado e invasões;
 - b) Controle de acesso: definição de perfis de acesso de acordo com cada usuário;
 - c) Alta disponibilidade: redução do tempo para correção de falhas;
 - d) Alto desempenho: melhoria no tempo de execução de consultas, realização de backup sem que haja prejuízo da da disponibilidade e eficiência dos serviços e garantia de suporte em razão do crescimento de dados;
 - e) Parametrização: configurações da solução para adequação aos processos internos do TCERO;
 - f) Manutenção preventiva: correção de erros antes da ocorrência da falha;
 - g) Manutenção corretiva: identificação, diagnósticos e correção de erros, inconsistências ou má funcionalidade descobertas quando do uso da solução, atendidas por meio de chamado que devem ser classificados por prioridade e atendido em dias corridos.
 - h) Manutenção legal: aderência das regras de negócio da solução a legislação aplicável, garantindo a atualização sempre que houver alterações;
 - i) Manutenção adaptativa: modificação da solução para que ela possua interface e funcionalidade atualizadas em razão das inovações tecnológicas;
 - j) Manutenção evolutiva: melhoria da solução seja por inclusão, exclusão ou modificação de seus requisitos funcionais, atendidas através de chamado;
 - k) Manutenção de interface: intervenções para proporcionar conforto/produtividade ao usuário quando da realização de suas atividades;
 - l) Serviço de release: melhoria na experiência dos usuários com novas funcionalidades, atualizações de componentes, melhora de performance, padrões que facilitem a usabilidade da solução;
 - m) Manutenção do banco de dados: suporte técnico, manutenção de backups, atualizações tecnológicas e de segurança;
 - n) Suporte técnico: prestação de orientações, esclarecimentos e comunicações aos usuários via chat disponibilizado na interface da solução, ou, alternativamente, por meio de ligação com custo local caso fique indisponível, ou por meio de videoconferência;
 - o) Treinamento: realização de workshop ou treinamentos aos usuários da solução, de forma remota ou presencial, com apostila ou manual do usuário referente ao treinamento e emissão de certificado.
- 3.8. A tecnologia e a arquitetura da solução devem ser baseadas em padrões de mercado que permitam a integração com outras soluções de TI, ferramentas e componentes de software.
- 3.9. A descrição detalhada dos requisitos funcionais e não funcionais da solução constará no Termo de Referência.
- 3.10. A Contratada deverá fornecer toda a documentação técnica da Solução de TI, relacionada à execução e entrega do objeto da contratação.
- 3.11. A referida contratação é classificada como serviço continuado em razão das constantes alterações na legislação, que requerem adaptações no sistema; complexidade e criticidade da solução adquirida, cuja eventual interrupção poderá implicar elevado prejuízo ao TCERO. Essa necessidade é permanente, ou seja, persistirá mesmo depois de encerrada a vigência do contrato, logo é fundamental a apresentação pela Contratada de um modelo de gestão do ciclo de vida da solução adquirida.
- 3.12. A solução contratada deverá possibilitar a migração (quando for o caso), carga de dados e troca de informações do sistema legado.

4. LEVANTAMENTO DE MERCADO (ART. 18, §1º, INCISO V DA LEI N. 14.133/2021 E ART. 6º, INCISO III DA RESOLUÇÃO N. 394/2023/TCERO)

4.1. DAS POSSIBILIDADES PARA ATENDIMENTO DA NECESSIDADE

4.1.1. A fim de buscar entender qual a melhor alternativa para resolver a necessidade deste TCERO, verifica-se que existem algumas possibilidades – as quais já foram levantadas em momento pretérito, todavia serão novamente listadas para melhor compreensão da problemática:

- a) **Solução disponível no Portal do Software Público Brasileiro:** Não foi constatada a existência de software livre no mercado, incluindo o Software Público Brasileiro, e esta opção foi afastada devido à insatisfação com o sistema público e-Cidade que fora utilizado no TCERO. - **Não se mostra viável.**
- b) **Desenvolvimento da solução com recursos próprios:** Esta alternativa foi considerada inviável devido ao tempo necessário e ao investimento requerido, levando à descontinuidade do serviço em razão do prazo do contrato vigente, além de impossibilitar a disponibilização de funcionalidades obrigatórias no prazo legal como a integração com o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). - **Não se mostra viável, todavia os cálculos de cotejamento serão abordados em tópico apartado de modo a trazer substância à alegação.**
- c) **Transferência uso de solução tecnológica:** A transferência de tecnologia de outros Tribunais foi descartada devido a incompatibilidades técnicas e modalidades de contratação, em sua maioria, por inexigibilidade e com base nas Leis n. 8.666/1993 e n. 14.133/2021. - **Não se mostra viável.**
- d) **Manutenção do software (eGesp) em uso atualmente pelo TCERO:** A opção potencialmente mais viável, dado já ter sido adquirida, e já estar parcialmente em uso, havendo somente a necessidade de customização e manutenções evolutivas. - **Necessita maiores estudos.**
- e) **Contratação de nova solução no mercado e migração dos dados:** No caso da necessidade de substituição do sistema em uso, observa-se que se trata de mercado restrito, com baixas ofertas de soluções com características compatíveis (considerando todas as especificidades das organizações públicas), de modo que todas as nuances para uma eventual troca precisam avaliadas e alinhadas em nível gerencial e operacional. - **Necessita maiores estudos.**

4.1.2. A par do status atual de automação das rotinas de gestão de pessoas no TCE, é evidente que o interesse público será mais bem preservado com a alternativa que represente o maior ganho de produtividade com o menor risco possível - tendo em conta o alto grau de sensibilidade do setor envolvido. Dado que as alternativas mais vantajosas seriam a) a manutenção do sistema eGESP ou b) substituição por outro sistema com performance superior, urge a necessidade de se ir a campo para analisar a experiência de outras instituições na resolução dessa mesma demanda.

4.2. DO DESENVOLVIMENTO DA SOLUÇÃO COM RECURSOS PRÓPRIOS: DO CUSTO ESTIMADO

4.2.1. Esta alternativa já foi considerada inviável quando dos estudos para o planejamento da primeira contratação, em 2019, devido ao tempo necessário e ao investimento requerido ser muito elevado. Todavia, considerando a mudança no cenário institucional, bem como a evolução na modelagem contratual do Ateliê de Software, a equipe de planejamento entendeu pertinente revisar essa possibilidade e procedeu ao levantamento atualizado dos valores estimados para a consecução dessa alternativa.

4.2.2. A SETIC foi instada a se manifestar sobre os custos da referida alternativa, que o fez por meio de relatório técnico (0691779) nos autos do processo 008876/2023.

4.2.3. Em resumo, os custos estimados são os seguintes:

ESTIMATIVA DE SPRINTS E CUSTO

Item	Quantidade	Observações
Histórias de Usuários	651	Total de funcionalidades (estimativa)
Histórias por Sprint	5	Considerando complexidade média e alt
Total de Sprints (TS)	131	Com uma equipe por Sprint
Custo por Mês (2 equipes)	R\$ 181.560,22	
Custo Estimado por Sprint por equipe (CES)	R\$ 61.895,53	
Dias úteis por Sprint	15	
Total de Dias Úteis	977	Aproximadamente 45 meses (1368 dias)
Custo Total	R\$ 8.058.797,95	Custo Total = TS x CES

4.2.4. O valor estimado para o desenvolvimento interno da solução de gestão de pessoas é de aproximadamente R\$8.058.797,95 (oito milhões, cinquenta e oito mil setecentos e noventa e sete reais e noventa e cinco centavos), levando-se em consideração a configuração atual de equipes e a complexidade do projeto. Este valor é baseado em informações históricas e dados mantidos pela Secretaria de Tecnologia da Informação do Tribunal. É importante notar que esses valores são estimativos e podem variar de acordo com alterações no escopo do projeto, na disponibilidade de recursos e em outras variáveis internas ou externas ao Tribunal.

4.2.5. A capacidade da Tecnologia da Informação (TI) no TCERO é crucial para determinar a viabilidade e a eficácia de qualquer projeto de desenvolvimento de sistemas. No caso em questão, a Setic, possui, em teoria, condições para o desenvolvimento de novos sistemas, ficando apenas na dependência de recursos orçamentários. No entanto, há desafios significativos que precisam ser enfrentados para garantir o sucesso e a eficiência desses projetos.

4.2.6. Uma das principais questões é o tempo necessário para desenvolver um sistema dessa envergadura. Mesmo com os recursos da Setic disponíveis, o desenvolvimento de um sistema complexo pode demandar um período extenso, o que pode afetar a agilidade e a capacidade de resposta do TCERO às demandas em constante evolução da gestão de pessoas. Além disso, o desenvolvimento de um sistema de grande porte requer uma colaboração estreita entre a TI e a Segesp, para garantir que os requisitos de negócios sejam levantados de forma abrangente e precisa.

4.2.7. A necessidade de mão de obra da Segesp para o levantamento de negócios e requisitos é outro ponto crucial a ser considerado. A colaboração entre a TI e a Segesp é essencial para garantir que o sistema desenvolvido atenda às necessidades e expectativas dos usuários finais. No entanto, isso requer uma alocação adequada de recursos humanos e uma definição clara de responsabilidades e papéis dentro de cada área. Sem essa colaboração efetiva, há o risco de mal-entendidos, lacunas nos requisitos e, consequentemente, um sistema que não atende às necessidades reais dos usuários.

4.2.8. Importante destacar a diferença fundamental entre desenvolver um sistema de grande complexidade em um ambiente "virgem", livre de sistemas preexistentes, e embarcar em tal empreitada em um cenário onde sistemas já estão em uso. No segundo caso, a jornada se torna consideravelmente mais complexa e desafiadora, exigindo uma abordagem meticulosa e um planejamento estratégico impecável.

4.2.9. Além disso, é importante considerar o planejamento estratégico que envolve a Setic, onde estão definidas as diretrizes para desenvolvimento de sistemas no plano de gestão para o ciclo 2024/2025. Isso indica um compromisso institucional com a modernização e a melhoria dos sistemas de informação do TCERO. No entanto, é essencial garantir que esses objetivos sejam alcançados dentro dos prazos estabelecidos e com a qualidade esperada. Portanto, a inclusão de desenvolvimento de uma solução dessa envergadura culminaria na necessidade de reavaliação de projetos no plano de gestão, impactando o sucesso dos projetos institucionais até então priorizados.

4.2.10. Outro ponto de alta relevância diz respeito aos custos de sustentação de uma solução eventualmente desenvolvida internamente. Esses custos apontados acima se referem a uma versão minimamente viável de um sistema de gestão de pessoas. Uma vez em operação, todo sistema demanda atualização constante, seja por alteração na legislação, seja por evoluções naturais das rotinas de trabalho. Tal custo geralmente mobiliza uma equipe de desenvolvimento própria e representa uma despesa corrente e permanente no orçamento da administração (que não consta contabilizada no levantamento acima). A estimativa aqui referenciada pode ser comparada tão somente ao custo que o TCE assumiu com a aquisição do sistema atual (licença perpétua), aproximadamente R\$ 3 milhões, ou seja, a comparação correta seria dessas duas alternativas: aquisição de um sistema proprietário pelo custo de R\$ 3 milhões (solução já implantada) ou desenvolvimento interno de uma nova solução no prazo de 45 meses por aproximadamente R\$ 8 milhões.

4.2.11. Assim, conclui-se que, além do alto custo estimado, o prazo também se mostra excessivamente custoso para que seja entregue um sistema pronto para uso nos mesmos moldes e com a mesma maturidade percebida com o eGESP. Ainda, durante a fase de desenvolvimento seria imprescindível a manutenção do sistema originário em produção, uma vez que não seria possível se descontinuar a solução sem outra que atendesse minimamente os setores envolvidos. Assim, haveria custos concomitantes que elevariam sobremaneira o custo orçamentário da solução - fato este que contribui sobremaneira para caracterizar a baixa atratividade dessa alternativa frente às demais.

4.3. DA MANUTENÇÃO DO eGESP versus CONTRATAÇÃO DE NOVA SOLUÇÃO COM MIGRAÇÃO DE DADOS

4.3.1. Em face dos levantamentos procedidos até aqui, nos parece evidente que a escolha de uma solução proprietária, combinada com a contratação de uma empresa para prover a sustentação desse sistema, é a alternativa mais interessante para a realidade da nossa administração. Logo, estamos diante de um ponto decisório marcado por duas possibilidades, quais sejam, a permanência com o atual sistema e pelo qual o TCE-RO já pagou por sua implementação ou a migração para outra solução (implicando o abandono de todos os investimentos já consumados no sistema em uso).

4.3.2. A escolha entre a manutenção/sustentação do sistema eGESP ou a troca por outra solução integrada de gestão de pessoas passa por diversos vieses de análise, sendo o principal deles a questão **técnica**. Ainda, é imprescindível que seja levado em consideração o **investimento** feito e acumulado desde 2019 com a sua implantação e o mapeamento e redesenho dos processos de trabalho da Secretaria de Gestão de Pessoas sustentado na solução atual.

4.3.3. Quando da entrada em vigência do contrato para aquisição do eGESP, havia um movimento da gestão deste Tribunal no sentido de modernizar os processos de trabalho da Segesp, de modo que as rotinas diárias dos processos pudessem ser inseridas diretamente no sistema, eliminando com isso o uso do SEI e a alimentação manual de informações pelos servidores lotados naquela Secretaria. Com a efetivação da referida medida esperava-se a diminuição de retrabalhos e de falhas humanas, com a consequente redução de trabalhos meramente operacionais e possibilidade de alocação do capital humano em frentes de trabalho mais estratégicas.

4.3.4. No contexto atual, em rotinas advindas da implantação do sistema eGESP, uma parte dos processos de trabalho já estão sendo integralmente realizados dentro do sistema, como por exemplo folha de pagamento, férias, cadastro, eSocial, e frequência, de modo que fica evidente o valor agregado que essa solução proporciona na sua atuação.

Atividade	Rotinas Manuais	Rotinas Automatizadas (eGESP)
Solicitação e aprovação de férias	Processo manual, incluindo preenchimento de formulários no sistema SEI, levando dias ou semanas	Solicitação online rápida e automática, notificações de aprovação em tempo real, agilizando o processo à minutos
Gestão do fluxo de substituição	Identificação manual de substitutos disponíveis, comunicação individual, potencial para erros e atrasos	Calendários integrados, identificação rápida de substitutos e comunicação eficiente.
Registro e controle da frequência dos servidores	Registros manuais de entrada e saída, potencial para erros e discrepâncias, auditorias demoradas	Registro automatizado de horas trabalhadas, relatórios detalhados de frequência, análise eficiente do desempenho
Integração com a folha de pagamento	Processamento manual de dados, inserção manual de horas trabalhadas, propenso a erros e atrasos	Integração direta com a folha de pagamento, registros automáticos, cálculos precisos e agilizados
Relatórios e conformidade com o eSocial	Coleta manual de dados, preenchimento de formulários, sujeito a erros e falta de conformidade	Relatórios automatizados, dados enviados diretamente ao eSocial, garantindo conformidade total com as regulamentações

4.3.5. Em primeiro lugar, o eGESP possibilita uma gestão mais eficiente das férias dos membros e servidores, conforme normas internas já implementadas no sistema. Com funcionalidades como notificações automáticas, acompanhamento em tempo real e histórico detalhado, o processo de solicitação e aprovação de férias torna-se mais transparente e ágil, contribuindo para uma comunicação mais eficaz entre os servidores e os gestores imediatos.

4.3.6. Além disso, durante as férias dos servidores, o eGESP facilita a gestão do fluxo de substituição. Através de calendários integrados e controle de períodos, é possível identificar rapidamente quem está disponível para assumir temporariamente as responsabilidades, garantindo a continuidade das operações sem interrupções significativas

4.3.7. Outra vantagem está na melhoria da gestão da frequência dos servidores, com relatórios detalhados sobre horas trabalhadas e informações sobre afastamentos é possível analisar o desempenho e a presença dos servidores de forma minuciosa. Isso não apenas assegura o cumprimento das políticas de frequência, mas também identifica padrões de trabalho que podem ser otimizados para aumentar a eficiência e a produtividade.

4.3.8. Além disso, a integração com a folha de pagamento é simplificada com o eGESP. Automatizando o registro das horas trabalhadas e das férias dos servidores, garante-se uma sincronia perfeita com os processos de folha de pagamento, reduzindo erros manuais e agilizando os cálculos de remuneração.

4.3.9. No contexto das obrigações legais, a integração total com o eSocial é garantida pelo módulo de cadastro do eGESP. Todas as informações necessárias aos processos de férias, substituição e frequência dos servidores são reportadas automaticamente, assegurando conformidade total com as regulamentações e facilitando o cumprimento das obrigações legais da organização.

4.3.10. Além disso, o módulo de gestão de desempenho do eGESP em partes está customizado às normas do TCERO, aguardando apenas a definição pela continuidade da solução para sua disponibilização para utilização dos servidores. Essa personalização garante uma adequação perfeita aos requisitos específicos da organização, promovendo uma avaliação de desempenho mais precisa e alinhada com as políticas internas.

4.3.11. O módulo de diárias também foi customizado para atender às necessidades específicas do Tribunal, aguardando apenas a continuidade da solução para ser disponibilizado aos servidores. Isso proporcionará uma gestão eficiente e transparente das diárias, garantindo conformidade com as normas do TCERO e facilitando os processos de prestação de contas.

4.3.12. Em alguns cenários, ainda é necessário que a equipe da Segesp se debruce sobre as melhorias necessárias para que os módulos e funcionalidades atinjam 100% de satisfação e aderência à realidade interna deste Tribunal.

4.3.13. **Nessa toada, é de vital importância que se garanta a proteção do investimento realizado - que não se restringe somente ao numerário pago pelas licenças do sistema.**

4.3.14. **Todo o processo de implantação demandou incontáveis horas de dedicação de servidores e gestores, tanto no mapeamento dos processos de trabalho, testes, reuniões para realização de *brainstorm* e para apresentação de resultados, dentre outras atividades realizadas para garantir a efetiva implantação dos módulos que hoje estão em produção. O resultado desse investimento de altíssimo custo (pois envolveu centenas de horas de diversos servidores) tem sido o aprimoramento de funcionalidades sistêmicas totalmente aderentes à nossa realidade, pois desenvolvidas a par das peculiaridades próprias da vivência do nosso Tribunal.**

4.3.15. **A decisão pela manutenção do eGESP, portanto, passa antes de tudo por questões técnicas afeitas aos processos de trabalho redesenhados e inseridos nas rotinas do sistema, de modo que, abandonar o sistema neste momento significaria retroceder enormemente na modernização de um setor extremamente estratégico para esta Corte de Contas.**

4.3.16. Todavia, apesar de todos os argumentos existentes que embasam com propriedade a manutenção do sistema, este ETP se presta a oferecer aos gestores subsídios claros, com comparativo de todos os cenários possíveis, especialmente sob os aspectos dos riscos inerentes a cada alternativa, de modo a trazer segurança na tomada de decisão.

4.4. DA CONTRATAÇÃO DE NOVA SOLUÇÃO COM MIGRAÇÃO DE DADOS: LEVANTAMENTO DE SOLUÇÕES COMPATÍVEIS

4.4.1. Em se tratando de soluções de tecnologia da informação, é sabido que existe uma infinidade de sistemas para a resolução de quaisquer demandas que surjam nas organizações. A incessante evolução das tecnologias faz com que os agentes responsáveis pela gestão desses contratos estejam sempre revisitando o mercado na busca de novidades ou melhorias até então desconhecidas. Assim, os setores envolvidos no planejamento da contratação da ferramenta mais adequada para o atendimento da necessidade pública devem traçar metodologias claras que embasem o gestor a fazer as melhores escolhas possíveis.

4.4.2. Desse modo, a possibilidade de troca de sistema deve ser avaliada em todas as suas minúcias, uma vez que não se trata somente de custos de aquisição e/ou sustentação, mas também de diversos custos "invisíveis" de segurança, disponibilidade e tempo para entrar em operação que precisam ser sopesados em paralelo às questões técnicas.

4.4.3. Sabe-se que a escolha pela troca de sistema implicaria a necessidade de realização de migração de dados entre os sistemas, de modo que o novo sistema tenha os insumos necessários a seu pleno funcionamento. Todavia, importante mencionar que a migração de sistemas é uma tarefa complexa que apresenta uma série de desafios e riscos significativos, entre eles podemos destacar:

a) **Interrupção dos serviços:** Durante o processo de migração, pode haver interrupções nas operações da organização, afetando a produtividade além de causar insatisfação entre os usuários finais;

b) **Segurança da informação:** Durante o processo de migração, há o risco de perda, corrupção ou inconsistências nos dados, devido a vulnerabilidades de segurança e possíveis violações de conformidade, resultando em problemas de exposição de dados críticos ou sensíveis, comprometendo a integridade e segurança dos dados;

c) **Interoperabilidade:** Um dos principais desafios é garantir a interoperabilidade entre os sistemas legados e a nova solução em razão da necessidade de integração de diferentes tecnologias, formatos de dados e padrões de comunicação, o que pode ser bastante complexo e exigir soluções personalizadas, que garantam a sincronização adequada dos sistemas e a eficiência e a eficácia das atividades do TCERO;

d) **Conformidade legal:** A mudança de sistema exige a sua parametrização para acompanhamento e cumprimento das possíveis alterações nas regulamentações e legislações, comprometendo a conformidade;

e) **Gestão de mudanças:** Na troca de sistemas é essencial implementar uma estratégia eficaz de gestão de mudanças, pois a falta de comunicação dos benefícios da atualização e do envolvimento das partes interessadas no processo pode causar grande resistência na aceitação da nova solução;

f) **Impactos técnico-operacionais:** Na migração e integração de sistemas podem ocorrer falhas técnicas como incompatibilidade de dados, dificuldades na transferência de informações, erros de integração e até indisponibilidade do sistema, afetando negativamente o atendimento ao servidor e a confiança na administração;

g) **Priorização do processo:** A falta de designação de equipe qualificada, com participação efetiva da Setic, com conhecimento dos fluxos de trabalho e com tempo dedicado ao processo, pode levar ao descumprimento de prazos, impactando diretamente no atendimento das necessidades do órgão;

h) **Tempo de implementação da nova solução:** A migração de sistemas é um processo demorado e complexo, levando aproximadamente de 12 a 24 meses para sua conclusão, isso se torna um desafio visto que a celeridade é um ponto crucial para atendimento das demandas da instituição, e

i) **Riscos de não atendimento das expectativas:** Por fim, há o risco de que a nova solução não atenda às expectativas ou necessidades do TCERO. Isso pode resultar em investimentos desperdiçados e insatisfação entre os usuários finais, além de dificultar ainda mais futuras iniciativas de modernização e atualização.

4.4.4. Vale destacar ainda que a falta de conhecimento detalhado sobre a base de dados do sistema atual, tanto por parte da equipe de TI do TCERO quanto da Segesp, representa um desafio adicional no processo. Sem um entendimento completo da estrutura e do conteúdo dos dados existentes, mapear e extrair os dados necessários para a migração se torna uma tarefa árdua, potencialmente resultando em atrasos, erros e custos adicionais.

4.4.5. Outro ponto crucial a se considerar são os custos invisíveis da migração. Embora os custos diretos, como licenciamento de software e serviços de consultoria, sejam geralmente considerados, há uma série de custos indiretos e ocultos que podem surgir durante o processo. Isso inclui custos associados como treinamento de funcionários, suporte adicional de consultores externos e possíveis penalidades por atrasos ou falhas na migração.

4.4.6. Para mitigar esses desafios e riscos, é crucial adotar uma abordagem cuidadosa e estruturada para a migração de sistemas. Isso inclui realizar uma avaliação abrangente dos requisitos e desafios da migração, desenvolver um plano detalhado e realista e alocar recursos adequados para apoiar o processo de migração. Além disso, o TCERO pode considerar a possibilidade de contratar consultores externos especializados em migração de sistemas para fornecer suporte adicional e expertise durante o processo.

4.5. CONTRATAÇÕES SIMILARES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- 4.5.1. Para o levantamento de mercado foram analisadas as alternativas possíveis, considerando contratações similares feitas por outros órgãos, com o objetivo de identificar qual a solução que melhor atenderia às necessidades desta Corte de Contas.
- 4.5.2. A comissão buscou avaliar contratações similares, relacionando qual sistema é utilizado, qual foi a forma de contratação e quais as justificativas que embasaram a escolha da ferramenta.
- 4.5.3. Todavia, é importante que se defina o corte de mercado que será avaliado, pois existem critérios mínimos de adequação que precisam ser analisados para se garantir a adequação do sistema/proposta às necessidades da Administração. Em se tratando do SIGP, a comissão começou a busca fazendo um levantamento em diversas organizações, de modo a rastrear as principais soluções existentes, considerando as particularidades deste TCERO. Portanto, avaliaram-se sistemas em uso no setor público, em órgãos cuja estrutura de pessoal fosse similar à deste TCERO, que tenham sido devidamente implantadas e num lapso temporal mais recente.
- 4.5.4. É importante ressaltar, inclusive, que tal corte é essencial para o efetivo andamento dos trabalhos do planejamento. A busca por sistemas pode se configurar quase que infinita, dado que sempre haverá um novo sistema - existente ou prometido - que poderá ser apresentado ao corpo técnico deste TCE. Todavia, existem critérios mínimos de experiência, desempenho e funcionalidades que precisam ser levados em consideração desde as fases iniciais da elaboração do estudo, dado se tratarem de características essenciais para o atendimento da necessidade pública a ser atendida.
- 4.5.5. Em pesquisas realizadas nos sites de transparência foram encontrados os contratos elencados na tabela a seguir:

ÓRGÃO	SISTEMA	LEI	MODALIDADE
Conselho Nacional do Ministério Público	MENTORH	14133/21	INEXIGIBILIDADE
Defensoria Pública do Distrito Federal	E-GESP	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro	ERGON	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Defensoria Pública da União	MENTORH	8666/93	PREGÃO
Ministério Público do Estado do Amazonas	PRODAM-RH	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Ministério Público do Estado de Rondônia	MENTORH	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro	ERGON	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Senado Federal	ERGON	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Supremo Tribunal Federal	E-GESP	14133/21	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Contas do Distrito Federal	E-GESP	14133/21	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Contas do Estado do Amazonas	PRODAM-RH	14133/21	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Contas do Estado da Bahia	SGP - FOLHA E RH	8666/93	PREGÃO
Tribunal de Contas do Estado de Goiás	E-GESP	8666/93	PREGÃO
Tribunal de Contas do Estado do Maranhão	MENTORH	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul	SIGP WEB	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Contas do Estado do Piauí	E-GESP	8666/93	PREGÃO
Tribunal de Contas do Estado do Paraná	META4	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro	SIGP	8666/93	PREGÃO
Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Norte	SOLUÇÃO RH E FOLHA DE PAGAMENTO	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Contas do Estado de Roraima	SISTEMA DE GESTÃO DE PESSOAL E FOLHA GOV	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul	RHE	-	CONVÊNIO ESTADO
Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina	MENTORH	8666/93	PREGÃO
Tribunal de Contas do Estado de São Paulo	ERGON	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Contas do Estado de Tocantins	META4	8666/93	PREGÃO
Tribunal de Contas dos Municípios de Goiás	E-GESP	14133/21	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Contas dos Municípios do Pará	MENTORH	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Justiça do Estado do Acre	THEMA RH	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas	PRODAM-RH	14133/21	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	THEMA RH	8666/93	PREGÃO
Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão	MENTORH	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso	THEMA RH	14133/21	PREGÃO
Tribunal de Justiça do Estado do Pará	MENTORH	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Justiça do Estado do Piauí	MENTORH	14133/21	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte	SOLUÇÃO RH E FOLHA DE PAGAMENTO	8666/93	PREGÃO
Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia	E-GESP	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo	MPS GESTÃO DE PESSOAS	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins	E-GESP	8666/93	PREGÃO
Tribunal Regional Federal da 2ª Região	MPS GESTÃO DE PESSOAS	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal Regional Federal da 3ª Região	MPS GESTÃO DE PESSOAS	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal Regional Federal da 1ª Região	MPS GESTÃO DE PESSOAS	8666/93	INEXIGIBILIDADE
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	E-GESP	14133/21	INEXIGIBILIDADE

- 4.5.6. A partir desse demonstrativo, temos as seguintes estatísticas:

Sistema	Quantidade de Órgãos
MENTORH	9
E-GESP	9
ERGON	5
MPS GESTÃO DE PESSOAS	4
THEMA RH	3
PRODAM-RH	3
META4	2
SOLUÇÃO RH E FOLHA DE PAGAMENTO	2
SGP - FOLHA E RH	1
SIGP WEB	1
SIGP	1
SISTEMA DE GESTÃO DE PESSOAL E FOLHA GOV	1

Sistema	Quantidade de Órgãos
RHE	1

4.5.7. No que se refere ao normativo regente e à modalidade de contratação, temos os seguintes dados:

Modalidade de aquisição	8666/93	14133/21
INEXIGIBILIDADE	28	7
PREGÃO	11	1
Convênio Estado	1	-

4.5.8. De um total de 41 instituições pesquisadas, observou-se que mais da metade faz uso de um dos seguintes sistemas de gestão de pessoas: **Ergon, MentoRH e eGESP**, evidenciando a superioridade técnica deles em comparação com os demais sistemas, cujo alcance é bastante inferior - em se tratando de órgãos de estrutura semelhante a este TCERO. A partir daí, passou-se à análise dos requisitos técnicos desses sistemas, de modo a listar suas principais funcionalidades, avaliar a maturidade de sua utilização e traçar um paralelo entre a necessidade do TCERO e a adequação dos mesmos.

4.5.9. Definiu-se também que seriam realizadas visitas técnicas para avaliar as 3 ferramentas mais listadas acima, de modo a colher informações sobre as experiências, lições aprendidas e as percepções dos usuários sobre as funcionalidades e o atendimento das empresas contratadas.

4.6. DAS JUSTIFICATIVAS LEVANTADAS NOS ESTUDOS TÉCNICOS PRELIMINARES

4.6.1. É sabido que, em se tratando de contratações públicas, a regra é a licitação. Todavia, verifica-se que existem situações para as quais o legislador excepcionou essa regra, de modo a permitir que o gestor reúna evidências de há uma solução ideal (a alternativa ótima) para o atendimento do interesse público frente as demais disponíveis.

4.6.2. Tal prerrogativa, no entanto, perpassa pela obrigação de se cumprir uma série de requisitos que devem ser formalmente comprovados dentro do processo da contratação.

4.6.3. Especificamente no que se refere às justificativas apresentadas pelos órgãos que fazem o uso da ferramenta Egesp, temos as seguintes justificativas para a contratação direta:

Do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia - TJRO: Contrato 191/2022. " A contratação do eGesp permitiu concentrar numa única ferramenta todas as necessidades e informações de magistrados, servidores e estagiários, de forma parametrizável e customizável, de acordo com a necessidade do TJRO, bem como o Serviço de Sustentação do sistema, conforme as demandas das unidades usuárias - SGP, Decom e CGJ. Diante do exposto, em face o encerramento do Contrato nº 102/2018 (0907401) em Out/2022, é imprescindível que seja dado continuidade ao Serviço de Sustentação atualmente contratado via Contrato nº 102/2018 (0907401) com encerramento previsto para Out/2022, com a empresa Siedos, pelos seguintes motivos: a) dar continuidade à customização e manutenção de 32 (dois) módulos entregues ao Tribunal, sendo 22 (vinte e dois) em produção e 10 (dez) em fase de customização que estarão sendo realizadas de forma gradativa, para após serem colocados em produção. Dentre eles, o módulo "eSocial", que apesar de parte das funcionalidades estarem em produção, outras estão em construção e customização, haja vista que o calendário de implantação e customização do eSocial vem sendo alterado sistematicamente pela Receita Federal. Este módulo possui grande complexidade e impacto junto à Administração, face ao alto volume de informações geradas e que deverão ser encaminhadas mensalmente à Receita Federal, sob pena de pesadas penalidades aos gestores deste Poder. b) o eGesp, apesar de estar instalado em outros órgãos públicos pela Siedos, é um software de natureza única, não havendo outro similar em funcionamento, haja vista que o mesmo adapta-se as regras de negócio e necessidades de seus clientes. Dito isto, a versão do eGesp instalado no Tribunal possui regras de negócio e construção únicas, totalmente distintas de versões instaladas, por exemplo, no TCERO, TJGO, TJTO, TCE/DF, dentre outros órgãos que o utilizam. Portanto, descontinuar sua manutenção, desenvolvimento e customização com a Siedos e dar início com outra empresa, traria prejuízos imediatos ao Tribunal, tendo em conta, que uma nova empresa ao assumir sua manutenção, não teria conhecimento algum de como tratá-lo. c) a interrupção no atendimento e a curva de aprendizagem para prestar do Serviço de Sustentação ao eGesp caso ocorra contratação de nova empresa para prestá-lo, traria prejuízos imediatos ao Tribunal, tendo em vista a necessidade constante de monitoramento e manutenção desse sistema para garantir o seu perfeito funcionamento, reputando-se a necessidade de continuidade do Serviço de Sustentação com a Siedos. Como exemplo, podemos citar de maneira simples a problemática de que, havendo uma paralisação no fechamento da folha de pagamento devido a problemas no seu processamento pelo eGesp, e caso o Serviço de Sustentação fosse prestado por empresa inexperiente, poderia provocar a paralisação imediata do pagamento de magistrados, servidores e estagiários. d) repassar este Serviço de Sustentação para os analistas de sistema da STIC deste Tribunal, incorreria na mesma situação supracitada, ou seja, repassar essa atividade para profissionais que não possuam a expertise necessária para prestar tal atendimento, haja vista desconhecerem a estrutura, forma de construção e regras de negócio em produção no eGesp traria prejuízo imediato ao Tribunal, pela descontinuidade dos serviços do eGesp. e) também, como já explicitado junto no item "Escolha e Justificativa da Solução" do Estudo Técnico Preliminar (0322133) que balizou a contratação do eGesp em 2018, repassar o Serviço de Sustentação para os analistas de sistema da STIC, é medida temerária, pois atualmente temos apenas 01 (um) analista especialista em RH, bem como abriria mais uma frente de atendimento na STIC, que atualmente está focada nos atendimentos relacionados às atividades jurisdicionais. f) por último e a questão mais importante quanto a justificativa que o Serviço de Sustentação a ser contratado seja com a Siedos após o fim do Contrato nº 102/2018 (0907401), trata-se da questão que o eGesp ao ser adquirido, deu-se apenas com o fornecimento de licença de uso perpétuo da solução, ou seja, não adquirimos o código-fonte da solução, em razão do custo que isso envolveria aquela contratação à época. Portanto, caso outra empresa venha a ser contratada, não conseguirá realizar qualquer manutenção corretiva, evolutiva, preventiva, atualização tecnológica e suporte técnico junto ao eGesp. Desta forma, considerando a necessidade da manutenção e atualização do eGesp, bem como a conclusão da customização de 10 (dez) módulos, aliado à impossibilidade da equipe de servidores da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (Stic) absorver a execução desse serviço, conforme também identificado na contratação anterior (0575478), seja pelo déficit de servidores para atender essa nova demanda ou pela ausência do código-fonte para realizar esse Serviço de Sustentação, serve o presente documento para dar início aos estudos para a contratação do Serviço de Sustentação para o Sistema Integrado de Gestão de Pessoas (eGesp) com a Siedos, que presta atualmente os serviços a serem contratados, haja vista ser a empresa que construiu e customizou a solução para o TJRO, bem como é a detentora do código-fonte do eGesp."
--

**Do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás - TJGO:
Contrato 43/2023**

" A contratação de uma outra solução seria mais onerosa para o TJGO, tanto em aspectos financeiros quanto técnicos, já que seria necessário adquirir toda uma nova solução e realizar um complexo trabalho de customização e migração tecnológica. Ademais, os gestores e os usuários da solução atual já possuem familiaridade com a sua utilização, já sendo parte integrante do patrimônio intelectual desse Egrégio Poder.

Atualmente, além das rotinas e regras da Diretoria de Recursos Humanos e Diretoria Financeira já estarem parametrizadas no sistema, quase a totalidade dos servidores deste Tribunal encontram-se familiarizados com a ferramenta, visto que todos necessitam utilizá-lo para agendar férias, emitir contracheque, efetuar recadastramento, entre outros.

Tais procedimentos, além do esforço operacional e de adaptação de toda a instituição, demandam também elevado custo financeiro, sem a garantia de funcionamento adequado ao final da implantação, gerando o risco de eventualmente ser necessário a interrupção contratual para nova avaliação de viabilidade, razão pela qual a implantação de um sistema de recursos humanos e folha de pagamento é uma das mais complexas e onerosas.

A empresa desenvolvedora de um sistema detém o conhecimento do funcionamento dos sistemas, módulos, conexões com bancos de dados etc, com possibilidade de escalabilidade dos incidentes até o nível de engenharia e arquitetura do produto. Desta forma, possui *know-how* para realizar as manutenções corretivas, preventivas e evolutivas, sem risco de paralisação, bem como para desenvolver novos módulos integrados, quando necessário.

A referida empresa, conforme se verifica da Declaração de Exclusividade registrada na Junta Comercial do Estado de Goiás, é "*a única desenvolvedora e detentora dos direitos autorais e de comercialização em todo o território nacional dos seguintes programas para computador: Siedos e-Gesp- Gestão de Recursos Humanos e Folha de Pagamento e GP Password- Gestão de Pessoal e Folha de Pagamento*" (documento presente nos autos, evento nº 36). Consta, ainda, que a **empresa é responsável exclusiva pelo suporte técnico** dos produtos, bem como fornecedora dos serviços de instalação e treinamento a usuários.

Assim, considerando a importância da continuidade dos serviços e o conhecimento da empresa SIEDOS do fluxo deste Tribunal, restou constatado que a contratação da sustentação dos sistemas de gestão de pessoas e administrativos da referida empresa seria a mais vantajosa técnica e economicamente para o TJGO.

A eficácia da contratação se justifica no fato de que o objeto a ser contratado é imprescindível **para a realização das atividades rotineiras da Diretoria de Recursos Humanos, Divisão de Cálculo e Conferência de Despesa com Pessoal e Divisão de Material e Patrimônio (conforme exposto no DOD - Documento de Oficialização de Demanda) deste Tribunal, cuja paralisação causaria impactos incalculáveis**.

A Equipe de Planejamento da Contratação entende que a vantagem da aquisição está na continuidade das atividades das áreas envolvidas na utilização dos sistemas em questão, principalmente o sistema eGesp que envolve gestão de recursos humanos e folha de pagamento, que é um sistema de difícil customização, visto que cada órgão possui suas particularidades, além dos desafios de atender todos os requisitos do eSocial."

**Quanto ao Tribunal de Contas do Distrito Federal - TCDF:
Contrato 15/2023.**

" A contratação dessa empresa especializada na prestação de serviços de manutenção preventiva, corretiva, legal, evolutiva, suporte técnico, atualização de versões é a garantia da operacionalidade do sistema e-Gesp na solução tecnológica para atendimento das necessidades de todos os setores de recursos humanos desta Corte de Contas.

2.2.2.5. O sistema foi contratado em 2018 e proporciona o tratamento das informações de vários níveis organizacionais. Em nível operacional, com as funções e rotinas básicas de administração de pessoal, cadastro funcional, folha de pagamento e gestão de pessoas, de acordo com os regimes jurídicos aplicáveis aos servidores e agentes públicos vinculados ao TCDF. Já no nível gerencial e estratégico, o sistema permite a obtenção, tratamento, armazenamento, distribuição, disseminação, gerenciamento dos fluxos e uso da informação como suporte ao processo de tomada de decisões e alimentação de outros sistemas e macroprocessos existentes no contexto organizacional que dependam ou se correlacionem com os processos da área de gestão de pessoas. Por isso, o sistema tem papel importante no trato das informações relacionadas aos recursos humanos, seja pelo volume de informações seja pelas atividades que dependem integralmente do referido sistema.

2.2.2.6. Além disso, foram iniciadas ações de integração do e-Gesp com outros sistemas, com o eTCDF - mediante o módulo de gestão de atividades e tarefas -, como também estão sendo desenvolvidos os protocolos necessários para a integração com a plataforma da Microsoft Teams.

2.2.2.7. Além do que foi exposto, sabe-se que no decorrer dos últimos 4 (quatro) anos o sistema em questão foi profundamente modernizado e ajustado em face das especificidades das rotinas, bem como das atividades e das necessidades institucionais. Foram desenvolvidos novos módulos e novas funcionalidades, assim como foram ampliadas muitas das funcionalidades que vieram embarcadas na versão inicial do sistema.

2.2.2.8. Atualmente, o sistema abrange por completo ou afeta substancialmente todas as rotinas e procedimentos de todos os setores do Tribunal, estendendo-se muito além das rotinas da área de gestão de pessoas, haja vista que tanto os dirigentes e chefes setoriais, assim como os próprios servidores, necessitam do sistema para fins da administração das equipes ou para gestão da vida funcional através do Portal do Servidor.

2.2.2.9. Em vista das necessidades de adaptação e inovação, ocorreu um elevado nível de customização, bem como muitas atividades foram radicalmente transformadas ou até mesmo deixaram de existir em seu formato anterior (físico/analógico). Pode-se afirmar que não há como falar no funcionamento de qualquer rotina de pessoal desassociada do sistema.

2.2.2.10. Tendo em vista o final do período contratual, torna-se cada vez mais imperiosa a necessidade de definir um meio para dar continuidade aos serviços de manutenção e também de assegurar a evolução contínua do sistema eGesp, haja vista a existência de demandas represadas por desenvolvimento de novos módulos e de novas funcionalidades para os próximos anos.

2.2.2.11. Neste contexto, não há sentido em se cogitar a aquisição de um novo sistema. Os custos seriam por demais elevados, tanto de licenciamento quanto de instalação. O impacto sobre o funcionamento dos processos trabalho, das rotinas e atividades relacionadas à gestão de pessoas seria extraordinariamente negativo. Por essas razões, tonar-se imperiosa a contratação da empresa detentora dos direitos autorais do sistema para realização das atividades de cunho especializado para apresentar a manutenção, modernização e adequações do sistema frente às necessidades vindouras."

4.7. DAS VISITAS TÉCNICAS

4.7.1. Durante o processo de avaliação do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas (SIGP), foram realizadas visitas técnicas a diversos órgãos, com o objetivo de compreender suas experiências, boas práticas e desafios na implementação e utilização de sistemas similares, todas as informações estão registradas no Processo Sei n. 002554/2024. Entre os órgãos visitados estão:

Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia (TJRO)

4.7.2. Os servidores Gustavo Luiz Sevegnani Nicocelli e Alex da Silva de Jesus nos conduziram pela apresentação do sistema eGESP, revelando detalhes importantes sobre sua implementação e funcionamento no TJRO. Foi destacado que o TJRO contratou o sistema por inexigibilidade, conforme previsto na Lei 8.666/93, com um contrato de vigência de 60 meses (Contrato n. 191/2022). Eles compartilharam informações sobre a estrutura organizacional e a força de trabalho do TJRO, que conta com 4192 servidores distribuídos em 16 servidores atuando no cadastro de pessoal e folha de pagamento, divididos entre a Divisão de Pessoal e a Divisão de Remuneração e Política Salarial.

4.7.3. Sobre os módulos do sistema, obtivemos o seguinte feedback:

- Módulo de Cadastro: Está operando de forma satisfatória, com ajustes e refinamentos em andamento. Os servidores inserem as informações, validadas pelo corpo técnico, e o sistema está parametrizado com o eSocial, permitindo a atualização cadastral pelos próprios servidores.
- Módulo de Folha de Pagamento: Funciona plenamente, com busca automática de afastamentos homologados antes da geração da folha. Um analista dedicado ao atendimento da folha de pagamento está disponível, e o sistema emite todos os relatórios necessários para sua execução.
- Módulo de Substituições: Permite que o servidor informe o afastamento no portal, gerando automaticamente a substituição e o pagamento para o servidor designado como substituto.
- Além disso, foram compartilhadas outras informações relevantes:
- Automatização para o Portal de Transparência: As informações estão automatizadas para o Portal de Transparência.
- Módulos Adicionais: Existem módulos de controle de folgas, licença prêmio, simulação de aposentadoria e integridade.
- Admissão de Pessoal: É realizada com acesso externo ao futuro servidor para inserção das informações e documentos necessários, automaticamente incorporados ao cadastro.
- Geração de Relatórios e Auditorias: O sistema permite a geração de relatórios personalizados e a realização de auditorias internas.

PERCEPÇÕES DA COMISSÃO:

A comissão pôde perceber que a continuidade da equipe desde 2019 contribuiu significativamente para a evolução do sistema. Observou-se também a falta de suporte da TI na Segesp durante a fase inicial da implantação do sistema, causou impactos relevantes para ajustes no sistema, por isso solicitou designação de um servidor com conhecimento em TI para atuar na continuidade do sistema. A presença de um técnico judiciário na Segesp foi destacada como benéfica para agilizar os trabalhos, assim como o desenvolvimento de um aplicativo para carteira funcional digital. A produção de tutoriais e o trabalho conjunto com a Assessoria de Comunicação facilitaram a adesão e compreensão das novas rotinas. A colaboração com os gestores de área e a documentação das alterações/melhorias foram consideradas práticas positivas, assim como o aprimoramento do atendimento da empresa, especialmente com a aquisição do analista de negócio/TI.

Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP)

4.7.4. A visita ao CNMP proporcionou uma visão detalhada do sistema MentoRH, apresentado pelo Sr. Léslio, Secretário de Gestão de Pessoas do Conselho, em conjunto com outros membros da equipe responsáveis por diversas áreas, como folha de pagamento, capacitação, desenvolvimento, saúde e segurança no trabalho.

4.7.5. O sistema MentoRH foi adquirido por inexigibilidade, em conformidade com a Lei 14.133/2021, estabelecendo um contrato com vigência de 5 anos (Contrato n. 1/2024). A estrutura organizacional do CNMP é composta por uma equipe de 270 servidores, com 8 deles dedicados ao cadastro de pessoal e folha de pagamento.

4.7.6. Durante a apresentação, foram destacados os seguintes pontos:

- Módulo de Cadastro: O sistema utiliza diferentes matrículas de acordo com o tipo de vínculo do servidor, com validação das informações realizada pela equipe técnica após inserção pelo próprio servidor. Além disso, o módulo está parametrizado com o eSocial. Frequência e Folha de Pagamento: O sistema Grifo é utilizado para o registro de frequência, garantindo cálculos precisos na folha de pagamento e evitando erros. No entanto, alguns processos, como o cálculo de retroativos e folha complementar, ainda são realizados manualmente.
- Módulo de Treinamento e Capacitação: Os servidores inserem suas capacitações no sistema, recebendo um aumento salarial ao atingirem 120 horas de treinamento. Todas as informações são validadas pela equipe de Gestão de Pessoas.
- Outros Módulos e Aspectos: Foram discutidos diversos outros módulos, como os de promoção, progressão e gestão de desempenho. Também foram mencionados planos para automatização de rotinas no sistema SEI com inteligência artificial.

PERCEPÇÕES DA COMISSÃO:

A percepção da comissão foi de que o sistema MentoRH tem sido utilizado pelo CNMP por mais de 10 anos, sendo a condição-chave para seu sucesso haver a dedicação de uma equipe de TI do órgão para a sustentação da solução. Portanto, identificou-se a necessidade de maior flexibilidade e agilidade nas parametrizações do sistema. Apesar disso, a instituição desenvolve módulos integrados ao sistema para melhor atender às demandas do Órgão, pois entende que é o atendimento da empresa responsável pelos chamados/demandas é considerado lento.

Senado Federal

4.7.7. Durante a visita ao Senado Federal, o sistema Ergon foi apresentado pelo Sr. Leonardo Teixeira, Chefe de Serviço de Soluções para Área de Recursos Humanos, acompanhado por outros membros da equipe responsáveis pela administração e pagamento de pessoal, benefícios previdenciários e gestão de informações de saúde. Algumas informações relevantes foram compartilhadas:

- Contratação e Estrutura Organizacional: O sistema Ergon foi contratado por inexigibilidade, seguindo a Lei 8.666/93, com vigência de 30 meses, prorrogáveis por mais 30 meses. O Senado possui uma equipe de mais de 1000 servidores, incluindo 9 dedicados ao cadastro de pessoal e folha de pagamento.
- Os Módulos de Cadastro e Folha de Pagamento: O sistema Ergon concentra seus principais esforços nos módulos de cadastro e folha de pagamento. Outros módulos são gerenciados em sistemas acessórios, como o Forponto, Saudesf, Consigen e Central de Serviços.
- O módulo de cadastro é a principal entrada de dados, exigindo informações bancárias e permitindo customização para o cadastro de estagiários. O sistema está parametrizado com o eSocial. A folha de pagamento está intimamente ligada aos vínculos dos servidores e passa por um processo rigoroso de validação, apresentando, em média, 14 erros por mês.
- Outros Módulos e Aspectos: O sistema Forponto é utilizado para controle de frequência, enquanto a Central de Serviços, desenvolvida pelo Prodasen, permite acesso a diversos serviços pelos servidores.

PERCEPÇÕES DA COMISSÃO:

• Contratação e Estrutura Organizacional: O sistema Ergon foi contratado por inexigibilidade, seguindo a Lei 8.666/93, com vigência de 30 meses, prorrogáveis por mais 30 meses. O Senado possui uma equipe de mais de 1000 servidores, incluindo 9 dedicados ao cadastro de pessoal e folha de pagamento. • Os Módulos de Cadastro e Folha de Pagamento: O sistema Ergon concentra seus principais esforços nos módulos de cadastro e folha de pagamento. Outros módulos são gerenciados em sistemas acessórios, como o Forponto, Saudesf, Consigsen e Central de Serviços. • O módulo de cadastro é a principal entrada de dados, exigindo informações bancárias e permitindo customização para o cadastro de estagiários. O sistema está parametrizado com o eSocial. A folha de pagamento está intimamente ligada aos vínculos dos servidores e passa por um processo rigoroso de validação, apresentando, em média, 14 erros por mês. • Outros Módulos e Aspectos: O sistema Forponto é utilizado para controle de frequência, enquanto a Central de Serviços, desenvolvida pelo Prodasen, permite acesso a diversos serviços pelos servidores.
A comissão identificou que apesar das funcionalidades apresentadas, algumas lacunas foram identificadas: • Ausência de Módulos Essenciais: Não foram apresentados módulos importantes, como os de cessão e requisição de servidores, saúde e segurança no trabalho, capacitação/treinamento e adicional de qualificação. • Limitações e Fragilidades do Sistema: O sistema Ergon, em uso há mais de 20 anos, demonstra algumas fragilidades estruturais, como dispersão de informações em sistemas apartados, causando insatisfação entre operadores e usuários finais. • Necessidade de Atualização e Inovação: O sistema não apresenta módulos ou funcionalidades inovadoras em comparação com outras soluções disponíveis.

Supremo Tribunal Federal (STF)

4.7.8. Durante a visita técnica ao Supremo Tribunal Federal (STF), o sistema eGESP foi apresentado pelo Sr. Glaydson, Gerente de Administração de Pessoal, e pela Sra. Andreia, Secretária de Gestão de Pessoas. Aqui estão os principais pontos discutidos:

• Contratação e Estrutura Organizacional: O sistema eGESP foi contratado por inexigibilidade, conforme a Lei 14.133/2021, com vigência de 36 meses, prorrogáveis até 120 meses (Contrato n. 12/2024). O STF possui uma força de trabalho de 1214 servidores, com 13 dedicados ao cadastro de pessoal e folha de pagamento, separados por tipo de vínculo. • Módulo de Cadastro: O sistema de cadastro está operando bem, com ajustes e refinamentos em andamento. Os servidores inserem as informações, validadas pelo corpo técnico. Está em desenvolvimento o módulo de peticionamento eletrônico para automatizar requerimentos e envio de documentos, reduzindo processos. • Frequência e Folha de Pagamento: O STF foca nas entregas/resultados, com cerca de 80% dos servidores em teletrabalho ou jornada híbrida. O gerenciamento de férias está automatizado. A folha de pagamento funciona com 98% de acerto, permite a definição de parâmetros de rubrica e está parametrizada com o eSocial. • Módulo de Treinamento e Capacitação: Os servidores inserem as capacitações, com benefícios atrelados à conclusão de horas de treinamento. O sistema também possibilita a gestão de competências, formação de banco de talentos e pagamento de gratificação por docência. • Outros Módulos e Aspectos: O sistema possui módulos de substituições e adicional de qualificação automatizados. As informações para o Portal de Transparência estão automatizadas, e há controle de cargos e lançamento de consignações.
PERCEPÇÕES DA COMISSÃO: • O sistema Egesp está em uso desde 2019, com a mesma equipe, facilitando o acompanhamento e identificação de melhorias. • Apresenta módulos inovadores em comparação com outros sistemas, como alertas de prazo e maior controle de informações. • O atendimento da empresa é ágil e eficiente, com foco em chat disponibilizado no sistema. • O STF está focado na melhoria do módulo de aposentadorias e ampliou o escopo da nova contratação com novas funcionalidades.

Tribunal de Contas do Distrito Federal (TCDF)

4.7.9. Durante a visita ao Tribunal de Contas do Distrito Federal (TCDF), o sistema eGESP foi apresentado pelo Sr. Ariel, Secretário de Gestão de Pessoas, destacando os seguintes pontos:

- Implantação e Contratação: O sistema eGESP foi implementado no TCDF a partir de 2019, substituindo o sistema MentoRH, que estava em uso por 20 anos. A contratação ocorreu por inexigibilidade, regida pela Lei 14.133/2021, com vigência de 12 meses.
- Estrutura Organizacional: O TCDF possui 678 servidores, com 9 dedicados ao cadastro de pessoal e folha de pagamento, divididos entre o Serviço de Cadastro Funcional e o Serviço de Pagamento de Pessoal.
- Principais Módulos:
- Cadastro: O sistema está em pleno funcionamento, com ajustes em andamento. As informações são inseridas pelos servidores e validadas pelo corpo técnico, com parametrização com o eSocial.
- Frequência: Automatizado via Portal, com validação pela chefia direta. A gestão de férias está automatizada, mas o controle de licenças está em fase de ajustes.
- Folha de Pagamento: Funcionando plenamente, com 98% de acerto, parametrizado com o eSocial e permitindo lançamento de rubricas manuais. Permite auditoria na folha de pagamento.
- Treinamento e Capacitação: Os servidores inserem suas capacitações no Portal, validadas pela equipe da Secretaria de Gestão de Pessoas. O sistema analisa a correspondência de títulos e certificados.
- Outros Módulos e Aspectos:
- Módulo de substituições automatizado.
- Módulo de adicional de qualificação em fase de implementação.
- Módulo de serviço e segurança do trabalho em fase de ajustes.

PERCEPÇÕES DA COMISSÃO:

- A migração para o eGESP ainda está em andamento, com apenas 60% dos dados migrados até o momento.
- Houve proximidade entre a empresa e a Secretaria de Gestão de Pessoas no primeiro ano de implantação.
- Foi necessária a contratação de um analista de negócios/fiscal técnico de TI para facilitar a comunicação de problemas com a empresa.
- Houve redução de 40% nos chamados após treinamento e contratação do analista/fiscal de TI.
- A metodologia de gestão de projetos otimizou a implantação de novas funcionalidades.
- Há necessidade de limpeza periódica das funcionalidades em desuso e atualização conforme alterações na legislação.
- O sistema apresenta módulos inovadores e eficácia nos serviços prestados pela empresa após a renovação do contrato.

Defensoria Pública do Distrito Federal

4.7.10. Durante a visita técnica à Defensoria Pública do Distrito Federal (DPDF), a Diretora de Gestão de Pessoas, Sra. Juliana, apresentou o sistema eGESP, destacando os seguintes aspectos:

- Implantação e Contratação: O sistema eGESP foi implementado na DPDF a partir de 2019, com a contratação por inexigibilidade regida pela Lei 14.133/2021, com vigência de 12 meses.
- Estrutura Organizacional: A DPDF conta com 1123 servidores, com 12 dedicados ao cadastro de pessoal e folha de pagamento.
- Principais Módulos:
- Cadastro: O módulo de cadastro está em operação, com ajustes em andamento e validação das informações pelo corpo técnico. Está parametrizado com o eSocial, embora ainda não esteja em uso.
- Frequência: Automatizada via Portal, com validação da chefia direta. O gerenciamento de férias está automatizado, mas o controle de licenças está em fase de ajustes.
- Folha de Pagamento: Após um período de rodagem da folha tanto no eGESP quanto no sistema legado SIGRH, hoje a folha está totalmente no eGESP. O sistema emite todos os relatórios exigidos e permite auditoria na folha de pagamento.
- Substituições: Automatizado, onde o servidor informa o afastamento no portal do servidor e ocorre a substituição automaticamente.
- Dossiê Digital: Permite aos servidores inserir toda a documentação, especialmente relacionada à formação e capacitação.
- Declaração de IRPF: Os servidores podem importar dados da Declaração de Imposto de Renda.
- Outros Aspectos:
- Ausência de módulos de cessão e requisição de servidores, saúde e segurança no trabalho e gestão de desempenho.
- Informações para o Portal de Transparência automatizadas e portaria regulamentando a consignação.
- O sistema permite geração de relatórios personalizados e realização de auditorias.

PERCEPÇÕES DA COMISSÃO:

• Implantação e Contratação: O sistema eGESP foi implementado na DPDF a partir de 2019, com a contratação por inexigibilidade regida pela Lei 14.133/2021, com vigência de 12 meses. • Estrutura Organizacional: A DPDF conta com 1123 servidores, com 12 dedicados ao cadastro de pessoal e folha de pagamento. • Principais Módulos: • Cadastro: O módulo de cadastro está em operação, com ajustes em andamento e validação das informações pelo corpo técnico. Está parametrizado com o eSocial, embora ainda não esteja em uso. • Frequência: Automatizada via Portal, com validação da chefia direta. O gerenciamento de férias está automatizado, mas o controle de licenças está em fase de ajustes. • Folha de Pagamento: Após um período de rodagem da folha tanto no eGESP quanto no sistema legado SIGRH, hoje a folha está totalmente no eGESP. O sistema emite todos os relatórios exigidos e permite auditoria na folha de pagamento. • Substituições: Automatizado, onde o servidor informa o afastamento no portal do servidor e ocorre a substituição automaticamente. • Dossiê Digital: Permite aos servidores inserir toda a documentação, especialmente relacionada à formação e capacitação. • Declaração de IRPF: Os servidores podem importar dados da Declaração de Imposto de Renda. • Outros Aspectos: • Ausência de módulos de cessão e requisição de servidores, saúde e segurança no trabalho e gestão de desempenho. • Informações para o Portal de Transparência automatizadas e portaria regulamentando a consignação. • O sistema permite geração de relatórios personalizados e realização de auditorias.
• A migração para o eGESP enfrentou dificuldades, com apenas 50% dos dados migrados durante os 4 anos do primeiro contrato. • Observou-se a necessidade de contratação de um analista de negócio/analista de TI para suporte na implantação do sistema e comunicação com a empresa. • A automação de processos simplifica as rotinas, trazendo mais celeridade e reduzindo erros. • O trabalho conjunto com a Assessoria de Comunicação para produção de tutoriais facilita a compreensão das novas rotinas decorrentes da implantação do sistema. • O atendimento da empresa é considerado satisfatório, com um analista disponível para problemas críticos. • Observa-se a possibilidade de evolução do sistema com a renovação do contrato, adaptando-se às necessidades específicas de cada órgão.

4.8. DAS PROPOSTAS DAS EMPRESAS

4.8.1. A comissão manteve contato com as empresas fornecedoras dos três sistemas solicitando proposta de preços para implantação da solução (no caso do Ergon e Mentorh) ou sustentação da solução atual (no caso do eGESPE), de modo que fosse possível fazer um comparativo financeiro mais adequado à nossa demanda específica. Recebemos retorno da Techne e da SIEDOS, cujas propostas estão disponíveis para consulta sob os ID's 0694460 e 0694465 (proposta final ajustada no ID 0711498). Quanto à OSM, mantenedora do Mentorh, em que pese a empresa ter solicitado uma reunião para fazer a apresentação do sistema, que ocorreu por meio de videoconferência em 09.05.2024, a mesma não ofertou proposta formal até o momento da assinatura do presente ETP, de modo que interpretaremos a negativa como desinteresse na contratação.

4.9. COMPARATIVO DAS SOLUÇÕES

4.9.1. A análise comparativa visa destacar as semelhanças e diferenças entre os sistemas, a seguir, apresentamos uma síntese das principais características e percepções obtidas durante as visitas técnicas, organizadas em uma tabela para facilitar a compreensão:

Mentorh	Ergon	eGESP
- Sistema focado em cadastro e folha de pagamento, porém possui outros módulos; - Pouca flexibilidade na customização de novos módulos; - Necessidade de intervenção da TI do órgão; - Dependência de outros sistemas apartados. - Sistema parametrizado de acordo com as exigências do eSocial; - Sistema automatizado para envio de informações do Portal da Transparência.	- Sistema focado em cadastro e folha de pagamento, não foi verificada a existência de outros módulos; - Não foi verificada a possibilidade de customização; - Totalmente dependente da intervenção da TI do órgão; - Alta dependência de outros sistemas apartados; - Sistema parametrizado de acordo com as exigências do eSocial, depende de sistema de mensageria fornecido pela empresa; - Sistema automatizado para envio de informações do Portal da Transparência.	- Sistema composto de todos os módulos necessários para a gestão de pessoas; - Totalmente customizável; - Não há necessidade de intervenção da TI do órgão; - Sistema integrado sem dependência de outros sistemas; - Sistema parametrizado de acordo com as exigências do eSocial; - Sistema automatizado para envio de informações do Portal da Transparência.

4.9.2. A comissão entende que o sistema eGESP possui várias vantagens em comparação com os outros sistemas de gestão de pessoas visitados. Citamos as mais relevantes:

Automação de processos: O sistema automatiza uma variedade de processos relacionados à gestão de pessoas, como cadastro de pessoal, controle de frequência, geração de folha de pagamento, substituições de servidores, entre outros. Isso proporciona maior eficiência, reduzindo a carga de trabalho manual e o risco de erros.

Integração de módulos: O eGesp integra diversos módulos em uma única plataforma, abrangendo desde o cadastro de servidores até a gestão de benefícios, capacitação, declaração de imposto de renda e gestão de desempenho. Essa integração facilita o fluxo de informações entre os diferentes processos e departamentos, melhorando a comunicação e a tomada de decisão.

Flexibilidade e customização: O sistema oferece flexibilidade para personalizar e adaptar os processos de acordo com as necessidades específicas de cada órgão. Isso permite que os usuários configurem o sistema de acordo com suas políticas internas e fluxos de trabalho, tornando-o mais adequado às suas operações.

Suporte e atualizações: O eGesp geralmente oferece um bom suporte técnico e atualizações regulares do sistema, garantindo que os usuários tenham acesso a correções de bugs, novas funcionalidades e melhorias de desempenho ao longo do tempo.

4.9.3. A escolha por analisar os sistemas *in loco*, para além dos sites e propostas das empresas desenvolvedoras, se dá de forma a buscar os pontos sensíveis de cada solução pelo ponto de vista dos usuários. Em se tratando de contratação pública, principalmente de grande vulto, existe uma preocupação das proponentes alegarem atender a todos os mínimos detalhes exigidos, porém somente em teoria. **O prejuízo em se descobrir, tardiamente, que se adquiriu sistema aquém do necessário é praticamente incalculável, sendo extremamente importante essa avaliação prévia pela comissão.**

4.9.4. **A análise comparativa entre os três sistemas**

4.10. **COMPARATIVO FINANCEIRO**

4.10.1. Por fim, somado a todas as questões técnicas apontadas, entende-se necessário um comparativo financeiro estimativo de todas as soluções, para fins de registro.

Cálculos		Valor estimado para 48 meses
Desenvolvimento da solução com recursos próprios (prazo para desenvolvimento 45 meses):	*conforme relatório SETIC (0691779)	R\$ 8.058.797,95
Manutenção do software (eGESP) em uso atualmente pelo TCERO:	* conforme proposta final (0711498)	R\$ 6.488.729,76
Contratação de nova solução no mercado e migração dos dados:	*média de mercado conforme planilha (0694469)	R\$ 7.538909,92

Comparativo das parcelas fixas das alternativas, excluídos os honorários de manutenção evolutiva.

4.10.2. A comissão entende que, em que pese os números sejam parte importante do processo decisório, estrategicamente não se mostram o mais adequado. De nada adianta ter a solução mais barata, que tenha requisitos aquém do necessário para o atendimento da necessidade pública. A alternativa mais vantajosa se configura aquela que atenda à necessidade da Administração, pelo preço razoável de mercado.

4.11. **CONCLUSÕES SOBRE O LEVANTAMENTO DE MERCADO**

4.11.1. A comissão entende que as visitas técnicas foram fundamentais para enriquecer a análise comparativa das soluções disponíveis e identificar as melhores práticas a serem adotadas na modernização e eficiência da gestão de pessoas na Segesp.

4.11.2. Observou-se também que, em que pese não exista sistema perfeito e que atenda a cada pequena particularidade das questões legais e institucionais deste TCERO, essa característica se repete em todos os locais visitados. Todo o qualquer sistema, seja ela desenvolvido do zero, seja ele pendente de customização, demanda a priorização da implantação pelos gestores, o envolvimento da equipe de trabalho, e muitas horas de mapeamento dos processos de trabalho - além da disponibilidade para fazer mudanças e simplificações nos procedimentos, quando necessário.

4.11.3. Após a avaliação dos três principais sistemas, a comissão percebeu que o eGESP permanece sendo a solução que mais está em consonância com as necessidades desta Corte, dada sua alta flexibilidade para customização e criação de módulos e funcionalidades.

4.11.4. Das visitas realizadas em órgãos que também utilizam o eGESP, foi possível se perceber o enorme potencial que existe para a completa e constante customização, desde que a instituição realmente se mobilize para a concretização do projeto.

4.11.5. Assim, considerando todo o caminho já percorrido desde 2019, todas as rotinas de trabalho já ajustadas, todos os módulos já customizados (ainda que parcialmente), todo o investimento financeiro e humano para que se chegasse ao estágio atual, e agregando-se todas as perspectivas de futuro possíveis e presenciadas pela comissão nas visitas técnicas, **tem-se que a conclusão do levantamento de mercado aponta para a vantajosidade da manutenção do eGESP**, em detrimento da troca para outra solução disponível no mercado.

5. **DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO (ART. 18, §1º, INCISO VII DA LEI N. 14.133/2021 E ART. 6º, INCISO IV DA RESOLUÇÃO N. 394/2023/TCERO)**

5.1. A solução contratada deve proporcionar o tratamento das informações nos níveis operacional, gerencial e estratégico, compreendendo-se como nível operacional as funções e rotinas básicas de administração de pessoal, cadastro funcional, folha de pagamento e gestão de pessoas, de acordo com os regimes jurídicos aplicáveis aos servidores e agentes públicos do TCERO.

5.2. No nível gerencial e estratégico, o sistema deve permitir a obtenção, tratamento, armazenamento, distribuição, disseminação, gerenciamento dos fluxos e uso da informação como suporte ao processo de tomada de decisões e alimentação de outros sistemas e macroprocessos existentes no contexto organizacional, que dependam ou se correlacionem com os processos da área de gestão de pessoas

5.3. O gerenciamento das informações da Segesp pela solução integrada e seus respectivos desdobramentos para os demais setores, gestores e servidores, desde a admissão até a sua exoneração ou aposentadoria (ativos, inativos e pensionistas), serão realizados com agilidade, segurança, confiabilidade, disponibilidade e maior controle.

5.4. Espera-se, com isso, a redução do custo operacional e aumento da produtividade do pessoal alocado em atividades relacionadas à gestão de pessoal.

5.5. Deste modo, considerando as disposições legais que regem a matéria, bem como a natureza das atividades desenvolvidas pelo TCERO, entende-se que a escolha pela manutenção do sistema eGESP, mostra-se a mais viável e vantajosa para a Administração.

6. **ESTIMATIVA DE QUANTIDADES A SEREM CONTRATADAS (ART. 18, §1º, INCISO IV DA LEI N. 14.133/2021 E ART. 6º, INCISO V DA RESOLUÇÃO N. 394/2023/TCERO)**

6.1. **DO CONTEXTO HISTÓRICO E DA ESCOLHA PELA UNIDADE DE MEDIDA UST**

6.2. No que se refere ao cálculo dos quantitativos, se faz necessária contextualização prévia para perfeito entendimento dos cálculos realizados.

6.3. O contrato atualmente em vigência foi derivado de adesão à Ata de Registro de Preços do TCDF (0170026), cuja métrica para cálculo, medição e pagamento dos serviços de manutenção evolutiva era por meio de pontos de função, de modo que este **TCERO não teve a discricionariedade de elaborar cláusulas diferentes daquelas da**

contratação originária.

- 6.4. Resumidamente, ponto de função é uma unidade de medida utilizada na medição de serviços de tecnologia da informação que considera os requisitos funcionais para a medição do tamanho de software.
- 6.5. Todavia, neste TCE a unidade de medida padrão para serviços dessa natureza é a Unidade de Serviço Técnico (UST) , que foi incorporada em 2018 por meio da contratação de ateliê de softwares, e visa garantir a padronização, eficiência e transparência na contratação de serviços de tecnologia da informação. As atualizações regulares do repertório de USTs, formalizadas por Portarias Institucionais, asseguram que o Tribunal continue a atender suas necessidades tecnológicas de forma eficaz e sustentável.
- 6.6. As USTs representam uma metodologia essencial na medição e administração de serviços técnicos, especialmente na esfera da tecnologia da informação. Amplamente empregadas para quantificar o esforço requerido em tarefas específicas, as USTs desempenham um papel crucial na facilitação da estimativa de custos, alocação de recursos e mensuração da produtividade.
- 6.7. Uma das principais vantagens das USTs é a transparência que proporcionam ao processo de gerenciamento de projetos. Ao definir claramente o esforço requerido para cada tarefa, as USTs oferecem aos gestores e clientes uma visão precisa do progresso do projeto, dos custos envolvidos e dos recursos necessários.
- 6.8. Ao se contratar qualquer serviço que envolva o desenvolvimento ou a melhoria/evolução de softwares, é essencial que exista corpo técnico capacitado para avaliar e receber definitivamente as medições dos serviços, em acompanhamento/auditoria do que é apresentado pela empresa contratada. Isso garante que os serviços serão realizados de acordo com as previsões contratadas evitando o esgotamento precoce dos quantitativos.
- 6.9. Desse modo, a escolha pela métrica contratual passa por questões técnicas e, principalmente, de boas práticas em contratações de TI.
- 6.10. Para facilitar o acesso e consolidar as informações, o repertório de estimativas de USTs da presente contratação está disponível no Anexo VII do Termo de Referência.
- 6.11. DO CÁLCULO DOS QUANTITATIVOS
- 6.12. Feita a contextualização sobre o histórico e os principais conceitos sobre a métrica eleita, passa-se para a definição dos quantitativos propriamente ditos.
- 6.13. Considerando que o primeiro contrato tinha suas medições por pontos de função e a nova contratação se dará por USTs, não há como apresentar memorial de cálculo para embasar a o novo Termo de Referência. Isso decorre pois não há que se falar em equivalência direta entre as unidades de medida estudadas, pois não há como se converter os quantitativos do histórico de um contrato - de pontos de função - em média de USTs para a elaboração da nova contratação.
- 6.14. Em não havendo histórico, a alternativa mais viável é a projeção de utilização com base em projetos semelhantes .
- 6.15. Foi selecionado, portanto, o projeto RADAR, cuja execução ainda está em andamento por meio do contrato de ateliê de software, conforme os cálculos abaixo

1300	Total USTs no projeto Radar
5	Meses (Janeiro a maio de 2024)
260	Estimativa mensal
12480	Estimativa 48 meses
18720	Complexidade *1,5

Contrato atual de 2024.

Projeto Radar, acrescido de complexidade conforme tipo de tela a ser desenvolvida. Não existe previsão de USTs para treinamento.

- 6.16. A SETIC adota o fator de complexidade 1,3 para atividades de média complexidade e 1,5 para atividades de alta complexidade. Dado que a maioria das funcionalidades do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas envolve processos complexos e interações avançadas, foi considerado adequado aplicar o fator de complexidade mais elevado.
- 6.17. Por conseguinte, as quantidades definidas foram cuidadosamente ajustadas para atender às necessidades específicas do TCERO para a manutenção contínua da solução. É crucial ressaltar que a alocação de recursos para treinamento, suporte técnico e atualizações de versões desempenha um papel fundamental na garantia da eficácia e adaptabilidade da solução ao longo do tempo:

Item	Descrição	Unidade	Quantidade
1	Prestação de serviço de sustentação, suporte técnico, atualização tecnológica, e manutenções preventiva, corretiva e de caráter legal	Mês	48
2	Manutenção evolutiva sob demanda	UST	18.720

- 6.19. Essa estimativa é fundamentada em práticas consolidadas no mercado e nas exigências específicas do TCERO, representando uma estimativa alinhada com as melhores práticas observadas em órgãos com contratações similares.
- 6.21. A proposta visa otimizar a eficiência operacional e maximizar os benefícios proporcionados pela aquisição de Solução Integrada de Gestão de Pessoas, destacando o compromisso em aprimorar continuamente os processos e resultados no contexto do próximo contrato.

7. ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO (ART. 18, §1º, INCISO VI DA LEI N. 14.133/2021 E ART. 6º, INCISO VI DA RESOLUÇÃO N. 394/2023/TCERO)

- 7.1. A estimativa do valor da contratação, fundamentada em um criterioso levantamento de mercado de contratações similares constante do Anexo I (0691977), desempenha um papel crucial no planejamento e na tomada de decisões estratégicas em processos de aquisição de serviços. Ao conduzir uma análise abrangente, busca-se compreender não apenas os custos associados aos itens específicos, mas também as nuances do mercado e as tendências que impactam diretamente os valores praticados.

Item	Descrição	Unidade	Quantidade	Valor unitário estimado	Valor total estimado
1	Prestação de serviço de sustentação, suporte técnico, atualização tecnológica, e manutenções preventiva, corretiva e de caráter legal	Mês	48	R\$157.060,62	R\$7.538.909,92
2	Manutenção evolutiva sob demanda	UST	18.720	R\$221,71	R\$ 4.150.411,20
				Total:	R\$11.689.321,10
Obs:	Para média do item 1 foi considerado os Órgãos: TCDF, STF e DPDF Para média das UST's foi considerada média de uso de projeto semelhante (Projeto RADAR)				

8. JUSTIFICATIVA PARA O NÃO PARCELAMENTO DA SOLUÇÃO (ART. 18, §1º, INCISO VIII DA LEI N. 14.133/2021 E ART. 6º, INCISO VII DA RESOLUÇÃO 394/2023/TCERO)

- 8.1. A prestação dos serviços por meio de uma única contratação possibilitará uma execução mais célere, portanto mais econômica, e de melhor qualidade, promovendo uma melhor relação custo-benefício para a organização.
- 8.2. Este formato se mostra necessário e imperativo, na medida em que os subitens de serviços a serem executados estão inter-relacionados, além de dependentes entre si, onde a execução de uma tarefa posterior depende diretamente da execução plena e satisfatória de sua antecessora, razão pela qual deve ser mantida uma mesma equipe técnica, sob um único controle e supervisão.
- 8.3. Assim, o parcelamento do objeto não se mostra possível, haja vista a inviabilidade técnica, operacional em razão da unicidade do sistema de suporte técnico, que deve ser executado de maneira uniforme.

9. CONTRATAÇÕES CORRELATAS E/OU INTERDEPENDENTES (ART. 18, §1º, INCISO XI DA LEI N. 14.133/2021 E ART. 6º, INCISO VIII DA RESOLUÇÃO N. 394/2023/TCERO)

- 9.1. No que se refere ao sistema, propriamente dito, não se verificam contratações correlatas nem interdependentes para a viabilidade e contratação desta demanda.
- 9.2. Todavia, no que se refere ao processo de continuidade da implantação, com a customização de módulos e manutenções evolutivas, a comissão entende que pode ser necessária a contratação de um **Analista de Negócio**, para ser lotado diretamente dentro da Segesp e ficar responsável por conhecer integralmente o sistema e os processos de trabalho, de modo que consiga fazer a intermediação entre os usuários e os desenvolvedores da empresa, redigindo os chamados de forma a facilitar o efetivo atendimento.
- 9.3. Entendemos que há diversas possibilidades para a contratação desse profissional (alocação de servidor da casa com perfil técnico específico; processo seletivo para busca desse profissional no mercado; abertura de edital para contratação de bolsista com formação específica; inclusão de colaborador terceirizado no contrato de apoio administrativo vigente, por exemplo) sendo necessário que a SGA avalie a viabilidade em momento oportuno.

10. ALINHAMENTO ENTRE A CONTRATAÇÃO E O PLANEJAMENTO DA ADMINISTRAÇÃO (ART. 18, §1º, INCISO II DA LEI N. 14.133/2021 E ART. 6º, INCISO I DA RESOLUÇÃO N. 394/2023/TCERO)

- 10.1. A presente contratação está prevista no item 99 do Plano Anual de Contratações - 2024 (0641195).
- 10.3. A contratação da solução está alinhada ao objetivo n. 4 do Plano Estratégico do TCERO "Atrair e manter servidores comprometidos, qualificados e produtivos, em um ambiente laboral saudável, para assegurar a excelência nos serviços públicos".

11. RESULTADOS PRETENDIDOS (ART. 18, §1º, INCISO IX DA LEI N. 14.133/2021 E ART. 6º, INCISO X DA RESOLUÇÃO N. 394/2023/TCERO)

- 11.1. Os resultados pretendidos foram e continuam sendo alcançados com a implementação, em 2021, do eGESP, que melhorou significativamente as rotinas de trabalho na Segesp em termos tecnológicos; assim, pode-se dizer que os resultados pretendidos são a manutenção e continuidade da solução encontrada - com as melhorias que se apresentarem necessárias -, após muito estudo, pesquisa, trabalho despendidos na sua implementação e efetiva utilização.
- 11.2. Espera-se, portanto, prosseguir no processo de modernização da Segesp iniciado em 2017, com os primeiros estudos realizados, até a efetiva implantação e customização de Sistema Integrado de Gestão de Pessoas.
- 11.3. Após a entrada em produção, espera-se que as rotinas de trabalho sejam mapeadas e inseridas no sistema, reduzindo a necessidade de inserções manuais, abertura de processos SEI para cada peticionamento, diminuição de erros e falhas nas entregas das divisões; a automação e simplificação de diversos processos de trabalho; maior controle e transparências das informações de pessoal; melhorar a integração entre sistemas; maior segurança e confiabilidade dos dados fornecidos pela SEGESP, e contínua modernização do sistema de gestão de pessoas.
- 11.4. Por fim, com o amadurecimento da utilização do sistema espera-se que a força de trabalho da Segesp possa ser capacitada e redirecionada para atividades mais estratégicas, reduzindo o fluxo de atividades operacionais.

12. PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS PELA ADMINISTRAÇÃO (ART. 18, §1º, INCISO X DA LEI N. 14.133/2021 E ART. 6º, INCISO X DA RESOLUÇÃO N. 394/2023/TCERO)

- 12.1. Todas as providências a serem adotadas, inclusive relativas à fiscalização e gestão contratual, deverão ser promovidas pelos servidores designados para esse fim mediante estabelecimento de contato com a contratada antes do início da prestação do serviço, visando o alinhamento prévio.
- 12.2. O atual contrato, oriundo de adesão de ARP, provou-se inadequado ao atendimento desta Corte em diversos aspectos. A ocorrência da pandemia do COVID-19 em meio a um ajuste recente trouxe sérios prejuízos tanto para a empresa contratada quanto para o TCERO, onde verificou-se uma alteração global nas relações trabalhistas da área de desenvolvimento de sistemas e de Tecnologia da Informação como um todo. Portanto, é de interesse de ambas as partes que a nova contratação seja elaborada de modo a permitir que a nova modelagem contratual venha a solucionar alguns impasses e falhas detectadas no decorrer de sua vigência.
- 12.3. Quanto às falhas na efetiva implantação/customização dos módulos, é necessário que esta Corte assuma a responsabilidade de parte considerável do passivo, dado que não houve a priorização do projeto pela instituição, bem como houve três trocas de gestores em pouco mais de 3 anos de contrato, fato que impactou negativamente na execução contratual.
- 12.4. Essencial que sejam formalmente nomeadas pessoas estratégicas para a condução da continuidade da implantação do sistema. A liderança do projeto precisa estar alinhada com a alta gestão, com a equipe da empresa contratada e com os colaboradores, além de conhecer a fundo todos os processos de trabalho envolvidos na modernização.
- 12.5. É essencial que seja nomeado analista de negócio dedicado exclusivamente a esse projeto, que faça a ponte entre os usuários e os desenvolvedores, traduzindo as necessidades em requisitos de sistema. Ainda, deverá ser um dos responsáveis pelo acompanhamento da execução do cronograma de implantação.
- 12.6. Dada a necessidade de formalização do mencionado cronograma de implantação, é essencial o compromisso institucional de priorização na implantação dos módulos que não estão em produção.
- 12.7. Quanto à fiscalização permanente do ajuste, mostra-se importante que seja desenhada uma rotina de relatórios mensais de acompanhamento das entregas, e ainda mensuração dos resultados, priorizando-se o uso de ANS ou de IMR para que o pagamento seja atrelado aos resultados.

13. IMPACTOS AMBIENTAIS E MEDIDAS DE TRATAMENTO (ART. 18, §1º, INCISO XII DA LEI N. 14.133/2021 E ART. 6º, INCISO X DA RESOLUÇÃO N. 394/2023/TCERO)

- 13.1. Dentre as recomendações voltadas para a sustentabilidade ambiental, o objeto da presente contratação não se enquadra como possível causador de impactos ambientais, segundo os critérios elencados na Instrução Normativa nº 01/2010, do MPOG, e no art. 4º do Decreto nº 7.746/2012.

14. MAPA DE RISCOS

- 14.1. O mapa de riscos referente a presente contratação está disponível em anexo ao presente estudo, sob o ID 0690736.

15. DECLARAÇÃO DE VIABILIDADE DA CONTRATAÇÃO (ART. 18, §1º, INCISO XIII DA LEI N. 14.133/2021 E ART. 6º, INCISO XIII DA RESOLUÇÃO N. 394/2023/TCERO)

- 15.1. Após a avaliação dos três principais sistemas, a comissão percebeu que o eGESP permanece sendo a solução que mais está em consonância com as necessidades desta Corte, dada sua alta flexibilidade para customização e criação de módulos e funcionalidades.
- 15.2. Das visitas realizadas em órgãos que também utilizam o eGESP, foi possível se perceber o enorme potencial que existe para a completa e constante customização, desde que a instituição realmente se mobilize para a concretização do projeto.
- 15.3. De ordem diversa, tem-se que as experiências dos órgãos visitados na utilização dos demais sistemas retratam altos custos e burocracia na customização dos módulos, situações que contam negativamente aos demais sistemas.
- 15.4. As particularidades da gestão de pessoas desta Corte é o detalhe mais importante para embasamento da escolha da solução
- 15.5. A decisão pela manutenção do eGESP, portanto, passa antes de tudo por questões técnicas afeitas às rotinas de trabalho terem sido redesenhadas e inseridas nas rotinas do sistema, **de modo que largar o sistema significaria retroceder enormemente na modernização de um setor extremamente estratégico para esta Corte de Contas.**
- 15.6. Assim, considerando todo o caminho já percorrido desde 2019, todas as rotinas de trabalho já ajustadas, todos os módulos já customizados (ainda que parcialmente), todo o investimento financeiro e humano para que se chegasse ao estágio atual, e agregando-se todas as perspectivas de futuro possíveis e presenciadas pela comissão nas visitas técnicas, tem-se que a conclusão do levantamento de mercado aponta para a vantajosidade da manutenção do eGESP, em detrimento da troca para outra solução disponível no mercado.
- 15.7. Sendo, portanto, de todas as opções analisadas, o eGESP se mostra a opção de sistema mais aderente às particularidades e necessidades deste TCERO.
- 15.8. Desse modo, em se tratando de software proprietário sem código fonte, cuja manutenção é feita em regime de exclusividade pela empresa SIEDOS SISTEMAS, fica justificado o afastamento da licitação por imperativo lógico da inviabilidade de competição.
- 15.9. Diante do exposto, **atesta-se a viabilidade** da contratação pretendida.

16. ASSINATURAS:



Documento assinado eletronicamente por **RAFAEL GOMES VIEIRA, Coordenador(a)**, em 17/07/2024, às 10:12, conforme horário oficial de Rondônia, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#) e do art. 4º da [Resolução TCERO nº 165, de 1 de dezembro de 2014](#).



Documento assinado eletronicamente por **PRISCILLA MENEZES ANDRADE, Membro de Comissão**, em 17/07/2024, às 10:48, conforme horário oficial de Rondônia, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#) e do art. 4º da [Resolução TCERO nº 165, de 1 de dezembro de 2014](#).



Documento assinado eletronicamente por **ALEX SANDRO DE AMORIM, Secretário de Gestão de Pessoas**, em 17/07/2024, às 11:35, conforme horário oficial de Rondônia, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#) e do art. 4º da [Resolução TCERO nº 165, de 1 de dezembro de 2014](#).



Documento assinado eletronicamente por **ERICA PINHEIRO DIAS PEREIRA, Assessor(a) Técnico(a)**, em 17/07/2024, às 13:19, conforme horário oficial de Rondônia, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#) e do art. 4º da [Resolução TCERO nº 165, de 1 de dezembro de 2014](#).



Documento assinado eletronicamente por **JANAINA CANTERLE CAYE, Assessor(a) I**, em 17/07/2024, às 13:45, conforme horário oficial de Rondônia, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#) e do art. 4º da [Resolução TCERO nº 165, de 1 de dezembro de 2014](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.tcero.tc.br/validar>, informando o código verificador **0719341** e o código CRC **8A6FC8B8**.