

CONSELHO REGIONAL DE FARMÁCIA - PA**Estudo Técnico Preliminar 10/2026****1. Informações Básicas**

Número do processo: 23/2026

2. Descrição da necessidade

2.1. Fundamentação Legal e Justificativa da Demanda

A presente contratação tem por objeto a prestação de serviços especializados de consultoria para a estruturação e implementação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Conselho Regional de Farmácia do Estado do Pará (CRF/PA). A necessidade administrativa desta contratação decorre do cumprimento de obrigação jurídica formalizada no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) de 2025, firmado entre esta Autarquia e o Sindicato dos Trabalhadores em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional do Estado do Pará (SINDICOPA), o qual ratificou o compromisso previamente assumido no instrumento coletivo de 2024 para a implementação do plano até novembro de 2025. Trata-se, portanto, de uma contratação vinculada ao cumprimento de norma convencional de caráter compulsório, essencial para a regularidade jurídica e a estabilidade das relações trabalhistas da entidade.

Além disso, o CRF/PA conta com a Ação de Cumprimento 0000683-40.2026.5.08.0014, expedida pelo Poder Judiciário - Justiça do Trabalho - Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, o qual decide, dentre outros, que o CRF/PA "b) Proceda à efetiva implementação do referido Plano, com a consequente publicação das respectivas normas internas e início dos procedimentos de enquadramento, no prazo de 3 meses, a contar da intimação desta decisão."

Por fim, fundamentamos a necessidade de realizarmos o levantamento de mercado estritamente com a Pesquisa de Preços do próprio painel do compras.gov.br, e em seguida realizarmos o rito preferencial estabelecido no parágrafo 3º do art. 75 da Lei nº 14.133/2021, a fim de mitigar vícios que possam comprometer a lisura do processo desde a fase inicial, conforme Parecer Jurídico 58/2026-ASJU/CRF/PA.

2.2. Diagnóstico da Situação Atual e Impactos Administrativos

O cenário atual do CRF/PA caracteriza-se pela ausência de um plano de carreiras atualizado e estruturado sob critérios metodológicos contemporâneos. A estrutura vigente não dispõe de parâmetros inteiramente objetivos para a progressão funcional e a evolução salarial dos servidores, limitando a previsibilidade de crescimento profissional. Do ponto de vista técnico, a fixação do prazo de implementação para novembro de 2025 no âmbito do ACT estabelece uma urgência temporal para a conclusão dos trabalhos. A dilação desse cronograma sem a devida execução contratual expõe a administração autárquica a riscos de passivos judiciais, dissídios coletivos e aplicação de penalidades previstas na legislação laboral, além de manter a desatualização da tabela de vencimentos em relação aos valores praticados pelo mercado de trabalho local.

2.3. Demonstração da Inviabilidade de Atendimento por Meios Próprios

A elaboração, validação e implantação de um PCCS abrangem atividades técnicas de alta complexidade. No cenário presente, a execução direta por meios próprios resta integralmente inviabilizada, uma vez que o CRF/PA não possui, em seu quadro funcional atual, profissionais especializados ou dedicados às áreas de Recursos Humanos (RH) e de Tecnologia da Informação (TI). As rotinas administrativas da autarquia encontram-se limitadas ao suporte operacional básico. A carência de corpo técnico próprio em áreas estruturais de gestão de pessoas e de suporte tecnológico impede que a autarquia realize diagnósticos, pesquisas salariais, formulação de minutas normativas ou a parametrização de sistemas de avaliação. Portanto, a contratação de suporte consultivo externo é a única via hábil para suprir o passivo técnico e assegurar o cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho.

2.4. Classificação do CRF/PA

Para fins de perfeita delimitação do escopo e orientação da futura contratada, ressalta-se que o Conselho Regional de Farmácia do Estado do Pará (CRF/PA) possui a natureza jurídica de autarquia federal atípica, dotada de autonomia administrativa e financeira, com atribuição legal de fiscalização do exercício profissional. Em estrita observância à consolidação jurisprudencial aplicável aos conselhos de fiscalização, o quadro de pessoal de carreira da autarquia, para o qual este PCCS é destinado, é regido imperativamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desse modo, toda a modelagem metodológica do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), bem como os critérios de progressão e a política salarial a serem desenvolvidos pela consultoria, deverão observar as especificidades do regime celetista, a legislação trabalhista correlata e as normas convencionais vigentes, compatibilizando-as com os princípios constitucionais e administrativos que regem a Administração Pública.

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Gabinete do CRF/PA	Tales Antônio Magalhães Silva

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

4.1. Requisitos de Qualificação Técnica da Empresa (Capacidade Técnico-Operacional)

Para garantir a execução regular e a solidez metodológica do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), a empresa contratada deverá comprovar experiência prévia em serviços de complexidade semelhante. Desse modo, exigir-se-á a apresentação de atestado(s) de capacidade técnica, emitido(s) por pessoa jurídica de direito público ou privado, que comprove(m) ter a licitante executado serviços de consultoria organizacional compreendendo, no mínimo, a estruturação de planos de cargos e salários, pesquisas salariais por *benchmarking* e formulação de sistemas de avaliação de desempenho. Considerada a natureza jurídica do CRF/PA, será admitida e valorada a comprovação de atuação anterior junto a Conselhos de Fiscalização Profissional ou outras autarquias federais, haja vista as especificidades orçamentárias e o regime jurídico de pessoal dessas entidades.

4.2. Requisitos da Equipe Técnica (Capacidade Técnico-Profissional)

A execução do objeto contratual demandará uma equipe multidisciplinar qualificada, devendo a contratada indicar e alocar profissionais de nível superior com formação nas áreas de Administração, Gestão de Recursos Humanos, Psicologia Organizacional ou áreas correlatas. O coordenador ou responsável técnico pelo projeto deverá possuir experiência comprovada na condução de projetos de PCCS, o que será demonstrado mediante currículo profissional e certidões ou atestados correlatos. Os profissionais responsáveis pela aplicação e facilitação do treinamento presencial deverão demonstrar domínio na metodologia implantada, assegurando a transferência de tecnologia para o corpo técnico do CRF /PA.

4.3. Requisitos de Metodologia e Plano de Trabalho

A contratada deverá iniciar, em até 05 (cinco) dias após a assinatura do contrato, os serviços, apresentando Plano de Trabalho detalhado contendo o cronograma macro de execução, os prazos de entrega de cada produto e a metodologia estatística a ser aplicada na pesquisa salarial e no mapeamento de competências. A metodologia proposta deve ser aderente às melhores práticas de governança de pessoas e prever a validação formal de cada etapa pela Comissão Interna do PCCS instituída pelo CRF/PA, garantindo o alinhamento com as realidades orçamentária e funcional da autarquia.

A contratada deverá incluir em sua metodologia a realização de amostragem mínima na pesquisa salarial (7 a 12 entidades) e a entrega da minuta do ato normativo como requisitos essenciais para a qualidade e exequibilidade técnica do projeto.

Assim como, deverá desconsiderar em seu escopo de trabalho, para fins de dimensionamento correto do objeto licitado, de modo que não será objeto deste contrato para contratação/repactuação/aditivo/apostilamento, as seguintes tarefas: a) Redesenho, mapeamento ou otimização de processos internos de trabalho do CRF/PA; b) Dimensionamento quantitativo de força de trabalho (definição de quantitativo ideal de vagas/pessoal); c) Realização de concurso público ou processo seletivo para provimento de cargos.

Com base nas especificações do objeto e no planejamento da contratação, estima-se que o prazo para a conclusão dos serviços, após assinatura do contrato, deverá ser de 02 (dois) meses, considerando o prazo para implementação do PCCS de 03 (três) meses, conforme concedidos pela Ação de Cumprimento 0000683-40.2026.5.08.0014, expedida pelo Poder Judiciário - Justiça do Trabalho - Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, sendo que pelo menos 30 (trinta) dias, aproximadamente, deverá ser usufruído somente para o certame de Dispensa de Licitação.

4.4. Requisitos de Logística e Execução do Treinamento

O treinamento destinado à equipe de Gestão de Pessoas e à Comissão de Avaliação deverá ser realizado obrigatoriamente na modalidade presencial, na cidade de Belém/PA, nas dependências indicadas pelo CRF/PA. Correrão por conta exclusiva da contratada todos os ônus decorrentes de deslocamento, passagens, hospedagem e alimentação de seus consultores e palestrantes, não cabendo ao Conselho qualquer repasse financeiro complementar além do valor global adjudicado.

4.5. Requisitos de Confidencialidade e Proteção de Dados (LGPD)

Por envolver o manuseio de dados funcionais, históricos salariais, atribuições de cargos e informações estratégicas da autarquia, a contratada deverá assinar um Termo de Confidencialidade e Sigilo. Toda a coleta, tratamento e processamento de dados necessários para a modelagem do plano e da avaliação de desempenho deverão observar estritamente as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 - LGPD), implementando medidas de segurança aptas a proteger os dados acessados contra acessos não autorizados ou vazamentos.

4.6. Requisito de Autossuficiência e Entrega Operacional (Chave na Mão)

Diante da ausência de profissionais de RH e TI no CRF/PA, a empresa contratada deverá entregar as soluções prontas para imediata aplicação (formato *turn-key*). Os relatórios, instrumentais de avaliação de desempenho e o enquadramento salarial individualizado dos servidores atuais deverão ser entregues totalmente processados, mastigados e formatados em planilhas ou documentos de escritório padrão de fácil manuseio (como Microsoft Excel e Word). A contratada não poderá depender de suporte técnico ou infraestrutura de sistemas do CRF/PA para consolidar os resultados, devendo fornecer um modelo metodológico que possa ser gerido de forma simplificada pela Diretoria Administrativa da autarquia após a conclusão do contrato."

5. Levantamento de Mercado

5.1. Pesquisa de Preço no Compras.gov.br

Em estrito cumprimento ao art. 23 da Lei nº 14.133/2021 e às diretrizes da Instrução Normativa SEGES/ME nº 65/2021, bem como conforme orientado pelo Parecer Jurídico 58/2026-ASJU/CRF/PA, realizou-se o levantamento automatizado na Pesquisa de Preço Nº 36/2026, do sistema Compras.gov.br, sob o código CATSER 841 (Consultoria e assessoria - recursos humanos), a qual resultou na estimativa de R\$ 40.696,67 para o custo médio da contratação.

O levantamento de mercado demonstrou que a contratação é perfeitamente viável, desde que adotada a Média Aritmética Saneada no painel público, inativando-se os registros inexequíveis ou exorbitantes, conforme os autos da Pesquisa de Preço Nº 36/2026. Esse procedimento metodológico assegura uma amostra homogênea, que reflete o real preço de mercado para conselhos regionais de médio porte, garantindo ampla competitividade no certame e mitigando o risco de uma licitação deserta ou fracassada por subestimação ou superestimação de valores.

6. Descrição da solução como um todo

5.1. Escopo Geral da Solução

A solução integrada e orientada a resultados compreende a prestação de serviços de consultoria técnica especializada para a modelagem, desenvolvimento, implementação e capacitação do novo ecossistema de gestão de pessoas do CRF/PA. O objeto está estruturado em 2 (dois) macroitens interdependentes, totalizando 6 (seis) etapas metodológicas, concebidas para garantir o adimplemento das obrigações convencionais trabalhistas, a modernização organizacional e a autonomia operacional da autarquia.

Considerando a urgência administrativa decorrente dos compromissos firmados no âmbito do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), estabelece-se que a prestação dos serviços, englobando a entrega de todos os produtos do Item 1 e a execução das capacitações do Item 2, não poderá superar o prazo máximo e improrrogável de 02 (dois) meses para a sua conclusão integral, contado a partir da data de assinatura do contrato administrativo. O cronograma detalhado de desembolso e entrega de cada fase deverá obrigatoriamente subordinar-se a este limite temporal regulamentar.

A solução deverá exigir método por pontos e níveis de senioridade como a única solução viável para garantir a isonomia, evitar subjetividades e mitigar potenciais passivos trabalhistas ou questionamentos do TCU.

ITEM 1 – ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS) E PRODUTOS CORRELATOS

Este item engloba a entrega de suporte técnico consultivo de inteligência organizacional, subdividido nas seguintes fases de execução obrigatória:

A) Revisão da Estrutura Organizacional: Consiste na realização de diagnóstico institucional técnico, por meio do mapeamento completo dos fluxos de trabalho internos atuais e proposição de redesenho de organograma. O foco é a otimização de todas as unidades administrativas do CRF/PA, eliminando sobreposições de funções e alinhando os setores às competências legais do Conselho.

B) Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS): Desenvolvimento e redação de uma estrutura normativa e metodológica robusta. Contemplará a descrição detalhada e atualizada das atribuições de cada cargo efetivo, o estabelecimento de critérios técnicos, impessoais e objetivos para a movimentação funcional (regras de progressão e promoção) e a formulação de diretrizes claras para a política salarial interna.

C) Pesquisa Salarial de Mercado (*Benchmarking*): Condução de estudo estatístico comparativo (*benchmarking*) regional e setorial, coletando dados de remuneração praticados por entidades congêneres (outros conselhos de fiscalização profissional de médio porte) e pelo mercado de trabalho local. A pesquisa servirá como base científica para assegurar a competitividade atrativa do CRF/PA e fundamentar a nova tabela de vencimentos de forma equilibrada e financeiramente sustentável.

D) Sistema de Avaliação de Desempenho: Desenvolvimento, escolha e parametrização de metodologia científica voltada ao monitoramento contínuo de competências técnicas/comportamentais e entrega de resultados institucionais. O sistema deverá estar diretamente vinculado aos critérios de evolução nas trilhas de carreira do PCCS, garantindo transparência e meritocracia. Deverá utilizar método por pontos e níveis de senioridade para progressão da carreira.

E) Manual de Aplicação do Plano de Cargos e Salários: Elaboração de documento técnico normativo, em formato de guia prático, consolidando todos os procedimentos, regras, fluxos de tomada de decisão e rotinas administrativas criadas no PCCS e na Avaliação de Desempenho. Este produto servirá como principal fonte de consulta para a governança do plano.

ITEM 2 – CAPACITAÇÃO, TREINAMENTO TÉCNICO E ACOMPANHAMENTO PRÁTICO

Este item assegura a efetiva transferência de tecnologia, conhecimento metodológico e suporte operacional para a sustentabilidade da solução implantada, sob as seguintes condições imperativas:

A) Escopo do Treinamento e Capacitação: Condução de programa de capacitação teórica e prática focado na operacionalização da nova estrutura salarial, interpretação das regras do PCCS, manuseio das ferramentas de Avaliação de Desempenho e rotinas descritas no Manual de Aplicação.

B) Público-Alvo: O treinamento e a capacitação técnica deverão ser direcionados, exclusivamente, aos servidores lotados na Coordenadoria de Gestão de Pessoas (Recursos Humanos) e aos membros designados para compor a Comissão Interna de Avaliação do CRF/PA, a qual será formalmente incumbida de conduzir a avaliação funcional para fins de progressão e promoção de pessoal.

C) Acompanhamento Prático do Primeiro Processo Avaliativo (Implantação): Além do treinamento teórico, a empresa contratada deverá realizar o acompanhamento técnico presencial ou tutorial do primeiro processo regular de avaliação funcional da autarquia. Esse suporte prático incluirá, obrigatoriamente, a orientação e a validação dos procedimentos de transição, enquadramento e introdução de todo o quadro de funcionários atuais nas novas tabelas, trilhas de carreira e níveis de vencimentos estipulados pelo plano, garantindo a segurança jurídica e a correta aplicação inicial da metodologia.

D) Modalidade e Localização: A prestação do serviço de treinamento e o acompanhamento prático inicial ocorrerão na modalidade presencial ou on-line. Caso presencial, será realizado na cidade de Belém/PA, em instalações providenciadas ou validadas pelo CRF/PA. Todas as despesas logísticas inerentes ao deslocamento de pessoal técnico da consultoria (passagens, hospedagens, alimentação e diárias) estarão inclusas no preço global proposto pelo item, não restando qualquer ônus financeiro acessório para a Administração.

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

7.1. Dimensionamento do Escopo e Unidades de Medida

A estimativa quantitativa dos serviços foi estabelecida de forma a garantir a cobertura integral das necessidades de reestruturação organizacional do CRF/PA e o atendimento pleno das obrigações convencionais trabalhistas. O dimensionamento fundamenta-se nas características estruturais da autarquia (porte médio e quadro de pessoal concentrado em sua sede) e está dividido em unidades globais de entrega para mitigar riscos de fracionamento ou incompletude técnica. Os quantitativos e parcelas da contratação estão especificados na tabela abaixo:

Grupo	Item	Descrição do Serviço / Produto	Unidade de Medida	Quantidade Estipada
01	01	Elaboração, estruturação e/ou revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) aplicável aos servidores ocupantes de cargos efetivos de concurso público do Conselho Regional de Farmácia do Estado do Pará – CRF /PA	Unidade	01
	02	Capacitação, Treinamento Técnico e Acompanhamento Prático Inicial	Unidade	01

7.2. Justificativa dos Quantitativos Estimados

Do Item 01 (Complexidade por Lote Único): A definição de 01 (uma) unidade global para o desenvolvimento do PCCS justifica-se pelo fato de que os cinco subprodutos que a integram são intrínsecos e indissociáveis. A modelagem das trilhas de carreira (PCCS) depende diretamente do desenho das unidades administrativas (Revisão Organizacional), enquanto a fixação das tabelas de vencimentos exige o suporte estatístico prévio do estudo comparativo (*Benchmarking*). Da mesma forma, as regras de evolução funcional estão atreladas aos critérios do Sistema de Avaliação de Desempenho e consolidadas no Manual de Aplicação. Trata-se, portanto, de um conjunto metodológico unificado, inviável de ser faturado ou executado de forma fragmentada.

Do Item 02 (Sustentabilidade e Autonomia Operacional): O quantitativo de 01 (uma) prestação global para a capacitação e suporte operacional visa suprir a necessidade de transferência de conhecimento metodológico para a autarquia. O escopo do treinamento foi dimensionado para abranger todos os membros integrantes da Comissão que será formalmente incumbida da avaliação funcional para a progressão, bem como os servidores designados pela Diretoria Executiva para o acompanhamento do contrato. A inclusão do acompanhamento técnico obrigatório durante o primeiro processo avaliativo real e o enquadramento inicial dos funcionários atuais torna-se imperativa e crítica devido à inexistência de profissionais de Recursos Humanos (RH) no quadro próprio do CRF/PA no presente momento. Caberá à consultoria assumir a execução operacional direta da transição jurídica e financeira dos servidores para as novas tabelas e níveis de vencimentos. Esse suporte prático visa suprir o vácuo temporário de pessoal técnico interno, mitigando de forma absoluta o risco de erros materiais de enquadramento que possam gerar passivos trabalhistas, dissídios sindicais ou nulidades no momento de virada do plano

Ademais, justifica-se que a contratação deverá ser de grupo único, visto que é necessário que o mesmo prestador que elabore o PCCS realize o treinamento, em virtude do conhecimento direto de seu produto.

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 40.696,67

8.1. Metodologia de Cálculo e Justificativa do Preço Estimado

Para a definição do valor estimado da contratação, em estrito cumprimento ao art. 23 da Lei nº 14.133/2021 e às diretrizes da Instrução Normativa SEGES/ME nº 65/2021, e do Parecer Jurídico 58/2026-ASJU/CRF/PA, adotou-se o método da Média de preço, saneada conforme justificado na pesquisa de preço nº 36/2026.

Conforme detalhado no item 5 - Levantamento de Mercado, a amostra bruta do painel público apresentou distorções, exibindo contratações manifestamente inexequíveis de R\$ 4.308,00 e contratos de alta escala de R\$ 28.136.900,00. Desse modo, aplicou-se o saneamento da amostra por meio do descarte estatístico dos extremos, chegando ao custo médio da contratação de R\$ 40.696,67 (Quarenta mil, seiscentos e noventa e seis reais e sessenta e sete centavos).

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

9.1. Opção Técnica pelo Agrupamento em Lote Único (Não Parcelamento)

Em estrito cumprimento ao art. 40, § 2º, da Lei nº 14.133/2021, a Administração do CRF/PA optou pelo não parcelamento do objeto, estabelecendo que a licitação será processada por meio de um Lote Único (Grupo Único), englobando o Item 1 (Estruturação do PCCS e produtos correlatos) e o Item 2 (Capacitação, Treinamento Técnico e Acompanhamento Prático). Portanto, o certame consagrará uma única empresa contratada para a execução integral de ambos os macroitens.

9.2. Justificativa Técnica, Logística e de Eficiência Administrativa

A decisão de adjudicar o objeto em lote único e indivisível pauta-se nos princípios da eficiência, da proporcionalidade e da segregação de riscos, fundamentando-se nos seguintes critérios técnicos:

Indissociabilidade Metodológica e Interdependência das Fases: O desenvolvimento de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários não se limita à entrega de minutas e relatórios estatísticos (Item 1). A eficácia real da solução depende intrinsecamente da perfeita transferência de tecnologia e conhecimento prático para os servidores (Item 2). Isolar a fase de modelagem da fase de treinamento traria um severo risco de descolamento conceitual, onde uma empresa alheia ao diagnóstico e à metodologia estatística aplicada no enquadramento inicial tentaria capacitar a comissão interna, comprometendo a integridade técnica do plano.

Responsabilidade Única e Mitigação de Riscos Jurídicos (*Blame-shifting*): A divisão do escopo entre fornecedores distintos abriria margem para conflitos de responsabilidade técnica. No caso de eventuais inconsistências ou falhas operacionais verificadas durante a introdução dos atuais funcionários no plano ou no primeiro ciclo de avaliação, a empresa encarregada do treinamento poderia atribuir a falha a erros conceituais da empresa modeladora, e vice-versa. Centralizar a execução em um único contratado garante a vinculação jurídica e a responsabilização integral do início ao fim do processo.

Economia de Escala e Custos de Transação: Sob a ótica da Instrução Normativa SEGES/ME nº 65/2021 e da jurisprudência consolidada do Tribunal de Contas da União (TCU), o agrupamento reduz os custos de transação da autarquia. Gerenciar, fiscalizar e liquidar dois contratos paralelos de pequeno porte geraria um ônus operacional e administrativo desproporcional para a enxuta estrutura da Coordenadoria de Gestão de Pessoas do CRF/PA. Ademais, a contratação conjunta otimiza a logística de deslocamento dos consultores técnicos para a cidade de Belém/PA, permitindo que a mesma equipe que realiza as validações dos produtos conduza as agendas de treinamento presencial, gerando economia de escala repassada ao preço global estimado.

9.3. Conclusão sobre a Viabilidade e Competitividade

O Levantamento de Mercado (*Item 5 do ETP*) demonstrou de forma contundente que o mercado especializado é composto por empresas de consultoria organizacional plenamente estruturadas para fornecer a solução integral. O agrupamento, portanto, não representa barreira de acesso ao certame e não prejudica a ampla competitividade, servindo perfeitamente para selecionar a proposta que melhor atenda ao binômio técnica-preço e que assegure o adimplemento célere da obrigação fixada no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e pela Ação de Cumprimento 0000683-40.2026.5.08.0014.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

10.1. Análise de Correlação e Interdependência

Em conformidade com o art. 18, § 1º, inciso V, da Lei nº 14.133/2021, a fase preparatória desta contratação avaliou a existência de outros processos que guardem relação de dependência ou complementaridade com a execução do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS).

A modelagem metodológica e o treinamento propostos nesta solução integrada foram desenhados para execução autônoma pela consultoria técnica. Contudo, sob a ótica da governança de longo prazo e da sustentabilidade administrativa da autarquia, constata-se a necessidade premente de o CRF/PA viabilizar, em paralelo ou em momento imediatamente subsequente, a recomposição de seu quadro técnico por meio de contratações específicas para as áreas de Recursos Humanos (RH) e de Tecnologia da Informação (TI).

Embora este estudo preveja mecanismos para mitigar a ausência atual desses profissionais durante o desenvolvimento do plano, a gestão continuada, a aplicação correta das avaliações funcionais ao longo dos anos e a segurança tecnológica dos dados exigirão corpo técnico próprio e especializado que a autarquia hoje não possui.

10.2. Mitigação Provisória da Ausência de Corpo Técnico e Ações Necessárias

Para viabilizar o andamento imediato do objeto e cumprir o prazo peremptório do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) sem comprometer a eficiência, as interfaces e a carência estrutural de TI e RH do CRF/PA serão mitigadas temporariamente por meio das seguintes diretrizes:

Interface e Gestão de Recursos Humanos: A interlocução operacional diária com a consultoria e o fornecimento do histórico funcional e salarial dos empregados serão centralizados na figura do servidor formalmente designado pela Presidência para responder pela fiscalização do contrato. A validação das etapas será realizada de forma conjunta com a Comissão Interna do PCCS (composta por servidores de outras áreas da autarquia). *Ações Futuras:* A Diretoria deverá planejar e deflagrar meios legais (como concurso público ou contratação de pessoal por tempo determinado, conforme legislação vigente) para dotar o Conselho de profissionais de RH aptos a assumir a governança definitiva do plano após o encerramento do contrato da consultoria.

Interface e Suporte de Tecnologia da Informação (TI): Como o CRF/PA não dispõe de profissional de TI para customizar ou integrar sistemas, fica estabelecido como requisito que a solução de Avaliação de Desempenho e as matrizes do PCCS não exigirão a contratação ou desenvolvimento de softwares complexos. A contratada deverá fornecer matrizes operacionais autossuficientes em formatos universais offline (planilhas eletrônicas), cuja manutenção requeira apenas conhecimentos básicos de informática. A rodagem financeira e o processamento dos novos valores na folha de pagamento serão repassados diretamente à empresa terceirizada que presta o serviço de contabilidade/folha do CRF/PA, mediante o recebimento das planilhas definitivas geradas pela consultoria. *Ações Futuras:* A estruturação futura de uma área de TI ou suporte tecnológico especializado mantém-se necessária para garantir a segurança da informação, auditoria dos dados funcionais e posterior migração desses modelos para sistemas de gestão integrados (ERP).

10.3. Conclusão

Diante do exposto, resta mapeado que a contratação principal possui viabilidade de execução imediata por meio das medidas mitigadoras propostas. Contudo, a eficiência administrativa e a sustentabilidade do PCCS no tempo permanecem atreladas à necessidade estratégica de o CRF/PA estruturar e recompor, futuramente, suas áreas de RH e TI.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11.1. Da Justificativa pela Ausência de Plano de Contratações Anual (PCA)

Em conformidade com o art. 18, § 1º, inciso I, da Lei nº 14.133/2021, a fase preparatória buscou analisar o alinhamento desta demanda com os instrumentos de planejamento macro da autarquia. Registra-se, formalmente, que o Conselho Regional de Farmácia do Estado do Pará (CRF/PA) não possui, no presente momento, o Plano de Contratações Anual (PCA) elaborado.

A ausência de tal instrumento decorre, fundamentalmente, da carência estrutural de pessoal técnico nas áreas de planejamento. Contudo, a inexistência do PCA não obsta a deflagração do presente certame, visto que a contratação encontra amparo excepcional em uma necessidade de cumprimento de obrigação jurídica compulsória, superveniente e de força vinculante (Acordo Coletivo de Trabalho), cuja postergação ensejaria severos prejuízos e sanções à autarquia.

Além disso, a contratação deverá prever simulação de impacto financeiro a fim de garantir que a implementação do novo plano respeite os limites orçamentários e de responsabilidade fiscal do órgão.

11.2. Conformidade com Diretrizes de Governança e Mitigação de Riscos de Planejamento

O alinhamento estratégico desta contratação materializa-se na necessidade de convergência entre os atos de gestão do Conselho e as obrigações legais e normativas de caráter mandatário. A previsão de implementação do PCCS decorre de um compromisso jurídico formal assumido perante a categoria profissional no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), assinado com o SINDICOPA, o qual possui força normativa equivalente à lei entre as partes.

Dessa forma, o planejamento isolado desta contratação foi desenhado como um ato de governança proativa e de mitigação de riscos institucionais, justificando-se por:

Involuntariedade e Obrigatoriedade da Despesa: A autarquia está vinculada ao prazo peremptório estipulado em norma convencional trabalhista. A não realização da contratação da consultoria, sob o argumento de ausência de PCA, caracterizaria omissão administrativa e sujeitaria o CRF/PA a dissídios coletivos, multas cominatórias sindicais e potenciais ações de reparação jurídica.

Autossuficiência como Resposta ao Vácuo de Planejamento: Como o CRF/PA não dispõe de profissionais de RH e TI para estruturar um planejamento integrado de longo prazo ou confeccionar o próprio PCA, a modelagem desta contratação em lote único integrado (consultoria + treinamento + enquadramento prático) funciona como uma solução autônoma. Ela supre o vácuo operacional e entrega à Diretoria Executiva uma ferramenta de gestão de pessoas integralmente concluída, reduzindo a dependência de planejamentos setoriais internos que o órgão hoje não tem capacidade de produzir.

Imperatividade Judicial e Prazo Peremptório (Ação de Cumprimento TRT-8 nº 0000683-40.2026.5.08.0014): Atendimento à decisão proferida pelo Poder Judiciário – Justiça do Trabalho – Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, nos autos da Ação de Cumprimento nº 0000683-40.2026.5.08.0014. A referida ordem judicial determinou expressamente que o CRF/PA “proceda à efetiva implementação do referido Plano, com a consequente publicação das respectivas normas internas e início dos procedimentos de enquadramento, no prazo de 3 meses, a contar da intimação desta decisão”. Nesse prisma, a deflagração do presente processo licitatório deixa de ser apenas uma opção de conveniência administrativa e passa a figurar como o único meio técnico e operacional viável para garantir o cumprimento tempestivo da ordem judicial no prazo peremptório de 90 (noventa) dias. A não realização imediata da contratação sujeitaria a Autarquia e seus gestores a graves riscos institucionais.

11.3. Conclusão de Alinhamento

Diante do exposto, a contratação atende aos princípios finalísticos da Lei nº 14.133/2021. Diante da ausência do PCA, a presente demanda ampara-se no princípio da continuidade do serviço público e no estrito cumprimento das obrigações laborais, restando demonstrada a excepcionalidade, a tempestividade e a necessidade imperiosa do gasto frente à realidade administrativa do CRF/PA.

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

12.1. Da Eficácia e Entregas Resultantes

Com a execução contratual da consultoria técnica especializada, busca-se alcançar o adimplemento formal da obrigação pactuada com a representação sindical dos servidores (SINDICOPA) e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Sob o aspecto operacional, a autarquia obterá a consolidação de uma estrutura de cargos e salários tecnicamente fundamentada, competitiva em relação ao mercado local e financeiramente sustentável para o orçamento do CRF/PA. Complementarmente, a internalização do Manual de Aplicação e a realização de capacitações presenciais voltadas ao corpo técnico interno assegurarão a transferência de tecnologia necessária para que a futura gestão, o monitoramento por desempenho e a manutenção continuada do plano ocorram de forma autônoma e em estrita conformidade com as diretrizes metodológicas implantadas.

12.2. Da Mitigação de Riscos de Gestão por meio de Solução Autossuficiente (*Turn-key*)

Diante da particularidade estrutural do CRF/PA, que atualmente não dispõe de profissionais das áreas de Recursos Humanos (RH) e de Tecnologia da Informação (TI) em seu quadro de pessoal, o principal benefício prático desta contratação é o fornecimento de uma solução "chave na mão", dotada de completa autossuficiência operacional. A formatação de todas as entregas (tabelas salariais, descritivos de cargos e matrizes de avaliação funcional) em formatos universais offline (como planilhas eletrônicas de fácil manejo) permite que a autarquia absorva os resultados de imediato. Isso gera o benefício de dispensar o Conselho de investimentos paralelos em softwares proprietários complexos ou na contratação emergencial de infraestrutura tecnológica que inviabilizariam o cumprimento tempestivo do Acordo Coletivo de Trabalho.

12.3. Da Blindagem Jurídica e Regularização das Relações Laborais

A contratação proporciona a eliminação do risco de omissão administrativa frente à norma coletiva da categoria. Ao transferir para uma consultoria especializada a condução metodológica do enquadramento inicial e o suporte prático no primeiro ciclo avaliativo, o CRF/PA beneficia-se de uma transição juridicamente segura. Esse fator neutraliza a ocorrência de desvios de função ocultos, erros de equivalência salarial ou favorecimentos, garantindo que a introdução dos atuais funcionários no novo plano atenda rigorosamente tanto aos preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quanto aos princípios constitucionais da impessoalidade e da eficiência que regem as autarquias públicas.

12.4. Da Racionalização Administrativa e Indução da Modernização Estrutural

O estudo e o redesenho promovidos pela revisão organizacional trarão como benefício direto a otimização dos fluxos internos de trabalho das unidades administrativas do CRF/PA. Mesmo sob a limitação temporária de pessoal especializado nas áreas meio, o desenho claro de competências e atribuições por cargo mitiga a sobreposição de funções e o acúmulo inadequado de tarefas. O PCCS atuará como um elemento indutor para a futura modernização da autarquia, fornecendo à Diretoria Executiva dados gerenciais precisos sobre o real dimensionamento da força de trabalho, o que servirá de alicerce técnico indispensável para futuros planejamentos de recomposição de pessoal (como concursos públicos) e investimentos em TI.

13. Providências a serem Adotadas

Em atendimento ao art. 18, § 1º, inciso X, da Lei nº 14.133/2021, foram mapeadas as medidas internas institucionais que o CRF/PA deverá adotar antes da contratação e durante a execução do objeto para garantir a viabilidade operacional da consultoria e a eficácia jurídica dos produtos entregues.

Frente à ausência de profissionais das áreas de Recursos Humanos (RH) e Tecnologia da Informação (TI) no quadro próprio, tais providências assumem caráter crítico e obrigatório:

13.1. Instituição da Comissão Interna do PCCS (Antes da Contratação): A Diretoria Executiva do CRF/PA deverá emitir Portaria formal designando os servidores que irão compor a Comissão Interna de Avaliação Funcional e Acompanhamento do PCCS. Como a autarquia não possui técnicos de RH, essa comissão deverá ser composta por servidores estáveis de outras áreas administrativas, os quais atuarão como interlocutores da consultoria e serão os alvos principais do treinamento presencial (Item 2).

13.2. Saneamento e Consolidação da Base de Dados Funcionais (Antes do Início dos Serviços): A Administração deverá compilar e organizar toda a documentação funcional ativa dos atuais empregados públicos da autarquia. Isso inclui pastas funcionais, históricos de evolução salarial, cópias do último Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e planilhas de folha de pagamento vigentes. Esses dados brutos são indispensáveis para que a consultoria possa iniciar o estudo de enquadramento sem atrasar o cronograma de 02 (dois) meses.

13.3. Designação Formal do Fiscal do Contrato (Antes da Assinatura do Contrato): Diante da falta de um gestor de RH, a Presidência deverá designar formalmente um servidor (sugerindo-se o Diretor Administrativo ou cargo equivalente de governança) para atuar como Fiscal Técnico do Contrato. Este servidor centralizará o recebimento dos produtos da contratada e coordenará os agendamentos das fases de validação.

13.4. Alinhamento Prévio com a Assessoria Contábil/Folha Terceirizada (Durante a Execução): A Administração deverá notificar a empresa ou o profissional terceirizado responsável pelo processamento da folha de pagamento do CRF/PA sobre o desenvolvimento do novo plano. Essa providência é necessária para garantir que, assim que a consultoria entregar o enquadramento final em planilhas customizadas, a assessoria contábil esteja pronta para realizar a migração dos novos salários e códigos de cargos para o sistema gerador de contracheques.

13.5. Planejamento para Recomposição Futura de Pessoal (Após a Entrega do Objeto): Como medida de governança de médio prazo para sanar a dependência externa explicitada no Item 10, a Diretoria do CRF/PA deverá iniciar o planejamento administrativo e o estudo de impacto financeiro para a futura contratação/provimento de profissionais efetivos de RH e TI, assegurando que o Conselho possua braço técnico próprio para gerir o PCCS nos anos subsequentes.

14. Possíveis Impactos Ambientais

14.1. Avaliação dos Impactos Ambientais da Solução Em conformidade com o art. 18, § 1º, inciso VII, da Lei nº 14.133/2021, a fase preparatória avaliou os potenciais reflexos ambientais decorrentes da prestação dos serviços de consultoria e treinamento. Por se tratar de um objeto de natureza predominantemente intelectual e de cunho consultivo (serviços de inteligência em recursos humanos, modelagem organizacional e capacitação de pessoal), a contratação apresenta baixo ou quase nulo impacto direto sobre os recursos naturais, o meio ambiente ou a geração de resíduos poluentes.

14.2. Alinhamento com o Guia Nacional de Contratações Sustentáveis Em que pese a baixa materialidade dos impactos ambientais diretos, a modelagem desta contratação e as obrigações a serem inseridas no Termo de Referência estão em estrita consonância com as diretrizes e critérios estabelecidos no Guia Nacional de Contratações Sustentáveis da Advocacia-Geral da União (AGU). A execução do contrato deverá observar os parâmetros de sustentabilidade ambiental, social e econômica aplicáveis aos serviços de natureza intelectual, adotando-se as seguintes medidas de racionalização e mitigação:

14.2.1. Racionalização de Insumos e Logística Reversa: Alinhado aos critérios de eficiência material do Guia Nacional, fica vedada a exigência ou preferência por entregas de relatórios em formato físico (papel). A contratada deverá dar prioridade às transmissões de documentos, validações e entregas definitivas do Item 1 exclusivamente por meio eletrônico e digital (formatos PDF, DOCX e XLSX), utilizando assinaturas eletrônicas qualificadas, eliminando o desperdício de papel e cartuchos de impressão.

14.2.2. Eficiência Logística e Desmaterialização nos Treinamentos: Para as atividades de treinamento técnico presencial e acompanhamento prático inicial em Belém/PA (Item 2), a contratada e o CRF/PA deverão priorizar a disponibilização de materiais didáticos, guias, exercícios e manuais de aplicação em formato digital para os servidores e membros da comissão treinados, evitando a impressão em larga escala de apostilas e gerando resíduo zero de material de escritório.

Práticas de Consumo Consciente e Critérios Bioclimáticos: Durante as agendas presenciais nas dependências da autarquia, os profissionais alocados pela consultoria deverão zelar pelo uso estritamente racional da energia elétrica, sistemas de climatização e água potável, além de submeterem-se às regras de coleta seletiva e descarte correto de resíduos sólidos eventualmente gerados durante as reuniões de trabalho.

15. Declaração de Viabilidade

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

15.1. Justificativa da Viabilidade

Com base no levantamento de mercado, na análise de alternativas e na avaliação de riscos constantes deste Estudo Técnico Preliminar, a equipe responsável pelo planejamento declara que a contratação de empresa especializada para a reestruturação e modernização do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do CRF/PA demonstra-se TÉCNICA, ECONÔMICA, JURÍDICA E OPERACIONALMENTE VIÁVEL, além de plenamente alinhada às necessidades institucionais do Conselho. Diante do exposto, nos termos do art. 18, § 1º, inciso XIII, da Lei Federal nº 14.133/2021, declara-se a VIABILIDADE e CONVENIÊNCIA do prosseguimento da contratação pretendida.

16. Responsáveis

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

ELIANA HELLEN CARDOSO COELHO

Integrante Administrativo



Assinou eletronicamente em 04/08/2026 às 16:04:22.

Despacho: PORTARIA Nº 071/2026

TALES ANTONIO MAGALHAES SILVA

Integrante Requisitante



Assinou eletronicamente em 04/08/2026 às 15:48:07.