

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR – ETP	
CONSELHO REGIONAL DE CORRETORES DE IMOVEIS DA 11ª REGIÃO – CRECI-SC	
ÁREA REQUISITANTE: Coordenadoria de Recursos Humanos	
NOME DO RESPONSÁVEL: Taís Mazzola	
E-MAIL: rh@creci-sc.gov.br	TELEFONE: (48) 3223-9200 r: 9239

1. OBJETO

1.1. O objeto deste Estudo Técnico Preliminar é a contratação dos serviços de assessoria continuada ao processo de gestão de pessoas, mais especificamente com a disponibilidade de utilização de sistema informatizado YESPPER da empresa Marlei Cezário Consultoria & Assessoria, conforme condições, quantidades, valores e exigências estabelecidas neste instrumento.

Item	Descrição/especificação do objeto	Qtd	Valor unitário	Valor total
1	Serviços de Assessoria Continuada de avaliação de desempenho da empresa Marlei Cezário Consultoria & Assessoria.	12	R\$ 3.489,40	R\$ 41.872,80
			Valor total:	R\$ 41.872,80

1.2. O objeto em tela é definido como contínuo pois sua interrupção pode comprometer a continuidade das atividades da Administração Pública e a necessidade da contratação se estende continuamente, por mais de um exercício financeiro.

2. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE

2.1. Conforme fundamenta o art. 37, XXI da Constituição Federal, Lei nº 14.133/2021 e demais regulamentações normativas incidentes, as contratações para realizações de obras, serviços, compras e alienações deverão ser precedidos de processo licitatório.

2.2. A necessidade de contratar os serviços de assessoria continuada ao processo de gestão de pessoas, com a utilização do sistema informatizado YESPPER da empresa Marlei Cezário Consultoria & Assessoria, decorre da busca por aprimorar e otimizar a administração dos recursos humanos dentro da organização. A gestão de pessoas é um aspecto fundamental para o sucesso e o crescimento sustentável de qualquer empresa, independentemente do seu porte ou setor de atuação. Portanto, a contratação desses serviços e a adoção de um sistema especializado visam atender a diversas necessidades e objetivos para melhoria da Eficiência Operacional, Centralização e Organização de Dados, Gestão de Desempenho e Desenvolvimento e Tomada de Decisões Estratégicas;

2.3. A contratação de uma empresa prestadora de serviços de assessoria continuada ao processo de gestão de pessoas por meio de inexigibilidade de licitação, de acordo com a

Lei 14.133/2021 (a nova Lei de Licitações), pode ocorrer em situações específicas em que a administração pública reconhece a inviabilidade de competição entre fornecedores devido à singularidade, especialização ou notória expertise da empresa a ser contratada. Nesse contexto, a inexigibilidade de licitação é uma exceção ao princípio da competição, permitindo a contratação direta.

2.4. A necessidade de contratação de uma empresa de assessoria continuada em gestão de pessoas por meio da inexigibilidade de licitação pode ser justificada por diversos motivos:

2.4.1. A empresa em questão possui conhecimentos, técnicas e experiência altamente especializados no campo da gestão de pessoas. Seu domínio sobre as melhores práticas, tendências e estratégias pode ser crucial para otimizar os processos internos de gestão de pessoal da administração pública.

2.4.2. A gestão de pessoas envolve uma série de desafios complexos e situações únicas que requerem uma abordagem personalizada e adaptada às necessidades da organização. A empresa de assessoria pode oferecer soluções específicas que atendam às demandas da administração pública.

2.4.3. A contratação direta pode permitir que a administração pública responda de maneira mais rápida e eficiente às demandas emergentes relacionadas à gestão de pessoas. A empresa de assessoria já está preparada para agir imediatamente, evitando atrasos decorrentes de um processo licitatório.

2.4.4. A empresa de assessoria pode trazer inovação e atualização contínua para os processos de gestão de pessoas. Isso é especialmente relevante em um campo que está em constante evolução, com novas práticas e tecnologias emergindo regularmente.

2.4.5. A experiência da empresa de assessoria pode contribuir para minimizar riscos relacionados a questões legais, regulatórias e de conformidade no âmbito da gestão de pessoas, garantindo que a administração pública esteja em conformidade com todas as normas aplicáveis.

2.4.6. A contratação da empresa pode estar alinhada a objetivos estratégicos de longo prazo da administração pública, como melhorar a eficiência dos processos internos, otimizar o desempenho da equipe e aprimorar a experiência dos funcionários.

2.5. A contratação dos serviços de assessoria da Marlei Cezário Consultoria & Assessoria, juntamente com a implementação do sistema YESPPER, se justifica pela necessidade de modernizar, agilizar e aprimorar a gestão de pessoas na empresa, garantindo uma abordagem mais estratégica, eficiente e em conformidade com as regulamentações vigentes.

2.6. Diante disso, o Conselho Regional de Corretores de Imóveis do Estado de Santa Catarina não encontrou alternativa senão a presente contratação com intuito de atender as demandas desta administração



3. DESCRIÇÃO DOS REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

3.1. Respeitadas as demais condições legais, somente poderão participar deste processo licitatório pessoas jurídicas cujo ramo de atividade seja compatível com o objeto da licitação e que apresentem todos os documentos de habilitação exigidos.

3.2. A presente proposta será considerada como Contrato de Prestação de Serviços, a partir do seu aceite.

3.2.1. Não será permitida a participação de pessoas jurídicas reunidas em consórcio, devido a processo de avaliação da realidade do mercado em razão do objeto licitado, que concluiu que o processo licitatório em questão não é complexo o suficiente ou possui o vulto necessário que justifique a participação de consórcios objetivando aumentar a competitividade do certame.

3.3. A contratada deverá atender as exigências de habilitação jurídica e de regularidade fiscal, social e trabalhista, conforme disciplinado pela Lei 14.133/2021, além de outras exigências de habilitação, qualificação técnica e qualificação econômico-financeira, caso necessárias, dispostas em eventual Termo de Referência posterior.

3.4. A vigência será de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado conforme dispositivos legais.

4. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO

4.1. A solução ora apresentada abrange a contratação de empresa especializada em assessoria continuada ao processo de gestão de pessoas, mais especificamente com a disponibilidade de utilização de sistema informatizado YESPPER (conforme Tópico 1 – Objeto, com mais detalhamento).

4.2. Com a prestação dos serviços a avaliação de desempenho será simplificada, prática e rápida;

4.3. A consultoria irá analisar, propor ajustes e adequações nos instrumentos normativos de Gestão de Pessoas, entre eles o Plano de Cargos e Salários – PCS e na Avaliação de Desempenho.

4.4. Além de orientar a equipe interna na implantação de mudanças, assistindo na sistematização dos trabalhos relativos à operacionalização dos referidos instrumentos normativos, capacitando a equipe de trabalho envolvida no processo.

4.5. A consultoria fará o acompanhamento e o assessoramento de todas as etapas (fases) do processo de avaliação de desempenho;

4.6. Será realizado treinamento com a equipe de Recursos Humanos do CRECI/SC;

4.7. Será realizado treinamento com os avaliadores em geral (palestras de sensibilização) do CRECI/SC;

4.8. Acompanhar interativamente a realização das cinco fases do processo de avaliação de desempenho por competência (NEGOCIAÇÃO / ACOMPANHAMENTO / AVALIAÇÃO PROPRIAMENTE DITA / ANÁLISE DOS RESULTADOS / FEEDBACK COLETIVO);

4.9. Assessorar à Equipe de recursos humanos do CRECI/SC responsável pela operacionalização do sistema informatizado disponibilizado pela M DE S CEZÁRIO

CONSULTORIA necessário à realização do processo de Avaliação de Desempenho por Competências

5. LEVANTAMENTO DO MERCADO

5.1. O levantamento do mercado da licitação em tela foi realizado pela área requisitante, com apoio da Coordenadoria de Licitação e Compras, tomando como base contratações anteriores do Conselho e contratações atuais de órgãos similares, objetivando identificar novas metodologias, tecnologias ou inovações que melhor atendam às necessidades da Administração Pública, respeitando-se o princípio da padronização que visa a adequação de especificações técnicas e de desempenho, propiciando à Administração Pública uma consecução mais econômica e vantajosa de seus fins.

5.2. Após a solução mais eficiente para o CRECI/SC ter sido encontrada, foram realizadas cotações diretas, por meio de solicitações de orçamentos a fornecedores do ramo, além de pesquisa de preços na solução tecnológica Banco de Preços, buscando comprovar que os valores cotados condizem com os preços praticados no mercado.

5.3. Foram observadas, na realização do levantamento de mercado, as condições e exigências necessárias para a execução plena do objeto, incluindo prazos, local de entrega do objeto, quantitativos, formas e prazos de pagamento, garantias exigidas, fretes, marcas e modelos referenciais, aplicabilidade do potencial de economia de escala e as peculiaridades do objeto licitado, buscando a proposta mais vantajosa.

6. ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES A SEREM CONTRATADAS

6.1. As estimativas das quantidades para a contratação, quando necessário, serão acompanhadas das memórias de cálculo e dos documentos que lhes dão suporte, que considerem interdependências com outras contratações, de modo a possibilitar economia de escala;

6.2. Esses quantitativos encontram-se devidamente discriminados na tabela do item 1, tendo se concluído essa quantia devido ao número de colaboradores e aos projetos futuros do Conselho.

7. ESTIMATIVA DE VALOR DA CONTRATAÇÃO

7.1. O valor da contratação em tela resta demonstrado na tabela de item 1, acompanhado do preço unitário correspondente, das memórias de cálculo e dos documentos que lhe dão suporte, que poderão constar de anexo classificado, caso a Administração considere preservar o seu sigilo até a conclusão da licitação;

7.2. Esses valores foram auferidos por meio de pesquisa de preços por meio de solução tecnológica que agrega contratações similares feitas pela Administração Pública e cotações diretas com fornecedores, respeitando-se as normas e prioridades dispostas no Art. 23 § 1º da Lei nº 14.133/2021 e na IN SEGES/ME nº 65/2021.

8. ANÁLISE DE RISCOS

8.1. Esta contratação é norteadada pelo Plano de Gestão de Riscos da Operacionalização da Nova Lei de Licitações (PGRONLL), que segmenta os riscos de uma contratação em 5 (cinco) grandes dimensões, assim definidas:

- a) **Regulamentação:** riscos inerentes à elaboração e publicação dos atos infralegais necessários a conferir plena eficácia à Nova Lei;
- b) **Sistemas:** riscos de desenvolvimento e suporte dos sistemas de tecnologia da informação e comunicação necessários a dar suporte às contratações públicas, à luz da Lei nº 14.133/21;
- c) **Pessoas:** riscos relacionados à gestão por competências dos indivíduos que atuam no processo de contratação, no contexto intra- e inter-organizacional, bem como do mercado;
- d) **Estrutura:** riscos da divisão de autoridade e responsabilidade subjacentes ao processo de contratação pública, em face das alterações promovidas pela Nova Lei de Licitações; e,
- e) **Processos:** riscos referentes à antecipação da instrução processual (fase interna) em conformidade com a nova legislação.

8.2. No tocante à forma como esses riscos se manifestam no andamento das contratações deste Conselho e às ações que devem ser tomadas para mitigá-los, concluiu-se, após análise dos processos internos, que:

8.2.1. Os riscos relativos à regulamentação são, de forma geral, mitigados pela capacitação constante na matéria da Lei por parte dos colaboradores do setor de licitações, além do contínuo apoio da assessoria jurídica do órgão.

8.2.2. Os riscos de sistema são atenuados pela completa integração do Conselho aos sistemas do governo federal, incluindo Portal de Compras e o Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP).

8.2.3. Os riscos referentes a pessoas descritos abaixo são os mais recorrentes nas fases de planejamento e execução contratual:

- a) Ausência de fornecedores aptos a prestar o serviço licitado, sobretudo nos processos nas modalidades de dispensa e inexigibilidade;
- b) Falta de profissionais ou materiais de qualidade e/ou incapacidade de efetiva prestação dos serviços em sua plenitude, principalmente nos certames realizados de forma eletrônica;
- c) Sobrevalorização, por parte dos fornecedores, na coleta de orçamentos para a definição de estimativa de preços.

8.2.3.1. Posto isto, a mitigação dos riscos sobrepostos se dará no tratamento do planejamento dos processos licitatórios com toda a presteza necessária, além realização de levantamentos de mercado da forma mais ampla possível.

8.2.4. Os riscos relativos à estrutura são de maneira geral escassos, em razão dos pregoeiros e a equipe de apoio do Conselho serem servidores pertencentes ao quadro permanente da entidade.

8.2.5. Os riscos processuais são mitigados pela elaboração do Plano de Contratações Anuais e pela utilização de minutas documentais para os editais, termos de referência e instrumentos contratuais.

8.3. Demais riscos inerentes às contratações do Conselho que não os supracitados serão tratados em Matriz de Riscos própria, nos casos de contratações de grande vulto, integradas ou semi-integradas, ou nos casos em que a equipe de planejamento da licitação entender como necessário.

9. JUSTIFICATIVA PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DA SOLUÇÃO

9.1. A presente contratação não será parcelada por se tratar de ÍTEM ÚNICO.

10. CONTRATAÇÕES CORRELATADAS E/OU INTERDEPENDENTES

10.1. Não incide a necessidade de contratação correlata e/ou interdependente, interligando-se a essa prestação do serviço principal que influencie na sua execução.

11. ALINHAMENTO ENTRE A CONTRATAÇÃO E O PLANEJAMENTO

11.1. As despesas decorrentes desta contratação não se encontram no Plano Anual de Contratações. Contudo, esta contratação sem essa previsão encontra-se devidamente justificada na Formalização de Demanda, no item 2.

12. PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS PELA ADMINISTRAÇÃO

12.1. Para a execução deste contrato, o CRECI/SC deverá tomar as seguintes providências:

12.1.1. Realizar entrevista ou apresentações com a empresa. Isso permite uma interação direta e aprofundada para esclarecer dúvidas, discutir detalhes técnicos e avaliar a comunicação e o alinhamento cultural.

12.1.2. Elaboração de um contrato detalhado que abranja todos os aspectos do projeto, incluindo escopo, prazos, orçamento, responsabilidades das partes, formas de comunicação e possíveis cláusulas de rescisão.

12.1.3. Manter uma comunicação regular com a empresa de assessoria durante a implementação do projeto. Estabeleça marcos de progresso e avalie regularmente o desempenho da empresa em relação às metas estabelecidas.

12.1.4. Manter um canal aberto de feedback e estar disposto a fazer ajustes no projeto conforme necessário. A colaboração entre o CRECI/SC e a empresa de assessoria é essencial para garantir o sucesso da implementação do plano de cargos e salários e da avaliação de desempenho.

13. RESULTADOS PRETENDIDOS

13.1. A realização desta contratação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, da seleção da proposta mais vantajosa para administração, da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório, do julgamento objetivo, e demais princípios discriminados no art. 5º da Lei nº 14.133/2022, com a pretensão da perfectível execução das atividades relacionadas e ao bom funcionamento institucional deste Conselho Regional de Corretores de Imóveis do Estado de Santa Catarina;

13.2. Desta forma, almeja auferir os seguintes efeitos:

13.2.1. A implementação de um plano de cargos e salários adequado pode garantir maior equidade salarial dentro da organização. Isso significa que os salários serão definidos com base em critérios objetivos e transparentes, reduzindo possíveis disparidades salariais injustas.

13.2.2. Um sistema de avaliação de desempenho bem estruturado permite reconhecer e recompensar os funcionários com base no seu desempenho e contribuição para a organização. Isso pode aumentar a motivação, o engajamento e a produtividade dos colaboradores, uma vez que eles veem que seu esforço é reconhecido e recompensado de forma justa.

13.2.3. A avaliação de desempenho pode identificar lacunas de habilidades e necessidades de desenvolvimento em cada funcionário. Isso permite que a organização ofereça treinamento e capacitação direcionados, contribuindo para o crescimento e aprimoramento profissional dos colaboradores.

13.2.4. A implementação de um plano de cargos e salários transparente e um sistema de avaliação de desempenho justo pode contribuir para a retenção de talentos. Os funcionários se sentirão valorizados e terão mais incentivos para permanecer na organização a longo prazo.

13.2.5. Uma política de remuneração e reconhecimento transparente pode ser um diferencial na atração de novos talentos para a organização. Os candidatos estarão mais propensos a se interessar pela empresa quando perceberem que existe um sistema justo e transparente de avaliação e recompensas.

13.2.6. Um plano de cargos e salários bem estruturados ajuda a alinhar os cargos e responsabilidades com os objetivos estratégicos da organização. Isso pode melhorar a eficiência operacional, garantindo que cada colaborador esteja focado nas atividades mais relevantes para a missão do CRECI/SC.

13.2.7. A avaliação de desempenho também permite identificar áreas que precisam de melhoria e possibilita ajustes contínuos nos processos internos e nas estratégias de gestão de pessoas.

13.2.8. Ter informações sólidas sobre o desempenho e a estrutura salarial dos funcionários pode fornecer dados valiosos para a tomada de decisões estratégicas relacionadas à gestão de pessoal e recursos humanos.

13.2.9. É importante frisar que a implementação dessas práticas requer um compromisso contínuo, liderança eficaz e comunicação clara para garantir que os benefícios esperados sejam alcançados ao longo do tempo.

14. POSSÍVEIS IMPACTOS AMBIENTAIS E RESPECTIVAS MEDIDAS MITIGADORAS

14.1. Entende-se que a contratação em tela não possui impactos ambientais consideráveis que justifiquem a realização de um estudo de possíveis medidas mitigadoras para esses impactos. Nada obstante, recomenda-se que a execução do objeto licitado seja norteadada pelo Guia de Contratações Sustentáveis da Advocacia-Geral da União (AGU), principalmente no que enseja a gestão de resíduos sólidos, coleta seletiva, requisitos de baixo consumo de energia, controle de vetores e pragas urbanas, utilização de aparelhos elétricos e, se for o caso, regras para aquisição de alimentos e produtos de limpeza.

15. DECLARAÇÃO DE VIABILIDADE DA AQUISIÇÃO

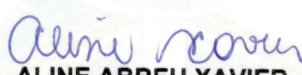
15.1. Delibera-se que as características do objeto a ser contratado inviabilizam a competição da contratação em tela, conforme manifestação da área requisitante, sendo que a inexigibilidade em questão será fundamentada pelo art. 74, inciso III, alínea c, da lei 14.133/2021 - "Art. 74: É inexigível a licitação quando inviável a competição, em especial nos casos de: III - contratação dos seguintes serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual com profissionais ou empresas de notória especialização, vedada a inexigibilidade para serviços de publicidade e divulgação: c) assessorias ou consultorias técnicas e auditorias financeiras ou tributárias".

15.2. Posto isso, conclui-se pela **VIABILIDADE DA CONTRATAÇÃO**, e recomenda-se o seu prosseguimento, que deverá ocorrer pela modalidade **INEXIGIBILIDADE**, com fulcro na Lei nº 14.133/2021 e demais legislação vigente.

Florianópolis/SC, 23 de agosto 2023

Documento assinado digitalmente
 **TAÍS MAZZOLA**
Data: 23/08/2023 16:32:33-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

TAÍS MAZZOLA
Coordenadora de Recursos Humanos


ALINE ABREU XAVIER
Coordenadora de Licitações e Compras