



**ESTADO DO CEARÁ
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
Comissão Permanente de Licitação**

ADENDO 02 À TOMADA DE PREÇOS N.º 04/2012

A CPL do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará comunica aos interessados que o Edital da Tomada de Preços N.º 04/2012 - ***“Contratação de empresa especializada na prestação de serviços de consultoria para desenvolver solução integrada e plano de implementação dos projetos de Mapeamento de Competências, Avaliação e Gestão por Desempenho, inclusive Estágio Probatório, Sistemática de Ascensão Funcional e Plano de Capacitação Funcional, visando à reorientação da política de gestão de pessoas, alinhando-a aos objetivos estratégicos institucionais, à integração dos subsistemas de recursos humanos e ao aprimoramento dos servidores e gestores do Poder Judiciário cearense”***, sofreu as seguintes alterações:

1) No Preâmbulo do Edital:

Onde se lê:

Anexo 03 – Modelo de Declaração do Responsável pela Execução do Serviço;

LEIA-SE:

Anexo 03 – Modelo de Declaração Exigida no subitem 3.1.2 do Anexo 02;

2) No subitem 2.1 do Edital:

Onde se lê:

2.1 A presente licitação tem como objeto a *Contratação de empresa especializada na prestação de serviços de consultoria para desenvolver solução integrada e plano de implementação dos projetos de Mapeamento de Competências, Avaliação e Gestão por Desempenho, inclusive Estágio Probatório, Sistemática de Ascensão Funcional e Plano de Capacitação Funcional, visando à reorientação da política de gestão de pessoas, alinhando-a aos objetivos estratégicos institucionais, à integração dos subsistemas de recursos humanos e ao aprimoramento dos servidores e gestores do Poder Judiciário cearense, nos termos dos Anexos deste Edital.*

LEIA-SE:

2.1 A presente licitação tem como objeto a *Contratação de empresa especializada na prestação de serviços de consultoria para desenvolver solução integrada e plano de implementação contemplando as seguintes fases: Mapeamento de Competências, Avaliação e Gestão por Desempenho, inclusive Estágio Probatório, Sistemática de Ascensão Funcional e Plano de Capacitação Funcional, visando à reorientação da política de gestão de pessoas, alinhando-a aos objetivos estratégicos institucionais, à integração dos subsistemas de recursos humanos e ao aprimoramento dos servidores e gestores do Poder Judiciário cearense, nos termos dos Anexos deste Edital.*

3) Fica incluído o subitem 4.5 no item 4 do Edital:

4.5 Qualificação técnica

4.5.1 Apresentar relação dos membros da equipe fixa, definida no item 4.7 do Anexo 01, os quais deverão possuir formação acadêmica de nível superior na área de Administração, Psicologia ou Educação;

4.5.2 Apresentar Registro ou Inscrição dos membros da Equipe Fixa, exigida no subitem 4.5.1, nos órgãos de representação profissional;

4.5.3 Atestado(s) de capacidade técnica comprovando experiência em mapeamento de competências, avaliação e gestão por desempenho, ascensão funcional e elaboração de plano de capacitação, realizados sob a responsabilidade técnica do profissional de nível superior que será o Consultor Sênior, emitido (s) por pessoa(s) jurídica(s), de direito público ou privado, e que comprovem a execução dos serviços de forma satisfatória, devidamente registrado junto ao órgão competente.

4.5.3.1 O(s) atestado(s) deverá(ão) ser apresentado(s) em papel que identifique o(s) emitente(s), devendo também, conter as seguintes informações: descrição sucinta do escopo dos serviços prestados e/ou trabalho desenvolvido; prazo contratual, com data de início e término; caracterização do bom desempenho; os resultados alcançados e o cumprimento das exigências contratuais.

4.5.4 Declaração do profissional que será o Consultor Sênior de que atuará pessoalmente na coordenação geral do contrato e na condução das etapas citadas no Item 6 (seis) do Anexo 01 - Projeto Básico do Edital, de que assinará todos os relatórios e documentos entregues ao Poder Judiciário cearense, responsabilizando-se, pessoalmente, pelos ajustes de qualquer conteúdo não aprovado por este e pela correção das falhas técnicas detectadas na execução do contrato.

4.5.5 Proposta de trabalho, devidamente assinada, devendo abranger todos os itens abaixo descritos:

- a) detalhamento das fases e atividades e definição e abrangência dos produtos finais;
- b) sequência lógica das atividades e cronograma de execução, obedecendo aos prazos previstos nos itens 18 e 20 do Anexo 01 - Projeto Básico do Edital;
- c) aplicabilidade da metodologia às unidades do Poder Judiciário cearense;
- d) métodos e procedimentos para transferência do conhecimento;
- e) plano de continuidade para aprofundamento e difusão do modelo no Poder Judiciário cearense;
- f) métodos, técnicas e ferramentas a serem utilizados.

4) Fica incluído o subitem 8.4.2 no item 8.4 do Edital:

8.4.2 Estão inclusos no valor estimado no item 8.4.1 todos os custos com mão de obra, encargos sociais, trabalhistas e fiscais, os serviços de apoio, secretaria e impressão de relatórios e documentos, bem como todas e quaisquer despesas (deslocamento, alimentação, acomodação etc.) que sejam necessárias para a perfeita execução dos trabalhos do Anexo 01 - Projeto Básico do Edital.

5) Os Anexos 01, 02, 03, 04 e 05 passam a vigorar com a redação anexa a este Adendo.

6) Na cláusula segunda do Anexo 10 do Edital:

ONDE SE LÊ:

O Objeto deste Contrato consiste na **Contratação de empresa especializada na prestação de serviços de consultoria para desenvolver solução integrada e plano de implementação dos projetos de Mapeamento de Competências, Avaliação e Gestão por Desempenho,**



inclusive Estágio Probatório, Sistemática de Ascensão Funcional e Plano de Capacitação Funcional, visando à reorientação da política de gestão de pessoas, alinhando-a aos objetivos estratégicos institucionais, à integração dos subsistemas de recursos humanos e ao aprimoramento dos servidores e gestores do Poder Judiciário cearense, conforme informações contidas na Tomada de Preços n.º 04/2012.

LEIA-SE:

O Objeto deste Contrato consiste na **Contratação de empresa especializada na prestação de serviços de consultoria para desenvolver solução integrada e plano de implementação contemplando as seguintes fases: Mapeamento de Competências, Avaliação e Gestão por Desempenho, inclusive Estágio Probatório, Sistemática de Ascensão Funcional e Plano de Capacitação Funcional, visando à reorientação da política de gestão de pessoas, alinhando-a aos objetivos estratégicos institucionais, à integração dos subsistemas de recursos humanos e ao aprimoramento dos servidores e gestores do Poder Judiciário cearense, conforme informações contidas na Tomada de Preços n.º 04/2012.**

7) O item II da cláusula terceira do Anexo 10 do Edital passa a vigorar com a seguinte redação:

ONDE SE LÊ:

d) Manter durante a execução do contrato, todas as condições de habilitação e qualificação exigidas na Lei de Licitações e no Edital da Tomada de Preços nº 04/2012 e seus anexos;

LEIA-SE:

- d) Comprovar que a Equipe Técnica Fixa tem vínculo de natureza permanente com a CONTRATADA, mediante a apresentação de um dos seguintes documentos:
- i. cópia autenticada da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devidamente assinada;
 - ii. contrato social atualizado comprovando a participação do profissional na sociedade;
 - iii. contrato de trabalho com objetivo de execução dos serviços objeto do Anexo 01 do Edital de Tomada de Preços nº 04/2012.

OBSERVAÇÃO: A nova data para a abertura do certame será 29/10/2012 às 14:00 horas (Horário de Brasília).

Permanecem inalteradas as demais cláusulas e condições do Referido Edital e seus Anexos.

Fortaleza – CE, aos 25 de setembro de 2012.


Francisca Maria Machado Nogueira

VICE-PRESIDENTE DA COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO

ANEXO 01 – PROJETO BÁSICO

1. APRESENTAÇÃO

Este documento busca apresentar critério para seleção de empresa de Consultoria de modo a atender aos dispositivos da Lei nº 14.786, de 13 de agosto de 2010, que implantou o novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Ceará, no que diz respeito à Seção IV - Desenvolvimento nas Carreiras - bem como aos objetivos estabelecidos no Plano Estratégico, no sentido de realizar serviço especializado em solução integrada em Mapeamento de Competências, Avaliação e Gestão por Desempenho, inclusive Estágio Probatório, Ascensão Funcional e Plano de Capacitação Funcional dos servidores do Poder Judiciário cearense.

2. DO OBJETO DA CONTRATAÇÃO

2.1. Contratação de empresa especializada na prestação de serviços de consultoria para desenvolver solução integrada e plano de implementação contemplando as seguintes fases: Mapeamento de Competências, Avaliação e Gestão por Desempenho, inclusive Estágio Probatório, Sistemática de Ascensão Funcional e Plano de Capacitação Funcional, visando à reorientação da política de gestão de pessoas, alinhando-a aos objetivos estratégicos institucionais, à integração dos subsistemas de recursos humanos e ao aprimoramento dos servidores e gestores do Poder Judiciário cearense.

3. DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

A contratação da prestação dos serviços objeto desta licitação tem como objetivos específicos:

- 3.1. mapear todas as competências estratégicas, técnicas e gerenciais dos 28 (vinte e oito) cargos efetivos, envolvendo, aproximadamente, 3.000 (três mil) servidores e dos 181 (cento e oitenta e um) cargos em comissão, representados por, cerca de, 830 (oitocentos e trinta) servidores do Poder Judiciário cearense.
- 3.2. elaborar e apoiar a implantação do modelo de avaliação e gestão por desempenho com base em competências e resultados para os servidores do Poder Judiciário cearense;
- 3.3. elaborar e apoiar a implantação do modelo de avaliação e acompanhamento de servidores em estágio probatório;
- 3.4. elaborar e apoiar a implantação da sistemática de Ascensão Funcional (promoção e progressão) baseada em critérios objetivos, com sistema de pontuação com base nos critérios definidos no modelo de avaliação e gestão por desempenho (parte quantitativa);
- 3.5. formular Plano de Capacitação Funcional integrado ao modelo de avaliação e gestão por desempenho.
- 3.6. definir mapas de competências com desenho de, pelo menos, 25 (vinte e cinco) programas voltados para as áreas Judiciárias e Administrativas do Poder Judiciário cearense;
- 3.7. implantar o Modelo de Avaliação e Gestão do Desempenho, baseado em competências, integrado com a sistemática de ascensão funcional e com o plano de capacitação funcional.

4. DOS CONCEITOS UTILIZADOS

Para fins deste Projeto Básico, conceitua-se como:

- 4.1. Competência: é a contribuição efetiva do servidor para o alcance de resultados institucionais cada vez melhores, utilizando seus conhecimentos (saberes), habilidades (saber fazer) e atitudes (querer fazer), em seu contexto de trabalho.
- 4.2. Competências Estratégicas: São competências comuns a todos os servidores do Órgão, relacionadas com as crenças, valores e filosofia de gestão do mesmo.

- 4.3. Competências Gerenciais: Competências requeridas a todos os ocupantes de cargo de direção e de chefia do Poder Judiciário cearense, que permitem o desenvolvimento de elevado padrão de entrega de resultados.
- 4.4. Competências Técnicas: Competências específicas requeridas aos servidores e relacionadas com os processos de trabalhos da área de atuação.
- 4.5. Avaliação do Desempenho: Aferição da performance das pessoas no trabalho, de forma alinhada às necessidades da organização e buscando manter-se em alto nível o padrão de desempenho, a fim de possibilitar a melhoria contínua e sustentável da contribuição de cada um em relação aos objetivos da organização.
- 4.6. Equipe de Gestão Estratégica do Poder Judiciário cearense: Equipe formada pela Assessoria Especial da Presidência, pela Secretaria de Gestão de Pessoas, pela Secretaria Especial de Planejamento e Gestão e assessores designados para acompanhar e validar as etapas desse Projeto Básico.
- 4.7. Equipe Fixa da Contratada: Equipe composta de técnicos da Contratada, formada por, no mínimo, um consultor sênior, que coordenará os trabalhos, e quatro consultores plenos em projetos.
- 4.8. Equipe de Trabalho Multifuncional: Equipe formada por servidores designados pelo TJCE e pela equipe fixa da contratada, que contribuirão na construção das etapas do Projeto Básico e atuarão, também, como divulgadores e disseminadores dos conceitos e objetivos do projeto nas suas respectivas áreas de atuação.
- 4.9. Equipe Gestora do Projeto: Equipe composta de técnicos da Secretaria de Gestão de Pessoas que dará suporte à implantação e gestão do Projeto.

5. DA JUSTIFICATIVA

O Poder Judiciário cearense, cuja visão institucional é a de “ser reconhecido pela sociedade como modelo de instituição moderna, ética e que assegure o direito e a cidadania”, objetivando prover justiça em busca da harmonia social, tem priorizado a constante melhoria de suas rotinas administrativas e judiciárias.

Empreender uma instituição moderna e ética, além de uma necessidade é um desafio frente a crescente exigência da sociedade de um Poder Judiciário mais célere e efetivo. Para conseguir esse objetivo é necessária a introdução de boas práticas de gestão.

Alinhado a isso, uma das perspectivas previstas no Plano Estratégico é a de Procedimentos composta por nove objetivos, dos quais cinco serão impactados por este projeto, quais sejam: “Assegurar uma prestação jurisdicional célere e efetiva”; “Buscar a excelência na gestão de custos operacionais”; “Melhorar a produtividade”; “Buscar a modernização contínua”; “Garantir o alinhamento estratégico em todas as unidades do Judiciário”. A criatividade gerencial, a otimização de fluxos e da comunicação interna também figuram como prioridade da perspectiva de procedimento interno.

Ademais, o Plano Estratégico ainda estabelece, na perspectiva Recursos, dois objetivos diretamente relacionados à Gestão de Pessoas, que é o de “Garantir a valorização dos magistrados e servidores”, bem como o de “Alinhar as pessoas às demandas de prestação de serviços”.

Diante desse contexto, a Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP tem buscado implantar ações e introduzir novas práticas que corroborem com a missão estratégica do Poder Judiciário cearense. Uma das formas é o reconhecimento e estímulo pelo desempenho obtido, por meio da avaliação e gestão do desempenho, bem como a ascensão funcional e a capacitação das pessoas.

Este conceito envolve práticas de identificação de perfil de competências, de avaliação de desempenho com base em competências e de mapeamento de competências em diversos níveis (organizacional, gerencial, individual e técnica, conforme a nomenclatura adotada em cada organização). Estas práticas são constantemente revistas e ajustadas para melhor atender às necessidades estratégicas do ambiente organizacional.

Outro fator que merece destaque é a previsão do desenvolvimento de carreiras na Seção IV, da Lei 14.786/2010 que implantou o novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Poder Judiciário, que para sua implantação é indispensável a elaboração de um trabalho técnico baseado nas melhores práticas de mercado, com fins de estabelecer os critérios de avaliação e gestão por desempenho, alinhados aos objetivos estratégicos do Poder Judiciário.

Além disso, é necessário o desenvolvimento de uma sistemática de avaliação dos servidores em estágio probatório, bem como a definição de critérios para a ascensão funcional, integrados ao modelo de avaliação e gestão por desempenho e ao mapeamento das competências.

Por fim, a realização do Mapeamento de Competências e Avaliação e Gestão por Desempenho constantes no item 2.1 deste Projeto Básico subsidiarão a construção de um novo Plano de Capacitação com foco na identificação das competências e conhecimentos técnicos de cada cargo, bem como no resultado da avaliação de desempenho, os quais servirão de insumo no apontamento das reais necessidades de treinamento para cada servidor, promovendo maior efetividade na capacitação desenvolvida pelo Poder Judiciário cearense.

6. DAS ETAPAS DO PROJETO

As etapas, especificadas a seguir, consideram 4 (quatro) fases a serem desenvolvidas:

- (6.1) mapeamento de competências;
- (6.2) avaliação e gestão por desempenho;
- (6.3) sistemática de ascensão funcional; e
- (6.4) plano da capacitação do Poder Judiciário cearense.

6.1. Mapeamento de Competências:

6.1.1. Etapa I: Diagnóstico do atual modelo de competências, do modelo de avaliação e gestão por desempenho, do modelo de ascensão funcional e do plano de capacitação:

- definir o perfil dos servidores que comporão a equipe de trabalho multifuncional a ser designada formalmente pela Presidência do Tribunal de Justiça e coordenada pela Secretaria de Gestão de Pessoas;
- realizar reuniões com a equipe de trabalho multifuncional para integração, apresentação da metodologia, desenvolvimento e cronograma do projeto;
- realizar reunião com equipe de gestão estratégica para apresentação da metodologia de trabalho, bem como do cronograma detalhado das ações a serem executadas neste primeiro projeto;
- elaborar e validar plano de comunicação para o primeiro projeto, incluindo a divulgação na intranet de "Perguntas e Respostas" como forma de esclarecimento das dúvidas dos servidores;
- planejar e realizar o diagnóstico situacional do modelo de competências, da avaliação e gestão do desempenho, do modelo de ascensão funcional e do planejamento da capacitação no Poder Judiciário cearense;
- elaborar, apresentar e validar o relatório preliminar de diagnóstico situacional do modelo de competências, da avaliação e gestão do desempenho, inclusive do estágio probatório, do modelo de ascensão funcional e do planejamento da capacitação no Poder Judiciário cearense; e
- realizar avaliações mensais da qualidade dos serviços prestados pela Consultoria neste projeto.

6.1.2. Etapa II: Construção do Inventário Comportamental:

- identificar os indicadores de competências da organização a partir do Plano Estratégico em vigor no Poder Judiciário cearense;
- mapear os 28 (vinte e oito) cargos efetivos e 181 (cento e oitenta e um) cargos em comissão existente no plano de cargos, carreiras e remuneração do Poder Judiciário cearense;
- selecionar, quando aplicável, amostra de representantes de cada cargo efetivo (28 cargos) e de cada cargo em comissão (181 cargos) para mapeamento das competências, considerando-se atuação em unidades judiciais e em unidades administrativas;
- coletar, consolidar e validar indicadores;
- associar as competências aos indicadores e validá-las;
- identificar e validar as competências de cada cargo efetivo e de cada cargo em comissão em unidades judiciais e administrativas; e
- avaliar os serviços da consultoria.

6.1.3. Etapa III: Mapear as Competências Estratégicas, Gerenciais e Específicas:

- mapear as competências estratégicas e específicas: comuns aos 28 (vinte e oito) cargos efetivos nas unidades judiciais e nas unidades técnico-administrativas; e
- mapear as competências estratégicas, gerenciais e específicas: comuns aos 181 (cento e oitenta e um) cargos em comissão nas unidades judiciais e nas unidades técnico-administrativas;

6.1.4. Etapa IV: Mapear os Conhecimentos Técnicos e de Gestão:

- mapear os conhecimentos técnicos (nível básico, intermediário e avançado) a serem obtidos na descrição do cargo efetivo atuante nas unidades judiciais e nas unidades técnico-administrativas;
- mapear os conhecimentos gerenciais e técnicos (cargos em comissão) aplicados de acordo com a missão do Poder Judiciário cearense e suporte a esta missão; e
- avaliar os conhecimentos técnicos e de gestão considerando-se critérios de complexidade.

6.2. Avaliação e Gestão por Desempenho:

6.2.1. Etapa I: Construção do módulo quantitativo da avaliação e gestão do desempenho:

- analisar os atuais indicadores e metas estratégicas (desempenho institucional das unidades judiciais e administrativas) do planejamento estratégico e da GAM – Gratificação por Alcance de Metas Estratégicas, resgatando o subitem 6.1.1 desse Projeto Básico;
- complementar mapeamento de indicadores e metas estratégicas (desempenho institucional e das unidades judiciais e administrativas) tomando como referência o plano estratégico e a GAM – Gratificação por Alcance de metas Estratégicas;
- construir matriz de indicadores quantitativos institucionais e por unidades judiciais e administrativas;

- especificar indicadores quantitativos institucionais e por unidades judiciais ou administrativas;
- construir modelo de avaliação por indicadores quantitativos institucionais e por unidades judiciais e administrativas;
- construir o modelo de avaliação por indicadores qualitativos e quantitativos institucionais por unidades judiciárias e administrativas dos servidores em estágio probatório;
- construir os instrumentos de avaliação de indicadores quantitativos institucionais e por unidades judiciais ou administrativas;
- definir algoritmo quantitativo para compor solução tecnológica a ser feita pelo Poder Judiciário cearense; e
- avaliar os serviços da consultoria.

6.2.2. Etapa II: Construção do módulo qualitativo da avaliação e gestão do desempenho:

- mapear indicadores qualitativos (competências estratégicas, gerenciais e específicas) para cargos efetivos e cargos em comissão, resgatando o subitem 6.1.1 e os resultados do Item 6.1 desse Projeto Básico;
- construir matriz de indicadores qualitativos;
- especificar indicadores qualitativos para cargos efetivos e cargos em comissão;
- construir proposta de modelo multinível de avaliação (superior, pares, invertida e/ou autoavaliação);
- construir proposta de modelo multinível de avaliação para servidores em estágio probatório
- construir os instrumentos de avaliação (de forma a atender aos cargos efetivos e aos cargos em comissão);
- definir algoritmo qualitativo para compor solução tecnológica a ser desenvolvida ou adquirida pelo Poder Judiciário cearense; e
- avaliar os serviços da consultoria.

6.2.3. Etapa III: Orientação para plano de implantação no Poder Judiciário cearense:

- elaborar plano de implantação do modelo de avaliação e gestão do desempenho em unidades judiciárias e em administrativas;
- acompanhar a implantação e avaliar os resultados;
- elaborar relatório de análise do processo; e
- avaliar os serviços de consultoria.

6.3. Sistemática de Ascensão Funcional

6.3.1. Etapa I: Análise aprofundada da sistemática atual no Poder Judiciário cearense:

- realizar leitura-análise da atual sistemática de ascensão funcional do Poder Judiciário cearense resgatando o subitem 6.1.1, desse Projeto Básico, verificando pontos fortes, pontos de melhoria e impactos nas políticas de gestão de pessoas;

- levantar informações para proposição de nova sistemática de ascensão funcional (progressão e promoção);
- 6.3.2. Etapa II: Proposição de Nova Sistemática de Ascensão Funcional para o Poder Judiciário cearense:
- elaborar nova sistemática de ascensão funcional (progressão e promoção), integrando com o novo modelo de avaliação e gestão por desempenho (Item 6.2 desse Projeto Básico);
 - elaborar o fluxo do processo lógico para nova sistemática de ascensão funcional (progressão e promoção); e
 - definir ajustes no atual sistema computadorizado de ascensão funcional com a nova sistemática de ascensão funcional (progressão e promoção);
 - validar nova sistemática de ascensão funcional (progressão e promoção).

6.4. Planejamento de Capacitação

- 6.4.1. Etapa I: Análise aprofundada do atual modelo de planejamento da capacitação no Poder Judiciário:
- levantar dados a partir do planejamento da capacitação realizada nos dois últimos anos, resgatando o subitem 6.1.1, desse Projeto Básico.
 - avaliar o planejamento da capacitação dos dois últimos anos a partir de indicadores de capacitação; e
 - levantar informações para proposição de novo modelo de planejamento da capacitação no Poder Judiciário cearense.
- 6.4.2. Etapa II: Proposição de novo modelo de planejamento da capacitação no Poder Judiciário cearense:
- elaborar novo modelo de planejamento anual da capacitação no Poder Judiciário cearense, integrando com o novo modelo de avaliação e gestão por desempenho (Item 6.2), com o mapeamento de competências (Item 6.1), bem como com a Resolução nº 126 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ;
 - elaborar o fluxo do processo lógico para novo modelo de planejamento anual da capacitação no Poder Judiciário cearense;
 - validar novo modelo de planejamento anual da capacitação para o Poder Judiciário cearense, integrado com o novo modelo de avaliação e gestão por desempenho (Item 6.2), com o mapeamento de competências (Item 6.1) e com a Resolução nº 126 do CNJ;
 - adotar conceito de mapas de competências com desenho de, no mínimo, 25 (vinte e cinco) programas voltados para as áreas judiciárias e administrativas do Poder Judiciário cearense; e
 - Definir ajustes no atual sistema computadorizado de capacitação com o novo plano de capacitação.

7. DA SENSIBILIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO DE GESTORES, MULTIPLICADORES E SERVIDORES EM GERAL

7.1. Capacitação de multiplicadores para sensibilização do quadro de servidores do TJCE:

- planejar evento de capacitação e sensibilização: conteúdos, técnicas e recursos;
- realizar 1 (um) evento de capacitação e sensibilização para os representantes da administração do TJCE e Fórum Clóvis Beviláqua, facilitado pela consultoria, com no mínimo 50 (cinquenta) participantes;
- realizar 7 (sete) eventos de capacitação e sensibilização (16 horas-atividade), com até 30 (trinta) multiplicadores em cada evento, nas macrorregiões do estado do Ceará (servidores do Poder Judiciário), exclusiva a Região Metropolitana de Fortaleza;
- realizar 8 (oito) eventos de capacitação e sensibilização (16 horas-atividade), com até 30 (trinta) multiplicadores em cada evento, sendo 4 (quatro) turmas no TJCE e 4 (quatro) no Fórum Clóvis Beviláqua, contemplando, inclusive, a região Metropolitana de Fortaleza;
- permitir a filmagem do evento de capacitação e sensibilização para os representantes da administração, a fim de que este seja divulgado na intranet e repassado aos servidores das comarcas do interior e demais servidores da Capital;
- produzir documentos informativos, a serem disponibilizados nos diversos meios de comunicação do Poder Judiciário cearense, inclusive Perguntas e Respostas sobre as Etapas descritas neste Projeto Básico;
- avaliar eventos de capacitação realizados;
- elaborar relatório final de capacitação; e
- elaborar planejamento da sensibilização para todos os servidores do Poder Judiciário cearense.

8. DA METODOLOGIA

- 8.1. No desenvolvimento do projeto a metodologia utilizada para definir a solução integrada em Mapeamento de Competências, Avaliação e Gestão por Desempenho, inclusive no Estágio Probatório, Ascensão Funcional e Plano de Capacitação Funcional dos servidores do Poder Judiciário cearense, deverá observar a missão, visão e valores estabelecidos no Plano Estratégico do Poder Judiciário previsto para o período de 2010 a 2014;
- 8.2. No desenvolvimento do projeto, a metodologia proposta pela PROPONENTE ADJUDICATÁRIA deverá levar em conta, ainda, a possibilidade de o Poder Judiciário cearense, mesmo após a conclusão do projeto, utilizar as ferramentas empregadas durante a construção do Mapeamento das Competências, Avaliação e Gestão por Desempenho, Sistemática de Ascensão Funcional e Plano de Capacitação Funcional.

9. DOS PRODUTOS A SEREM ENTREGUES

9.1. Mapeamento de Competências:

- 9.1.1. Etapa I: Diagnóstico do atual modelo de competências, do modelo de avaliação e gestão por desempenho, do modelo de ascensão funcional e do planejamento da capacitação:
 - no mínimo, cinco reuniões;
 - apresentação da metodologia a ser adotada;
 - cronograma detalhado das ações a serem executadas;
 - relatório de diagnóstico situacional do modelo de competências, da avaliação e gestão do desempenho, do modelo de ascensão funcional e do planejamento da capacitação no Poder Judiciário cearense;

- formalização da equipe de trabalho multifuncional, capacitada nos conceitos e metodologias envolvidos no projeto; e
- relatório do mapeamento de competências e proposta de avaliação e gestão do desempenho, abrangendo, no mínimo, as seguintes definições: conceito de competência, tipologia das competências, escala de avaliação das competências, metodologia de mapeamento das competências gerenciais, metodologia de avaliação de resultados/metas, premissas, recomendações e diretrizes para a vinculação dos processos, políticas e sistemas de gestão de pessoas à avaliação e gestão do desempenho.

9.1.2. Etapa II: Construção do Inventário Comportamental:

- relatório com a identificação dos indicadores de competências da organização a partir do planejamento estratégico em vigor no Poder Judiciário cearense;
- Mapeamento de Competência dos cargos efetivos e em comissão existentes no atual plano de cargos, carreiras e remuneração do Poder Judiciário cearense; e
- relatório com associação das competências de cada cargo efetivo e em comissão das unidades judiciais e administrativas aos seus indicadores.

9.1.3. Etapa III: Mapear as Competências Estratégicas, Gerenciais e Específicas:

- competências estratégicas, gerenciais e específicas definidas e validadas;
- relatório de detalhamento das competências estratégicas, gerenciais e específicas.

9.1.4. Etapa IV: Mapear os Conhecimentos Técnicos e de Gestão:

- conhecimentos técnicos (cargos efetivos) mapeados e validados;
- conhecimentos de gestão (cargos em comissão) mapeados e validados;
- Relatório de detalhamento dos mapeamentos dos conhecimentos técnicos e de gestão.

9.2. Avaliação e Gestão por Desempenho:

9.2.1. Etapa I: Construção do módulo quantitativo da avaliação e gestão do desempenho:

- relatório de análise dos atuais indicadores e metas estratégicas do planejamento estratégico e da GAM – Gratificação por Alcance de Metas Estratégicas;
- relatório do mapeamento de indicadores e metas estratégicas tomando como referência o plano estratégico e a GAM – Gratificação por Alcance de metas Estratégicas;
- matriz de indicadores quantitativos institucionais e por unidades judiciais e administrativas;
- relatório com as especificações dos indicadores quantitativos institucionais e por unidades judiciais ou administrativas;
- modelo de avaliação por indicadores quantitativos institucionais e por unidades judiciais e administrativas;
- modelo de avaliação por indicadores qualitativos e quantitativos institucionais por unidades judiciárias e administrativas dos servidores em estágio probatório; e

- algoritmo quantitativo para compor solução tecnológica a ser feita pelo Poder Judiciário cearense.

9.2.2. Etapa II: Construção do módulo qualitativo da avaliação e gestão do desempenho:

- modelo multinível de avaliação para servidores efetivos, em comissão e em estágio probatório, inclusive algoritmo qualitativo para compor solução tecnológica a ser desenvolvida ou adquirida pelo Poder Judiciário cearense.

9.2.3. Etapa III: Orientação para plano de implantação no Poder Judiciário cearense:

- modelo de avaliação e gestão do desempenho em unidades judiciárias e em administrativas implantado;

9.3. Sistemática de Ascensão Funcional

9.3.1. Etapa I: Análise aprofundada da sistemática atual no Poder Judiciário cearense:

- relatório contendo informações para proposição de nova sistemática de ascensão funcional (progressão e promoção);

9.3.2. Etapa II: Proposição de Nova Sistemática de Ascensão Funcional para o Poder Judiciário cearense:

- relatório com a proposta da nova sistemática de ascensão funcional (progressão e promoção), integrando com o novo modelo de avaliação e gestão por desempenho;
- plano de trabalho para ajustes no atual sistema computadorizado de ascensão funcional com a nova sistemática de ascensão funcional (progressão e promoção);

9.4. Planejamento de Capacitação

9.4.1. Etapa I: Análise aprofundada do atual modelo de planejamento da capacitação no Poder Judiciário:

- relatório com o levantamento de dados e avaliação do planejamento de capacitação realizada nos dois últimos anos;

9.4.2. Etapa II: Proposição de novo modelo de planejamento da capacitação no Poder Judiciário cearense:

- relatório do fluxo do processo lógico para novo modelo de planejamento anual da capacitação no Poder Judiciário cearense;
- novo modelo de planejamento anual da capacitação no Poder Judiciário cearense, integrando com o novo modelo de avaliação e gestão por desempenho, com o mapeamento de competências, bem como com a Resolução nº 126 do Conselho Nacional de Justiça;
- Pelo menos, 25 (vinte e cinco) programas de capacitação voltados para as áreas judiciárias e administrativas do Poder Judiciário cearense.

9.5. Da Sensibilização e da Capacitação

9.5.1. Capacitação de multiplicadores para sensibilização do quadro de servidores do TJCE:

- evento de capacitação e sensibilização: conteúdos, técnicas e recursos planejado;

- evento de capacitação e sensibilização para os representantes da administração do TJCE e Fórum Clóvis Beviláqua, facilitado pela consultoria, com no mínimo 50 participantes realizado;
- 7 (sete) eventos de capacitação e sensibilização (16 horas-atividade), com até 30 (trinta) multiplicadores em cada evento, nas macrorregiões do estado do Ceará (servidores do Poder Judiciário), exclusiva a Região Metropolitana de Fortaleza realizados;
- 8 (oito) eventos de capacitação e sensibilização (16 horas-atividade), com até 30 multiplicadores em cada evento, sendo 4 (quatro) turmas no TJCE e 4 (quatro) no Fórum Clóvis Beviláqua, contemplando, inclusive, a região Metropolitana de Fortaleza realizados;
- documento informativo, a ser disponibilizado nos diversos meios de comunicação do Poder Judiciário cearense, com Perguntas e Respostas sobre a Avaliação e Gestão do Desempenho, Ascensão Funcional e Plano de Capacitação produzido e aprovado;
- avaliação dos eventos de capacitação realizados;
- relatório final de capacitação e sensibilização elaborado.

10. DO CRONOGRAMA E PRAZO PARA EXECUÇÃO DOS TRABALHOS

- 10.1. Os trabalhos deverão iniciar em até 5 (cinco) dias contados da data de assinatura do contrato.
- 10.2. Os trabalhos de Mapeamento de Competências, Avaliação e Gestão por Desempenho e Sistemática de Ascensão Funcional deverão ser iniciados pelos cargos efetivos e, após sua conclusão, os cargos em comissão, de forma a otimizar o prazo de realização dos mesmos;
- 10.3. Os trabalhos de Mapeamento de Competências e Avaliação e Gestão por Desempenho dos cargos efetivos e em comissão podem ser realizados em paralelo, desde que com diferentes equipes técnicas;
- 10.4. O Cronograma das etapas do Projeto Básico deverá seguir os seguintes termos:
 - 10.4.1. a proposta de cronograma deverá priorizar os trabalhos envolvendo os cargos efetivos;
 - 10.4.2. os trabalhos deverão priorizar as etapas que antecedem a implantação da nova Sistemática de Ascensão Funcional dos servidores efetivos do Poder Judiciário estadual, com conclusão prevista até o 4º. mês de vigência do referido contrato;
 - 10.4.3. as etapas do cronograma serão desenvolvidas em paralelo, no que couber, a fim de dar cumprimento à vigência contratual;
 - 10.4.4. o cronograma deverá ser executado em até 210(duzentos e dez) dias, a contar da data do início do trabalhos.

11. DO ACEITE E VALIDAÇÃO DOS PRODUTOS:

Durante a execução dos trabalhos serão realizadas reuniões mensais de acompanhamento com o Contratado e a Equipe Gestora do projeto, a fim de assegurar:

- 11.1. O cumprimento das atividades previstas;

11.2. O alcance dos resultados esperados;

11.3. Que o produto entregue pela CONTRATADA esteja em conformidade com o projeto.

12. DA QUALIFICAÇÃO TÉCNICA

12.1. Apresentar a relação dos membros da Equipe, definida no item 4.7 deste Projeto Básico, os quais deverão possuir formação acadêmica de nível superior na área de Administração, Psicologia ou Educação;

12.2. Apresentar Registro ou Inscrição dos membros da Equipe Fixa nos órgãos de representação profissional;

12.3. Atestado (s) de capacidade técnica comprovando experiência em mapeamento de competências, avaliação e gestão por desempenho, ascensão funcional e elaboração de plano de capacitação, realizados sob a responsabilidade técnica do profissional de nível superior que será o Consultor Sênior, emitido (s) por pessoa(s) jurídica(s), de direito público ou privado, e que comprovem a execução dos serviços de forma satisfatória, devidamente registrado junto ao órgão competente.

12.4. O(s) atestado(s) deverá(ão) ser apresentado(s) em papel que identifique o(s) emitente(s), devendo também, conter as seguintes informações: descrição sucinta do escopo dos serviços prestados e/ou trabalho desenvolvido; prazo contratual, com data de início e término; caracterização do bom desempenho; os resultados alcançados e o cumprimento das exigências contratuais.

12.5. Declaração do profissional que será o Consultor Sênior de que atuará pessoalmente na coordenação geral do contrato e na condução das etapas citadas no Item 6 (seis) do Projeto Básico, de que assinará todos os relatórios e documentos entregues ao Poder Judiciário cearense, responsabilizando-se, pessoalmente, pelos ajustes de qualquer conteúdo não aprovado por este e pela correção das falhas técnicas detectadas na execução do contrato.

12.6. Proposta de trabalho, devidamente assinada, devendo abranger todos os itens abaixo descritos:

a) detalhamento das fases e atividades e definição e abrangência dos produtos finais;

b) sequência lógica das atividades e cronograma de execução, obedecendo aos prazos previstos nos itens 18 e 20 deste Projeto Básico;

c) aplicabilidade da metodologia às unidades do Poder Judiciário cearense;

d) métodos e procedimentos para transferência do conhecimento;

e) plano de continuidade para aprofundamento e difusão do modelo no Poder Judiciário cearense;

f) métodos, técnicas e ferramentas a serem utilizados.

13. DA AVALIAÇÃO E DO JULGAMENTO

13.1. Para efeito de avaliação o critério de julgamento será do tipo técnica e preço, atendidas as especificações do presente Projeto Básico.

14. DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE

A CONTRATANTE obriga-se a:

14.1. Permitir acesso dos profissionais da CONTRATADA às suas dependências para execução dos serviços referentes ao objeto deste Projeto Básico.

14.2. Prestar as informações e os esclarecimentos, referentes ao objeto licitado, que venham a ser solicitados pela CONTRATADA.

- 14.3. Assegurar-se da boa prestação dos serviços, avaliando e verificando sempre o desempenho da CONTRATADA.
- 14.4. Acompanhar e fiscalizar permanentemente a prestação de serviços, por meio de um preposto da Administração, especialmente designado no instrumento contratual, que dará o aceite nos trabalhos e nos produtos apresentados em cada etapa;
- 14.5. Notificar à empresa CONTRATADA quando identificada qualquer irregularidade na execução dos serviços;
- 14.6. Disponibilizar a estrutura necessária para desenvolvimento das atividades e serviços que forem realizados nas dependências do Poder Judiciário cearense;
- 14.7. Efetuar os pagamentos devidos de acordo com as condições estabelecidas em Contrato;
- 14.8. Especificar e estabelecer diretrizes para aceitação dos serviços executados pela CONTRATADA.
- 14.9. Avaliar os produtos ou relatórios entregues e opinar sobre o seu aceite, sendo que, em caso de rejeição, convocar a CONTRATADA para prestar esclarecimentos e fazer as correções cabíveis, devendo ser dada continuidade na execução dos trabalhos das respectivas etapas até que ela seja concluída.
- 14.10. Aplicar as penalidades previstas em Contrato, na hipótese de inadimplência da empresa contratada não cumprir suas obrigações, mantidas as situações normais de disponibilidade e volume dos serviços, arcando a referida empresa com quaisquer prejuízos que tal ato acarretar ao Poder Judiciário cearense;
- 14.11. Estabelecer reuniões periódicas, de modo a garantir a execução e qualidade dos serviços previstos no item 6 deste Projeto Básico;
- 14.12. Aplicar avaliações mensais dos serviços realizados pela Contratada; e
- 14.13. Empreender todos os esforços para que os trabalhos possam ser realizados dentro do cronograma previsto neste Projeto Básico.

15. DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

A empresa CONTRATADA obriga-se a:

- 15.1. Prestar os serviços por meio de pessoal adequadamente qualificado e capacitado para suas atividades, contratados na forma da Lei, com o grau de escolaridade e a experiência compatível com as atividades a serem exercidas e exigidas neste Projeto Básico;
- 15.2. Constituir equipe fixa composta de no mínimo: um consultor sênior (coordenador do projeto) e 4 (quatro) consultores plenos;
- 15.3. Cumprir rigorosamente com todas as programações e atividades inerentes ao objeto deste Projeto Básico;
- 15.4. Comprovar que a Equipe Técnica Fixa tem vínculo de natureza permanente com a CONTRATADA, mediante a apresentação de um dos seguintes documentos:
 - a) cópia autenticada da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devidamente assinada;
 - b) contrato social atualizado comprovando a participação do profissional na sociedade;
 - c) contrato de trabalho com objetivo de execução dos serviços objeto deste Projeto Básico.



- 15.5. Executar os serviços, através de pessoas idôneas, assumindo total responsabilidade por quaisquer danos ou faltas que venham a ser cometidas no desempenho de suas funções, podendo o Poder Judiciário cearense solicitar a substituição daquelas cujas condutas, a seu critério, sejam julgadas inconvenientes, ou não atendam às necessidades dos serviços;
- 15.6. Levar, imediatamente, ao conhecimento do preposto da Administração, qualquer fato extraordinário ou anormal que ocorra durante a execução dos serviços, para adoção de medidas cabíveis, de forma a manter a execução do Projeto dentro do cronograma estabelecido;
- 15.7. Responder pelo cumprimento dos postulados legais vigentes no âmbito federal, estadual ou municipal;
- 15.8. Prestar os serviços dentro dos parâmetros e rotinas estabelecidos, em observância às recomendações aceitas pela boa técnica, normas e legislação;
- 15.9. Implantar a supervisão permanente dos serviços, de modo adequado e de forma a obter uma operação correta e eficaz;
- 15.10. Manter suporte inerente aos serviços a serem executados, garantindo a eles um alto padrão de qualidade, sem nenhum custo adicional para o Poder Judiciário cearense;
- 15.11. Atender prontamente quaisquer exigências do preposto da Administração, inerentes ao objeto do futuro Contrato;
- 15.12. Fornecer, na forma solicitada pelo Poder Judiciário cearense, o demonstrativo de utilização dos serviços, objeto do Contrato a ser celebrado;
- 15.13. Assumir a responsabilidade por todos os encargos previdenciários, trabalhistas, fiscais e obrigações sociais previstos na legislação em vigor, obrigando-se a saldá-los na época própria, uma vez que os seus empregados não manterão nenhum vínculo empregatício com o Poder Judiciário cearense;
- 15.14. Obedecer às normas e rotinas do Poder Judiciário cearense, em especial as que disserem respeito à segurança, à guarda, à manutenção e à integridade das informações existentes ou geradas durante a execução dos serviços;
- 15.15. Guardar o mais absoluto sigilo em relação às informações ou documentos de quaisquer naturezas a que venham tomar conhecimento, respondendo administrativa, civil e criminalmente por sua indevida divulgação e/ou incorreta ou descuidada utilização;
- 15.16. Entregar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês que se deu o término da etapa, os produtos, documentos ou relatórios pertinentes para avaliação pelo Poder Judiciário cearense e posterior emissão de seu aceite;
- 15.17. Protocolar solicitação de pagamento acompanhada das notas fiscais e comprovantes de quitação de encargos fiscais e sociais;
- 15.18. Arcar com todas as despesas, quando necessárias, para a execução do contrato tais como: passagens aéreas, hospedagem, alimentação, deslocamentos, etc.;
- 15.19. Apresentar as atas de todas as reuniões realizadas com as seguintes equipes: Equipe de Gestão Estratégica, Equipe de Trabalho Multifuncional e Equipe Gestora do Processo;
- 15.20. Manter, durante toda a execução do Contrato, em compatibilidade com as obrigações assumidas, todas as condições de habilitação e qualificação exigidas na contratação.

16. DO VALOR ESTIMADO DO CONTRATO

16.1. A despesa com o Contrato resultante desta concorrência está estimada em R\$ 540.000,00 (quinhentos e quarenta mil reais).

16.1.1. Estão inclusos no valor estimado no item 16.1 todos os custos com mão de obra, encargos sociais, trabalhistas e fiscais, os serviços de apoio, secretaria e impressão de relatórios e documentos, bem como todas e quaisquer despesas (deslocamento, alimentação, acomodação etc.) que sejam necessárias para a perfeita execução dos trabalhos desse Projeto Básico.

17. DA DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

17.1. As despesas decorrentes da presente licitação correrão por conta do Fundo Especial de Reparcelamento e Modernização do Judiciário – FERMOJU, tendo como Fonte dos Recursos os Recursos Próprios, na seguinte dotação orçamentária: FERMOJU: 04200001.02.061.013.14357.22.33903500.152.30.

18. DAS CONDIÇÕES DE PAGAMENTO

18.1. O pagamento será efetuado em 08 (oito) parcelas mensais e consecutivas, vinculadas as entregas dos produtos de cada Projeto, conforme previsto no item 9 deste Projeto Básico;

18.2. A última parcela somente será liberada após a conclusão de todas as fases do Projeto previsto neste Projeto Básico.

19. DA GARANTIA DOS SERVIÇOS

19.1. A Licitante vencedora, deverá apresentar à CONTRATANTE, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da data da assinatura do contrato, comprovante de garantia, no valor correspondente a 2% (dois por cento) do valor global do Contrato, que será liberado somente após o término da vigência do Contrato;

19.2. A garantia será restituída à Contratada após o integral cumprimento de todas as obrigações contratuais e quando em dinheiro, atualizado monetariamente. (o art. 56, §4º, da Lei nº 8666/93);

19.3. A garantia poderá ser utilizada pela Administração no caso de aplicação de multa contratual ou adimplemento de obrigações trabalhistas e previdenciárias, devendo ser reposta no prazo de 10 (dez) dias;

19.4. A garantia terá validade de 3 (três) meses após o término da vigência contratual, devendo ser renovada em caso de prorrogação efetivada no Contrato.

20. DA VIGÊNCIA DO CONTRATO

20.1. A vigência da contratação será, inicialmente, de 240 (duzentos e quarenta) dias, contados da data da assinatura do Contrato, podendo ser estendida, segundo a conveniência e interesse da CONTRATANTE.

21. DAS SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

21.1. O atraso injustificado na execução do cronograma detalhado das ações relativas ao objeto da licitação sujeitará a CONTRATADA à multa moratória de 0,2 % (dois décimos por cento) ao dia, até o limite de 2% (dois por cento), calculada sobre o valor global do Contrato, recolhida no prazo de 5 (cinco) dias corridos, contados do recebimento da notificação oficial.



21.2. Pela inexecução total ou parcial do objeto da licitação, erro de execução, a Administração aplicará, garantida a prévia defesa, à CONTRATADA, as seguintes sanções:

21.2.1. advertência por escrito;

21.2.2. multa compensatória de até 10% (dez por cento) sobre o valor global do Contrato, recolhida no prazo de 5 (cinco) dias corridos, contados do recebimento da notificação oficial, no caso de ocorrer a inexecução total ou parcial do objeto, o que poderá ocasionar a anulação do Contrato, sem prejuízo das demais penalidades previstas na Lei nº 8.666/93;

21.2.3. suspensão temporária do direito de participar de licitações e contratar com a Administração, por um período não superior a dois anos; e

21.2.4. declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública enquanto perdurarem os motivos determinantes da punição ou até que seja promovida a reabilitação, perante a própria autoridade que aplicou a penalidade, que será concedida sempre que o contratado ressarcir a Administração pelos prejuízos resultantes e após decorrido o prazo da sanção aplicada com base no item anterior

21.3. As sanções previstas nos subitens “21.2.1”, “21.2.3” e “21.2.4”, poderão ser aplicadas juntamente com o subitem “21.2.2” e subitem 21.1, facultada a defesa prévia do interessado, no respectivo processo no prazo de 5 (cinco) dias úteis;

21.4. A multa aplicada após regular processo administrativo será descontada da garantia prestada e dos pagamentos eventualmente devidos pela Administração ou ainda, quando for o caso, cobrada judicialmente;

21.5. Não será aplicada multa se, comprovadamente, o atraso na execução dos serviços advirem de caso fortuito ou motivo de força maior;

21.6. Da sanção aplicada caberá recurso, no prazo de 5 (cinco) dias úteis da notificação.

22. DA CONVOCAÇÃO DA LICITANTE VENCEDORA

22.1. Após a homologação da licitação, a LICITANTE VENCEDORA será convocada para assinar o contrato, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar do recebimento da convocação formalizada e nas condições estabelecidas;

22.2. No ato da assinatura do contrato deverá ser comprovada a regularidade relativa à habilitação jurídica, à qualificação econômico-financeira, à regularidade fiscal com a Fazenda Nacional, com o sistema de Seguridade Social, com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, com as Fazendas Estaduais e Municipais, quando for o caso;

22.3. É facultado à Administração, quando a convocada não comparecer no prazo estipulado no inciso 22.1 acima, não apresentar situação regular no ato da assinatura do contrato ou, ainda, recusar-se, injustificadamente, a assinar o Contrato, convocar as LICITANTES remanescentes, na ordem de classificação, sem prejuízo da aplicação das sanções previstas em lei;

22.4. Não será permitida, em hipótese alguma, a subcontratação parcial ou total do objeto do contrato.

23. DO LOCAL DE EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS

23.1. Os serviços serão desenvolvidos na sede do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará e, quando necessário, em outras unidades que compõem o Poder Judiciário cearense,

quando da participação de seus servidores. As demais atividades técnicas deverão ser realizadas nas instalações da própria consultoria contratada.

24. DO RESPONSÁVEL PELO PROJETO

24.1. A área responsável pelo projeto é a Secretaria de Gestão de Pessoas.

ANEXO 02 - CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E PONTUAÇÃO DA PROPOSTA TÉCNICA E DE PREÇO DOS LICITANTES

- 1 A avaliação das propostas técnicas será efetuada de acordo com as condições estabelecidas neste Anexo e terá pontuação máxima de 1000 (mil) pontos.
- 2 A proposta técnica deverá estar detalhada e dela constar os tópicos planos técnicos – PT – relacionados neste Anexo.
- 3 Do Primeiro Plano Técnico – PT1:
 - 3.1 O Primeiro Plano Técnico – PT1 – demonstrará a experiência e o conhecimento da equipe fixa de consultores a ser alocada no projeto. Dele deverão constar:
 - 3.1.1 a equipe fixa, composta por, no mínimo:
 - 3.1.1.1 1 (um) consultor sênior, para exercer a coordenação, que será o responsável tecnicamente pelos serviços prestados e pelas definições estratégicas em todas as etapas dos projetos, com experiência em projetos de mapeamento de competências, de avaliação e gestão por desempenho, de sistemática de ascensão funcional e de plano de capacitação;
 - 3.1.1.2 4 (quatro) consultores plenos, sendo que, no mínimo dois, deverão ter experiência em mapeamento de competências e avaliação e gestão do desempenho; pelo menos um, deverá ter experiência em sistemática de ascensão funcional e, pelo menos um, em plano de capacitação;
 - 3.1.2 declaração de cada membro da equipe fixa de que atuará na execução do contrato com o Poder Judiciário cearense, objeto desta licitação, conforme modelo constante do Anexo 03;
 - 3.1.3 compromisso de manutenção, durante a execução do projeto, do coordenador da equipe fixa, que será, obrigatoriamente, o profissional indicado cujo currículo deverá estar anexo na proposta técnica.
 - 3.1.4 Para a pontuação da equipe fixa, será observado o seguinte:
 - 3.1.4.1 os currículos dos membros da equipe fixa a serem apresentados deverão estar em conformidade com o modelo constante do Anexo 04, não devendo ultrapassar 3 (três) páginas cada um, emitidas em editor de texto eletrônico, no formato A4 da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT –, com fonte arial tamanho 12, contendo, no mínimo, assinatura do profissional, detalhamento da descrição dos serviços para os quais será efetuada a pontuação técnica e referências explícitas do responsável pelo recebimento dos serviços prestados, de forma que possa ser confirmada a experiência mencionada através de diligências;
 - 3.1.5 O Poder Judiciário cearense se reserva o direito de confirmar a veracidade das informações prestadas relativas à “experiência profissional”;
 - 3.1.6 Para efeito de avaliação e pontuação neste plano técnico, serão avaliados o número máximo de 5 (cinco) profissionais para a composição da equipe fixa, que executará os trabalhos, sendo um consultor sênior - coordenador e 4(quatro) consultores plenos. Caso seja apresentado uma equipe fixa com mais de 5 (cinco) profissionais, serão avaliados somente aqueles com maior experiência comprovada, até o limite de 5 (cinco).
 - 3.1.7 A pontuação do PT1 será realizada por meio da análise dos atestados de comprovação de experiência e de formação técnico-acadêmica dos consultores sênior e plenos, para a qual será atribuída pontuação máxima de 400 (quatrocentos) pontos;
 - 3.1.8 Ao quesito experiência da equipe fixa será atribuído um valor máximo de 200 (duzentos) pontos, de acordo com sua participação anterior em projetos de natureza correlata ao do Anexo 01 - Projeto Básico do Edital, comprovados por atestados de trabalhos;
 - 3.1.8.1 Experiência do consultor sênior - coordenador – pontuação máxima de 80 (oitenta) pontos, segundo os parâmetros apresentados na tabela abaixo:

Grupo	Quesitos Experiência do Coordenador	PROJETO							
		Mapeamento de Competências		Avaliação e Gestão por Desempenho		Sistemática de Ascensão Funcional		Plano de Capacitação	
		Pontos por atestado	Máximo de ocorrências	Pontos por atestado	Máximo de ocorrências	Pontos por atestado	Máximo de ocorrências	Pontos por atestado	Máximo de ocorrências
1	Concepção e/ou implantação de projeto em órgão e entidades nacionais da administração pública direta ou indireta.	5	4	6	4	3	2	3	2
2	Concepção e/ou implantação de projeto em empresas nacionais privadas.	3	2	4	2	2	1	2	1
3	Concepção e/ou implantação de projeto em instituições públicas ou privadas no exterior.	1	1	3	1	1	1	1	1

3.1.8.2 Experiência dos técnicos – pontuação máxima de 120 (cento e vinte) pontos, segundo os parâmetros apresentados na tabela abaixo:

Grupo	Quesitos Experiência dos Técnicos	PROJETO							
		Mapeamento de Competências		Avaliação e Gestão por Desempenho		Sistemática de Ascensão Funcional		Plano de Capacitação	
		Pontos por atestado	Máximo de ocorrências	Pontos por atestado	Máximo de ocorrências	Pontos por atestado	Máximo de ocorrências	Pontos por atestado	Máximo de ocorrências
1	Concepção e/ou implantação de projeto em órgão e entidades nacionais da administração pública direta ou indireta.	8	4	9	4	4	2	4	2
2	Concepção e/ou implantação de projeto em empresas nacionais privadas.	4	2	5	2	2	2	2	2
3	Concepção e/ou implantação de projeto em instituições públicas ou privadas no exterior.	2	2	2	2	1	1	1	1

3.1.9 Ao quesito formação técnico-acadêmica da equipe fixa será atribuído um valor máximo de 200 (duzentos) pontos. No caso dos cursos de especialização, serão avaliados somente certificados em cursos de, no mínimo, 360 horas-aula e em assuntos pertinentes ao objeto do edital;

3.1.9.1 Formação do coordenador – pontuação máxima de 60 (sessenta) pontos, segundo os parâmetros apresentados na tabela abaixo:

3.1.9.1.1 No julgamento da formação do coordenador, será computada apenas a pontuação do quesito de maior valor.

Quesitos	Pontos por quesito	Máximo de ocorrências
Especialização	20	1
Mestrado	40	1
Doutorado	60	1

3.1.9.2 Formação dos técnicos – pontuação máxima de 35 (trinta e cinco) por técnico, totalizando, para o critério formação dos técnicos, 140 (cento e quarenta) pontos, segundo os parâmetros apresentados na tabela abaixo:

Quesitos	Pontos por quesito	Máximo de ocorrências
Especialização	10	4
Mestrado	20	4
Doutorado	35	4

4 Do Segundo Plano Técnico – PT2:

4.1 O Segundo Plano Técnico – PT2 – demonstrará a experiência na aplicação de metodologias, estratégias e práticas em mapeamento de competências, avaliação e gestão do desempenho, sistemática de ascensão funcional e plano da capacitação:

4.2 Neste plano técnico, deverá ser demonstrada a experiência que a LICITANTE possui sobre o objeto licitado;

4.3 A LICITANTE deverá apresentar seu currículo, descrevendo experiências anteriores, acompanhado de atestados emitidos por pessoa jurídica de direito público (inclusive economia

mista) ou privado, nacionais ou internacionais, que certifiquem a realização dos serviços relatados no currículo, em mapeamento de competências, avaliação e gestão do desempenho, sistemática de ascensão funcional e plano da capacitação, para as instituições emitentes.

4.4 O(s) atestado(s) deverá(ão) ser emitidos em papel timbrado e conter:

- 4.4.1 razão social e demais dados de identificação da pessoa jurídica emitente;
- 4.4.2 endereço completo da emitente;
- 4.4.3 meios de comunicação, tais como: telefone, fax, e-mail e telefone celular;
- 4.4.4 período de vigência do projeto e do contrato;
- 4.4.5 breve resumo do escopo dos serviços realizados para a emitente;
- 4.4.6 número de funcionários da instituição/empresa emitente;
- 4.4.7 local, data, identificação do emitente e assinatura de seu representante; e
- 4.4.8 registro na entidade profissional competente, com firma reconhecida da pessoa que assinou.

4.4.9 A pontuação do PT2 será realizada por meio da análise dos atestados de comprovação de experiência anterior, para a qual será atribuída pontuação máxima de 600 (seiscentos) pontos:

Grupo	Quesitos pontuáveis Consultorias/ Assessorias para:	Pontuação por Atestado						Ocorrências Máximas
		Instituição		Contrato		Trabalho		
1	Concepção e/ou implantação de mapeamento de competências, sistemática de ascensão funcional e plano de capacitação, em órgão e entidades nacionais da administração pública direta ou indireta, abrangendo, pelo menos, um dos três projetos citados.	Instituição com até 200 servidores	6	Contrato com até 180 dias de duração	6	Trabalho realizado até 31/12/2000	6	5
		Instituição com 201 a 1000 servidores	12	Contrato com 181 a 365 dias de duração	12	Trabalho realizado entre 01/01/2001 a 31/12/2005	12	
		Instituição com nº de servidores acima de	16	Contrato acima de 365 dias de duração	16	Trabalho realizado a partir de 01/01/2006	16	
2	Concepção e/ou implantação de avaliação e gestão por desempenho, em órgão e entidades nacionais da administração pública direta ou indireta.	Instituição com até 200 funcionários	6	Contrato com até 180 dias de duração	6	Trabalho realizado até 31/12/2000	6	5
		Instituição com 201 a 1000 funcionários	12	Contrato com 181 a 365 dias de duração	12	Trabalho realizado entre 01/01/2001 a 31/12/2005	12	
		Instituição com nº de funcionários acima de	20	Contrato acima de 365 dias de duração	20	Trabalho realizado a partir de 01/01/2006	20	

3	Concepção e/ou implantação de mapeamento de competências, sistemática de ascensão funcional e plano de capacitação, em empresas nacionais privadas e/ou instituições públicas ou privadas no exterior abrangendo, pelo menos, um dos três projetos citados.	Instituição com até 200 servidores	1	Contrato com até 180 dias de duração	1	Trabalho realizado até 31/12/2000	1	2
		Instituição com 201 a 1000 servidores	3	Contrato com 181 a 365 dias de duração	3	Trabalho realizado entre 01/01/2001 a 31/12/2005	3	
		Instituição com nº de servidores acima de	4	Contrato acima de 365 dias de duração	4	Trabalho realizado a partir de 01/01/2006	4	
4	Concepção e/ou implantação de avaliação e gestão por desempenho em empresas nacionais privadas e/ou instituições públicas ou privadas no exterior.	Instituição com até 200 servidores	2	Contrato com até 180 dias de duração	2	Trabalho realizado até 31/12/2000	2	3
		Instituição com 201 a 1000 servidores	3	Contrato com 181 a 365 dias de duração	3	Trabalho realizado entre 01/01/2001 a 31/12/2005	3	
		Instituição com nº de servidores acima de	4	Contrato acima de 365 dias de duração	4	Trabalho realizado a partir de 01/01/2006	4	

4.4.10 Trabalhos realizados até 31/12/2000 contabilizam pontuação diferenciada por Grupo, conforme Quadro acima, considerando que, segundo autores como Resende (2002), até este período, as teorias e técnicas em Gestão de Pessoas pautavam-se por um modelo tradicional que não contemplam propostas como a Gestão por Competência; que é o lastro epistemológico deste Projeto;

4.4.11 Trabalhos realizados no período de 1º/01/2001 a 31/12/2005, contabilizam pontuação diferenciada por Grupo, conforme Quadro acima, considerando que, segundo autores como Amaral (2005), neste ínterim, houve um Marco Inicial de aplicabilidade da Gestão por Competência em instituições públicas;

4.4.12 Trabalhos realizados a partir de 1º/01/2006 contabilizam pontuação diferenciada por Grupo, conforme Quadro acima, visto que, conforme Leme (2006), desta data em diante, registra-se, em específico, maior utilização do método Inventário Comportamental no Mapeamento de Competências, procedimento, ademais, previsto na proposta metodológica deste Projeto conforme descrito no tópico 8 do Anexo 01 – Projeto Básico do Edital.

4.4.13 A nota final do PT2 será o somatório das notas nos quesitos, já multiplicadas por seu número de ocorrências, respeitando o máximo previsto no item anterior.

5 Da pontuação final das propostas técnicas:

A pontuação final da proposta técnica será resultante do somatório das notas obtidas nos planos técnicos PT1 e PT2.

5.1 Para se obter a pontuação final da proposta técnica, os planos PT1 e PT2 terão as seguintes notas máximas:

5.1.1 PT1 – 400 (quatrocentos) pontos;

5.1.2 PT2 – 600 (seiscentos) pontos.

5.2 Será adotada a seguinte fórmula para cálculo da pontuação da proposta técnica:

5.2.1 $PT = PT1 + PT2$, em que:

- 5.2.2 PT = pontuação final da proposta técnica;
- 5.2.3 PT1 = nota do plano PT1;
- 5.2.4 PT2 = nota do plano PT2.

6 Da desclassificação da proposta técnica:

6.1 Serão desclassificadas as propostas técnicas que:

- 6.1.1 deixarem de apresentar qualquer das exigências do PT1 e PT2;
- 6.1.2 não atingirem o mínimo de 200 (duzentos) pontos no primeiro Plano Técnico (PT1);
- 6.1.3 não atingirem o mínimo de 300 (trezentos) pontos no segundo Plano Técnico (PT2);
- 6.1.4 Caso todas as Propostas Técnicas sejam consideradas desclassificadas a COMISSÃO, com a devida autorização do dirigente máximo do Poder Judiciário cearense, poderá fixar às licitantes o prazo de 8 (oito) dias úteis para apresentação de outras propostas escoimadas das causas de sua desclassificação.

7 Disposições gerais sobre a proposta técnica:

7.1 Atestados emitidos pela mesma pessoa jurídica serão considerados separadamente, desde que sejam relativos a contratos distintos e que demonstrem a execução dos diferentes itens dos quesitos pontuáveis relativos à experiência da equipe fixa e do LICITANTE;

7.2 Caso um atestado possua informações referentes a mais de um item de um quesito pontuável, ele será considerado e aceito somente uma vez em cada grupo.

8 Do julgamento das propostas:

8.1 Para obtenção da nota final, as notas da proposta técnica terão peso 7 (sete) e as notas da proposta de preços terão peso 3 (três), sendo vencedor o proponente que obtiver a maior nota final;

8.2 As propostas técnicas serão classificadas de acordo com o cálculo seguinte:

8.2.1 Serão atribuídos 7 (sete) pontos à LICITANTE que apresentar a maior pontuação final na proposta técnica. As demais propostas serão pontuadas proporcionalmente na razão inversa da maior pontuação final na proposta técnica, de acordo com a seguinte fórmula:

$$T = \left[\frac{PT}{PT_{\text{maior}}} \right] \times 10, \text{ onde:}$$

T = índice técnico da proposta;

PT = pontuação final da proposta técnica;

PTmaior = nota final da proposta técnica com maior pontuação.

8.2.2 O índice técnico de cada proposta poderá ter, no máximo, duas casas decimais, desprezando-se os algarismos posteriores.

8.2.3 No caso das propostas de preços, será atribuída nota 3 (três) à proposta de menor preço total para a execução dos serviços do edital, atribuindo-se às demais propostas de preços notas inversamente proporcionais a sua respectiva classificação, por preço, em relação à proposta que receber nota 3 (três), de acordo com a seguinte fórmula:

$$NPP = 3 \times (Po / P), \text{ em que:}$$

NPP = Nota da proposta de preços em exame, para efeito de classificação final;

Po = Menor preço entre as propostas;

P = Preço da proposta em exame.

8.2.4 Para a obtenção da nota final (NF – nota média ponderada), realiza-se o somatório das notas da proposta técnica com a proposta de preço, sendo vencedor o proponente que obtiver a maior NF, de acordo com a seguinte fórmula:

$$NF = T + NPP, \text{ em que:}$$

NF = nota final;

T = índice técnico;

NPP = nota da proposta de preços em exame, para efeito de classificação final.

8.2.5 Para efeito de cálculo da NF, as notas serão expressas com 2 (duas) casas decimais, desprezando-se os algarismos posteriores.

9 Do desempate:

9.1 Se, no julgamento da proposta mais vantajosa, houver empate entre duas ou mais propostas, o desempate ocorrerá com observância do disposto no art. 3º, § 2º, da Lei Federal nº 8.666, de 1993. Se esta não for a situação, será declarada vencedora a proposta que apresentar maior pontuação final da proposta técnica – PT –, conforme cálculo constante do subitem 5.2.1. Ao permanecer o empate, o desempate será realizado por meio de sorteio;

9.2 O desempate, por meio de sorteio, dar-se-á em sessão pública, da qual será lavrada ata circunstanciada, assinada pelos membros da Comissão Permanente de Licitação e pelos proponentes presentes que o desejarem.

ANEXO 03 – MODELO DE DECLARAÇÃO EXIGIDA NO SUBITEM 3.1.2 DO ANEXO 02

DECLARAÇÃO

Declaro, em atendimento ao previsto no subitem 3.1.2, do Anexo 02, do Edital de Tomada de Preços nº 04/2012, que executarei os serviços objeto da licitação em referencia, ocupando a função de _____ na equipe indicada pela empresa _____ (Nome Empresarial, CNPJ).

Local e data

Assinatura do Profissional

ANEXO 04 - MODELO DE APRESENTAÇÃO DOS CURRÍCULOS DE MEMBROS DA EQUIPE

Em atendimento ao subitem 3.1.4.1 do Anexo 02, os currículos devem ser apresentados da seguinte forma:

Nome: _____

Nacionalidade: _____

Profissão: _____

Posição/Função na Equipe: _____

Instrução Superior: (indicar o curso universitário e outros cursos de pós-graduação)

Nº	INSTITUIÇÃO	TÍTULO	INÍCIO	FIM

Qualificação: (relacionar o cargo, desde a graduação, indicando as empresas em que trabalhou, locais e datas - máximo 1/2 página)

Experiência:

- Detalhamento da descrição dos serviços para os quais será efetuada a pontuação técnica, destacando a função e as atividades exercidas;
- Referências explícitas do responsável pelo recebimentos dos serviços prestado, tais como: local da prestação dos serviços, data de realização, entre outras.

Local e data: _____, _____ de _____ de _____.

Assinatura: _____

ANEXO 05 – PLANILHA DE QUANTITATIVOS E PREÇOS ESTIMADOS

LOTE ÚNICO

ITEM	DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	VALOR TOTAL
01	Contratação de empresa especializada na prestação de serviços de consultoria para desenvolver solução integrada e plano de implementação contemplando as seguintes fases: Mapeamento de Competências, Avaliação e Gestão por Desempenho, inclusive Estágio Probatório, Sistemática de Ascensão Funcional e Plano de Capacitação Funcional, visando à reorientação da política de gestão de pessoas, alinhando-a aos objetivos estratégicos institucionais, à integração dos subsistemas de recursos humanos e ao aprimoramento dos servidores e gestores do Poder Judiciário cearense.	01	R\$

OBS.: O valor máximo estimado para o lote único é de R\$ 540.000,00 (quinhentos e quarenta mil reais).

