



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SANTA CATARINA  
PROCESSO ADMINISTRATIVO ELETRÔNICO

PAE nº: 33.833/2024

Documento de Formalização da Demanda

1 Identificação da Demanda

1.1 Título

Contratação de ferramenta para realizar a avaliação de desempenho e pesquisa de clima organizacional.

1.2 Unidade Demandante

Unidade	CDS - Coordenadoria de Desenvolvimento	Data	26/11/2024
Responsável pela demanda	Isabella Bertoncini		

1.3 Vinculação ao Plano Anual de Contratações

Demanda não prevista

1.4 Valor Estimado

R\$5.535,00

2 Contexto

2.1 Motivação

A motivação para contratar um software de avaliação de desempenho e pesquisa de clima organizacional está diretamente ligada à busca por eficiência, precisão e impacto estratégico na gestão de pessoas. Esse tipo de ferramenta proporciona insights valiosos sobre o desempenho dos colaboradores e a percepção do ambiente de trabalho, ajudando a organização a alinhar seus objetivos estratégicos com as necessidades e expectativas do time.

2.2 Resultados Esperados

Os resultados esperados incluem maior precisão na análise de desempenho, com identificação clara de gaps de competências e talentos de destaque. O software deve promover agilidade e eficiência no processo de avaliação, reduzindo o tempo gasto e automatizando tarefas repetitivas. Espera-se também a melhoria no planejamento de desenvolvimento, com insights que orientem treinamentos e progressões de carreira. Além disso, a ferramenta deve fortalecer a transparência e a equidade, garantindo avaliação

### 2.3 Alinhamento Estratégico

OEAC1

PESGP: OE1, OE6.

### 2.4 Qual a expectativa de tempo de utilização ou validade do objeto a ser contratado?

 Menos de 1 ano  De 1 a 3 anos  Mais de 3 anos

### 2.5 Unidades que farão uso da demanda ou serão beneficiadas

 1 unidade  2 unidades  3 unidades  Mais de 3 unidades

### 3 Integrante Demandante na Equipe de Planejamento da Contratação

Nome do Servidor (titular)	Isabella Bertoncini
Telefone	3856
E-mail	isa@tre-sc.jus.br
Nome do Servidor (substituto)	Betina Isabel Duarte
Telefone	3915
E-mail	betina@tre-sc.jus.br

### 4 Unidade Técnica

CDS - Coordenadoria de Desenvolvimento



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

## ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR

### 1. Necessidade da contratação

#### 1.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A contratação de um sistema de avaliação de desempenho por competências no TRE-SC é fundamental para a melhoria contínua da gestão de pessoas e a eficiência da organização por inúmeras razões, entre elas as relacionadas a seguir:

##### 1.1.1 Melhoria da Eficiência e Qualidade no Serviço Público

- Avaliação contínua: O sistema permite monitorar o desempenho dos servidores de forma sistemática, o que facilita identificar pontos fortes e áreas de melhoria.
- Foco nas competências essenciais: A avaliação por competências possibilita que os servidores sejam avaliados com base nas habilidades e conhecimentos diretamente relacionados às funções que desempenham, resultando em uma maior eficiência.

##### 1.1.2 Desenvolvimento Profissional e Capacitação

- Identificação de lacunas de competências: O sistema ajuda a identificar as competências que precisam ser desenvolvidas nos servidores, possibilitando a criação de programas de capacitação mais eficazes.
- Promoção do crescimento contínuo: A avaliação das competências oferece feedback construtivo, que contribui para o aprimoramento contínuo das habilidades e para o crescimento profissional dos servidores.

##### 1.1.3 Aumento da Motivação e Engajamento

- Feedback claro e transparente: A avaliação objetiva e estruturada contribui para que os servidores compreendam seus pontos de melhoria e sintam-se mais engajados em suas atividades.
- Reconhecimento de desempenhos positivos: Um sistema de avaliação bem implementado reconhece as boas práticas, o que pode aumentar a satisfação e motivação no trabalho.

##### 1.1.4. Melhora na Transparência e Equidade

- Processo objetivo e padronizado: A avaliação por competências reduz subjetividades, aumentando a transparência e assegurando que todos os servidores sejam avaliados com critérios claros e consistentes.
- Justiça nas avaliações: A utilização de um sistema automatizado ou padronizado ajuda a evitar favoritismos ou erros de avaliação, promovendo um ambiente de trabalho mais justo.

##### 1.1.5. Adequação às Demandas da Gestão Pública

- Alinhamento com os objetivos estratégicos do órgão: A avaliação por competências assegura que o desenvolvimento dos servidores esteja alinhado aos objetivos da instituição pública, contribuindo para o alcance das metas organizacionais.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

### 1.1.6 Gestão de Pessoas mais Eficaz

- Desenvolvimento de um banco de talentos: Com a análise contínua do desempenho, o órgão público pode identificar talentos internos, promovendo retenção de talentos e assegurando que os melhores profissionais sejam reconhecidos e alocados em áreas estratégicas.
- Identificação de líderes e especialistas: O sistema facilita a identificação de profissionais com alto desempenho em determinadas competências, contribuindo para a gestão estratégica de talentos.

### 1.1.7 Facilidade na Implementação de Planos de Ação

- Identificação de necessidades organizacionais: O sistema facilita a detecção de deficiências ou áreas que precisam de ajustes, como falta de treinamento, estrutura ou recursos, permitindo a implementação de planos de ação mais eficientes.
- Redução de conflitos: Ao promover uma avaliação objetiva e baseada em competências, o sistema ajuda a minimizar possíveis conflitos internos, uma vez que os critérios de avaliação são claros e amplamente conhecidos.

### 1.1.8 Promoção de uma Gestão Baseada em Dados

- Decisões informadas: Fornece dados estruturados e métricas sobre o desempenho dos servidores, auxiliando os gestores na tomada de decisões estratégicas.
- Monitoramento contínuo: Possibilita o acompanhamento em tempo real do progresso individual e coletivo, tornando as ações mais ágeis e efetivas.

### **Problema a ser resolvido**

O Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina possui aproximadamente 500 servidores concursados em seu quadro de pessoal. Dentre esses, até o momento, apenas 130 foram avaliados no ano de 2024, uma vez que integram o grupo de servidores ainda em movimentação funcional, cujo limite de progressão corresponde ao nível C13. Os servidores que atingiram o nível máximo na progressão na carreira (C13) não estão submetidos à avaliação no momento, devido à inexistência de um instrumento adequado e de um plano de desenvolvimento na carreira que contemple aqueles que já alcançaram o referido nível.

Os critérios atualmente utilizados para avaliação são os seguintes:

- a) Assiduidade: comparecimento regular ao local de trabalho e cumprimento dos horários estabelecidos;
- b) Disciplina: observância e cumprimento das normas e regulamentos vigentes;
- c) Iniciativa: capacidade de antecipar-se aos fatos e propor alternativas para a resolução de problemas no âmbito laboral;
- d) Produtividade: atenção às atividades sob sua responsabilidade, atendimento célere às demandas de trabalho e comprometimento com as ações da unidade;
- e) Responsabilidade: cumprimento efetivo de suas atribuições, respeito aos prazos estabelecidos e cuidado demonstrado na guarda e conservação de documentos, informações, equipamentos, materiais e valores.

A contratação de um sistema de avaliação de desempenho permitirá que todos os servidores do Quadro de Pessoal sejam avaliados, facilitando a identificação e o aprimoramento do seu desempenho. Além disso, possibilitará identificar competências e habilidades mais desenvolvidas, bem como áreas que necessitam de



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

melhorias. Com isso, será possível estabelecer um Plano de Desenvolvimento Individual em conjunto com o superior imediato e elaborar planos de ação voltados ao aperfeiçoamento contínuo. O sistema também contribuirá para reforçar a cultura de feedback, reconhecer os servidores que se destacam tanto pelos resultados quanto pelo comportamento, e oferecer treinamento para o desenvolvimento de suas habilidades e competências. Ainda, fornecerá dados importantes para a tomada de decisões sobre lotação, realocação de tarefas e planos de sucessão. Com isso, o clima organizacional será fortalecido, o que pode contribuir para a redução do turnover, diminuição do absenteísmo e aumento da produtividade da equipe, resultando, assim, no fortalecimento da identidade organizacional e funcional.

Ademais, será possível integrar os dados dos servidores já cadastrados no momento da implementação da ferramenta Predictive Index (PI). Ressalte-se que essa ferramenta é altamente eficaz na avaliação de desempenho por competências, pois combina análise comportamental com insights baseados em dados, permitindo alinhar as competências individuais às demandas organizacionais de forma estratégica e precisa.

### 1.2 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A contratação de um sistema informatizado para análise do clima organizacional no TRE-SC pode trazer diversos benefícios, que vão desde a maior eficiência operacional até a melhoria do ambiente de trabalho. A seguir, estão alguns dos principais benefícios:

#### 1.2.1 Eficiência e Agilidade na Coleta de Dados

- **Automatização de processos:** O sistema informatizado permite realizar pesquisas de clima organizacional de forma rápida e estruturada, sem a necessidade de papéis ou formulários físicos.
- **Rapidez na análise:** A automação agiliza a consolidação e o processamento de dados, gerando relatórios mais rapidamente.

#### 1.2.2 Aumento da Precisão dos Dados

- **Redução de erros manuais:** Elimina inconsistências causadas por registros humanos.
- **Resultados mais confiáveis:** A uniformidade na coleta de informações reduz vieses e falhas.

#### 1.2.3 Relatórios Detalhados e Personalizados

- **Análises aprofundadas:** Geração de relatórios gráficos e indicadores-chave que facilitam a interpretação.
- **Customização de relatórios:** Permite criar análises específicas para diferentes áreas, setores ou gestores.

#### 1.2.4 Melhorias na Tomada de Decisão

- **Base para planejamento estratégico:** Fornece informações detalhadas para que gestores possam identificar problemas e oportunidades no ambiente organizacional.
- **Monitoramento contínuo:** Possibilidade de análises recorrentes para medir o impacto das ações implementadas.

#### 1.2.5 Aumento da Transparência e Credibilidade

- **Processo imparcial:** O uso de sistemas informatizados reduz a percepção de manipulação nos resultados.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

- **Confiança dos servidores:** A transparência nas análises promove maior adesão às iniciativas de melhoria.

### 1.2.6 Promoção de um Ambiente Organizacional Saudável

- **Identificação precoce de problemas:** Detecta fatores como insatisfação, conflitos e baixa produtividade antes que se tornem críticos.
- **Foco em bem-estar:** Direciona ações para melhorar a motivação e o engajamento dos servidores.

### 1.2.7 Compliance e Governança

- **Adequação às normas legais:** a adequação do sistema informatizado possibilitará o cumprimento das exigências legais e regulamentações específicas para órgãos públicos.
- **Facilidade na prestação de contas:** Relatórios automatizados facilitam auditorias e prestação de contas aos órgãos de controle.

### 1.2.8 Integração com Outros Sistemas

- **Interoperabilidade:** Possibilidade de integração com sistemas de gestão pública (como ERP ou recursos humanos), otimizando ainda mais a análise e execução de estratégias.

Adotar um sistema informatizado para análise do clima organizacional é uma escolha estratégica que não apenas melhora a gestão interna, mas também contribui para o fortalecimento da imagem da organização pública perante seus colaboradores e a sociedade.

### **Problema a ser resolvido**

Atualmente, a pesquisa de clima organizacional é realizada por meio do Google Forms, e toda a análise é feita manualmente. Esse processo resulta em atrasos na apresentação de informações relevantes, dificultando a implementação de ações efetivas para mitigar problemas e melhorar o clima organizacional. Além disso, gera um alto consumo de tempo dos servidores, que poderiam dedicar-se a outras atividades, caso não precisassem investir tanto esforço nas análises.

## **2. Alinhamento da contratação**

### **2.1. Plano de Contratações Anual**

Item 41 - Ferramenta para realizar a avaliação de desempenho e pesquisa de clima organizacional no Anexo II do Plano de Contratações Anual - Exercício 2024.

### **2.2. Plano de Logística Sustentável**

O objeto da contratação não apresenta conflito com o Plano de Logística Sustentável do TRE-SC.

A contratação de sistemas de avaliação de desempenho por competências e de clima organizacional no TRE-SC tem como principais objetivos:

1. Melhorar a Gestão de Pessoas



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Identificar competências-chave: Mapear e alinhar as competências dos servidores às demandas estratégicas e operacionais do TRE-SC.

Apoiar o desenvolvimento profissional: Identificar lacunas de competências e direcionar programas de capacitação personalizados.

Reconhecer talentos: Criar uma cultura de valorização e reconhecimento do desempenho dos servidores.

### 2. Elevar a Eficiência e a Produtividade

Otimizar processos internos: Automatizar a coleta e análise de dados para reduzir esforços manuais e aumentar a agilidade nas tomadas de decisão.

Promover a melhoria contínua: Monitorar o desempenho ao longo do tempo e implementar melhorias constantes nos processos.

### 3. Fortalecer o Clima Organizacional

Aumentar a satisfação e o engajamento: Detectar e tratar fatores que impactam negativamente o ambiente de trabalho.

Fomentar a comunicação interna: Proporcionar maior transparência e interação entre servidores e gestores.

Reduzir conflitos e insatisfações: Antecipar problemas relacionados ao clima organizacional e implementar soluções preventivas.

### 4. Apoiar a Tomada de Decisão Baseada em Dados

Oferecer relatórios detalhados: Gerar informações estratégicas para a gestão do TRE-SC com base em indicadores confiáveis.

Subsidiar o planejamento estratégico: Utilizar os dados de desempenho e clima para embasar decisões de médio e longo prazo.

### 5. Promover a Modernização da Gestão Pública

Implementar tecnologias inovadoras: Adotar sistemas informatizados que garantam maior eficiência e precisão nos processos administrativos.

Aprimorar a governança: Tornar os processos mais transparentes e alinhados às exigências legais e de compliance.

Fortalecer a imagem institucional: Demonstrar comprometimento com a eficiência e a valorização dos servidores.

### 6. Gerar Impactos Positivos na Prestação de Serviços

Melhorar a qualidade dos serviços: Contribuir para um ambiente mais produtivo e colaborativo, impactando diretamente a prestação de serviços à sociedade.

Aumentar a confiança pública: Demonstrar que o TRE-SC busca constantemente a excelência em sua gestão e atividades.

### 2.3. Outros instrumentos

A presente contratação vem ao encontro dos seguintes objetivos estratégicos relacionados no Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas:

OE1 – Fortalecimento da governança e da gestão de pessoas

OE2 – Valorização, reconhecimento, engajamento e integração dos servidores

OE4 – Promoção da qualificação e do conhecimento organizacional

OE5 – Aperfeiçoamento da seleção, do ingresso e da adequação da força de trabalho.

OE6 – Desenvolvimento das competências e da gestão do desempenho

## 3. Requisitos da contratação



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Apresentamos a seguir os fundamentos que justificam a inexigibilidade de licitação para a contratação do Sistema Arquitetura Humana (SAH).

O Sistema Arquitetura Humana (SAH) é uma solução singular e integrada que combina tecnologia, expertise em gestão de pessoas e a aplicação avançada da metodologia Predictive Index (PI). Essa combinação oferece uma abordagem única no mercado, para a gestão estratégica de capital humano.

### Diferenciais Exclusivos do Sistema Arquitetura Humana

- **Personalização e Diagnóstico Comportamental Avançado**

O sistema utiliza a metodologia Predictive Index (PI), reconhecida mundialmente, para mapear e analisar os perfis comportamentais e cognitivos dos colaboradores. Isso permite um alinhamento preciso entre as competências individuais e as exigências dos cargos, algo que outras ferramentas no mercado não conseguem oferecer com a mesma precisão e amplitude.

- **Elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual (PDI)**

No módulo de desempenho, o sistema permite a elaboração de PDIs personalizados com base em competências, na cultura organizacional e no perfil comportamental dos colaboradores, analisados por meio do perfil PI. Adicionalmente, a ferramenta utiliza Inteligência Artificial para gerar recomendações e estratégias de desenvolvimento, integrando dados comportamentais, organizacionais e de desempenho de forma única no mercado.

- **Análise Estatística de Engajamento e Clima Organizacional**

No módulo de engajamento do Sistema Arquitetura Humana, é utilizada uma metodologia exclusiva baseada em análise estatística de regressão para identificar, de forma precisa, os atributos de engajamento que realmente impactam o clima organizacional. Essa abordagem também permite mensurar a intensidade desse impacto, fornecendo análises detalhadas sobre como alavancar esses elementos estratégicos para promover melhorias no ambiente de trabalho e na satisfação das equipes.

- **Workshops Exclusivos com a Metodologia Predictive Index (PI)**

O SAH está integrado a uma série de workshops que utilizam a metodologia PI para potencializar os resultados de desenvolvimento individual e organizacional.

Os workshops a seguir, adaptados às necessidades do TRE-SC, foram desenvolvidos com base em uma demanda específica, com o objetivo de preparar os gestores para a realização do feedback — uma das etapas recomendadas do sistema de avaliação de desempenho por competências. O conteúdo abrange os seguintes tópicos:

#### Workshop 1: Avaliação de Desempenho com a Metodologia PI (4 horas)

- Conceitos e objetivos da avaliação de desempenho;
- Alinhamento entre a avaliação de desempenho, objetivos pessoais e estratégicos;
- Principais métodos de avaliação e cuidados para um processo justo e construtivo.

#### Workshop 2: Autoconhecimento com a Metodologia PI (8 horas)

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

#### Workshop 3: Comunicação Assertiva com a Metodologia PI (4 horas).

- Conceitos de comunicação assertiva e diferenciação de estilos;



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

- Técnicas de comunicação para expressar ideias e opiniões de forma clara e respeitosa;
- Impacto da comunicação assertiva no ambiente de trabalho.

Workshop 4: Feedback com a Metodologia PI (4 horas).

- Importância do feedback para o crescimento profissional e organizacional;
- Técnicas para fornecer feedback claro e construtivo;
- Estratégias para receber feedback e abertura e positividade.

Workshop 5: Motivação e Delegação com a Metodologia PI (4 horas)

- Entender a delegação e a sua relevância para líderes, equipes e organizações;
- Compreender os riscos de não delegar e como fazê-los com base nos perfis comportamentais;
- Entender a motivação, os fatores que a influenciam e as necessidades ligadas aos perfis comportamentais.

Pré-Works com a Metodologia PI

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

Cada workshop é sustentado pela exclusividade da metodologia Predictive Index, representada no Brasil apenas pela Praendex Brasil e pelo Grupo Arquitetura Humana, o que assegura a insubstituibilidade dessas soluções.

- **Decisões Estratégicas Baseadas em Dados**

Por meio do PI, o Sistema Arquitetura Humana oferece relatórios detalhados e insights que embasam decisões estratégicas relacionadas à seleção, promoção e gestão de equipes.

- **Treinamento e Suporte Especializado**

A equipe da Arquitetura Humana oferece suporte contínuo e treinamentos personalizados para garantir o uso eficiente do sistema e maximizar os resultados.

O software para a realização do diagnóstico, análise e monitoramento da pesquisa de engajamento e clima organizacional (pesquisa de Engajamento e Clima, *Pulse*, Feedback), gestão do plano de ação e avaliação de desempenho por competências deverá possuir integração com o software "PREDICTIVE INDEX – P.I.", responsável pelo diagnóstico de Perfil Comportamental (já contratado anteriormente e em utilização pelo TRE/SC).

O Sistema Arquitetura Humana será uma ferramenta essencial para apoiar o TRE-SC na gestão de sua força de trabalho, promovendo um ambiente organizacional mais eficiente e alinhado aos objetivos institucionais. Sua capacidade de alinhar perfis comportamentais ao desempenho esperado, elaborar PDIs personalizados e promover melhorias no engajamento e clima organizacional contribui diretamente para a excelência no serviço público, em conformidade com os princípios da eficiência e economicidade.

Com base nos aspectos apresentados, reforçamos que a natureza única e insubstituível do Sistema Arquitetura Humana, aliado à metodologia Predictive Index, justifica a inexigibilidade de licitação em virtude da ausência de concorrência efetiva.

### 4. Levantamento de mercado

#### 4.1. Análise das alternativas possíveis



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Foram apresentadas soluções similares disponíveis no mercado, com o objetivo exclusivo de comparação de preços, visto que tais opções não atendem efetivamente às necessidades do TRE-SC. Essas alternativas não permitem a integração com a ferramenta Predictive Index, não oferecem a flexibilidade necessária para adequação às exigências legais e carecem do suporte técnico indispensável. Além disso, a capacitação proposta foi planejada para atender às especificidades da contratação dos dois sistemas solicitados: avaliação de desempenho por competências e análise de clima organizacional.

### 4.1.1. Soluções disponíveis no mercado

<b>Produto/Serviço 01</b>	Sistema de avaliação de desempenho
<b>Fornecedor</b>	Qulture.Rocks (CULTURE INFORMÁTICA LTDA.)
<b>Descrição</b>	Sistemas avaliação de desempenho por competências e clima organizacional
<b>Valor Estimado</b>	15.312,50/mês
<b>Observações</b>	

<b>Produto/Serviço 02</b>	Capacitação sobre “Feedback para a avaliação de desempenho” (20h)
<b>Fornecedor</b>	ESCOLA DE NEGÓCIOS CONEXÕES EDUCAÇÃO EMPRESARIAL LTDA.
<b>Descrição</b>	Capacitação sobre “Feedback para a avaliação de desempenho”
<b>Valor Estimado</b>	R\$198.000,00
<b>Observações</b>	[Informações relevantes como: restrições, limitações, requisitos não funcionais relevantes]

<b>Produto/Serviço 02</b>	Capacitação sobre “Feedback para a avaliação de desempenho” (20h)
<b>Fornecedor</b>	ALINE ACHER - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL LTDA.
<b>Descrição</b>	Capacitação sobre “Feedback para a avaliação de desempenho”
<b>Valor Estimado</b>	R\$120.450,00
<b>Observações</b>	[Informações relevantes como: restrições, limitações, requisitos não funcionais relevantes]

### 4.1.2. Contratações públicas similares

<b>Produto/Serviço 02</b>	Pesquisa de engajamento e clima organizacional
<b>Instituição Pública</b>	Ministério Público do Mato Grosso do Sul
<b>Fornecedor</b>	
<b>Descrição</b>	Contratação de pessoa jurídica para a implantação da ferramenta e plataforma SIGH Engaja Pro - Soluções integradas de Gestão Arquitetura Humana (Sistema Web e APP), para a realização de pesquisa de engajamento e clima organizacional de 1500 integrantes do MPMS, com uso ilimitado do software pelo período de 12 meses, incluindo a realização de Pesquisa de Engajamento e Clima (PEC) e



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

	Pesquisa Pulse, a realização de curso de capacitação e consultoria para confecção e análise da pesquisa.
<b>Valor Estimado</b>	R\$ 74.100,00/anual
<b>Observações</b>	[Informações relevantes como: restrições, limitações, requisitos não funcionais relevantes]

### 4.2. Justificativa técnica e econômica da escolha do tipo de solução a contratar

O Sistema Arquitetura Humana (SAH) é uma solução singular e integrada que combina tecnologia, expertise em gestão de pessoas e a aplicação avançada da metodologia Predictive Index (PI). Essa combinação oferece uma abordagem única, inigualável no mercado, para a gestão estratégica de capital humano.

#### Diferenciais Exclusivos do Sistema Arquitetura Humana

- **Personalização e Diagnóstico Comportamental Avançado**

O sistema utiliza a metodologia Predictive Index (PI), reconhecida mundialmente, para mapear e analisar os perfis comportamentais e cognitivos de colaboradores. Isso permite um alinhamento preciso entre as competências individuais e as exigências dos cargos, algo que outras ferramentas no mercado não conseguem oferecer com a mesma precisão e amplitude.

- **Elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual (PDI)**

No módulo de desempenho, o sistema permite a elaboração de PDIs personalizados com base em competências, na cultura organizacional e no perfil comportamental dos colaboradores, analisados por meio do perfil PI. Adicionalmente, a ferramenta utiliza Inteligência Artificial para gerar recomendações e estratégias de desenvolvimento, integrando dados comportamentais, organizacionais e de desempenho de forma única no mercado.

- **Análise Estatística de Engajamento e Clima Organizacional**

No módulo de engajamento do Sistema Arquitetura Humana, é utilizada uma metodologia exclusiva baseada em análise estatística de regressão para identificar, de forma precisa, os atributos de engajamento que realmente impactam o clima organizacional. Essa abordagem também permite mensurar a intensidade desse impacto, fornecendo análises detalhadas sobre como alavancar esses elementos estratégicos para promover melhorias no ambiente de trabalho e na satisfação das equipes.

- **Workshops Exclusivos com a Metodologia Predictive Index (PI)**

O SAH está integrado a uma série de workshops que utilizam a metodologia PI para potencializar os resultados de desenvolvimento individual e organizacional.

Os workshops a seguir, adaptados às necessidades do TRE-SC, foram desenvolvidos a partir de uma demanda específica, com o objetivo de preparar os gestores para a realização do feedback, uma das etapas obrigatórias do sistema de avaliação de desempenho por competências. O conteúdo do workshop inclui:

#### Workshop 1: Avaliação de Desempenho com a Metodologia PI (4 horas)

- Conceitos e objetivos da avaliação de desempenho;
- Alinhamento entre a avaliação de desempenho, objetivos pessoais e estratégicos;
- Principais métodos de avaliação e cuidados para um processo justo e construtivo.

#### Workshop 2: Autoconhecimento com a Metodologia PI (8 horas)

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

Workshop 3: Comunicação Assertiva com a Metodologia PI (4 horas).

- Conceitos de comunicação assertiva e diferenciação de estilos;
- Técnicas de comunicação para expressar ideias e opiniões de forma clara e respeitosa;
- Impacto da comunicação assertiva no ambiente de trabalho.

Workshop 4: Feedback com a Metodologia PI (4 horas).

- Importância do feedback para o crescimento profissional e organizacional;
- Técnicas para fornecer feedback claro e construtivo;
- Estratégias para receber feedback e abertura e positividade.

Workshop 5: Motivação e Delegação com a Metodologia PI (4 horas)

- Entender a delegação e a sua relevância para líderes, equipes e organizações;
- Compreender os riscos de não delegar e como fazê-los com base nos perfis comportamentais;
- Entender a motivação, os fatores que a influenciam e as necessidades ligadas aos perfis comportamentais.

Pré-Works com a Metodologia PI

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

Cada workshop é sustentado pela exclusividade da metodologia Predictive Index, representada no Brasil apenas pela Praendex Brasil e pelo Grupo Arquitetura Humana, o que assegura a insubstituibilidade dessas soluções.

- **Decisões Estratégicas Baseadas em Dados**

Por meio do PI, o Sistema Arquitetura Humana oferece relatórios detalhados e insights que embasam decisões estratégicas relacionadas à seleção, promoção e gestão de equipes.

- **Treinamento e Suporte Especializado**

A equipe da Arquitetura Humana oferece suporte contínuo e treinamentos personalizados para garantir o uso eficiente do sistema e maximizar os resultados.

O Sistema Arquitetura Humana será uma ferramenta essencial para apoiar o TRE-SC na gestão de sua força de trabalho, promovendo um ambiente organizacional mais eficiente e alinhado aos objetivos institucionais. Sua capacidade de alinhar perfis comportamentais ao desempenho esperado, elaborar PDIs personalizados e promover melhorias no engajamento e clima organizacional contribui diretamente para a excelência no serviço público, em conformidade com os princípios da eficiência e economicidade.

Com base nos aspectos apresentados, reforçamos que a natureza única e insubstituível do Sistema Arquitetura Humana, aliado à metodologia Predictive Index, justifica a inexigibilidade de licitação em virtude da ausência de concorrência efetiva.

### 5. Descrição da solução



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Contratação de pessoa jurídica para a implantação da ferramenta e plataforma SIGAEngaja+Pro – Soluções Integradas de Gestão Arquitetura Humana (Sistema Web e App), para a realização de avaliação de desempenho por competências e pesquisa de engajamento e clima organizacional para 920 (novecentos e vinte) integrantes do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina, com o uso ilimitado do software pelo período de 5 (cinco) anos, incluindo curso de capacitação e suporte técnico, conforme discriminado a seguir:

1. Licença de software de avaliação de desempenho para 920 (novecentos e vinte) servidores do TRE-SC, contemplando:

- a) Dashboard;
- b) Análise de Desempenho por Competências;
- c) Reunião 1 x 1;
- d) Plano de Desenvolvimento Individual – PDI;
- e) Recomendações de melhoria via IA;
- f) Perfil do Colaborador;
- g) Imersão Cultural.

Este item do objeto abrange a consultoria das seguintes atividades:

- a) Planejamento da implantação do módulo Desempenho;
- b) Sensibilização – 2 (duas) reuniões de 1 (uma) hora cada;
- c) Auxílio na definição das competências de gestão para pesquisa de desempenho;
- d) Auxílio ou elaboração de 1 (um) questionário pesquisa de desempenho por competência;
- e) Auxílio/envio de links e cartas convite para 1 (uma) pesquisa de desempenho;
- f) Auxílio na elaboração das conclusões e recomendações de 1 (uma) pesquisa de desempenho;
- g) Apresentação de resultado: 2 (duas) apresentações de 1 (uma) hora cada;
- h) Entrega do desenho de PDI para até 5 (cinco) pessoas;
- i) Treinamento do RH para desenhar o PDI.

2. Licença de software de clima organizacional para aproximadamente 920 (novecentos e vinte) integrantes do TRE-SC, abrangendo os servidores, estagiários e requisitados, que abrange:

- a) Dashboard;
- b) Pesquisas de Engajamento;
  - b.1) Customização de atributos e perguntas;
  - b.2) Criação da pesquisa;
  - b.3) Gestão das pesquisas;
  - b.4) Análise estatística do resultado;
  - b.5) Resultado instantâneo;
  - b.6) Possibilidade de inserir o plano de ação no sistema;



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

c) Pesquisas Pulses;

d) eNPS;

Este item do objeto abrange a consultoria das seguintes atividades:

a) Planejamento da implantação do módulo Engajamento;

b) Sensibilização – 2 (duas) reuniões de 1 (uma) hora cada;

c) Auxílio ou elaboração de 1 (um) questionário de PEC;

d) Auxílio/envio de links e cartas convite para 1 (uma) pesquisa PEC;

e) Análise, conclusões e recomendações gerais;

f) Apresentação de resultado: 2 (duas) apresentações de 1 (uma) hora cada;

g) Suporte mensal de 1 (uma) hora para desenho e pesquisas Pulses;

h) Treinamento de Engajamento/Clima Organizacional de 4 (quatro) horas para até 20 (vinte) servidores.

3. Capacitação em “Feedback para Avaliação de Desempenho” para 225 (duzentos e vinte e cinco) servidores do TRE-SC, 30h (trinta horas-aula), com emissão de certificado, conforme descrito a seguir:

Workshop 1: Avaliação de Desempenho com a Metodologia PI (4 horas)

- Conceitos e objetivos da avaliação de desempenho;
- Alinhamento entre a avaliação de desempenho, objetivos pessoais e estratégicos;
- Principais métodos de avaliação e cuidados para um processo justo e construtivo.

Workshop 2: Autoconhecimento com a Metodologia PI (8 horas)

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

Workshop 3: Comunicação Assertiva com a Metodologia PI (4 horas).

- Conceitos de comunicação assertiva e diferenciação de estilos;
- Técnicas de comunicação para expressar ideias e opiniões de forma clara e respeitosa;
- Impacto da comunicação assertiva no ambiente de trabalho.

Workshop 4: Feedback com a Metodologia PI (4 horas).

- Importância do feedback para o crescimento profissional e organizacional;
- Técnicas para fornecer feedback claro e construtivo;
- Estratégias para receber feedback e abertura e positividade.

Workshop 5: Motivação e Delegação com a Metodologia PI (4 horas)

- Entender a delegação e a sua relevância para líderes, equipes e organizações;
- Compreender os riscos de não delegar e como fazê-los com base nos perfis comportamentais;
- Entender a motivação, os fatores que a influenciam e as necessidades ligadas aos perfis comportamentais.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Pré-Works com a Metodologia PI (6 horas)

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

Cada workshop é sustentado pela exclusividade da metodologia Predictive Index, representada no Brasil apenas pela Praendex Brasil e pelo Grupo Arquitetura Humana, o que assegura a insubstituibilidade dessas soluções.

Também será oferecido treinamento para capacitar os usuários da plataforma a utilizar os softwares mencionados, além de assegurar o domínio da metodologia necessária para a implementação da solução, com base na Política de Gestão de Pessoas do TRE-SC."

A empresa contratada deverá prestar suporte por meio da central de atendimento, em horário comercial, para questões técnicas do sistema e, ainda, suporte de especialista da metodologia – executivo de contas, para sanar eventuais dúvidas quanto ao uso estratégico da ferramenta.

### 6. Estimativas de quantidades

- Licença de software de avaliação de desempenho: 920 servidores do TRE-SC.
- Licença de software de clima organizacional: 920 integrantes do TRE-SC.
- Capacitação "Feedback para Avaliação de Desempenho" 30h/aula para 225 gestores.

### 7. Vigência da contratação

O contrato terá vigência de 5 (cinco) anos, a partir da data da sua assinatura.

Justifica-se a vigência inicial plurianual, em razão da potencial redução de custos advinda de um contrato com prazo de duração maior, decorrente dos seguintes fatores:

- a) racionalização do dispêndio de recursos com a realização de procedimentos licitatórios e de prorrogação contratual;
- b) aumento da competitividade, em face da atratividade do objeto para o mercado, refletindo nos valores cotados.

### 8. Estimativa do valor da contratação

O valor mensal da contratação é de R\$ 5.535,00 (cinco mil, quinhentos e trinta e cinco reais), acrescido, no primeiro ano, da capacitação de 30h (trinta horas) para 225 servidores (detentores de função comissionada - CJ, FC 5 e 6), no valor total de R\$ 141.900,00 (cento e quarenta e um mil e novecentos reais), distribuídos em 5 (cinco) turmas turmas, correspondendo a R\$ 28.380,00 (cento e quarenta e um mil e novecentos reais), pagos após a conclusão de cada treinamento/capacitação.

Workshop 1: Avaliação de Desempenho com a Metodologia PI (4 horas)

- Conceitos e objetivos da avaliação de desempenho;
- Alinhamento entre a avaliação de desempenho, objetivos pessoais e estratégicos;
- Principais métodos de avaliação e cuidados para um processo justo e construtivo.

Workshop 2: Autoconhecimento com a Metodologia PI (8 horas)

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

Workshop 3: Comunicação Assertiva com a Metodologia PI (4 horas).

- Conceitos de comunicação assertiva e diferenciação de estilos;
- Técnicas de comunicação para expressar ideias e opiniões de forma clara e respeitosa;
- Impacto da comunicação assertiva no ambiente de trabalho.

Workshop 4: Feedback com a Metodologia PI (4 horas).

- Importância do feedback para o crescimento profissional e organizacional;
- Técnicas para fornecer feedback claro e construtivo;
- Estratégias para receber feedback e abertura e positividade.

Workshop 5: Motivação e Delegação com a Metodologia PI (4 horas)

- Entender a delegação e a sua relevância para líderes, equipes e organizações;
- Compreender os riscos de não delegar e como fazê-los com base nos perfis comportamentais;
- Entender a motivação, os fatores que a influenciam e as necessidades ligadas aos perfis comportamentais.

Pré-Works com a Metodologia PI

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

### 9. Justificativas para o parcelamento ou não da contratação

Trata-se de objeto indivisível, não sendo cabível o parcelamento. A adjudicação do objeto deverá ser global.

### 10. Demonstrativo dos resultados pretendidos

A contratação de um sistema de avaliação de desempenho por competência e clima organizacional visa alcançar diversos resultados em termos de economicidade e melhor aproveitamento dos recursos. Os principais resultados pretendidos incluem:

1. Aumento da Eficiência Operacional: Por meio de avaliações mais precisas, é possível identificar áreas de melhoria, reduzindo desperdícios e otimizando processos.
2. Melhoria da Produtividade: Com um sistema de avaliação claro, os colaboradores podem entender melhor suas funções e expectativas, levando a um aumento na produtividade individual e coletiva.
3. Desenvolvimento de Competências: A identificação de competências necessárias permite a criação de planos de desenvolvimento mais direcionados, maximizando o uso dos recursos humanos e financeiros em treinamentos.
4. Engajamento e Satisfação dos Colaboradores: Avaliações de clima organizacional ajudam a entender a percepção dos servidores e colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e motivador, o que pode reduzir a rotatividade.
5. Tomada de Decisões Baseada em Dados: A coleta sistemática de dados sobre desempenho e clima organizacional fornece insights valiosos para a gestão, permitindo decisões mais informadas.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

6. Alinhamento Estratégico: A avaliação por competências garante que os objetivos individuais estejam alinhados aos objetivos organizacionais, promovendo uma cultura de resultados.

7. Redução de Custos: Ao identificar e corrigir ineficiências, a organização pode reduzir custos operacionais, melhorando a economicidade geral.

Esses resultados contribuem para um ambiente organizacional mais integrado e eficaz, maximizando o retorno sobre os investimentos feitos em recursos humanos e tecnológicos.

### **11. Providências a serem adotadas previamente à celebração do contrato**

Não se aplica.

### **12. Contratações correlatas e/ou interdependentes**

O software para a realização do diagnóstico, análise e monitoramento da pesquisa de engajamento e clima organizacional (pesquisa de Engajamento e Clima, Pulse, Feedback para a Organização, gestão do plano de ação e avaliação de desempenho por competências deverá possuir integração com o software "PREDICTIVE INDEX – P.I.", responsável pelo diagnóstico de Perfil Comportamental (já contratado anteriormente e em utilização pelo TRE/SC - Contrato n. 51/2023).

### **13. Possíveis impactos ambientais e respectivas medidas mitigadoras**

Não se aplica.

### **14. Análise de riscos**

Não se aplica

### **15. Posicionamento conclusivo sobre a adequação da contratação\***

Após uma análise cuidadosa das necessidades do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina, a Equipe de Planejamento da Contratação conclui que a implementação de um sistema de avaliação de desempenho por competência e pesquisa de clima organizacional é não apenas adequada, mas essencial para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas e para a eficácia institucional.

A contratação deste sistema atende diretamente à necessidade de promover uma cultura de alto desempenho e de alinhamento estratégico, essencial em um ambiente de trabalho que busca excelência na prestação de serviços públicos. A avaliação de desempenho por competências permitirá identificar as habilidades e conhecimentos necessários para o cumprimento das funções de cada colaborador, contribuindo para o desenvolvimento contínuo da equipe. Isso não só potencializa o desempenho individual, mas também impacta positivamente a produtividade coletiva.

Além disso, a realização periódica de pesquisas de clima organizacional é fundamental para entender a percepção dos servidores sobre o ambiente de trabalho. Essa ferramenta possibilitará a identificação de áreas de melhoria, promovendo um ambiente mais colaborativo e saudável, o que é crucial para a retenção de talentos e para a satisfação dos colaboradores. O engajamento dos servidores é um fator determinante



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

para a eficácia do tribunal, e um clima organizacional positivo contribui significativamente para esse engajamento.

Em suma, a adoção do sistema de avaliação de desempenho por competências e a pesquisa de clima organizacional representam um investimento estratégico que atenderá às necessidades do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina. Essa iniciativa não apenas proporcionará uma gestão mais eficaz dos recursos humanos, mas também garantirá que a instituição esteja melhor preparada para enfrentar os desafios futuros, assegurando a qualidade dos serviços prestados à sociedade e reforçando seu compromisso com a transparência e a responsabilidade pública. Assim, a Equipe de Planejamento da Contratação recomenda fortemente a aprovação desta contratação.



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

## TERMO DE REFERÊNCIA

### 1. Definição do objeto

Contratação de pessoa jurídica para a implantação da ferramenta e plataforma SIGAHEngaja+Pro – Soluções Integradas de Gestão Arquitetura Humana (Sistema Web e App), para a realização de avaliação de desempenho por competências e pesquisa de engajamento e clima organizacional para 920 (novecentos e vinte) integrantes do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina, com o uso ilimitado do software pelo período de 5 (cinco) anos, incluindo curso de capacitação e suporte técnico, conforme discriminado a seguir:

1. Licença de software de avaliação de desempenho para 920 (novecentos e vinte) servidores do TRE-SC, contemplando:

- a) Dashboard;
- b) Análise de Desempenho por Competências;
- c) Reunião 1 x 1;
- d) Plano de Desenvolvimento Individual – PDI;
- e) Recomendações de melhoria via IA;
- f) Perfil do Colaborador;
- g) Imersão Cultural.

Este item do objeto abrange a consultoria das seguintes atividades:

- a) Planejamento da implantação do módulo Desempenho;
- b) Sensibilização – 2 (duas) reuniões de 1 (uma) hora cada;
- c) Auxílio na definição das competências de gestão para pesquisa de desempenho;
- d) Auxílio ou elaboração de 1 (um) questionário pesquisa de desempenho po competência;
- e) Auxílio/envio de links e cartas convite para 1 (uma) pesquisa de desempenho;
- f) Auxílio na elaboração das conclusões e recomendações de 1 (uma) pesquisa de desempenho;
- g) Apresentação de resultado: 2 (duas) apresentações de 1 (uma) hora cada;
- h) Entrega do desenho de PDI para até 5 (cinco) pessoas;
- i) Treinamento do RH para desenhar o PDI.

2. Licença de software de clima organizacional para aproximadamente 920 (novecentos e vinte) integrantes do TRE-SC, abrangendo os servidores, estagiários e requisitados, que abrange:

- a) Dashboard;
- b) Pesquisas de Engajamento;
- b.1) Customização de atributos e perguntas;
- b.2) Criação da pesquisa;



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

- b.3) Gestão das pesquisas;
- b.4) Análise estatística do resultado;
- b.5) Resultado instantâneo;
- b.6) Possibilidade de inserir o plano de ação no sistema;
- c) Pesquisas Pulses;
- d) eNPS;

Este item do objeto abrange a consultoria das seguintes atividades:

- a) Planejamento da implantação do módulo Engajamento;
- b) Sensibilização – 2 (duas) reuniões de 1 (uma) hora cada;
- c) Auxílio ou elaboração de 1 (um) questionário de PEC;
- d) Auxílio/envio de links e cartas convite para 1 (uma) pesquisa PEC;
- e) Análise, conclusões e recomendações gerais;
- f) Apresentação de resultado: 2 (duas) apresentações de 1 (uma) hora cada;
- g) Suporte mensal de 1 (uma) hora para desenho e pesquisas Pulses;
- h) Treinamento de Engajamento/Clima Organizacional de 4 (quatro) horas para até 20 (vinte) servidores.

3. Capacitação em “Feedback para Avaliação de Desempenho” para 225 (duzentos e vinte e cinco) servidores do TRE-SC, 30h (trinta horas-aula), com emissão de certificado, conforme descrito a seguir:

Workshop 1: Avaliação de Desempenho com a Metodologia PI (4 horas)

- Conceitos e objetivos da avaliação de desempenho;
- Alinhamento entre a avaliação de desempenho, objetivos pessoais e estratégicos;
- Principais métodos de avaliação e cuidados para um processo justo e construtivo.

Workshop 2: Autoconhecimento com a Metodologia PI (8 horas)

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

Workshop 3: Comunicação Assertiva com a Metodologia PI (4 horas).

- Conceitos de comunicação assertiva e diferenciação de estilos;
- Técnicas de comunicação para expressar ideias e opiniões de forma clara e respeitosa;
- Impacto da comunicação assertiva no ambiente de trabalho.

Workshop 4: Feedback com a Metodologia PI (4 horas).

- Importância do feedback para o crescimento profissional e organizacional;
- Técnicas para fornecer feedback claro e construtivo;
- Estratégias para receber feedback e abertura e positividade.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Workshop 5: Motivação e Delegação com a Metodologia PI (4 horas)

- Entender a delegação e a sua relevância para líderes, equipes e organizações;
- Compreender os riscos de não delegar e como fazê-los com base nos perfis comportamentais;
- Entender a motivação, os fatores que a influenciam e as necessidades ligadas aos perfis comportamentais.

Pré-Works com a Metodologia PI (6 horas)

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

Cada workshop é sustentado pela exclusividade da metodologia Predictive Index, representada no Brasil apenas pela Praendex Brasil e pelo Grupo Arquitetura Humana, o que assegura a insubstituibilidade dessas soluções.

Também será oferecido treinamento para capacitar os usuários da plataforma a utilizar os softwares mencionados, além de assegurar o domínio da metodologia necessária para a implementação da solução, com base na Política de Gestão de Pessoas do TRE-SC."

A empresa contratada deverá prestar suporte por meio da central de atendimento, em horário comercial, para questões técnicas do sistema e, ainda, suporte de especialista da metodologia – executivo de contas, para sanar eventuais dúvidas quanto ao uso estratégico da ferramenta.

### 2. Fundamentação da Contratação

O Documento de Formalização da Demanda e Estudo Técnico Preliminar desta contratação foram juntados no PAE n. 33.833/2024.

### 3. Descrição da solução

Contratação de pessoa jurídica para a implantação da ferramenta e plataforma SIGAHengaja+Pro – Soluções Integradas de Gestão Arquitetura Humana (Sistema Web e App), para a realização de avaliação de desempenho por competências e pesquisa de engajamento e clima organizacional para 920 (novecentos e vinte) integrantes do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina, com o uso ilimitado do software pelo período de 5 (cinco) anos, incluindo curso de capacitação e suporte técnico, conforme discriminado a seguir:

1. Licença de software de avaliação de desempenho para 920 (novecentos e vinte) servidores do TRE-SC, contemplando:

- a) Dashboard;
- b) Análise de Desempenho por Competências;
- c) Reunião 1 x 1;
- d) Plano de Desenvolvimento Individual – PDI;
- e) Recomendações de melhoria via IA;
- f) Perfil do Colaborador;
- g) Imersão Cultural.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Este item do objeto abrange a consultoria das seguintes atividades:

- a) Planejamento da implantação do módulo Desempenho;
- b) Sensibilização – 2 (duas) reuniões de 1 (uma) hora cada;
- c) Auxílio na definição das competências de gestão para pesquisa de desempenho;
- d) Auxílio ou elaboração de 1 (um) questionário pesquisa de desempenho po competência;
- e) Auxílio/envio de links e cartas convite para 1 (uma) pesquisa de desempenho;
- f) Auxílio na elaboração das conclusões e recomendações de 1 (uma) pesquisa de desempenho;
- g) Apresentação de resultado: 2 (duas) apresentações de 1 (uma) hora cada;
- h) Entrega do desenho de PDI para até 5 (cinco) pessoas;
- i) Treinamento do RH para desenhar o PDI.

2. Licença de software de clima organizacional para aproximadamente 920 (novecentos e vinte) integrantes do TRE-SC, abrangendo os servidores, estagiários e requisitados, que abrange:

- a) Dashboard;
- b) Pesquisas de Engajamento;
  - b.1) Customização de atributos e perguntas;
  - b.2) Criação da pesquisa;
  - b.3) Gestão das pesquisas;
  - b.4) Análise estatística do resultado;
  - b.5) Resultado instantâneo;
  - b.6) Possibilidade de inserir o plano de ação no sistema;
- c) Pesquisas Pulses;
- d) eNPS;

Este item do objeto abrange a consultoria das seguintes atividades:

- a) Planejamento da implantação do módulo Engajamento;
- b) Sensibilização – 2 (duas) reuniões de 1 (uma) hora cada;
- c) Auxílio ou elaboração de 1 (um) questionário de PEC;
- d) Auxílio/envio de links e cartas convite para 1 (uma) pesquisa PEC;
- e) Análise, conclusões e recomendações gerais;
- f) Apresentação de resultado: 2 (duas) apresentações de 1 (uma) hora cada;



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

g) Suporte mensal de 1 (uma) hora para desenho e pesquisas Pulses;

h) Treinamento de Engajamento/Clima Organizacional de 4 (quatro) horas para até 20 (vinte) servidores.

3. Capacitação em “Feedback para Avaliação de Desempenho” para 225 (duzentos e vinte e cinco) servidores do TRE-SC, 30h (trinta horas-aula), com emissão de certificado, conforme descrito a seguir:

Workshop 1: Avaliação de Desempenho com a Metodologia PI (4 horas)

- Conceitos e objetivos da avaliação de desempenho;
- Alinhamento entre a avaliação de desempenho, objetivos pessoais e estratégicos;
- Principais métodos de avaliação e cuidados para um processo justo e construtivo.

Workshop 2: Autoconhecimento com a Metodologia PI (8 horas)

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

Workshop 3: Comunicação Assertiva com a Metodologia PI (4 horas).

- Conceitos de comunicação assertiva e diferenciação de estilos;
- Técnicas de comunicação para expressar ideias e opiniões de forma clara e respeitosa;
- Impacto da comunicação assertiva no ambiente de trabalho.

Workshop 4: Feedback com a Metodologia PI (4 horas).

- Importância do feedback para o crescimento profissional e organizacional;
- Técnicas para fornecer feedback claro e construtivo;
- Estratégias para receber feedback e abertura e positividade.

Workshop 5: Motivação e Delegação com a Metodologia PI (4 horas)

- Entender a delegação e a sua relevância para líderes, equipes e organizações;
- Compreender os riscos de não delegar e como fazê-los com base nos perfis comportamentais;
- Entender a motivação, os fatores que a influenciam e as necessidades ligadas aos perfis comportamentais.

Pré-Works com a Metodologia PI (6 horas)

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

Cada workshop é sustentado pela exclusividade da metodologia Predictive Index, representada no Brasil apenas pela Praendex Brasil e pelo Grupo Arquitetura Humana, o que assegura a insubstituibilidade dessas soluções.

Também será oferecido treinamento para capacitar os usuários da plataforma a utilizar os softwares mencionados, além de assegurar o domínio da metodologia necessária para a implementação da solução, com base na Política de Gestão de Pessoas do TRE-SC."

A empresa contratada deverá prestar suporte por meio da central de atendimento, em horário comercial, para questões técnicas do sistema e, ainda, suporte de especialista da metodologia – executivo de contas, para sanar eventuais dúvidas quanto ao uso estratégico da ferramenta.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

### 3.1. Estudo Técnico Preliminar

O Estudo Técnico Preliminar desta contratação foi juntado no PAE n. 33.833/2024.

### 3.2. Marcas e Modelos / Códigos de Referência

Não se aplica a esta contratação.

### 3.3. Códigos SIASG

27.502

## 4. Requisitos da contratação

Apresentamos a seguir os fundamentos que justificam a inexigibilidade de licitação para a contratação do Sistema Arquitetura Humana (SAH).

O Sistema Arquitetura Humana (SAH) é uma solução singular e integrada que combina tecnologia, expertise em gestão de pessoas e a aplicação avançada da metodologia Predictive Index (PI). Essa combinação oferece uma abordagem única no mercado, para a gestão estratégica de capital humano.

### Diferenciais Exclusivos do Sistema Arquitetura Humana

- **Personalização e Diagnóstico Comportamental Avançado**

O sistema utiliza a metodologia Predictive Index (PI), reconhecida mundialmente, para mapear e analisar os perfis comportamentais e cognitivos dos colaboradores. Isso permite um alinhamento preciso entre as competências individuais e as exigências dos cargos, algo que outras ferramentas no mercado não conseguem oferecer com a mesma precisão e amplitude.

- **Elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual (PDI)**

No módulo de desempenho, o sistema permite a elaboração de PDIs personalizados com base em competências, na cultura organizacional e no perfil comportamental dos colaboradores, analisados por meio do perfil PI. Adicionalmente, a ferramenta utiliza Inteligência Artificial para gerar recomendações e estratégias de desenvolvimento, integrando dados comportamentais, organizacionais e de desempenho de forma única no mercado.

- **Análise Estatística de Engajamento e Clima Organizacional**

No módulo de engajamento do Sistema Arquitetura Humana, é utilizada uma metodologia exclusiva baseada em análise estatística de regressão para identificar, de forma precisa, os atributos de engajamento que realmente impactam o clima organizacional. Essa abordagem também permite mensurar a intensidade desse impacto, fornecendo análises detalhadas sobre como alavancar esses elementos estratégicos para promover melhorias no ambiente de trabalho e na satisfação das equipes.

- **Workshops Exclusivos com a Metodologia Predictive Index (PI)**

O SAH está integrado a uma série de workshops que utilizam a metodologia PI para potencializar os resultados de desenvolvimento individual e organizacional.

O workshop a seguir, adaptado às necessidades do TRE-SC, foi desenvolvido com base em uma demanda específica, com o objetivo de preparar os gestores para a realização do feedback — uma das etapas



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

recomendadas do sistema de avaliação de desempenho por competências. O conteúdo abrange os seguintes tópicos:

Workshop 1: Avaliação de Desempenho com a Metodologia PI (4 horas)

- Conceitos e objetivos da avaliação de desempenho;
- Alinhamento entre a avaliação de desempenho, objetivos pessoais e estratégicos;
- Principais métodos de avaliação e cuidados para um processo justo e construtivo.

Workshop 2: Autoconhecimento com a Metodologia PI (8 horas)

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

Workshop 3: Comunicação Assertiva com a Metodologia PI (4 horas).

- Conceitos de comunicação assertiva e diferenciação de estilos;
- Técnicas de comunicação para expressar ideias e opiniões de forma clara e respeitosa;
- Impacto da comunicação assertiva no ambiente de trabalho.

Workshop 4: Feedback com a Metodologia PI (4 horas).

- Importância do feedback para o crescimento profissional e organizacional;
- Técnicas para fornecer feedback claro e construtivo;
- Estratégias para receber feedback e abertura e positividade.

Workshop 5: Motivação e Delegação com a Metodologia PI (4 horas)

- Entender a delegação e a sua relevância para líderes, equipes e organizações;
- Compreender os riscos de não delegar e como fazê-los com base nos perfis comportamentais;
- Entender a motivação, os fatores que a influenciam e as necessidades ligadas aos perfis comportamentais.

Pré-Works com a Metodologia PI (6 horas)

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

Cada workshop é sustentado pela exclusividade da metodologia Predictive Index, representada no Brasil apenas pela Praendex Brasil e pelo Grupo Arquitetura Humana, o que assegura a insubstituibilidade dessas soluções.

- **Decisões Estratégicas Baseadas em Dados**

Por meio do PI, o Sistema Arquitetura Humana oferece relatórios detalhados e insights que embasam decisões estratégicas relacionadas à seleção, promoção e gestão de equipes.

- **Treinamento e Suporte Especializado**

A equipe da Arquitetura Humana oferece suporte contínuo e treinamentos personalizados para garantir o uso eficiente do sistema e maximizar os resultados.

O software para a realização do diagnóstico, análise e monitoramento da pesquisa de engajamento e clima organizacional (pesquisa de Engajamento e Clima, *Pulse*, Feedback), gestão do plano de ação e avaliação de desempenho por competências deverá possuir integração com o software "PREDICTIVE INDEX – P.I.", responsável pelo diagnóstico de Perfil Comportamental (já contratado anteriormente e em utilização pelo TRE/SC).



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

O Sistema Arquitetura Humana será uma ferramenta essencial para apoiar o TRE-SC na gestão de sua força de trabalho, promovendo um ambiente organizacional mais eficiente e alinhado aos objetivos institucionais. Sua capacidade de alinhar perfis comportamentais ao desempenho esperado, elaborar PDIs personalizados e promover melhorias no engajamento e clima organizacional contribui diretamente para a excelência no serviço público, em conformidade com os princípios da eficiência e economicidade.

Com base nos aspectos apresentados, reforçamos que a natureza única e insubstituível do Sistema Arquitetura Humana, aliado à metodologia Predictive Index, justifica a inexigibilidade de licitação em virtude da ausência de concorrência efetiva.

### 5. Modelo de execução do objeto

O contrato tem como objetivo assegurar a implantação, operação e suporte técnico da ferramenta e plataforma SIGAHEngaja+Pro, garantindo que os resultados pretendidos sejam alcançados desde o início até o encerramento do período de vigência. Para tanto, as etapas e atividades previstas no escopo contratual foram estruturadas de maneira a proporcionar uma transição eficiente, a operacionalização contínua da solução, e a entrega de benefícios consistentes ao Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina (TRE-SC).

#### 1. Planejamento e Implantação Inicial

Desde o início, o foco será na implantação bem-sucedida da solução, com atenção especial ao planejamento e sensibilização dos envolvidos. O contrato prevê atividades como reuniões iniciais, consultorias específicas, e suporte técnico dedicado para estruturar os módulos de avaliação de desempenho e clima organizacional.

- O planejamento abrange a definição de competências de gestão, a customização de questionários, e a criação de métricas alinhadas às necessidades do TRE-SC, garantindo que as soluções estejam ajustadas às expectativas e demandas institucionais.
- As reuniões de sensibilização serão realizadas para engajar os usuários e alinhar objetivos estratégicos.

#### 2. Operacionalização e Monitoramento

Durante o período de vigência, o sistema será utilizado de forma contínua por meio de suas funcionalidades principais, como dashboards, análises de desempenho, pesquisas de engajamento e clima organizacional, bem como a aplicação de planos de desenvolvimento individual (PDI).

- Licença de Avaliação de Desempenho: Permite o acompanhamento detalhado das competências dos servidores e o desenvolvimento de estratégias de melhoria, baseadas em recomendações personalizadas com suporte de inteligência artificial.
- Licença de Clima Organizacional: Facilita a coleta, gestão e análise de dados sobre o engajamento dos colaboradores, incluindo a aplicação de pesquisas eNPS e Pulses, para medir de forma ágil e contínua a percepção interna.
- Suporte mensal e treinamentos adicionais serão disponibilizados para assegurar o uso eficiente da plataforma, maximizando os resultados ao longo dos 60 meses de contrato.

#### 3. Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores

A capacitação dos servidores é parte essencial para garantir a eficácia e sustentabilidade das soluções implantadas. Os workshops previstos proporcionarão aos participantes o domínio das ferramentas e a aplicação prática da metodologia Predictive Index (PI) nos seguintes aspectos:



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

- Desenvolvimento de autoconhecimento, comunicação assertiva e habilidades de feedback.
- Integração dos resultados do PI com as avaliações de desempenho e alinhamento estratégico às competências organizacionais.
- Certificação para os participantes, reforçando o compromisso com a excelência e a padronização de processos.

#### 4. Acompanhamento e Avaliação dos Resultados

O contrato prevê mecanismos claros para o acompanhamento do desempenho e a avaliação contínua dos resultados. Relatórios gerenciais, apresentações de conclusões e suporte técnico recorrente permitirão ao TRE-SC monitorar os impactos da plataforma e ajustar as estratégias sempre que necessário.

Esta contratação garantirá que as análises realizadas sejam transformadas em ações concretas, com foco na melhoria contínua do desempenho individual e organizacional.

Dessa forma, o contrato assegura que a implantação e utilização da plataforma SIGAHengaja+Pro seja plenamente integrada à política de gestão de pessoas do TRE-SC, gerando os resultados pretendidos desde a implantação inicial até a entrega final.

### 5.1. Prazos

A presente contratação terá vigência de 5 (cinco) anos, a partir da data da sua assinatura.

A data inicial do período da licença dar-se-á a partir da data de sua efetiva ativação.

### 5.2. Local de entrega ou prestação dos serviços

Acesso remoto, a partir do navegador de qualquer dispositivo (notebook, celular, etc.) e App android e iOS. Trata-se de plataforma “em nuvem” sem a necessidade de instalação.

### 5.3. Recebimento provisório e definitivo

5.3. Recebimento provisório e definitivo:

No que se refere à parcela relativa à capacitação dos servidores:

- a) o recebimento provisório ocorrerá na data do término de cada workshop descrito no objeto contratado;
- b) o recebimento definitivo dar-se-á em até 5 (cinco) dias úteis após o recebimento provisório do objeto, exceto se houver atraso motivado pela empresa, hipótese em que o prazo terá seu início contado a partir do saneamento de todas as pendências.

No que se refere aos serviços mensais:

- a) O recebimento provisório ocorrerá no 1º dia útil subsequente ao término do mês a que se refere a prestação dos serviços;
- b) o recebimento definitivo dar-se-á em até 10 (dez) dias úteis após o recebimento provisório do objeto, exceto se houver atraso motivado pela empresa, hipótese em que o prazo terá seu início contado a partir do saneamento de todas as pendências.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

### 5.4. Pagamento

O pagamento será efetuado em favor da Contratada, mensalmente, no que se refere aos serviços mensais, mediante depósito bancário, após o cumprimento das obrigações contratuais e a apresentação da Nota Fiscal/Fatura, desde que não haja nenhum fator impeditivo imputável à empresa.

O recebimento provisório ocorrerá no 1º dia útil subsequente ao término do mês ao qual se refere a prestação dos serviços.

O recebimento definitivo será realizado em até 10 (dez) dias úteis após o recebimento provisório do objeto, exceto se houver atraso motivado pela empresa, hipótese em que o prazo será contado a partir do saneamento de todas as pendências.

### 5.5. Garantia do objeto

Não se aplica a esta contratação.

### 5.6. Vigência da contratação

O contrato terá vigência de 5 (cinco) anos, a partir da data da sua assinatura.

Justifica-se a vigência inicial plurianual, em razão da potencial redução de custos advinda de um contrato com prazo de duração maior, decorrente dos seguintes fatores:

- a) racionalização do dispêndio de recursos com a realização de procedimentos licitatórios e de prorrogação contratual;
- b) aumento da competitividade, em face da atratividade do objeto para o mercado, refletindo nos valores cotados.

### 5.7. Obrigações da Contratante

O Contratante se obriga a:

- a) efetuar o pagamento à Contratada, de acordo com as condições de preço e prazo estabelecidas no Contrato;
- b) promover o acompanhamento e a fiscalização do Contrato, por meio de seu representante, o servidor titular da Seção de Desenvolvimento Organizacional, ou seu substituto, ou seu superior imediato, em conformidade com o art. 117 da Lei n. 14.133/2021;
- c) proporcionar todas as condições para que a Contratada possa prestar os serviços dentro das normas deste Contrato; e
- d) efetuar o recebimento definitivo no prazo fixado no Contrato.

### 5.8. Obrigações da Contratada

5.8.1. executar o objeto nas condições estipuladas neste Termo de Referência e em sua proposta;

5.8.2. iniciar a prestação dos serviços em até 15 (quinze) após o recebimento do contrato devidamente assinado pelo representante do TRE-SC, sem que isso implique acréscimo no preço constante da proposta;



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

5.8.2.1. A contagem do período de subscrição/licença terá início a partir da sua efetiva ativação/disponibilização.

5.8.2.2. O serviço será prestado de forma remota.

5.8.3. Informar os dados de contato para abertura de chamados.

5.8.4. Disponibilizar atualizações para o software sempre que houver uma nova versão, durante todo o período contratado.

5.8.5. Seguir as instruções e observações efetuadas pelo gestor do contrato, bem como reparar, corrigir, remover, reconstruir ou substituir, às suas expensas, total ou parcialmente, quaisquer acessos aos sistemas ou serviços nos quais forem constatados vícios, defeitos ou incorreções.

5.8.6. Responsabilizar-se por todo e qualquer dano causado a terceiros ou à Contratante, por dolo ou culpa, devendo ser descontado do pagamento devido à Contratada o valor correspondente aos prejuízos causados, conforme o caso.

5.8.7. Respeitar as normas de conduta e integridade da Contratante, agindo em conformidade com os princípios e valores descritos, e responsabilizar-se pela orientação de seus profissionais para assegurar sua observância e integral respeito nas relações estabelecidas.

5.8.8. Cumprir as orientações e normas de controle de Segurança da Informação da Contratante.

5.8.9. Manter sigilo e garantir a inviolabilidade de informações, sob pena de responsabilidade civil, penal e administrativa, sobre qualquer assunto de interesse da Contratante ou de terceiros que venha a tomar conhecimento em razão da execução do contrato, devendo orientar seus empregados nesse sentido.

5.8.10. Responsabilizar-se pela manutenção corretiva e pela atualização dos softwares durante todo o período contratado.

5.8.11. Disponibilizar um canal de atendimento pela Internet ou por e-mail para a abertura de chamados em caso de problemas técnicos.

5.8.12. Fornecer as informações e esclarecimentos solicitados pelos técnicos da Contratante, relativos a dúvidas, problemas detectados ou ao andamento das atividades previstas.

5.8.13. Não possuir em seu quadro societário cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade até o terceiro grau, inclusive, de magistrados ocupantes de cargos de direção ou funções administrativas, bem como de servidores ocupantes de cargos de direção, chefia ou assessoramento vinculados direta ou indiretamente às unidades hierárquicas responsáveis pela licitação (art. 2º, VI, da Resolução CNJ n. 7/2005).

5.8.14. Não manter vínculo de natureza técnica, comercial, econômica, financeira, trabalhista ou civil com dirigentes do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina, ou com agentes públicos que atuem na licitação, fiscalização ou gestão do contrato, ou que sejam seus cônjuges, companheiros ou parentes em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau.

5.8.15. Cumprir as exigências de reserva de cargos previstas em lei, bem como em normas específicas, para pessoas com deficiência, reabilitados da Previdência Social e aprendizes.

5.8.16. Não transferir, no todo ou em parte, o objeto deste contrato a terceiros, sem prévia anuência do TRE-SC.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

### 5.9. Transferência de conhecimento

A contratação da ferramenta e plataforma **SIGAHengaja+Pro** prevê a transferência de conhecimentos essenciais ao Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina (TRE-SC) por meio de estratégias claras e estruturadas, visando à capacitação interna e à redução da dependência em relação à contratada. O plano de transferência de conhecimento inclui os seguintes pontos:

#### 1. Capacitação e Treinamento Detalhado

- **Capacitação do RH e Servidores-Chave:**  
O treinamento do RH para o desenho e utilização do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e a capacitação sobre engajamento e clima organizacional são elementos centrais para assegurar que a equipe interna do TRE-SC seja plenamente habilitada a operar as ferramentas. A capacitação inclui:
  - Treinamento do RH para desenhar PDI;
  - Treinamento em Engajamento e Clima Organizacional para até 20 servidores, com duração de 4 horas.
- **Workshops Especializados:**  
A formação abrange workshops práticos e teóricos sobre avaliação de desempenho, comunicação assertiva, e feedback, totalizando 30 (trinta) horas para até 225 servidores. Os conteúdos são alinhados às competências e necessidades do Tribunal.

#### 2. Documentação e Guias de Uso

- A contratada deverá entregar manuais e guias detalhados para todas as funcionalidades do software, incluindo o uso do dashboard, criação e gestão de pesquisas, análise de resultados, e configurações personalizadas.
- O TRE-SC terá acesso contínuo a conteúdos atualizados sobre boas práticas de uso das ferramentas, incorporando os avanços e atualizações do software.

#### 3. Autonomia Progressiva na Gestão

- O suporte técnico oferecido mensalmente durante o contrato será utilizado para consolidar o conhecimento da equipe interna, permitindo que a gestão das pesquisas e das funcionalidades seja progressivamente transferida aos servidores do TRE-SC.
- Durante os 60 meses, o Tribunal terá oportunidade de criar, implementar, e gerir autonomamente os módulos de desempenho, engajamento, e clima organizacional.

#### 4. Consultoria Inicial e Suporte Continuado

- No início do contrato, a contratada auxiliará no planejamento e implantação dos módulos, além da sensibilização dos envolvidos.
- O suporte técnico mensal permitirá a resolução de dúvidas, ajustes operacionais e a exploração avançada das funcionalidades do sistema, garantindo que o TRE-SC tenha domínio completo sobre a ferramenta ao término do contrato.

#### 5. Atualizações e Sustentação Técnica

- As atualizações do software serão disponibilizadas ao Tribunal durante todo o período contratado, assegurando que a equipe interna opere com versões atualizadas e otimizadas.

#### 6. Redução da Dependência da Contratada



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

- A oferta de treinamento contínuo, aliada ao suporte técnico mensal, possibilita a internalização das atividades operacionais e estratégicas relacionadas ao software.
- A capacitação do RH em ferramentas como o PDI e as análises de desempenho e clima organizacional assegura que o Tribunal tenha autonomia para replicar os processos e adaptá-los conforme necessário.

Com esses mecanismos, o TRE-SC estará plenamente capacitado para operar, manter e extrair valor das soluções implantadas, minimizando a dependência da contratada e assegurando a sustentabilidade das atividades relacionadas ao contrato.

### 5.10. Direitos autorais

A definição dos direitos de propriedade intelectual e direitos autorais relacionados aos documentos e serviços produzidos ao longo do contrato tem como objetivo garantir o equilíbrio entre os interesses da Contratante (TRE-SC) e da Contratada, assegurando a utilização legítima dos materiais criados e a preservação dos direitos sobre a propriedade intelectual original da ferramenta e plataforma SIGAHEngaja+Pro.

#### 1. Propriedade Intelectual da Plataforma e Ferramentas

##### 1.1. Titularidade da Ferramenta:

A Contratada permanecerá titular dos direitos autorais e de propriedade intelectual relacionados à ferramenta SIGAHEngaja+Pro, incluindo o software, metodologia Predictive Index (PI), algoritmos, estrutura de dados e qualquer componente tecnológico empregado na solução.

##### 1.2. Licenciamento:

A Contratada concederá ao TRE-SC uma licença de uso não exclusiva, intransferível e ilimitada para os serviços contratados, válida pelo prazo de 5 (cinco) anos, conforme as condições estabelecidas no contrato.

##### 1.3. Atualizações:

Quaisquer atualizações ou melhorias na ferramenta disponibilizadas durante o período de vigência do contrato também serão licenciadas ao TRE-SC, sem custo adicional, para garantir o acesso às versões mais recentes do software.

#### 2. Documentos Personalizados e Materiais Produzidos

##### 2.1. Titularidade dos Documentos Gerados:

Os documentos e materiais criados pela Contratada especificamente para o TRE-SC durante o contrato, incluindo relatórios, questionários personalizados, conclusões e recomendações, serão de propriedade do TRE-SC.

##### 2.2. Direitos sobre Documentos Padrão:

Os modelos e metodologias padrão utilizados pela Contratada para gerar documentos personalizados, tais como templates de questionários ou formatos de relatórios, permanecerão sob a titularidade da Contratada. O TRE-SC terá o direito de uso restrito para os fins previstos no contrato.

##### 2.3. Material de Capacitação:

Os materiais utilizados em treinamentos e workshops (exemplo: apresentações, apostilas e manuais) serão entregues ao TRE-SC, que poderá utilizá-los internamente, respeitando os limites de confidencialidade e o uso exclusivo para fins institucionais.

#### 3. Confidencialidade e Uso dos Dados



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

### 3.1. Dados Institucionais e Resultados:

Todos os dados fornecidos pelo TRE-SC e os resultados gerados pela utilização da ferramenta são de propriedade exclusiva do TRE-SC. A Contratada se compromete a manter o sigilo absoluto sobre essas informações, não podendo utilizá-las para qualquer outro fim sem autorização expressa do TRE-SC.

### 3.2. Proteção de Dados Sensíveis:

A Contratada deverá adotar medidas adequadas para proteger as informações e dados do TRE-SC em conformidade com as normas de segurança da informação e a legislação aplicável.

## 4. Proibição de Comercialização dos Materiais Criados

Os documentos e materiais gerados especificamente para o TRE-SC não poderão ser comercializados, reutilizados ou divulgados pela Contratada sem autorização prévia e expressa do TRE-SC.

## 5. Resolução de Conflitos sobre Propriedade Intelectual

Em caso de dúvidas ou controvérsias relacionadas aos direitos de propriedade intelectual, as partes buscarão resolver a questão por meio de negociação direta.

Esta estrutura assegura que o TRE-SC possa utilizar plenamente os documentos e serviços gerados, ao mesmo tempo em que reconhece os direitos autorais da Contratada sobre sua plataforma e metodologias exclusivas.

### 5.11. Qualificação técnica ou formação dos profissionais envolvidos na execução

Não se aplica a esta contratação.

## 6. Modelo de gestão do contrato

### 6.1. Gestor de contrato

6.1.1. Caberá ao gestor do contrato e, nos seus afastamentos e seus impedimentos legais, ao seu substituto, em especial:

- a) coordenar as atividades relacionadas à fiscalização técnica e administrativa;
- b) acompanhar os registros realizados pelos fiscais do contrato das ocorrências relacionadas à execução do contrato e as medidas adotadas, e informar à autoridade superior aquelas que ultrapassarem a sua competência;
- c) acompanhar a manutenção das condições de habilitação da Contratada, para fins de empenho de despesa e de pagamento, e anotar os problemas que obstem o fluxo normal da liquidação e do pagamento da despesa no relatório de riscos eventuais;
- d) coordenar a rotina de acompanhamento e de fiscalização do contrato, cujo histórico de gerenciamento deverá conter todos os registros formais da execução, a exemplo da ordem de serviço, do registro de ocorrências, das alterações e das prorrogações contratuais, e elaborar relatório com vistas à verificação da necessidade de adequações do contrato para fins de atendimento da finalidade da administração;
- e) coordenar os atos preparatórios à instrução processual e ao envio da documentação pertinente às unidades competentes, para a formalização dos procedimentos relativos à prorrogação, à alteração, ao reequilíbrio, ao pagamento, à eventual aplicação de sanções e à extinção dos contratos, entre outros;



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

f) elaborar o relatório final com informações sobre a consecução dos objetivos que tenham justificado a contratação e eventuais condutas a serem adotadas para o aprimoramento das atividades da Administração, com as informações obtidas durante a execução do contrato;

g) coordenar a atualização contínua do relatório de riscos durante a gestão do contrato, com apoio dos fiscais técnico e administrativo;

h) emitir documento comprobatório da avaliação realizada pelos fiscais técnico ou administrativo quanto ao cumprimento de obrigações assumidas pelo contratado, com menção ao seu desempenho na execução contratual, baseado em indicadores objetivamente definidos e aferidos, e a eventuais penalidades aplicadas, a constarem do cadastro de atesto de cumprimento de obrigações conforme disposto em regulamento;

i) realizar o recebimento definitivo do objeto do contrato, mediante termo detalhado que comprove o atendimento das exigências contratuais; e

j) tomar providências para a formalização de processo administrativo de responsabilização para fins de aplicação de sanções.

6.1.2. Caberá ao fiscal técnico do contrato e, nos seus afastamentos e seus impedimentos legais, ao seu substituto, em especial:

a) prestar apoio técnico e operacional ao gestor do contrato com informações pertinentes às suas competências;

b) anotar no histórico de gerenciamento do contrato todas as ocorrências relacionadas à execução do contrato, com a descrição do que for necessário para a regularização das faltas ou dos defeitos observados;

c) emitir notificações para a correção de rotinas ou de qualquer inexecução ou irregularidade constatada, com a definição de prazo para a correção;

d) informar ao gestor do contrato, em tempo hábil, a situação que demandar decisão ou adoção de medidas que ultrapassem a sua competência, para que adote as medidas necessárias e saneadoras, se for o caso;

e) comunicar imediatamente ao gestor do contrato quaisquer ocorrências que possam inviabilizar a execução do contrato nas datas estabelecidas;

f) fiscalizar a execução do contrato para que sejam cumpridas as condições estabelecidas, de modo a assegurar os melhores resultados para a administração, com a conferência das notas fiscais e das documentações exigidas para o pagamento e, após o ateste, que certifica o recebimento provisório, encaminhar ao gestor de contrato para ratificação;

g) comunicar ao gestor do contrato, em tempo hábil, o término do contrato sob sua responsabilidade, com vistas à renovação tempestiva ou à prorrogação contratual;

h) participar da atualização do relatório de riscos durante a fase de gestão do contrato, em conjunto com o fiscal administrativo;

i) auxiliar o gestor do contrato com as informações necessárias, na elaboração do documento comprobatório da avaliação realizada na fiscalização do cumprimento de obrigações assumidas pelo contratado; e

j) realizar o recebimento provisório do objeto do contrato, mediante termo detalhado que comprove o cumprimento das exigências de caráter técnico.

6.1.3. Caberá ao fiscal administrativo do contrato e, nos seus afastamentos e seus impedimentos legais, ao seu substituto, em especial:

a) prestar apoio técnico e operacional ao gestor do contrato, com a realização das tarefas relacionadas ao controle dos prazos relacionados ao contrato e à formalização de apostilamentos e de termos aditivos, ao acompanhamento do empenho e do pagamento e ao acompanhamento de garantias e glosas;



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

- b) verificar a manutenção das condições de habilitação da contratada, com a solicitação dos documentos comprobatórios pertinentes, caso necessário;
- c) examinar a regularidade no recolhimento das contribuições fiscais, trabalhistas e previdenciárias;
- d) atuar tempestivamente na solução de eventuais problemas relacionados ao descumprimento das obrigações contratuais e reportar ao gestor do contrato para que tome as providências cabíveis, quando ultrapassar a sua competência;
- e) participar da atualização do relatório de riscos durante a fase de gestão do contrato, em conjunto com o fiscal técnico;
- f) auxiliar o gestor do contrato com as informações necessárias, na elaboração do documento comprobatório da avaliação realizada na fiscalização do cumprimento de obrigações assumidas pelo contratado; e
- g) realizar o recebimento provisório do objeto do contrato, mediante termo detalhado que comprove o cumprimento das exigências de caráter administrativo.

### 6.2. Gestão e fiscalização

	Titular ou substituto das unidades
Gestor da contratação	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional
Fiscal técnico	Seção de Desenvolvimento Organizacional
Fiscais administrativos	Seção de Gerenciamento de Contratações Seção de Preparação de Pagamentos e Análise Tributária

### 6.3. Instrumentos Formais

A contratação será formalizada por meio de instrumento de contrato.

### 6.4. Acompanhamento do Contrato

O gestor manterá controle gerencial acerca das quantidades de colaboradores e da prestação dos serviços, a fim de subsidiar a estimativa para as futuras contratações.

### 6.5. Alocação de riscos

Não se aplica.

## 7. Critérios de medição e de pagamento

Não se aplica.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

### 8. Reajuste ou repactuação

Os preços inicialmente contratados poderão ser reajustados após 1 (um) ano, com data-base vinculada à data do orçamento estimado, utilizando-se, para o cálculo, o Índice de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, publicado na ocasião, ou, na hipótese de extinção deste índice, utilizar-se-á o que venha a substituí-lo.

### 9. Forma e critérios de seleção do fornecedor

#### 9.1. Parcelamento e adjudicação

Trata-se de objeto indivisível, não sendo cabível o parcelamento. A adjudicação do objeto deverá ser global.

#### 9.2. Seleção do fornecedor

Apresentamos a seguir os fundamentos que justificam a inexigibilidade de licitação para a contratação do Sistema Arquitetura Humana (SAH).

O Sistema Arquitetura Humana (SAH) é uma solução singular e integrada que combina tecnologia, expertise em gestão de pessoas e a aplicação avançada da metodologia Predictive Index (PI). Essa combinação oferece uma abordagem única no mercado, para a gestão estratégica de capital humano.

#### Diferenciais Exclusivos do Sistema Arquitetura Humana

- **Personalização e Diagnóstico Comportamental Avançado**

O sistema utiliza a metodologia Predictive Index (PI), reconhecida mundialmente, para mapear e analisar os perfis comportamentais e cognitivos dos colaboradores. Isso permite um alinhamento preciso entre as competências individuais e as exigências dos cargos, algo que outras ferramentas no mercado não conseguem oferecer com a mesma precisão e amplitude.

- **Elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual (PDI)**

No módulo de desempenho, o sistema permite a elaboração de PDIs personalizados com base em competências, na cultura organizacional e no perfil comportamental dos colaboradores, analisados por meio do perfil PI. Adicionalmente, a ferramenta utiliza Inteligência Artificial para gerar recomendações e estratégias de desenvolvimento, integrando dados comportamentais, organizacionais e de desempenho de forma única no mercado.

- **Análise Estatística de Engajamento e Clima Organizacional**

No módulo de engajamento do Sistema Arquitetura Humana, é utilizada uma metodologia exclusiva baseada em análise estatística de regressão para identificar, de forma precisa, os atributos de engajamento que realmente impactam o clima organizacional. Essa abordagem também permite mensurar a intensidade desse impacto, fornecendo análises detalhadas sobre como alavancar esses elementos estratégicos para promover melhorias no ambiente de trabalho e na satisfação das equipes.

- **Workshops Exclusivos com a Metodologia Predictive Index (PI)**

O SAH está integrado a uma série de workshops que utilizam a metodologia PI para potencializar os resultados de desenvolvimento individual e organizacional.

O workshop a seguir, adaptado às necessidades do TRE-SC, foi desenvolvido com base em uma demanda específica, com o objetivo de preparar os gestores para a realização do feedback — uma das etapas recomendadas do sistema de avaliação de desempenho por competências. O conteúdo abrange os seguintes tópicos:



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

### Workshop 1: Avaliação de Desempenho com a Metodologia PI (4 horas)

- Conceitos e objetivos da avaliação de desempenho;
- Alinhamento entre a avaliação de desempenho, objetivos pessoais e estratégicos;
- Principais métodos de avaliação e cuidados para um processo justo e construtivo.

### Workshop 2: Autoconhecimento com a Metodologia PI (8 horas)

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

### Workshop 3: Comunicação Assertiva com a Metodologia PI (4 horas).

- Conceitos de comunicação assertiva e diferenciação de estilos;
- Técnicas de comunicação para expressar ideias e opiniões de forma clara e respeitosa;
- Impacto da comunicação assertiva no ambiente de trabalho.

### Workshop 4: Feedback com a Metodologia PI (4 horas).

- Importância do feedback para o crescimento profissional e organizacional;
- Técnicas para fornecer feedback claro e construtivo;
- Estratégias para receber feedback e abertura e positividade.

### Workshop 5: Motivação e Delegação com a Metodologia PI (4 horas)

- Entender a delegação e a sua relevância para líderes, equipes e organizações;
- Compreender os riscos de não delegar e como fazê-los com base nos perfis comportamentais;
- Entender a motivação, os fatores que a influenciam e as necessidades ligadas aos perfis comportamentais.

### Pré-Works com a Metodologia PI (6 horas)

- Importância do autoconhecimento para o desenvolvimento profissional;
- Identificação de forças, oportunidades de melhoria e valores pessoais;
- Análise do impacto do perfil individual no ambiente de trabalho.

Cada workshop é sustentado pela exclusividade da metodologia Predictive Index, representada no Brasil apenas pela Praendex Brasil e pelo Grupo Arquitetura Humana, o que assegura a insubstituibilidade dessas soluções.

- **Decisões Estratégicas Baseadas em Dados**

Por meio do PI, o Sistema Arquitetura Humana oferece relatórios detalhados e insights que embasam decisões estratégicas relacionadas à seleção, promoção e gestão de equipes.

- **Treinamento e Suporte Especializado**

A equipe da Arquitetura Humana oferece suporte contínuo e treinamentos personalizados para garantir o uso eficiente do sistema e maximizar os resultados.

O software para a realização do diagnóstico, análise e monitoramento da pesquisa de engajamento e clima organizacional (pesquisa de Engajamento e Clima, *Pulse*, Feedback), gestão do plano de ação e avaliação de desempenho por competências deverá possuir integração com o software "PREDICTIVE INDEX – P.I.", responsável pelo diagnóstico de Perfil Comportamental (já contratado anteriormente e em utilização pelo TRE/SC).

O Sistema Arquitetura Humana será uma ferramenta essencial para apoiar o TRE-SC na gestão de sua força de trabalho, promovendo um ambiente organizacional mais eficiente e alinhado aos objetivos institucionais. Sua capacidade de alinhar perfis comportamentais ao desempenho esperado, elaborar PDIs personalizados



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

e promover melhorias no engajamento e clima organizacional contribui diretamente para a excelência no serviço público, em conformidade com os princípios da eficiência e economicidade.

Com base nos aspectos apresentados, reforçamos que a natureza única e insubstituível do Sistema Arquitetura Humana, aliado à metodologia Predictive Index, justifica a inexigibilidade de licitação em virtude da ausência de concorrência efetiva.

### 9.2.1. Critérios de habilitação

A contratada deverá apresentar regularidade fiscal (junto à Receita Federal e ao FGTS) e trabalhista (junto à Justiça do Trabalho – CNDT).

### 9.2.2. Critérios de preferência e de desempate

Não se aplica a esta contratação.

### 9.2.3. Modalidade de licitação e critério de julgamento

A contratação em tela enquadra-se na hipótese do art. 74, inciso I, da Lei n. 14.133/2021, justificando a sua realização com inexigibilidade de licitação.

## 10. Estimativas do valor da contratação

Item	Descrição resumida	Quant.	Valor unitário	Valor total
1 e 2	Software avaliação de desempenho e clima organizacional	5 anos	R\$ 5.535,00/mês	R\$ 332.100,00
3	Workshop “Comunicação e Feedback”	225/30h	28.380,00/por turma (5 turmas)	R\$ 141.900,00
<b>VALOR ESTIMADO TOTAL</b>				<b>R\$ 474.000,00</b>

## 11. Alinhamento da contratação

### 11.1. Plano de Contratações Anual

Item 41 - Ferramenta para realizar a avaliação de desempenho e pesquisa de clima organizacional no Anexo II do Plano de Contratações Anual - Exercício 2024.

### 11.2. Plano de Logística Sustentável

O objeto da contratação não apresenta conflito com o Plano de Logística Sustentável do TRE-SC.

A contratação de sistemas de avaliação de desempenho por competências e de clima organizacional no TRE-SC tem como principais objetivos:

1. Melhorar a Gestão de Pessoas



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Identificar competências-chave: Mapear e alinhar as competências dos servidores às demandas estratégicas e operacionais do TRE-SC.

Apoiar o desenvolvimento profissional: Identificar lacunas de competências e direcionar programas de capacitação personalizados.

Reconhecer talentos: Criar uma cultura de valorização e reconhecimento do desempenho dos servidores.

### 2. Elevar a Eficiência e a Produtividade

Otimizar processos internos: Automatizar a coleta e análise de dados para reduzir esforços manuais e aumentar a agilidade nas tomadas de decisão.

Promover a melhoria contínua: Monitorar o desempenho ao longo do tempo e implementar melhorias constantes nos processos.

### 3. Fortalecer o Clima Organizacional

Aumentar a satisfação e o engajamento: Detectar e tratar fatores que impactam negativamente o ambiente de trabalho.

Fomentar a comunicação interna: Proporcionar maior transparência e interação entre servidores e gestores.

Reduzir conflitos e insatisfações: Antecipar problemas relacionados ao clima organizacional e implementar soluções preventivas.

### 4. Apoiar a Tomada de Decisão Baseada em Dados

Oferecer relatórios detalhados: Gerar informações estratégicas para a gestão do TRE-SC com base em indicadores confiáveis.

Subsidiar o planejamento estratégico: Utilizar os dados de desempenho e clima para embasar decisões de médio e longo prazo.

### 5. Promover a Modernização da Gestão Pública

Implementar tecnologias inovadoras: Adotar sistemas informatizados que garantam maior eficiência e precisão nos processos administrativos.

Aprimorar a governança: Tornar os processos mais transparentes e alinhados às exigências legais e de compliance.

Fortalecer a imagem institucional: Demonstrar comprometimento com a eficiência e a valorização dos servidores.

### 6. Gerar Impactos Positivos na Prestação de Serviços

Melhorar a qualidade dos serviços: Contribuir para um ambiente mais produtivo e colaborativo, impactando diretamente a prestação de serviços à sociedade.

Aumentar a confiança pública: Demonstrar que o TRE-SC busca constantemente a excelência em sua gestão e atividades.

## 11.3. Outros instrumentos

A presente contratação vem ao encontro dos seguintes objetivos estratégicos relacionados no Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas:

OE1 – Fortalecimento da governança e da gestão de pessoas

OE2 – Valorização, reconhecimento, engajamento e integração dos servidores

OE4 – Promoção da qualificação e do conhecimento organizacional

OE5 – Aperfeiçoamento da seleção, do ingresso e da adequação da força de trabalho

OE6 – Desenvolvimento das competências e da gestão do desempenho

## 12. Adequação orçamentária



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Item	Programa de Trabalho	Elemento de Despesa	Valor
Cessão de direito de uso do sistema Arquitetura Humana	02.122.0033.20GP.004 2	3.3.90.40	R\$ 474.000,00
<b>Total</b>			<b>R\$ R\$ 474.000,00</b>

### 13. Descumprimento contratual e penalidades

13.1. Nos termos da Portaria P n. 39/2023, o licitante ou o contratado será responsabilizado administrativamente pelas seguintes infrações:

- a) dar causa à inexecução parcial do contrato;
- b) dar causa à inexecução parcial do contrato que cause grave dano à Administração, ao funcionamento dos serviços públicos ou ao interesse coletivo;
- c) dar causa à inexecução total do contrato;
- d) deixar de entregar a documentação exigida para o certame;
- e) não manter a proposta, salvo em decorrência de fato superveniente devidamente justificado;
- f) não celebrar o contrato ou a ata de registro de preços ou não aceitar ou retirar a nota de empenho ou não entregar a documentação exigida para a contratação, quando convocado dentro do prazo de validade de sua proposta;
- g) ensejar o retardamento da execução ou da entrega do objeto da licitação sem motivo justificado;
- h) apresentar declaração ou documentação falsa exigida para o certame ou prestar declaração falsa durante a licitação ou a execução do contrato;
- i) fraudar a licitação ou praticar ato fraudulento na execução do contrato;
- j) comportar-se de modo inidôneo ou cometer fraude de qualquer natureza;
- k) praticar atos ilícitos com vistas a frustrar os objetivos da licitação;
- l) praticar ato lesivo previsto no art. 5º da Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

13.2. Serão aplicadas ao responsável, pelas infrações administrativas previstas no subitem 13.1, as seguintes sanções:

- a) advertência;
- b) multa;
- c) impedimento de licitar e contratar com a Administração Pública Direta e Indireta da União;
- d) declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública Direta e Indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

13.2.1. A sanção de advertência consiste em comunicação formal ao fornecedor que deu causa à inexecução parcial do contrato, conforme previsto na alínea "a" do subitem 13.1.

13.2.1.1. A advertência retira do fornecedor a condição de infrator primário, de modo que, em caso de reincidência, sanção mais severa poderá lhe ser aplicada, devendo ser observado o disposto no subitem 13.3.

13.2.2. A sanção de multa tem natureza pecuniária e poderá ser moratória ou compensatória, observados os seguintes termos:

- a) o atraso injustificado na execução do objeto deste Termo de Referência sujeitará o contratado, a juízo da Administração, à multa moratória de 0,5% (zero vírgula cinco por cento), acrescidos de 0,25% (zero vírgula



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

vinte e cinco por cento) ao dia, a partir do segundo dia de mora, sobre o valor mensal contratado, e sua aplicação não dispensa a contratada do cumprimento da obrigação inadimplida;

b) a inexecução parcial do objeto sem extinção contratual sujeitará o contratado, a juízo da Administração, à multa compensatória de 10% (dez por cento) sobre o valor da parcela não executada do contrato;

c) inexecução parcial do objeto com extinção contratual sujeitará o contratado, a juízo da Administração, à multa compensatória de 10% (dez por cento) sobre o resultado da multiplicação do valor mensal pelo número de meses restantes para o encerramento da vigência do contrato, a contar do mês do inadimplemento;

d) a inexecução total do objeto com extinção contratual sujeitará o contratado, a juízo da Administração, à multa compensatória de 10% (dez por cento) sobre o valor total do contrato.

13.2.2.1. A pena de multa poderá ser aplicada cumulativamente com as demais sanções estabelecidas neste Termo de Referência.

13.2.2.2. Ultrapassados 30 (trinta) dias de mora, será avaliada a possibilidade de aplicação da conversão da multa de mora para a compensatória por inexecução contratual.

13.2.2.3. A multa poderá ser aplicada em dobro se o infrator for reincidente, ou seja, se tiver sido sancionado por este Tribunal após decisão transitada em julgado, observando-se o disposto no subitem 13.3.

13.2.2.4. A aplicação de multa de mora não impedirá que a Administração a converta em compensatória e promova a extinção unilateral do contrato com a aplicação cumulada de outras sanções previstas neste Termo de Referência.

13.2.2.5. A multa aplicada será:

a) retida cautelarmente dos pagamentos devidos pela Administração e recolhida em definitivo ao Erário, após o trânsito em julgado da decisão que a impôs;

b) descontada de eventuais faturas pendentes de pagamento;

c) paga pelo fornecedor por meio de GRU;

d) descontada do valor da garantia prestada; ou

e) cobrada judicialmente.

13.2.3. A sanção de impedimento de licitar e contratar com a Administração Pública Direta e Indireta da União poderá ser aplicada pelas infrações previstas no subitem 13.1, "b" a "g", pelos seguintes prazos, de acordo com a infração cometida:

a) dar causa à inexecução parcial do contrato que cause grave dano à Administração, ao funcionamento dos serviços públicos ou ao interesse coletivo ou dar causa à inexecução total do contrato: Prazo - 6 (seis) meses;

b) deixar de entregar a documentação exigida para o certame: Prazo - 15 (quinze) dias;

c) não manter a proposta, salvo em decorrência de fato superveniente devidamente justificado: Prazo - 15 (quinze) dias;

d) não celebrar o contrato ou a ata de registro de preços ou não aceitar ou retirar a nota de empenho ou não entregar a documentação exigida para a contratação, quando convocado dentro do prazo de validade de sua proposta: Prazo - 2 (dois) meses;

e) ensejar o retardamento da execução ou da entrega do objeto da licitação sem motivo justificado: Prazo - 2 (dois) meses.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

13.2.4. A sanção de declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública Direta e Indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios poderá ser aplicada pelas infrações previstas no subitem 13.1, “h” a “l”, pelos seguintes prazos, de acordo com a infração cometida:

- a) apresentar declaração ou documentação falsa exigida para o certame ou prestar declaração falsa durante a licitação ou a execução do contrato: Prazo - 3 (três) anos;
- b) fraudar a licitação ou praticar ato fraudulento na execução do contrato: Prazo - 4 (quatro) anos;
- c) comportar-se de modo inidôneo ou cometer fraude de qualquer natureza: Prazo - 4 (quatro) anos;
- d) praticar atos ilícitos com vistas a frustrar os objetivos da licitação: Prazo - 5 (cinco) anos;
- e) praticar ato lesivo previsto no art. 5º da Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013: Prazo - 6 (seis) anos.

13.2.5. Na aplicação das sanções serão considerados:

- a) a natureza e a gravidade da infração cometida;
- b) as peculiaridades do caso concreto;
- c) as circunstâncias agravantes ou atenuantes;
- d) os danos que dela provierem para a Administração Pública;
- e) a implantação ou o aperfeiçoamento de programa de integridade, conforme normas e orientações dos órgãos de controle.

13.2.6. As sanções previstas nos subitens 13.2.3 e 13.2.4 poderão ser majoradas em 10% (dez por cento) para cada agravante, até o limite legal, em razão de:

- a) restar comprovado que o responsável pela infração administrativa tenha registro de penalidade aplicada no âmbito do TRE-SC, por prática de quaisquer das condutas tipificadas no presente Termo de Referência, nos 12 (doze) meses que antecederam o fato em decorrência do qual será aplicada a penalidade;
- b) restar comprovado que o infrator tenha sido desclassificado ou inabilitado por não atender às condições do edital, quando for notória a sua impossibilidade de atendimento ao estabelecido;
- c) o licitante ou fornecedor participante da dispensa eletrônica não responder às diligências destinadas a esclarecer ou a complementar a instrução do processo de contratação; ou
- d) restar comprovado que o fornecedor tenha prestado declaração falsa de que é beneficiário do tratamento diferenciado concedido em legislação específica.

13.2.7. As penas previstas nas alíneas “b” a “e” do subitem 13.2.3 poderão ser reduzidas em 50% (cinquenta por cento), uma única vez, após a incidência das majorações previstas no subitem 13.2.6, quando não tenha havido nenhum dano à Administração, em decorrência de qualquer das seguintes atenuantes:

- a) a conduta praticada tenha sido, desde que devidamente comprovada, decorrente de falha escusável do fornecedor;
- b) a conduta praticada seja decorrente da apresentação de documentação que contenha vícios ou omissões para os quais não tenha contribuído, ou que não sejam de fácil identificação, desde que devidamente comprovado; ou
- c) a conduta praticada seja decorrente da apresentação de documentação que não atendeu às exigências do edital, desde que reste evidenciado equívoco em seu encaminhamento.

13.2.8. Quando a ação ou omissão do responsável pela infração administrativa ensejar o enquadramento de concurso de condutas, aplicar-se-á a pena mais grave.

13.2.9. A aplicação das sanções previstas no subitem 13.2 não exclui, em hipótese alguma, a obrigação de reparação integral do dano causado à Administração Pública.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

13.2.10. É admitida a reabilitação do licitante ou do contratado sancionado, exigidos, cumulativamente:

- a) reparação integral do dano causado à Administração Pública;
- b) pagamento da multa;
- c) transcurso do prazo mínimo de 1 (um) ano da aplicação da penalidade, no caso de impedimento de licitar e contratar, ou de 3 (três) anos da aplicação da penalidade, no caso de declaração de inidoneidade;
- d) cumprimento das condições de reabilitação definidas no ato punitivo;
- e) análise jurídica prévia, com posicionamento conclusivo quanto ao cumprimento dos requisitos definidos neste artigo.

13.2.10.1. A sanção pelas infrações previstas nas alíneas “a” e “e” do subitem 13.2.4 exigirá, como condição de reabilitação do fornecedor sancionado, a implantação ou aperfeiçoamento de programa de integridade pelo responsável.

13.3. Restará afastada a reincidência após transcorrido 1 (um) ano entre a data do trânsito em julgado da decisão que aplicou a anterior penalidade ao infrator e a data da nova infração.

13.4. O responsável pela infração será intimado para apresentação de defesa e especificação de provas que pretenda produzir, no prazo de até 15 (quinze) dias úteis contados do recebimento da intimação.

13.4.1. Na hipótese de deferimento de pedido de produção de novas provas ou de juntada de provas julgadas indispensáveis pela autoridade competente ou pela Comissão de Apuração de Responsabilidade, o infrator poderá apresentar alegações finais no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contado da data da intimação.

13.4.2. Serão indeferidas pela autoridade competente ou pela Comissão de Apuração de Responsabilidade, mediante decisão fundamentada, provas ilícitas, impertinentes, desnecessárias, protelatórias ou intempestivas.

13.5. A sanção estabelecida no subitem 13.2.4 é de competência do Presidente do TRE-SC.

13.6. Da aplicação das sanções previstas nos subitens 13.2.1, 13.2.2 e 13.2.3 caberá recurso no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contado da data da intimação.

13.6.1. O recurso de que trata o subitem 13.6 será dirigido à autoridade que tiver proferido a decisão recorrida, que, se não a reconsiderar no prazo de 5 (cinco) dias úteis, encaminhará o recurso com sua motivação à autoridade superior, a qual deverá proferir sua decisão no prazo máximo de 20 (vinte) dias úteis, contado do recebimento dos autos.

13.7. Da aplicação da sanção prevista no subitem 13.2.4 caberá apenas pedido de reconsideração, que deverá ser apresentado no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contado da data da intimação, e decidido no prazo máximo de 20 (vinte) dias úteis, contado do seu recebimento.

13.8. O recurso e o pedido de reconsideração terão efeito suspensivo do ato ou da decisão recorrida até que sobrevenha decisão final da autoridade competente.