

PEDIDO DE ESCLARECIMENTO CONCORRÊNCIA Nº 06/2021

Identificação da empresa: **UniNegócios**
Data de envio: 25 de maio de 2021 às 14h08
Forma de envio: e-mail

QUESTIONAMENTOS

ANEXO I – TERMO DE REFERÊNCIA

O objeto da contratação será dividido em cinco etapas, conforme detalhamento a seguir:

I – OBJETO

a) Primeira etapa: Plano de trabalho e nivelamento conceitual da equipe.
a.2 Deverá ser ministrada uma capacitação para os representantes indicados pelas unidades organizacionais que participarão da descrição dos cargos e a respectiva competência técnica associada, com duração mínima de 4h, distribuídas, no mínimo, em um dia, entre 14h e 18h, ou outro horário que melhor convier ao Clube e Contratada, e será ministrada nas dependências do IATE, podendo contemplar mais de uma turma de treinandos.

1. Como tem impacto na precificação desta Primeira Etapa, perguntamos:

1.1 Quantos representantes (no máximo) poderão ser indicados pelas unidades organizacionais e participarão desta capacitação?

Resposta: Estima-se que pelo menos 2 pessoas por unidade organizacional.

1.2 Quantas turmas (no máximo) serão contempladas para esta capacitação?

Resposta: A critério da proponente, desde que todos as unidades sejam treinadas.

a.2.1 A capacitação técnica deve contemplar, no mínimo, os seguintes conteúdos:
i. Estrutura organizacional e gestão de recursos humanos;
ii. Definição de cargo, de plano de cargos e salários e de avaliação;
iii. Estrutura de cargos em uma organização e sua consequência para a organização;
iv. Critérios e requisitos de cargo;
v. Critérios e requisitos de sistema de avaliação, incluindo a criação, medição e utilização de indicadores de desempenho;
vi. Critérios para definição de faixas de remuneração para cada cargo.

2. Como será a Primeira Etapa a ser realizada, perguntamos:

2.1 O conteúdo da capacitação deverá ser conceitual, teórico, informativo tendo em vista que os critérios, requisitos e indicadores de que tratam os itens iv, v e vi, ainda serão definidos nas outras etapas seguintes. Certo ou não?

Resposta: Correto. O conteúdo da capacitação deverá ser conceitual, teórico e informativo.

- b) Segunda etapa: Montagem do plano de cargos e salários e construção de sistema de avaliação dos cargos e dos profissionais do Iate Clube de Brasília
- b.1 A Contratada deverá preparar e documentar, por meio de relatório, a descrição dos cargos e suas atribuições técnicas.

3. Como tem impacto na carga de trabalho da consultoria e na precificação, perguntamos:

3.1 A descrição dos cargos deverá ser preparada para QUANTOS CARGOS?

Resposta: A estrutura atual contempla 68 cargos distintos.

3.2 Do total de cargos a serem descritos, quantos são gerenciais (líder de setor, supervisor, coordenador, gerente, chefe, diretor)?

Resposta: 37 são os cargos gerenciais.

3.3 As atribuições técnicas desta questão são as responsabilidades comuns e específicas do cargo?

Resposta: Correto

4. construção de sistema de avaliação dos cargos e dos profissionais do Iate, perguntamos:

4.1 Será necessário criar uma metodologia para a avaliação de cargos? Que metodologia o Iate está propondo (Pontos, Fatores determinados, etc)?

Resposta: Sim, precisa ser criada a metodologia para avaliação de cargo, com a respectiva valoração de cada cargo no contexto da estrutura do clube. A metodologia a ser adotada deverá ser proposta pela licitante.

4.2 Além da metodologia de avaliação de cargos, deverá ser desenvolvido também um modelo de “Avaliação de Desempenho Individual”?

Resposta: Correto.

b.2 A Contratada deverá propor e definir em conjunto com o Iate Clube de Brasília a estrutura de remuneração para cada cargo, prevendo o crescimento profissional do empregado na carreira, de modo que se tenha um valor mínimo e um valor máximo de remuneração, considerando os valores praticados no mercado.

5. Como tem impacto na carga de trabalho da consultoria e na precificação, perguntamos:

5.1 O Iate detém alguma pesquisa salarial recente?

Resposta: Não. Deverá ser realizada pesquisa salarial pela contratada.

5.2 Se não, a consultoria deverá incluir nas atividades a realização de uma pesquisa de salário customizada (Nível Primário).

Resposta: Exatamente, considerando organizações similares ao Iate Clube de Brasília.

5.3 Ou a questão dos valores praticados no mercado serão obtidos por pesquisa secundária nas informações de mercado conforme item 5.1 - b) Produto 5 da pagina 13?

Resposta: Deverá ser realizada pesquisa de salário customizada, considerando-se as características organizacionais e empreendedoras do Iate Clube de Brasília.

b.3 A Contratada deverá propor, organizar e definir os parâmetros e critérios para avaliação, os quais estarão registrados e documentados em relatório ou documento próprio.

6. Perguntamos:

6.1 Refere-se a critérios para avaliação dos cargos ou para a avaliação de desempenho dos ocupantes nos cargos ou os dois tipos de avaliação?

Resposta: Para ambos, conforme mencionado nas respostas do item b.1, 2, deste questionário.

c) Terceira Etapa: Apresentação de resultados e modelagem do plano de cargos e salários.

c.1 A Contratada deverá apresentar análise dos perfis profissionais em relação à cadeia de valor, preferencialmente, e premissas estratégicas do Iate Clube de Brasília.

7. Perguntamos:

7.1 Refere-se análise dos perfis profissionais dentro de uma Arquitetura de Cargos frente aos valores e premissas estratégicas do ICB?

Resposta: A análise dos cargos deve tomar por base a cadeia de valor.

7.2 Os perfis profissionais são do tipo apenas de conhecimento e habilidades ou também o comportamental?

Resposta: A identificação do perfil profissional deverá ser o mais completa e precisa possível.

c.2 A Contratada deverá propor ao contratante, por meio de relatório, o redesenho dos perfis profissionais mediante a orientação do desenvolvimento organizacional desejado.

8. Perguntamos:

8.1 Refere-se ao desenvolvimento de um PDI – Plano de Desenvolvimento Individual para todos os profissionais/cargos?

Resposta: O produto esperado nesta etapa é um relatório com os perfis profissionais redesenhados segundo a orientação de desenvolvimento organizacional desejado para o Iate Clube de Brasília.

c.4 A Contratada deverá apresentar relatório com recomendações para ações de desenvolvimento do ICB e também de autodesenvolvimento e formação da força de trabalho.

9. Perguntamos:

9.1 Refere-se ao desenvolvimento de um Plano de Treinamento e Desenvolvimento de toda a força de trabalho, com base no “gap” existente entre a situação atual e as demandas apontadas nos perfis validados?

Resposta: Correto.

9.2 O ICB tem mapeado a situação atual da força de trabalho?

Resposta: Não.

e) Quinta etapa: Política e mecanismos de gestão do modelo.

e.1 A Contratada apresentará, por meio de relatório, a política para gestão de cargos e salários e do sistema de avaliação a ser praticada pela Contratante.

10. Perguntamos:

10.1 Refere-se a critérios para avaliação dos cargos ou para a avaliação de desempenho dos ocupantes nos cargos ou os dois tipos de avaliação?

Resposta: Refere-se a avaliação de desempenho.

5 - DESCRIÇÃO DETALHADA DOS TRABALHOS

b) Produtos 2: Relatório, em meio digital editável, com os elementos do Plano de Cargos e Salários e do Sistema de Avaliação, com descrição detalhada dos cargos, estrutura de cargos e funções definidas, faixa e tabela salarial de cada cargo e carreira, requisitos técnicos dos cargos mapeados, produtos entregáveis de cada cargo, indicadores de desempenho, critérios para promoção e descrição do sistema de avaliação, bem como da pesquisa dos valores salariais praticados pelo mercado.

11. Como tem impacto na carga de trabalho da consultoria e na precificação, perguntamos:

11.1 O Iate detém alguma pesquisa salarial recente?

Resposta: Não.

11.2 Se não, a consultoria deverá incluir nas atividades a realização de uma pesquisa de salário customizada (Nível Primário).

Resposta: Sim, deverá ser incluída.

11.3 Ou a questão dos valores praticados no mercado serão obtidos por pesquisa secundária nas informações de mercado?

Resposta: Deverá ser realizada pesquisa salarial.

NOTA: No item b.2 da página 10 o texto menciona..... “ valores praticados no mercado” e aqui neste item o texto diz:”pesquisa dos valores salariais praticados pelo mercado”.

d) Produtos 4: Manual do plano de cargos e salários, com a definição das políticas de gestão de pessoas a serem adotadas pelo Clube, em meio digital editável.

12. Como gestão de pessoas é muito ampla, perguntamos:

12.1 Refere-se a ...”política para gestão de cargos e salários e do sistema de avaliação”... conforme consta no item e) Quinta Etapa – Página 12?

Resposta: Correto.

e) Produtos 5: Relatório, em meio digital editável, com os critérios para gestão do modelo de avaliação e de recursos humanos concebido no plano de cargos e salários, com metas, indicadores e política para gestão de avaliações de desempenho.

13. Perguntamos:

13.1 Além dos indicadores de desempenho, a contratada terá que constar também no relatório, as metas a serem atingidas por cada profissional ocupante do cargo?

Resposta: Entende-se que essas metas serão identificadas pelo trabalho de consultoria da contratada e apresentadas para validação do Clube.

13.2 O ICB irá definir as metas e fornecer à contratada?

Resposta: Entende-se que essas metas serão identificadas pelo trabalho de consultoria da contratada e apresentadas para validação do Clube.

6 - DOS CRITÉRIOS DE JULGAMENTO

b) Estrutura de pessoal profissional: Limitado a 20 (vinte) pontos.

O proponente deverá apresentar no “envelope nº 2” relação de consultores, contendo no mínimo os seguintes profissionais: 1 consultor com experiência acima de 20 (vinte) anos em gestão de pessoas e organização de recursos humanos, preferencialmente na área clubística ou organização desportiva; 1 consultor com experiência acima de 11 (onze) anos em administração de recursos humanos e sistemas de avaliação, preferencialmente na área clubística ou organização desportiva; 1 consultor com experiência de, no mínimo, 5 (cinco) anos, em montagem de plano de cargos e salários, sendo esse o quadro mínimo necessário à execução dos serviços objeto desta licitação.

14. Perguntamos:

14.1 Qual a diferença de gestão de pessoas e organização de recursos humanos e administração de recursos humanos?

Resposta: No caso do edital, são sinônimos.

14.2 O tempo em anos de experiência dos consultores serão produto da soma do tempo atuando como gestor e o tempo atuando como consultor em diversas empresas e soluções de RH, ou somente o tempo atuando como gestor?

Resposta: Desde que seja comprovada a atuação na área requerida pelo respectivo tempo estipulado, pode-se considerar tanto o tempo como gestor quanto o tempo como consultor para avaliação do cumprimento do quesito.

c) Plano de carga horária de campo por profissional: limitado a 20 (vinte) pontos.

O proponente deverá apresentar em sua proposta comercial no “envelope nº 2”, a quantidade de horas de campo por profissional, a serem aplicadas na execução dos serviços objeto da licitação, aferido conforme a tabela a seguir:

15. Perguntamos:

15.1 Neste tempo de pandemia, na quantidade de horas de campo que o consultor irá trabalhar, pode contar as horas de trabalho realizadas através da plataforma de vídeo conferência (Ex: Zoom, Google Meet, ou WhatsApp vídeo) com evidência da realização do trabalho através de gravação e print de telas?

Resposta: Sim, poderão ser contadas as horas de trabalho online.

VII - DO PRAZO DE ENTREGA DOS TRABALHOS E CRONOGRAMA E PAGAMENTO

16. Em várias atividades/produtos, está previsto o trabalho em conjunto com o ICB. Perguntamos:

16.1 Os possíveis atrasos dos prazos por parte dos representantes do ICB nos trabalhos, serão considerados na apuração do cumprimento dos prazos por parte da contratada?

Resposta: Não, desde que comprovados que os atrasos foram ensejados pela contratante.

ANEXO IV – MODELO DE PROPOSTA

III PLANILHA DE PREÇOS

Planilha de custos detalhada com a relação dos serviços, com preço unitário, total, fixo e irremovível e em moeda nacional, conforme Termo de Referência.

17. Perguntamos:

17.1 O preço unitário aqui mencionado refere-se ao preço de cada um dos 05 PRODUTOS especificados no item 5 da página 13?

Resposta: Sim.

Brasília, 28 de maio de 2021.

Luciane Zanella
Presidente da Comissão