

MUNICÍPIO DE ITAJAÍ — SANTA CATARINA

CPSI — THE OCEAN RACE ITAJAÍ 2027

DOC 07 — TERMO DE REFERÊNCIA — DESAFIO 02

Gestão Integrada, Prontidão e Experiência do Voluntariado

MINUTA — ITEM AUTÔNOMO DO EDITAL ÚNICO

Unidade responsável pelo problema: Secretaria Municipal de Segurança Pública

Responsável setorial: Ettore G. Stenghele

Gestão da política municipal de CPSI: Secretaria Municipal de Governo

Unidade licitante e contratante, apoio tecnológico, gestão do portal CPSI e gestão institucional de tecnologia, dados e segurança: Secretaria Municipal de Tecnologia — SETEC

Processo: 265695/2026

Valor máximo por CPSI: R\$ 1.600.000,00

Quantidade máxima de soluções selecionáveis: 1 (uma), admitida a não seleção de proposta

JANELA DE EXECUÇÃO: considerando publicação em 27/08/2026, recebimento de propostas até 13/10/2026 e meta de formalização do CPSI até 11/12/2026, a solução deverá estar apta à mobilização imediata. O Technical Manual exige que a Host City desenvolva o Volunteer Programme com a The Ocean Race e submeta seu plano para aprovação prévia no máximo até 2 (dois) meses antes do Event Period. Esse marco é convencional, externo e independente do CPSI: a Secretaria Municipal de Segurança Pública deverá estruturar e submeter o Programa no prazo aplicável mesmo que o experimento ainda não tenha produzido resultados. Evidências do CPSI disponíveis tempestivamente poderão aperfeiçoar o planejamento, e resultados posteriores somente poderão ser incorporados quando compatíveis com o plano aprovado e com eventual autorização de alteração exigida pela TOR. Os testes operacionais dependentes do Stopover deverão alcançar prontidão até 30/03/2027. O período estimado da Stopover em Itajaí é de 31/03 a 18/04/2027. O experimento não poderá criar dependência crítica para obrigação oficial do evento antes de superar os gates de segurança, autoridade e prontidão.

Este TR não compra um sistema comum de cadastro ou escala de voluntários e não transforma recrutamento, treinamento, transporte, alimentação, uniformes, credenciamento, comunicação ou benefícios em inovação. O Volunteer Programme exigido pela The Ocean Race, o recrutamento, o termo de adesão, a escala oficial, o check-in, a infraestrutura de apoio e as entregas convencionais continuam sendo responsabilidades do evento. O CPSI poderá, porém, experimentar uma abordagem integrada de gestão do ciclo do voluntariado que conecte perfil, disponibilidade, requisitos de função, qualificação, logística, experiência do voluntário, sinais de risco, evidências de aptidão, alocação, comparecimento, suporte contextual, realocação e aprendizagem.

O CPSI testará uma camada adicional: se tecnologia e método podem ajudar a Administração a gerir uma força voluntária temporária, heterogênea e distribuída como sistema operacional humano, avaliando

não apenas quantas pessoas estão escaladas, mas se estão adequadamente preparadas, disponíveis, engajadas, apoiadas e alocadas. A hipótese experimental abrange capacidade de antecipar descobertura, no-show, desistência e incompatibilidades de alocação; identificar lacunas de competência; apoiar qualificação proporcional à função; verificar preparação em cenários simulados; reconhecer fatores logísticos ou de experiência que elevem risco operacional; e sugerir alternativas de realocação de forma explicável, segura e sempre submetida à decisão humana.

1. O PROBLEMA

Uma escala pode estar formalmente preenchida e, ainda assim, a operação não estar pronta. Entre a inscrição e a presença efetiva no posto existe uma cadeia composta por seleção, confirmação de interesse, documentação, credenciamento, preparação geral, preparação específica, conhecimento da instalação, disponibilidade real, deslocamento, check-in, briefing, alocação, supervisão, pausas, suporte e permanência. Uma ruptura em qualquer etapa pode produzir ausência, inadequação de perfil, atraso, abandono, baixa qualidade de atendimento ou necessidade de realocação. No Stopover, voluntários atuam em contato direto com visitantes, equipes, autoridades e prestadores e acabam representando, na prática, a organização e a própria experiência do evento. Podem ser chamados a orientar estrangeiros, lidar com dúvidas, acessibilidade, conflito inicial, pessoa perdida, alteração de programação, mal-estar ou situação potencialmente emergencial, devendo saber reconhecer limites, prestar orientação inicial compatível com sua função e acionar corretamente a cadeia oficial de resposta.

Em um evento temporário e de grande público, descobrir a ausência somente quando o posto fica vazio reduz o tempo para reagir. Da mesma forma, descobrir apenas em operação que uma pessoa escalada não está preparada para atender em idioma necessário, compreender o protocolo de seu posto, orientar um público específico ou reagir adequadamente a uma ocorrência pode comprometer experiência, segurança e reputação. O problema também não se resolve com excesso de pessoas: concentração de voluntários em atividades de baixa demanda, distribuição inadequada entre locais ou turnos e incompatibilidade entre perfil e função podem coexistir com descobertura em pontos críticos. A Administração precisa manter visão de capacidade, aderência, prontidão, experiência, retenção e cobertura sem transformar voluntários em recursos automatizados, exigir deles atribuições profissionais que não lhes cabem ou retirar a autoridade dos supervisores.

Os referenciais de grandes eventos reforçam essa leitura. Na Copa do Mundo FIFA Brasil 2014, mais de 13 mil voluntários atuaram nas 12 cidades-sede, distribuídos por diferentes funções e locais; no programa Brasil Voluntário, houve atuação também em aeroportos, pontos turísticos e Fan Fests, com capacitação e estruturas de apoio. No Pan Rio 2007, registros públicos apontam aproximadamente 15 mil vagas, seleção com diferenciação por habilidades e idiomas e atuação em áreas como esporte, credenciamento, transporte, instalações e Vila Pan-Americana; o TCU registrou voluntários como segmento específico do planejamento de transportes do evento. No Rio 2016, o programa foi estruturado para dezenas de milhares de voluntários e centenas de funções. Esses casos não são modelos a copiar automaticamente, mas evidenciam que gestão de voluntariado em megaeventos é problema de workforce, especialização, logística, experiência e coordenação, e não apenas de preenchimento de escala.

2. RESULTADO PÚBLICO ESPERADO

A solução deverá demonstrar capacidade de contribuir para:

- visualizar cobertura e prontidão por função, período ou área, considerando não apenas presença, mas requisitos de competência previamente definidos;
- identificar antecipadamente situações com maior risco de descobertura;
- indicar quais dados sustentam cada alerta;
- apresentar alternativas de realocação compatíveis com requisitos definidos pela Administração;
- explicar por que uma alternativa foi sugerida;
- permitir que o supervisor aceite, rejeite ou corrija a recomendação;
- registrar decisão e motivo;
- identificar lacunas individuais e coletivas de preparação e acionar trilhas de qualificação, orientação ou microformação contextual quando isso fizer parte da hipótese de solução;
- apoiar preparação para atendimento a públicos diversos, incluindo recursos linguísticos e de comunicação definidos para cada função;
- testar prontidão em cenários simulados, inclusive situações de informação crítica, acessibilidade, primeiros cuidados compatíveis com o papel do voluntário e acionamento de emergência, sem substituir profissionais habilitados nem os protocolos oficiais;
- acompanhar, quando incluído na hipótese de solução, a evolução do funil inscrição/seleção/qualificação/credenciamento/escala/check-in/comparecimento, identificando perdas e gargalos sem substituir os registros oficiais;
- identificar sinais associados a risco de desistência, no-show, atraso ou indisponibilidade, usando apenas dados necessários, pertinentes e juridicamente admissíveis;
- apoiar compatibilidade entre pessoa, função, turno, local, requisitos, disponibilidade e restrições operacionais;
- produzir visão agregada da experiência do voluntário, incluindo clareza de função, suporte, logística, comunicação e condições operacionais que possam afetar permanência e desempenho;
- apoiar distribuição equilibrada da força voluntária, evitando simultaneamente descobertura de funções críticas e concentração sem necessidade operacional;
- funcionar sem substituir a escala oficial;
- deixar método, documentação e capacidade de operação para a equipe municipal.

3. O QUE NÃO ESTAMOS COMPRANDO

Não constitui, isoladamente, objeto do CPSI:

- recrutamento de voluntários;
- terceirização do Programa de Voluntariado;
- cadastro simples;
- software comum de escala;
- controle de frequência isolado;
- comunicação geral com voluntários;

- uniforme, transporte, alimentação, credenciamento, centro de voluntários, check-in ou benefícios, considerados isoladamente;
- curso isolado de idiomas, primeiros socorros, atendimento ao público ou formação institucional geral, quando contratados como objetos autônomos e sem hipótese experimental de integração e verificação de prontidão;
- fornecimento de mão de obra;
- substituição do responsável oficial pelo programa;
- decisão automática sobre alocação de pessoas.

Esses componentes podem se integrar ao piloto quando indispensáveis, inclusive conteúdos, capacitações, dados logísticos ou estruturas convencionais providos pela Administração ou por terceiros. A inovação não estará na existência de curso, transporte, benefício, comunicação, escala ou credenciamento, mas, se demonstrada, na forma integrada de mapear requisitos por função, compreender a jornada do voluntário, diagnosticar lacunas, combinar aprendizagem e simulação, verificar prontidão, identificar riscos de perda ou indisponibilidade, atualizar o perfil operacional, apoiar matching e realocação e disponibilizar suporte contextual no momento necessário.

4. O QUE JÁ SABEMOS E O QUE GRANDES EVENTOS ENSINAM

O Volunteer Programme é obrigação operacional independente do CPSI. O Technical Manual da The Ocean Race exige que a Host City desenvolva e entregue programa destinado a engajar voluntários locais, trabalhe seu escopo com a organização e submeta o plano para aprovação prévia; exige ainda centro de voluntários para check-in, briefing e troca, além de alimentação, bebidas e uniforme. Em funções náuticas específicas, a própria TOR prevê voluntários com experiência compatível, demonstrando que quantidade não substitui qualificação funcional.

O DOC 03 identificou soluções públicas conhecidas para cadastro, gestão de voluntários e missões, frequência, supervisão e governança do programa. Portanto, essas funções são maduras. O benchmarking de megaeventos acrescenta evidência de que programas estruturam a força voluntária por funções, requisitos, habilidades, locais e necessidades operacionais. Na Copa do Mundo FIFA Brasil 2014, mais de 13 mil voluntários atuaram nas 12 cidades-sede, e registros oficiais brasileiros mostram programas paralelos de suporte ao turista e à operação urbana. No Pan Rio 2007, aproximadamente 15 mil vagas foram abertas e a seleção considerava, entre outros aspectos, disponibilidade e idiomas para direcionamento a trabalhos específicos; o planejamento de transportes tratou voluntários como segmento operacional próprio. Como referência complementar, o Rio 2016 previu dezenas de milhares de voluntários e centenas de funções, com seleção e preparação diferenciadas.

Os precedentes também demonstram que a força voluntária precisa ser tratada dentro da logística geral do evento e de sua segmentação funcional. Riscos de perda entre etapas, ausência, deslocamento, credenciamento, incompatibilidade entre perfil e função, distribuição espacial, suporte e experiência do voluntário são hipóteses legítimas de investigação no D02, mas sua incidência, causalidade e relevância para Itajaí deverão ser medidas no próprio piloto e não serão presumidas a partir de experiências externas.

Não foi localizado produto ou serviço público conhecido que reúna, para força temporária de evento, gestão integrada do ciclo do voluntariado, prontidão quantitativa e qualitativa, matching por competências e restrições, previsão de descobertura e perda, diagnóstico de lacunas, qualificação contextual, simulação/verificação de preparação, leitura de fatores de experiência e logística, recomendação explicável de realocação e integração com decisão humana em tempo operacional. Cursos de idiomas, primeiros socorros, atendimento ao público, plataformas de aprendizagem, sistemas de escala, transporte, credenciamento e treinamentos institucionais são soluções conhecidas e não justificam CPSI isoladamente.

5. O QUE AINDA NÃO SABEMOS

Não sabemos, antes do teste:

- quais sinais realmente antecipam risco de descobertura;
- se os dados disponíveis têm qualidade e antecedência suficientes;
- qual taxa de falso alerta é operacionalmente aceitável;
- quanto tempo útil a solução consegue ganhar para o supervisor;
- se recomendações aumentam cobertura sem gerar alocação inadequada;
- quanto operadores confiam na explicação e em que situações rejeitam a sugestão;
- se trilhas de qualificação e microformações contextuais produzem melhoria prática e mensurável;
- como verificar prontidão sem confundir conclusão de conteúdo com aptidão real para a função;
- quais competências precisam ser gerais e quais devem variar por posto, turno ou área;
- como combinar recursos linguísticos, protocolos, simulações e suporte de consulta rápida em uma experiência de qualificação viável no curto prazo;
- se a integração entre qualificação e alocação reduz ocorrências causadas por despreparo ou encaminhamento incorreto;
- quais perdas ocorrem entre inscrição, seleção, qualificação, credenciamento, escala e comparecimento, e quais delas são previsíveis em tempo útil;
- quais fatores de experiência, comunicação, logística, clareza de função ou supervisão realmente afetam permanência e disponibilidade, sem converter percepção subjetiva em mecanismo automático de decisão;
- se a compatibilidade entre perfil, competência, turno, localização e função melhora desempenho e reduz remanejamentos evitáveis;
- como distinguir baixa demanda de verdadeira ociosidade sem estimular redução indevida de contingência;
- qual integração com a escala oficial é necessária;
- qual custo de operação e manutenção o modelo produz.

6. O QUE O PROPONENTE DEVE APRESENTAR

A proposta deverá explicar:

1. como compreende a gestão integrada do ciclo do voluntariado e a diferença entre quantidade, disponibilidade, aderência, prontidão, experiência, retenção e cobertura;
2. qual hipótese pretende testar;
3. quais informações precisa receber;
4. quais dados utiliza para produzir alertas;
5. como diferencia previsão, recomendação e decisão;
6. como assegura supervisão humana efetiva;
7. como evita tratamento discriminatório ou pontuação oculta;
8. como lida com dados incompletos ou desatualizados;
9. como funcionará em conectividade degradada;
10. como mede ganho em relação ao processo convencional;
11. como mapeará requisitos de competência por função e diagnosticará lacunas de preparação;
12. como integrará conteúdos e capacitações convencionais — por exemplo idiomas, atendimento, acessibilidade, protocolos e primeiros cuidados — sem apresentá-los isoladamente como inovação;
13. como realizará simulações ou outras formas proporcionais de verificar prontidão prática;
14. como produzirá microformações, orientação contextual ou recursos de consulta rápida quando aplicável;
15. como registra explicações, decisões, evidências de qualificação e resultados;
16. quais riscos tecnológicos identifica;
17. como realizará os testes;
18. como transferirá conhecimento;
19. como mapeará a jornada entre inscrição, seleção, preparação, credenciamento, escala, check-in, comparecimento, atuação e encerramento, identificando gargalos relevantes;
20. como avaliará compatibilidade entre perfil, competências, disponibilidade, localização, turno e função;
21. como tratará sinais de risco de desistência, atraso, no-show ou indisponibilidade sem produzir perfil discriminatório ou punição automática;
22. como integrará, quando necessário, informações de transporte, alimentação, centro de voluntários, briefing, pausas, comunicação e suporte como variáveis operacionais, sem transformar esses serviços convencionais em objeto inovador;
23. como medirá experiência, permanência e qualidade da alocação sem expor individualmente voluntários de forma indevida;
24. cronograma e estimativa econômica.

Não será exigido protótipo gratuito para participação.

7. CAPACIDADES MÍNIMAS

Sem prescrever tecnologia, a solução deverá demonstrar:

- integração ou importação controlada da base oficial necessária ao piloto, permitindo acompanhar estados relevantes da jornada do voluntário sem substituir os registros oficiais;
- representação do funil operacional entre candidatura/seleção, preparação, credenciamento, escala, check-in e comparecimento, quando esses dados existirem e forem juridicamente utilizáveis;
- representação de requisitos de funções e competências definidos pela Administração;
- matriz de prontidão que permita distinguir presença, habilitação formal quando exigida, preparação concluída e evidência prática de aptidão;
- identificação de lacunas de competência por pessoa, função e área, sem ranking público ou inferência discriminatória;
- tratamento de disponibilidade, restrições relevantes, localização funcional e janelas de turno necessárias ao matching;
- mecanismos para identificar desequilíbrio entre demanda prevista e distribuição da força voluntária por local, função ou período;
- mecanismos para registrar sinais operacionais de risco de perda, atraso ou indisponibilidade, com transparência sobre sua confiabilidade e sem efeitos automáticos sobre permanência no programa;
- visão agregada de fatores de experiência e suporte que possam afetar prontidão, permanência ou desempenho, com minimização de dados;
- indicador ou mecanismo de prontidão explicável;
- alerta de risco com antecedência mensurável;
- geração de alternativas quando possível;
- justificativa legível para o supervisor;
- possibilidade de rejeição, ajuste e registro da decisão humana;
- trilha de auditoria;
- controle de acesso;
- exportação de dados e decisões;
- registro de falhas e indisponibilidade;
- separação entre recomendação experimental e escala oficial;
- mecanismos de qualificação e consulta compatíveis com o tempo disponível e com diferentes perfis de voluntários;
- possibilidade de simular situações operacionais e registrar desempenho por critérios transparentes;
- suporte multilíngue ou recursos de apoio linguístico proporcionais às funções definidas pela Administração;
- protocolos claros para reconhecer situações que excedem a competência do voluntário e acionar saúde, segurança, emergência ou supervisão.

8. MATRIZ DE AUTORIDADE

Até a elaboração deste TR, a Administração não dispõe de definição consolidada para todos os elementos abaixo, além das obrigações expressamente identificadas nos instrumentos da The Ocean Race. Essa ausência integra a dor de estruturação e prontidão do Programa de Voluntariado e será saneada no G0 sob responsabilidade da Secretaria Municipal de Segurança Pública. O proponente deverá declarar, em sua proposta, as hipóteses, dependências e requisitos mínimos que considera necessários para testar sua solução, sem presumir dados, escalas, funções ou benefícios inexistentes:

- quem mantém a lista oficial de voluntários;
- quem aprova a escala;
- quem decide uma realocação;
- quem define funções críticas, reservas, contingências e limites de capacidade;
- quem decide sobre pausas, substituição, retirada de posto ou encaminhamento quando houver fadiga, mal-estar, conflito ou outra condição operacional;
- quais informações de logística e experiência podem ser utilizadas para apoiar decisão e quais não podem produzir efeito individual;
- quais funções podem ou não receber recomendação automatizada;
- requisitos mínimos de cada classe de função;
- quais situações exigem escalonamento a segurança, saúde ou outra autoridade;
- quem pode acessar quais dados.

A solução jamais produz, por si, alteração válida na escala oficial.

9. FASES E GATES

G0 — Arquitetura do programa e baseline.

Jornada do voluntário, base oficial, funções, criticidade, regras, dados, responsáveis, logística disponível, contingência, prazos de planejamento perante a TOR e plano de teste definidos.

G1 — Segmentação, requisitos e matching.

A solução demonstra capacidade de representar funções e requisitos, identificar compatibilidades e incompatibilidades, processar dados de teste, explicar recomendações e respeitar limites de autoridade.

G2 — Qualificação e prontidão.

Lacunas de competência são identificadas e cenários representativos são simulados, incluindo atendimento, idioma, acessibilidade, informação crítica, mal-estar, acionamento da cadeia de emergência e situações específicas das funções, sempre respeitados os limites funcionais do voluntariado.

G3 — Retenção, disponibilidade e risco operacional.

A solução testa capacidade de identificar, em tempo útil, sinais de perda entre etapas do funil, risco de no-show, atraso, desistência, indisponibilidade, desalinhamento de função ou problema logístico, sem produzir decisão automática sobre a pessoa.

G4 — Operação assistida.

Uso com dados reais ou quase reais para apoiar cobertura, matching, check-in, realocação, briefing contextual e resposta a alterações, sempre sem substituir a decisão humana e a escala oficial.

G5 — Validação, legado e transferência.

Comparação com processo convencional, mensuração de desempenho e experiência, documentação, treinamento, registros, memória experimental e transferência à equipe municipal.

10. COMO VAMOS MEDIR

O plano de teste poderá incluir:

PREVISÃO E ALERTA

- antecedência média do alerta;
- precisão ou acerto dos alertas;
- falsos positivos e falsos negativos;
- percentual de situações críticas identificadas em tempo útil;
- qualidade dos dados de entrada.

RECOMENDAÇÃO

- percentual de sugestões consideradas compatíveis com os requisitos;
- tempo para gerar alternativas;
- taxa de aceitação, ajuste e rejeição pelos supervisores;
- razões de rejeição;
- ocorrências de recomendação inadequada;
- completude da explicação.

FUNIL, RETENÇÃO E COMPARECIMENTO

- taxa de conversão entre etapas relevantes da jornada do voluntário;
- desistência antes da operação e durante o evento;
- no-show e atrasos por função, turno ou local, de forma agregada;

- percentual de perdas identificadas com antecedência útil;
- motivos estruturados de desistência ou indisponibilidade quando voluntariamente informados e juridicamente tratáveis;
- diferença entre demanda prevista e presença efetiva.

OPERAÇÃO

- cobertura antes e depois do apoio experimental;
- tempo de reação a descobertas;
- disponibilidade e recuperação;
- funcionamento em modo degradado;
- esforço do supervisor.

QUALIFICAÇÃO E PRONTIDÃO

- percentual de voluntários com requisitos de função mapeados;
- percentual com lacunas identificadas antes da entrada em operação;
- conclusão de trilhas ou conteúdos necessários por função;
- ganho entre avaliação inicial e verificação posterior quando metodologicamente adequado;
- desempenho em simulações por cenário;
- capacidade de reconhecer limites de atuação e acionar corretamente o responsável competente;
- efetividade de recursos linguísticos e de consulta rápida em tarefas simuladas ou reais;
- ocorrências operacionais associadas a falta de preparo, quando mensuráveis sem exposição individual indevida;

EXPERIÊNCIA, LOGÍSTICA E ADERÊNCIA

- clareza percebida de função e cadeia de comando;
- adequação percebida e tecnicamente aferível entre perfil/preparação e posto;
- qualidade e tempestividade do briefing;
- dificuldades de deslocamento, check-in ou acesso ao posto quando mensuráveis;
- percepção de suporte da supervisão;
- necessidade de remanejamento por inadequação de perfil ou requisito;
- concentração ou ociosidade aparente comparada à demanda real;
- incidentes ou desistências associados a fatores operacionais, quando a relação puder ser analisada sem inferência causal indevida.

APRENDIZAGEM E LEGADO

- desempenho em simulações;
- compreensão dos alertas pelos supervisores;
- autonomia após treinamento;
- qualidade e reutilização dos materiais produzidos.

As metas, faixas de referência e limiares de decisão serão estabelecidos no G0 após a construção ou qualificação do baseline operacional, com método, fontes, limitações e critérios de avanço registrados. Sua inexistência nesta fase não impede a publicação.

11. QUALIFICAÇÃO, TREINAMENTO E MICROAPRENDIZAGEM

Capacitação é solução conhecida e não constitui inovação por si só. Os megaeventos pesquisados reforçam, contudo, que a preparação precisa ser compatível com funções, habilidades, locais e necessidades operacionais distintas. Copa 2014, Pan Rio 2007 e Rio 2016 registram segmentação funcional e seleção ou preparação diferenciada conforme a natureza da atuação. O CPSI poderá integrar conteúdos convencionais e novos métodos de qualificação quando necessários para testar a hipótese de prontidão, como:

- preparação de supervisores para interpretar alertas;
- simulações de descobertura e realocação;
- recursos rápidos de consulta por função;
- microformações acionadas por necessidade operacional;
- formação de multiplicadores.

A formação geral do Programa de Voluntariado é uma obrigação convencional e poderá ser articulada ao núcleo experimental quando necessária à verificação de prontidão por função.

Conclusão de conteúdo não torna uma pessoa automaticamente apta para função. Critérios de prontidão e habilitação serão definidos pela Administração.

12. CONTINGÊNCIA CONVENCIONAL

A Administração manterá:

- Programa de Voluntariado independente;
- cadastro e termo de adesão válidos;
- escala oficial;
- supervisão humana;
- canais convencionais para substituir ou remanejar pessoas;

- cadeia de comando definida;
- plano convencional de transporte, alimentação, uniforme, credenciamento, centro de voluntários, check-in, briefing e demais apoios exigidos ou definidos pela Administração;
- mecanismo convencional para registrar presença, substituição e contingência quando a solução experimental estiver indisponível.

Se a solução falhar, essas estruturas continuam válidas.

13. TRABALHO VOLUNTÁRIO E SEGURO

A relação de voluntariado deverá observar a legislação aplicável e o instrumento de adesão definido pela Administração.

Entidade responsável pelo termo de adesão: Secretaria Municipal de Segurança Pública, diretamente ou por unidade formalmente por ela designada no Programa de Voluntariado.

Crítérios de elegibilidade e participação: não estão definitivamente consolidados nesta fase. Serão definidos pela Secretaria Municipal de Segurança Pública no âmbito do Programa de Voluntariado e aprovados no G0 antes de qualquer tratamento experimental que deles dependa. O proponente deverá indicar as premissas de elegibilidade necessárias à sua hipótese, sem criar requisitos de acesso ao voluntariado por conta própria.

Seguro ou cobertura adicional individual para voluntários não será tratado como obrigação HVA automaticamente comprovada. A Administração deverá decidir, por gestão de risco, se adotará cobertura adicional e, em caso positivo, definir responsável, período, riscos cobertos e canal de acionamento.

Decisão sobre seguro/cobertura adicional: não há, nesta data, decisão administrativa consolidada nem obrigação HVA/TOR identificada que imponha cobertura adicional individual específica. A necessidade será avaliada pela Secretaria Municipal de Segurança Pública no planejamento convencional do Programa e no G0 por gestão de risco, sem que o seguro constitua, por si só, núcleo inovador do CPSI.

14. DADOS, PRIVACIDADE E DECISÕES AUTOMATIZADAS

A solução deverá aplicar minimização de dados e utilizar apenas atributos necessários à função operacional.

São vedados, salvo base jurídica e autorização específica:

- pontuação oculta de voluntários;
- ranking público de produtividade;
- penalidade automática;

- exclusão automática do programa;
- decisão automática com efeito relevante sem revisão humana;
- uso de variável discriminatória sem necessidade e fundamento.

Toda recomendação relevante deverá ser explicável e passível de contestação ou correção pelo agente competente.

Dados de saúde ou outros dados sensíveis somente poderão ser tratados quando indispensáveis, com controles e fundamento específicos definidos antes do teste.

15. INTEROPERABILIDADE E SAÍDA

A proposta deverá permitir exportar:

- dados operacionais produzidos;
- regras e taxonomias contratualmente devidas;
- histórico de alertas e decisões;
- documentação de integrações;
- materiais de formação;
- relatórios de teste.

Dependências de software de terceiros devem ser declaradas.

16. APRENDIZAGEM E TRANSFERÊNCIA

A contratada deverá entregar:

- matriz documentada de requisitos funcionais utilizados no piloto;
- hipóteses e lógica dos alertas;
- registros de testes e simulações;
- explicação das limitações conhecidas;
- materiais para supervisores e multiplicadores;
- documentação técnica e operacional;
- teste de autonomia da equipe municipal;
- relatório final de aprendizagem experimental.

17. REMUNERAÇÃO

Valor máximo por CPSI: R\$ 1.600.000,00.

Quantidade máxima de soluções: 1 (uma). A Comissão poderá não selecionar proposta se nenhuma atender satisfatoriamente ao desafio e aos critérios do edital.

Critério de remuneração: preferencialmente preço por etapa, vinculado a marcos e entregáveis verificáveis, admitidos outros critérios legalmente previstos para o CPSI quando tecnicamente justificados e definidos na negociação e no contrato.

Parcela antecipada da etapa inicial: haverá antecipação para financiamento da etapa inicial em percentual a ser definido na negociação e no CPSI conforme necessidade demonstrada, limitada a 30% (trinta por cento) do valor total contratado, mediante justificativa expressa, plano de aplicação, certificação dos trabalhos e restituição ou glosa em caso de inexecução injustificada.

O pagamento observará trabalhos executados, marcos verificáveis e risco tecnológico, nos limites da LC nº 182/2021.

18. RISCO TECNOLÓGICO E INADIMPLEMENTO

O CPSI poderá envolver solução com ou sem risco tecnológico. Somente será tratado como risco tecnológico o evento ligado à incerteza técnica ou tecnológica efetivamente identificada e alocada na matriz contratual. Conforme a solução selecionada, podem constituir riscos tecnológicos, por exemplo, desempenho insuficiente de componente tecnológico não validado de integração, processamento, recomendação ou operação em condições reais.

São incertezas experimentais, preditivas, metodológicas ou operacionais — e não, por si sós, risco tecnológico:

- dados reais terem poder preditivo menor que o esperado;
- modelo apresentar taxa de falso alerta incompatível com a operação;
- recomendações não produzirem ganho material apesar de execução adequada;
- microformação contextual não alterar prontidão como esperado;
- sinais disponíveis não permitirem antecipar desistência, no-show ou indisponibilidade com confiabilidade suficiente;
- matching proposto não produzir ganho material de aderência ou cobertura;
- indicadores de experiência e logística não apresentarem relação operacional útil para intervenção.

Essas incertezas podem justificar correção, aprendizagem ou no-go, mas não serão automaticamente qualificadas como risco tecnológico.

Não constitui risco tecnológico:

- alterar escala sem autoridade;
- omitir falha;

- usar dados fora da finalidade;
- não executar simulações ou testes pactuados;
- não entregar documentação ou formação;
- descumprir segurança;
- manipular indicadores.

19. PAPÉIS

Responsável setorial: Secretaria Municipal de Segurança Pública — Ettore G. Stenghele.

Responsável oficial pelo Programa de Voluntariado: Secretaria Municipal de Segurança Pública.

Autoridade sobre escala/relocação: Secretaria Municipal de Segurança Pública, por meio da coordenação e dos supervisores formalmente designados no Programa de Voluntariado. A solução experimental poderá apenas apoiar ou recomendar, sem alterar validamente a escala por decisão automatizada.

Gestão da política municipal de CPSI: Secretaria Municipal de Governo

Unidade licitante e contratante, apoio tecnológico, gestão do portal CPSI e gestão institucional de tecnologia, dados e segurança: Secretaria Municipal de Tecnologia — SETEC.

Responsável institucional por dados e segurança da informação: Secretaria Municipal de Tecnologia — SETEC.

Fiscalização: fiscal ou equipe de fiscalização a ser designada por ato próprio antes do início da execução contratual.

20. PREMISSAS ADMINISTRATIVAS PARA PUBLICAÇÃO E G0

O diagnóstico setorial do D02 encontra-se validado. Para fins de publicação, a Administração reconhece que diversos elementos convencionais do Programa de Voluntariado ainda não se encontram consolidados. Essas lacunas não serão ocultadas nem artificialmente preenchidas: deverão ser estruturadas no G0 sob responsabilidade da Secretaria Municipal de Segurança Pública, e os proponentes deverão explicitar as hipóteses operacionais de que suas soluções dependem.

- validação do capítulo D02 do DOC 02: REALIZADA;
- fonte e formato da escala oficial: ainda não consolidados; serão definidos no Programa convencional e no G0, sem substituição automática pelo CPSI;
- matriz de autoridade detalhada: será aprovada pela Secretaria Municipal de Segurança Pública no G0, preservada desde já sua autoridade institucional sobre o Programa, a escala e a realocação;
- classes de função e requisitos mínimos: não são predeterminados além do que decorrer dos instrumentos TOR/HVA e das necessidades operacionais; a solução deverá propor método para representá-los e a Administração os aprovará no G0;
- baseline operacional e funil: caso inexistentes ou incompletos, serão construídos no G0 a partir dos registros efetivamente disponíveis, com limitações documentadas;

- jornada do voluntário e pontos de responsabilidade: serão mapeados no G0, sem presumir processos ainda não instituídos;
- cronograma e grau de maturidade do Volunteer Programme: observarão as obrigações e prazos efetivamente constantes dos instrumentos TOR/HVA, incluindo a submissão do plano à aprovação prévia da The Ocean Race no máximo até 2 (dois) meses antes do Event Period; esse cumprimento ocorrerá por via convencional e não dependerá do sucesso ou da tempestividade do CPSI;
- funções críticas, reservas e contingência: serão definidas pela Secretaria Municipal de Segurança Pública no G0 e no planejamento operacional convencional;
- informações logísticas: serão utilizadas somente quando existirem, forem pertinentes e estiverem autorizadas; a ausência deverá ser tratada pela solução como restrição do teste, e não como dado presumido;
- critérios de elegibilidade e adesão: serão definidos no Programa de Voluntariado e aprovados no G0;
- seguro/cobertura adicional: não há decisão prévia consolidada; eventual adoção será decisão convencional de gestão de risco da Secretaria Municipal de Segurança Pública;
- dados e integrações: somente serão considerados disponíveis quando formalmente confirmados pela Administração; o proponente deverá operar com hipóteses alternativas e modo degradado quando pertinente;
- contingência: o Programa convencional, a escala oficial e a cadeia humana de comando permanecerão válidos independentemente do CPSI;
- disponibilidade orçamentária para o teto do item: será certificada nos autos; a capacidade administrativa de gestão é reconhecida;
- fiscalização será designada antes do início da execução; parecer jurídico e certificação orçamentária seguirão o fluxo formal do procedimento.

21. RESULTADO ESPERADO DO CPSI

Ao final, a Administração deve conseguir responder:

1. conseguimos compreender e acompanhar o ciclo operacional do voluntariado com antecedência e qualidade superiores ao processo convencional?
2. conseguimos identificar risco de descobertura, no-show, desistência, indisponibilidade ou incompatibilidade antes que produzam falha operacional?
3. o matching entre pessoa, competência, função, turno e local melhora a qualidade da alocação sem reduzir contingência necessária?
4. os alertas e recomendações são suficientemente confiáveis, explicáveis e úteis aos supervisores sem retirar sua autoridade?
5. o modelo melhora, de forma mensurável, a preparação dos voluntários para situações reais de atendimento e operação sem ampliar indevidamente suas atribuições?
6. fatores de experiência, logística, clareza de função e suporte podem ser monitorados de modo proporcional e gerar ação preventiva legítima sem invadir a esfera pessoal do voluntário?

7. o modelo reduz perdas, atrasos, remanejamentos evitáveis ou concentração inadequada de pessoas e melhora cobertura efetiva?
8. o ganho operacional, humano e de aprendizagem justifica custo e complexidade, e o modelo pode ser transferido e utilizado com segurança?
9. vale avançar para eventual fornecimento/integração posterior?

APROVAÇÕES

Ettore G. Stenghele

Secretário Municipal de Segurança Pública