**ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR Nº \_\_\_/\_\_\_\_**

Os trechos em amarelo são definições normativas e instruções para elaboração do Estudo Técnico Preliminar (ETP);

Os trechos em vermelho são alternativas ofertadas, de acordo com as demandas da Unidade.

(Documento constitutivo da primeira etapa do planejamento da contratação, o qual caracteriza o interesse público envolvido e a sua melhor solução, **dando base ao termo de referência a ser elaborado,** caso se conclua pela viabilidade da contratação.

Com base no documento que formaliza a demanda, o ETP será elaborado conjuntamente por servidores da área técnica e requisitante ou, quando houver, pela Equipe de Planejamento da Contratação.

Os papéis de requisitante e de área técnica poderão ser exercidos pelo mesmo agente público ou Unidade, desde que, no exercício dessas atribuições, detenha conhecimento técnico-operacional sobre o objeto demandado.

O ETP deverá evidenciar o problema a ser resolvido, ou seja, a necessidade do órgão e, a melhor solução possível entre as opções existentes, de modo a permitir a avaliação da viabilidade técnica, socioeconômica e ambiental da contratação, devendo estar alinhado com o Plano de Contratações Anual e com o Plano Diretor de Logística Sustentável, além de outros instrumentos de planejamento da Administração.

O ETP deverá ser elaborado no Sistema ETP Digital, observados os procedimentos estabelecidos no manual técnico operacional da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, disponível no endereço eletrônico <https://www.gov.br/compras/pt-br/acesso-a-informacao/manuais/manual-etp-digital-pdf/manual-etp-versao-2.pdf>, para acesso ao sistema e operacionalização.

Na elaboração do ETP, a Unidade deverá pesquisar, no Sistema ETP Digital, o ETP de outras Unidades ou outros órgãos públicos, como forma de identificar soluções semelhantes que possam se adequar à demanda da Administração.

1. **INFORMAÇÕES BÁSICAS**
	1. Número do processo SEI:
	2. Modalidade da licitação: Pregão Eletrônico
	3. Critério de julgamento: Menor preço **global**
2. **DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE**

(considera o problema a ser resolvido sob a perspectiva do interesse público)

* 1. O objeto da presente contratação consiste na prestação de serviços, de forma contínua, com dedicação exclusiva de mão de obra especializada, de atividades de apoio (administrativo **E/OU** técnico), necessárias à realização das tarefas essenciais para atender às necessidades da Unidade e ao cumprimento da sua missão institucional.
	2. Neste sentido, a terceirização dos serviços é imprescindível, pois a Unidade não dispõe, em seu quadro de pessoal, de recursos humanos necessários e cargos disponíveis, com atribuições condizentes com o objeto.
	3. Sobre a possibilidade de terceirização pela Administração Pública do serviço que se pretende efetivar, a legislação vigente permite a contratação, sob a forma de execução indireta, de pessoa jurídica para prestação desse tipo de serviço.
	4. Imperioso se faz destacar as características peculiares e a finalidade da Fiocruz, sobretudo no contexto da saúde pública, aqui desmembrada em atividades de ensino, pesquisa e assistência à população brasileira, a partir de informações obtidas em sua página oficial, conforme se verá adiante.
	5. A história da Fiocruz iniciou-se em maio de 1900, com a criação do Instituto Soroterápico Federal, na bucólica Fazenda de Manguinhos, Zona Norte do Rio de Janeiro.
	6. Inaugurada originalmente para fabricar soros e vacinas contra a peste bubônica, a Instituição experimentou, desde então, uma intensa trajetória, que se confunde com o próprio desenvolvimento da saúde pública no país.
	7. Criada pelo Decreto nº 66.624/1970 com a finalidade de desenvolver atividades nos campos da saúde, da educação e do desenvolvimento científico e tecnológico, é dotada de personalidade jurídica de direito público, vinculada ao Ministério da Saúde (MS) e cujo Estatuto foi aprovado em 2003, mediante o Decreto nº 4.725/2003 e ratificado pelo Decreto Nº 8.932, de 14 de dezembro de 2016.
	8. A sua missão, ampliada e inovada ao longo de mais de um século de existência, consiste em produzir, disseminar e compartilhar conhecimentos e tecnologias voltados para o fortalecimento e a consolidação do Sistema Único de Saúde (SUS) e que contribuam para a promoção da saúde e da qualidade de vida da população brasileira, para a redução das desigualdades sociais e para a dinâmica nacional de inovação, tendo a defesa do direito à saúde e da cidadania ampla como valores centrais.
	9. Sob essas premissas, a Instituição também estabeleceu, ao longo de sua existência, ações e intenções que preconizam a melhoria dos serviços de saúde e de seus recursos humanos para a consequente oferta de maior eficácia desses serviços à população. Desse modo, para o sucesso de sua missão é imprescindível contar com serviços de qualidade para melhor atender à população, além de criar boas condições técnicas, de infraestrutura e de relações de trabalho para seus profissionais de saúde, com o intuito de garantir qualidade no atendimento.
	10. Com isso, visa a prestação de serviços em consonância com os critérios de políticas sociais, a variedade de perfil dos pacientes, a realização de pesquisas clínicas, inovação tecnológica, formação e qualificação dos recursos humanos para a rede SUS, oferecendo um suporte fundamental para a saúde pública no Brasil.
	11. Após décadas de avanços científicos, a Fiocruz teve, ainda, uma trajetória de expansão, com a criação de escritórios e centros de pesquisas regionais em vários Estados Brasileiros, contando ainda com o de Moçambique, na África.
	12. Atualmente, a Fiocruz está presente em unidades no Estado do Rio de Janeiro, onde funciona a sua sede, composta com estruturas diferenciadas: hospitais, institutos de saúde, unidades administrativas, dentre outras, que contribuem para projetos de pesquisa e desenvolvimento tecnológico, produzindo conhecimentos para o controle de doenças como aids, malária, Chagas, tuberculose, hanseníase, sarampo, rubéola, esquistossomose, meningites e hepatites, além de outros temas ligados à saúde coletiva, entre os quais a violência e as mudanças climáticas, e à história da ciência.
	13. Além disso, é a principal instituição não-universitária de formação e qualificação de recursos humanos para o SUS e para a área de ciência e tecnologia no Brasil, oferecendo atualmente 32 (trinta e dois) programas de pós-graduação stricto sensu em diversas áreas, uma escola de nível técnico e vários programas lato sensu.
	14. Além da geração de conhecimento, a Fiocruz atua no desenvolvimento de produtos e processos com aplicação potencial como: novas vacinas, medicamentos à base de plantas, métodos de diagnóstico e monitoramento da saúde do trabalhador, aumento do número de patentes brasileiras e aprimoramento do sistema de saúde nacional.
	15. Essas atividades estão entre as mais relevantes no contexto atual de políticas públicas de pesquisa e desenvolvimento de ciência e tecnologia em saúde do governo federal, de modo especial, voltadas à inovação do complexo produtivo da saúde.
	16. Isso tudo demanda a atuação maciça dos servidores em regime de dedicação exclusiva, nas suas respectivas áreas de atuação, voltadas às atividades finalísticas da instituição, com as responsabilidades técnicas, jurídicas e administrativas, inerentes ao dever de servidor investido em uma função pública, sendo necessária a contratação de empresa especializada na prestação de serviços que contemplem as áreas e perfis necessários, com a finalidade de apoiar a Unidade.
	17. (Discorrer sobre a missão institucional da Unidade)
	18. Tais estruturas demandam a contratação empresa especializada para prestação dos serviços objetiva abranger as atividades que não estão contempladas nas atribuições de cargos que fazem parte do quadro de pessoal da Fiocruz, sendo consideradas (complementares, acessórias **E/OU** instrumentais) às atividades que constituem a sua missão.
	19. Deste modo, há necessidade de suporte às atividades-meio para que os servidores possam desempenhar adequadamente as suas funções, inerentes às suas categorias funcionais, propiciando um melhor aproveitamento dos recursos humanos da Instituição.
	20. De se registrar que o presente estudo busca estabelecer os padrões de desempenho e qualidade para a prestação do serviço ora pretendido, de forma objetiva e conforme especificações usuais de mercado, devendo a competição entre as futuras licitantes ser baseada nos preços propostos e na sua capacidade técnica, econômica e financeira.
	21. O objeto não envolve criação, inovação ou conjugação de requisitos técnicos especiais, desconhecidos pelo mercado, sendo certo que nesse mercado existem diversas empresas que oferecem os serviços aqui elencados.
	22. Não obstante os serviços serem acessórios, eles contribuem indiretamente para o cumprimento da missão institucional, facilitando a prestação de serviços para a sociedade e, por conseguinte, o alcance das metas pactuadas pela Instituição.
	23. A prestação dos serviços não gerará vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a Fiocruz, vedando-se qualquer relação entre estes, que caracterize pessoalidade e/ou subordinação direta.
	24. O pregão (nº 00/0000 – mencionar o pregão que originou o contrato vigente de nº 00/000) tratou da licitação que selecionou empresa para prestação dos serviços em curso na Unidade, os quais serão substituídos pela presente demanda, sem grandes alterações.
	25. Diante da imprescindibilidade e essencialidade desses serviços e com o intuito de evitar descontinuidade na prestação, justifica-se a formulação desta demanda, a elaboração deste estudo preliminar e a instauração de novo procedimento licitatório para a contratação dos serviços, que são indispensáveis às atividades desenvolvidas na Fiocruz, no quantitativo de postos indicado.
1. **ÁREA REQUISITANTE**

|  |  |
| --- | --- |
| **Área requisitante** | **Requisitante** |
| (Unidade/Coordenação/Departamento) | (agente ou unidade responsável por identificar a necessidade da contratação e requerê-la, informar nome, matrícula, cargo e/ou função) |

1. **DESCRIÇÃO DOS REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO**

(Condições necessárias e suficientes à escolha da solução, prevendo critérios e práticas de sustentabilidade, observadas as leis ou regulamentações específicas, bem como padrões mínimos de qualidade e desempenho)

* 1. As licitantes deverão atender aos requisitos mínimos de habilitação econômico-financeira, jurídica e técnica conforme legislação, bem como manter-se habilitada durante toda a execução dos serviços.
	2. Com o propósito de salvaguardar a Administração de futuras complicações com as contratadas que, muitas vezes, não conseguem honrar os compromissos assumidos com os contratantes, esta Administração se vale das orientações contidas no Acórdão TCU 1214/2013-Plenário para indicar exigências que comprovem a capacidade econômico-financeira das licitantes, diante do volume de recursos envolvidos na contratação:

*“44. O grupo de estudos registrou que as exigências de qualificação econômico-financeira previstas na maioria dos editais não estão sendo capazes de evitar a contratação de empresas sem a devida capacidade econômico-financeira para honrar os compromissos pertinentes à prestação dos serviços.*

*45. O grupo entende que deve ser sempre exigido que a empresa tenha patrimônio líquido mínimo de 10% do valor estimado da contratação, independentemente dos índices de liquidez geral, liquidez corrente e solvência geral. O grupo ressalta que empresas de prestação de serviço são altamente demandantes de recursos financeiros de curto prazo para honrar seus compromissos, sendo necessário que elas tenham recursos suficientes para honrar no mínimo dois meses de contratação sem depender do pagamento por parte do contratante. Assim, propõe que se exija dos licitantes que eles tenham capital circulante líquido de no mínimo 16,66% (equivalente a 2/12) do valor estimado para a contratação (período de um ano).*

*46. Alerta também o grupo que é importante verificar se a licitante tem patrimônio suficiente para suportar compromissos já assumidos com outros contratos sem comprometer a nova contratação, o que pode ser feito por meio da análise da relação de compromissos assumidos. A correção das informações contidas nessa relação poderá ser objeto de avaliação a partir do cotejamento dos valores apresentados com os da receita bruta discriminada no Demonstrativo de Resultado do Exercício, uma vez que grande parte da receita de empresas de terceirização é derivada de contratos. Assim, o grupo propõe que o valor do patrimônio líquido da contratada não poderá ser inferior a 1/12 do montante total constante da relação de compromissos.”*

* 1. Desta forma, as exigências para capacidade econômico-financeiras a constar no edital deverão ser as seguintes:
		1. Balanço patrimonial, demonstração de resultado de exercício e demais demonstrações contábeis dos 2 (dois) últimos exercícios sociais;
		2. Certidão negativa de feitos sobre falência expedida pelo distribuidor da sede do licitante.
		3. Declaração, assinada por profissional habilitado da área contábil, que ateste o atendimento pelo licitante dos índices econômicos previstos no edital.
		4. Relação dos compromissos assumidos pelo licitante que importem em diminuição de sua capacidade econômico-financeira, excluídas parcelas já executadas de contratos firmados.
		5. Comprovação de capital mínimo ou de patrimônio líquido mínimo equivalente a 10% (dez por cento) do valor estimado da contratação.
	2. As licitantes deverão demonstrar as condições necessárias para a execução dos serviços objeto desta contratação, mediante a apresentação Atestados de capacidade técnica que:
		1. Comprovem a execução de objeto compatível com o que será licitado, com experiência mínima de 3 (três) anos;
			1. O que se pretende com a apresentação dos atestados de capacidade técnica por tal período, é comprovar a experiência da empresa na prestação dos serviços, o que se constitui ponto chave para assegurar que o critério objetivo de julgamento das propostas seja efetivamente observado pelo órgão licitante, visando resguardar o interesse público em contratar empresa apta, dotada de experiência específica no serviço objeto do contrato;
			2. Entende-se que a exigência de que a empresa concorrente já atue no mercado com pelo menos 3 (três) anos de experiência na área fortalece o cenário para evitar as dificuldades descritas, evitando a contratação de empresas inexperientes, situação que pode estar atrelada à fragilidade dos critérios adotados no edital licitatório;
			3. Ressalte-se que, a experiência com esse tipo de contratação de serviços continuados não se apresenta como uma tarefa fácil, pois a Administração frequentemente enfrenta problemas com algumas empresas na execução deste tipo de contrato. Entre esses contratempos, pode-se mencionar as interrupções na prestação de serviços, ausência de pagamento aos trabalhadores contratados, atrasos no pagamento dos benefícios, que podem acarretar, inclusive, em necessidade de sanções pela Administração; incapacidade da empresa manter a prestação de serviços ao longo do tempo sem falhar no cumprimento das suas obrigações trabalhistas e previdenciárias junto aos funcionários, resultando em prejuízos e até possíveis encerramentos prematuros de contratações, entre outros.
			4. Cabe esclarecer que esta exigência visa selecionar empresas com comprovada experiência a fim de proporcionar ao órgão uma melhor contratação, afastando do certame empresas destituídas do aporte técnico/prático devido. A temporalidade tratada não restringe o caráter competitivo do certame, pois se propõe a selecionar um seguimento de empresas com maior experiência na gestão de mão de obra, com capacidade de recrutar e manter pessoal capacitado e honrar os compromissos fiscais, trabalhistas e previdenciários;
			5. Destaca-se que o art. 108 da Lei nº 14.133/2021, autoriza expressamente a Administração a exigir da licitante a comprovação de que já executou objeto compatível, em prazo, com o que está sendo licitado. De acordo com o dispositivo, os contratos para prestação de serviços continuados poderão ser prorrogados por até 10 (dez) anos. Nesse sentido, justifica-se que a exigência relativa a prazo possa ser feita até o limite das prorrogações sucessivas.
			6. Existem, ainda, situações em que as exigências têm fundamental importância para resguardar o interesse público e uma correta contratação. No ramo pertinente a esta licitação, a habilidade exigida recai sobre a gestão de pessoas;
			7. É admitida a prorrogação por até 10 (dez) anos, na forma dos artigos 106 a 108 da Lei n° 14.133/2021, com vistas à obtenção de preços e condições mais vantajosas à Administração e, nesse contexto, quanto maior o prazo de exigências dos contratos maior é a segurança das empresas para ofertar seus preços e condições de execução;
			8. Neste sentido, a exigência de experiência mínima de 3 (três) anos é compatível com a Lei n° 14.133/2021, observado que as exigências de capacidade técnica devem se limitar a garantir a execução do contrato, obra ou serviço. Assim sendo, nos pautamos pelo item 10.6 do Anexo VII-A da IN SEGES/MP nº 5/2017, bem como seguimos a minuta de TR da AGU, que prevê tal exigência temporal;
			9. Seguindo a linha do acórdão do TCU:

Acórdão nº 2.939/2010:

“*5. Em primeiro lugar, o requisito de quantitativos mínimos como critério de comprovação de qualificação técnico-profissional e técnico-operacional coaduna-se com o inciso II do art. 30 da Lei 8.666/1993, que admite exigência de “comprovação de aptidão para desempenho de atividade pertinente e compatível em características, quantidades e prazos com o objeto da licitação, e indicação das instalações e do aparelhamento e do pessoal técnico adequados e disponíveis para a realização do objeto da licitação, bem como da qualificação de cada um dos membros da equipe técnica que se responsabilizará pelos trabalhos”.*

*(...)*

*7. Em segundo lugar, por se tratar de serviço de natureza contínua, que podem se estender por longo período, a exigência temporal de experiência mínima no mercado do objeto também é, em princípio, compatível com o dispositivo legal há pouco mencionado, já que o tempo de atuação é critério relevante para avaliar a solidez do futuro fornecedor e, com isso, assegurar boa execução do objeto.*

*8. Acrescente-se que, na situação em foco, o estipulado prazo de três anos de atuação no mercado, conforme reconheceu a Secex/3, é compatível, dada a natureza contínua dos serviços em questão, com o prazo máximo de 60 meses autorizado pelo inciso II do art. 57 da Lei 8.666/1993.”*

No caso de contratação de serviços por postos de trabalho, quando o número de postos de trabalho a ser contratado for superior a 40 (quarenta) postos, utilizar a seguinte redação:

* + 1. Comprovem que já executou contrato(s) com um mínimo de 50% (cinquenta por cento) do número de postos de trabalho a serem contratados (total de postos a serem contratados).

**OU**

No caso de contratação de serviços por postos de trabalho, quando o número de postos de trabalho a ser contratado for igual ou inferior a 40 (quarenta) postos, utilizar a seguinte redação:

4.4.2. Comprovem que já executou contrato(s) em número de postos equivalentes ao da contratação (total de postos a serem contratados).

* + 1. Será aceito o somatório de atestados que comprovem que o licitante gerencia ou gerenciou serviços de terceirização compatíveis com o objeto licitado por período não inferior a 3 (três) anos, referentes a períodos sucessivos não contínuos, não havendo obrigatoriedade de os três anos serem ininterruptos.
			1. Será admitida, para fins de comprovação de quantitativo mínimo do serviço, a apresentação e o somatório de diferentes atestados de serviços executados de forma concomitante, pois essa situação equivale, para fins de comprovação de capacidade técnico-operacional, a uma única contratação, nos termos do item 10.9 do Anexo VII-A da IN SEGES/MP nº 5/2017, aplicável por força da IN SEGES/MP nº 98/2022.
		2. Os atestados de capacidade técnica podem ser apresentados em nome da matriz ou da filial da empresa licitante.
		3. O licitante disponibilizará todas as informações necessárias à comprovação da legitimidade dos atestados, apresentando, quando solicitado pela Administração, cópia do contrato que deu suporte à contratação, endereço atual da contratante e local em que foram prestados os serviços, entre outros documentos.
		4. Os atestados deverão referir-se a serviços prestados no âmbito de sua atividade econômica principal ou secundária especificadas no contrato social vigente.
	1. A Contratada deverá apresentar, quando do início da execução do contrato, atestado de que os empregados disponibilizados para a prestação dos serviços cumprem os requisitos exigidos e descritos neste documento e no TR.
	2. Os profissionais encaminhados para executar os serviços além de qualificados, deverão estar em situação regular, conforme prevê a legislação trabalhista, não possuindo vínculo empregatício de nenhuma natureza com Fiocruz, reservado o direito à Administração de recusar aqueles que não preencherem as condições necessárias para o bom desempenho do serviço.
	3. A participação de empresas sediadas em outras unidades da federação, não raro dificulta a boa execução contratual, caso não disponha de estrutura mínima e adequada no local de prestação dos serviços, com pessoal qualificado e em quantidade suficiente para gerir o contrato, necessitando de eventuais deslocamentos longos para resolução de problemas por parte dos trabalhadores.
	4. Assim, devido à mão de obra envolvida necessitar de gerência atuante nos seus contratos de trabalho e perante a Administração, justifica-se a inclusão da exigência a seguir no edital, amparada no Voto do Ministro Relator – Aroldo Cedraz, no citado Acórdão 1214/2013 do TCU:

*“27. O grupo ressalta a importância de que a empresa contratada possua estrutura compatível no local onde são prestados os serviços, de forma que a administração e os próprios empregados possam discutir questões relacionadas à prestação dos serviços com a empresa contratada, sem maiores dificuldades. Registra o grupo de estudos que, com o pregão eletrônico, é cada vez mais comum empresas sediadas em determinados estados vencerem licitações para a prestação de serviços em outras unidades da federação. Se a contratada não tiver uma estrutura adequada no local de prestação dos serviços, a prática tem mostrado que isso causa dificuldades para a boa execução do serviço.”*

* 1. Declaração de que o licitante possui ou instalará escritório na (cidade **OU** estado **OU** região metropolitana), a ser comprovado no prazo máximo de 60 (sessenta) dias contado a partir da vigência do contrato.
	2. Diante das exigências de habilitação fartamente justificadas para a seleção da proposta mais vantajosa para a Administração e a segurança contratual, não será permitida a participação de pessoas físicas na pretensa licitação, por encontrar inaplicabilidade no seu aceite, de acordo com o Parágrafo único, do art. 4º da Instrução Normativa SEGES/ME nº 116, de 21 de dezembro de 2021:

*“Abertura a pessoas físicas*

*Art. 4º Os editais ou os avisos de contratação direta deverão possibilitar a contratação das pessoas físicas de que trata o art. 2º, em observância aos objetivos da isonomia e da justa competição.*

*Parágrafo único. Não se aplica o disposto no caput quando a contratação exigir capital social mínimo e estrutura mínima, com equipamentos, instalações e equipe de profissionais ou corpo técnico para a execução do objeto incompatíveis com a natureza profissional da pessoa física, conforme demonstrado em estudo técnico preliminar.”*

* 1. Os responsáveis pela solicitação, pela avaliação da qualidade e pelo ateste dos serviços realizados serão formalmente designados para atuar como (Gestor do Contrato, Fiscal, Fiscal técnico, Fiscal administrativo **E/OU** fiscal setorial), conforme dispõe o Art. 41 da IN SEGES/MP nº 5/2017.
	2. Os serviços serão aceitos mediante o cumprimento das ações operacionais indicadas pela gestão/fiscalização do contrato e pelo cumprimento das obrigações da contratada, instrumentalizados por Instrumento de Medição de Resultados (IMR). O aceite será expresso nas notas fiscais mensais, após conferência da planilha de faturamento, relatórios e termo circunstanciado.
	3. Será permitido o livre acesso aos profissionais vinculados ao contrato às áreas de atuação, desde que eles estejam devidamente identificados por crachá.
	4. **Sustentabilidade**

O [Parecer nº](https://sapiens.agu.gov.br/valida_publico?id=627431320) 00001/2021/CNS/CGU/AGU, da Consultoria Geral da União aprovado nos termos do DESPACHO nº 00525/2021/GAB/CGU/AGU (NUP: 00688.000723/2019-45) consolidou o entendimento de que a “*administração pública é obrigada a adotar critérios e práticas de sustentabilidade socioambiental e de acessibilidade nas contratações públicas, nas fases de planejamento, seleção de fornecedor, execução contratual, fiscalização e na gestão dos resíduos sólidos*.”

* + 1. Visto que o objeto a ser contratado é composto pela prestação de serviços e, a fim de nortear os critérios de sustentabilidade que deverão ser observados, destacam-se a IN SLTI/MPOG nº 01/2010, bem como o Decreto nº 7.746/2012, que estabelece critérios, práticas e diretrizes para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável.
		2. Os critérios de prática de sustentabilidade da licitante deverão estar alinhados com os projetos de Sustentabilidade e o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos institucionais, que visam promover ações com foco ambiental, econômico e social, por meio de diversas ações, devendo ser um dever no cotidiano de todos.
		3. A contratada deverá incentivar seus funcionários às boas práticas de otimização de recursos, redução de desperdícios e menor poluição, tais como:
			1. Fazer uso racional de água, adotando medidas para evitar o desperdício de água tratada;
			2. Adotar e/ou manter critérios especiais e privilegiados para aquisição e uso de equipamentos e complementos que promovam a redução do consumo de energia;
			3. Evitar ao máximo o uso de extensões elétricas, dentre outras ações sustentáveis;
			4. Orientar seus empregados para colaborarem de forma efetiva no desenvolvimento das atividades do programa interno de separação de resíduos sólidos, em recipientes para coleta seletiva nas cores internacionalmente identificadas, disponibilizados pela Fiocruz.
			5. O preposto deverá atuar como facilitador das mudanças de comportamento dos empregados da contratada.
			6. Atentar-se às práticas e critérios de sustentabilidade ambiental estabelecidos pela Fiocruz, bem como deverá estar apta a segui-los.
		4. Com o intuito de resguardar o risco de descumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e com FGTS por parte da contratada, poderão ser adotados como controles internos: (i) Conta-Depósito Vinculada - bloqueada para movimentação ou; (ii) Pagamento pelo Fato Gerador, ambos conforme disposto em Cadernos de Logística, elaborados pelos órgãos competentes do Governo Federal;
			1. A adoção de um dos critérios deverá ser justificada com base na avaliação da relação custo-benefício.
			2. Tais controles internos têm o condão de resguardar a responsabilidade subsidiária da contratante e de evitar que abandonos unilaterais da contratada prejudiquem os trabalhadores na preservação dos direitos legalmente estabelecidos.
			3. (Justificar a escolha por um dos controles (Conta-Depósito Vinculada **OU** Pagamento pelo Fato Gerador), com base na avaliação da relação custo-benefício).

O art. 121, § 3º, incisos III e V, da Lei nº 14.133/2021, estabelece que, nas contratações de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, para assegurar o cumprimento de obrigações trabalhistas pelo contratado, a Administração, mediante disposição em edital ou em contrato, poderá, entre outras medidas, “III- efetuar o depósito de valores em conta vinculada;” e “V - estabelecer que os valores destinados a férias, a décimo terceiro salário, a ausências legais e a verbas rescisórias dos empregados do contratado que participarem da execução dos serviços contratados serão pagos pelo contratante ao contratado somente na ocorrência do fato gerador”.

Dessa forma, e considerando que se trata de mecanismos, em princípio, excludentes entre si, incumbe à Administração escolher, alternativamente, entre a utilização da Conta-Vinculada ou do Pagamento pelo Fato Gerador, conforme prescreve a IN SEGES/MP nº 5/2017.

Estão disponíveis caderno de logística específico para a Conta-vinculada e Pagamento do fato gerador.

* 1. **Subcontratação**
		1. Não é admitida a subcontratação do objeto contratual.

**OU**

* + 1. É permitida a subcontratação parcial do objeto, até o limite de ......% (..... por cento) do valor total do contrato, nas seguintes condições:
		2. É vedada a subcontratação completa ou da parcela principal da obrigação, abaixo discriminada:
			1. ...
			2. ...
		3. Poderão ser subcontratadas as seguintes parcelas do objeto:
			1. ....
			2. ....
		4. Em qualquer hipótese de subcontratação, permanece a responsabilidade integral do contratado pela perfeita execução contratual, cabendo-lhe realizar a supervisão e coordenação das atividades do subcontratado, bem como responder perante o contratante pelo rigoroso cumprimento das obrigações contratuais correspondentes ao objeto da subcontratação.
		5. A subcontratação depende de autorização prévia do contratante, a quem incumbe avaliar se o subcontratado cumpre os requisitos de qualificação técnica necessários para a execução do objeto.
		6. O contratado apresentará à Administração documentação que comprove a capacidade técnica do subcontratado, que será avaliada e juntada aos autos do processo correspondente.
		7. É vedada a subcontratação de pessoa física ou jurídica, se aquela ou os dirigentes desta mantiverem vínculo de natureza técnica, comercial, econômica, financeira, trabalhista ou civil com dirigente do órgão ou entidade contratante ou com agente público que desempenhe função na contratação ou atue na fiscalização ou na gestão do contrato, ou se deles forem cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral, ou por afinidade, até o terceiro grau.
		8. Caso julgue pertinente a exigência de subcontratação de microempresas ou empresas de pequeno porte (art. 48, II, da Lei Complementar n. 123, de 2006, e art. 7º, do Decreto n.º 8.538, de 2015), além do regramento acima, deverão ser observadas as seguintes disposições específicas:
		9. A Contratada deverá apresentar, ao longo da vigência contratual, sempre que solicitada, a documentação de regularidade fiscal das microempresas e empresas de pequeno porte subcontratadas, sob pena de rescisão, aplicando-se o prazo para regularização previsto no § 1º do art. 4º do Decreto nº 8.538, de 2015;
		10. A Contratada deverá a substituir a subcontratada, no prazo máximo de trinta dias, na hipótese de extinção da subcontratação, mantendo o percentual originalmente subcontratado até a sua execução total, notificando a Contratada, sob pena de rescisão, sem prejuízo das sanções cabíveis, ou a demonstrar a inviabilidade da substituição, hipótese em que ficará responsável pela execução da parcela originalmente subcontratada; e
		11. A Contratada será responsável pela padronização, pela compatibilidade, pelo gerenciamento centralizado e pela qualidade da subcontratação.
		12. Os empenhos e pagamentos referentes às parcelas subcontratadas serão destinados diretamente às microempresas e empresas de pequeno porte subcontratadas.
	1. **Garantia da contratação**

O percentual de garantia poderá ser elevado para até 10% (dez por cento) do valor inicial do contrato, nos casos de alta complexidade técnica e riscos envolvidos, caso em que deverá haver justificativa específica nos autos, conforme art. 98 da Lei nº 14.133 de 2021.

* + 1. Será exigida a garantia da contratação de que tratam os arts. 96 e seguintes da Lei nº 14.133, de 2021, no percentual e condições descritas nas cláusulas do contrato.
		2. Em caso opção pelo seguro-garantia, a parte adjudicatária terá prazo de um mês, contado da data de homologação da licitação, para sua apresentação, que deve ocorrer antes da assinatura do contrato.
		3. A garantia, nas modalidades caução e fiança bancária, deverá ser prestada em até 10 (dez) dias úteis após a assinatura do contrato.
	1. **Transição Contratual**
		1. A Contratada deverá realizar a transição contratual com transferência de conhecimento, tecnologia e técnicas empregadas, sem perda de informações, podendo exigir, inclusive, a capacitação dos técnicos do contratante ou da nova empresa que continuará a execução dos serviços.
	2. **Vistoria**
	3. A avaliação prévia do local de execução dos serviços para o conhecimento das condições e peculiaridades do objeto a ser contratado é facultada, sendo assegurado ao interessado o direito de realização de vistoria prévia, acompanhado por servidor designado para esse fim, de segunda à sexta-feira, das 10h00min às 12h00min e das 14h00min às 16h00min. A visita poderá ser agendada com o Setor/Departamento XX através do endereço eletrônico: \_\_\_\_\_\_@fiocruz.br ou através do telefone: (00) 0000000.
	4. Serão disponibilizados data e horário diferentes aos interessados em realizar a vistoria prévia.
	5. Para a vistoria, o representante legal da empresa ou responsável técnico deverá estar devidamente identificado, apresentando documento de identidade civil e documento expedido pela empresa comprovando sua habilitação para a realização da vistoria.
	6. A não realização da vistoria não poderá embasar posteriores alegações de desconhecimento das instalações, dúvidas ou esquecimentos de quaisquer detalhes dos locais da prestação dos serviços, devendo o contratado assumir os ônus dos serviços decorrentes.
	7. Uma vez facultada a realização da vistoria prévia no Termo de Referência, os interessados terão três opções para cumprir o requisito de habilitação correspondente, conforme §§2º e 3º do art. 63, da Lei nº 14.133, de 2021, a saber:
1. realizar a vistoria e atestar que conhece o local e as condições da realização da obra ou serviço;
2. atestar que conhece o local e as condições da realização da obra ou serviço;
3. declarar formalmente, por meio do respectivo responsável técnico, que possui conhecimento pleno das condições e peculiaridades da contratação.
	* 1. A hipótese “a” dispensa maiores comentários, a não ser o de que é o próprio licitante que atesta conhecer o local e as condições, e não a Administração que tem o ônus de emitir o atestado de vistoria.
		2. Já na hipótese “b”, o licitante não necessariamente realiza a vistoria facultada na licitação, mas, da mesma forma, atesta que conhece o local da obra ou serviço, além das respectivas condições de execução, pressupondo-se que já tenha comparecido anteriormente ao local para poder emitir a declaração sem incorrer em falsidade ideológica. Isso pode ocorrer sobretudo quando se trata de empresa que já prestou serviços no mesmo local ou já realizou vistoria em outra oportunidade.
		3. Por fim, na hipótese “c”, não se declara que conhece o local, e sim as condições e peculiaridades da contratação em sua plenitude. Por isso que, em contrapartida, a declaração deve ser firmada pelo responsável técnico, que poderá chegar a esse conhecimento com base nas disposições do edital e anexos, somada à sua experiência profissional, que lhe permite emitir a declaração sem conhecer o local e sem incorrer em falsidade.
4. **LEVANTAMENTO DE MERCADO**

(Consiste na análise das alternativas possíveis, e justificativa técnica e econômica da escolha do tipo de solução a contratar, podendo, entre outras opções:

a) ser consideradas contratações similares feitas por outros órgãos e entidades públicas, bem como por organizações privadas, no contexto nacional ou internacional, com objetivo de identificar a existência de novas metodologias, tecnologias ou inovações que melhor atendam às necessidades da Administração;

b) ser realizada audiência e/ou consulta pública, preferencialmente na forma eletrônica, para coleta de contribuições)

* 1. As soluções relacionadas a seguir foram verificadas em editais de contratações de serviços similares:
		1. Solução 1: Contratação de empresa com fornecimento de mão de obra e de todos os materiais e equipamentos necessários à execução dos serviços por meio da contratação por posto de trabalho.
		2. Solução 2: Contratação de empresa com fornecimento de mão de obra e de todos os materiais e equipamentos necessários à execução dos serviços, sob demanda.
	2. Após levantamento das soluções disponíveis, através de consulta aos pregões realizados no âmbito da Administração Pública (Quadro 1), verifica-se que se existem muitas empresas que participaram de todos os pregões relacionados, mostrando-se indiferentes ao valor estimado da contratação, ainda que a capacidade econômico-financeira apresente variação, de acordo com o aporte de recursos reservados à futura contratação.
	3. No que tange à forma de contratação, das soluções existentes no mercado, a que melhor se amolda à necessidade da Administração é a prestação de serviço por posto de serviço - modelo de execução contratual onde os empregados da contratada serão alocados para trabalhar continuamente nas dependências da Unidade, com dedicação exclusiva. O perfil dos serviços dos profissionais demandados é de prestação continuada e difusa em suas ações, dificilmente mensuráveis de forma que venha a permitir uma contratação por produto ou resultado.
	4. A execução dos serviços seguirá uma rotina específica estabelecida e supervisionada pela Fiocruz.
	5. Foi efetuado levantamento acerca do perfil comum de fornecedores do ramo pertinente ao objeto a ser licitado e identificou-se que é um universo amplo e competitivo. Através do Quadro 1, identificamos, por amostragem, o número expressivo de participantes de pregões da mesma natureza, realizados por órgãos públicos, tendo aumentado significativamente ao longo dos últimos 05 (cinco) anos.
	6. Diante de tal análise, verifica-se que inúmeras empresas atendem aos requisitos especificados. Logo, a quantidade de fornecedores não é considerada limitada, o que nos leva a manter os requisitos da contratação pretendida, visto que não são restritivos, mas sim essenciais à qualificação de empresas que tenham capacidade técnica e econômico-financeira para atender às necessidades da Administração, com cumprimento integral do contrato, na qualidade, prazos e excelência que se espera com a contratação.

Quadro 1 – Licitações de Órgãos Públicos

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| LICITAÇÃO | UASG | ÓRGÃO PÚBLICO / UNIDADE DA FIOCRUZ | DATA | OBJETO | VALOR ESTIMADO | **Nº DE LICITANTES** |
| Pregão nº | 000000 | Federal / Estadual / Municipal / DF | 00/00/000 | Contratação de serviços de apoio (administrativo **E/OU** técnico) com dedicação exclusiva de mão de obra. | R$ 00,00 | 00 |
| Médias | R$ 00,00 | 00 |

Fonte:

(Consultar as licitações recentes de objetos semelhantes no Portal de Compras do Governo Federal e/ou em outras plataformas digitais que operam licitações públicas)

1. **DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO**
	1. A solução escolhida pela Equipe de Planejamento desta Contratação é a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de apoio (administrativo **E/OU** técnico), em regime de dedicação exclusiva de mão de obra, integrada ao fornecimento de todos os materiais, equipamentos e ferramentas que se fizerem necessários à perfeita execução dos serviços.
	2. Devido à natureza do trabalho a ser executado, a contratação ocorrerá por meio de postos de trabalho.
	3. Esta é a solução que já está inserida no âmbito da Fiocruz e que tem se mostrado bastante eficaz para melhor execução dos serviços e maior produtividade, sobretudo, por estarem presentes nas dependências da Instituição, facilitando o conhecimento e o desenvolvimento nas atividades corriqueiras.
	4. Para a execução dos serviços demandados, são necessários profissionais com habilidades e requisitos específicos e, para tal, observou-se a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho e Emprego para obtenção do enquadramento dessas habilidades.
	5. Para a definição dos valores dos salários desses profissionais foi realizado levantamento dos salários praticados, por intermédio de ampla pesquisa salarial junto a outros órgãos públicos, empresas privadas, nas Unidades da Fiocruz e/ou sites especializados e confiáveis.
	6. Entre os regimes de execução para terceirização de mão de obra, temos: i). a empreitada por preço global, que representa a execução por preço certo e total, onde existem os meios de definir os aspectos quantitativos do objeto, e; ii). a empreitada por preço unitário, onde é estabelecida a unidade de medida para fins de aferição do valor a ser pago à contratada, o que será feito na ocasião da medição mensal e o atesto da conformidade do que foi pactuado.
	7. Assim, o regime a ser imposto para a pretensa contratação deverá ser a **empreitada por preço unitário**, cuja unidade de medida é o posto de serviço e demais condicionantes de pagamento relacionadas à assiduidade dos trabalhadores, benefícios, dias trabalhados, dentre outras.
2. **ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES A SEREM CONTRATADAS**

Acompanhada das memórias de cálculo e dos documentos que lhe dão suporte, considerando a interdependência com outras contratações, se for o caso, de modo a possibilitar economia de escala.

* 1. QUANTIDADES:
		1. Para definir o quantitativo de postos a serem alocados no contrato, a equipe de planejamento levou em conta o histórico dos postos já existentes para os serviços (Quadro 2), bem como a atualização das necessidades da Unidade:

Quadro 2 – Quantidade de postos de trabalho – Contrato(s) vigente(s)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Contratada (s) | Quantitativo inicial | Evolução do quantitativo | Quantitativo atual |
| Contratada 1 | 00 | 00 | 00 |
| Contratada 2 | 00 | 00 | 00 |

* + 1. Assim, a quantidade necessária definida para a presente contratação é de (00) postos de trabalho, com base nas necessidades específicas de todos os setores da Unidade, de acordo com o Quadro 3.

Quadro 3 – Quantidade de postos de trabalho – Contrato proposto

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Posto** | **CBO** | **Nomenclatura** | **Carga horária** | **Quantidade Total** |
| **1** | 000-00  | Cargo 1  | 44 horas semanais **OU** 12 X 36 h (DIURNO)**OU**12 X 36 h (NOTURNO) | 1 |
| **2** | 000-00  | Cargo 2 | 44 horas semanais **OU** 12 X 36 h (DIURNO)**OU**12 X 36 h (NOTURNO) | 1 |
| **3** | 000-00  | Cargo 3 | 44 horas semanais **OU** 12 X 36 h (DIURNO)**OU**12 X 36 h (NOTURNO) | 1 |
| **Total** | 3 |

* + 1. DESCRITIVO DOS PERFIS E REQUISITOS DOS CARGOS

Exemplo de cargo comumente contratado em licitações para apoio administrativo:

|  |  |
| --- | --- |
| Cargo | Analista Administrativo 4 (Master) |
| CBO | 2521-05 |
| Formação | Superior Completo, com registro no Conselho fiscalizador da profissão, se couber. |
| Descrição sumária | Planejar, organizar, controlar e assessorar nas áreas de recursos humanos, patrimônio, materiais, informações, financeira, tecnológica, entre outras; implementar programas e projetos. Prestar consultoria administrativa. |
| Habilitação / Especialidade  | Pós graduação inerente à área de atuação (pode ser alguma especialidade técnica, não obrigatoriamente com o título de pós-graduação, dependerá de cada profissão/perfil que se deseja contratar). |
| Habilidades e atitudes | Agir com iniciativa, demonstrar: capacidade de síntese, de negociação, raciocínio lógico, visão crítica, capacidade de comunicação e de análise, trabalhar em equipe. |
| Experiência | Mais de 8 anos. |
| Atividades específicas | Apoio às atividades de planejamento, organização, controle e assessoria nas áreas de recursos humanos, compras, qualidade, sustentabilidade, contratos, patrimônio, logística, informações, ensino, pesquisa e assistência, além de operar os sistemas governamentais, tais como: SEI, SICAF, SIGEPE, CADIN e SIAFI/CPR e outros sistemas específicos, sistemas de avaliação de desempenho, dentre outros.  |

1. **ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO**

Acompanhada dos preços unitários referenciais, das memórias de cálculo e dos documentos que lhe dão suporte, que poderão constar de anexo classificado, se a Administração optar por preservar o seu sigilo até a conclusão da licitação.

A Administração poderá optar por divulgar o orçamento estimado ou manter o seu sigilo, neste último caso, todos os documentos que contenham dados e memórias sobre o valor estimado, devem guardar o mesmo sigilo.

* 1. A contratação da empresa prestadora de serviço será feita por meio de um processo licitatório, com base numa ampla de pesquisa de mercado, de modo a garantir a proposta mais vantajosa para a Administração, no tipo de solução escolhida.
	2. A Administração utilizou em sua estimativa de custos, os encargos trabalhistas e previdenciários legais e os impostos municipais, estaduais e federais pertinentes, respeitada a forma de tributação das empresas.
	3. Embora os itens da Planilha de Custos que se referem aos custos indiretos e ao lucro se apresentem como prerrogativa das licitantes, a Administração tem o dever de atender à jurisprudência do TCU, bem como às recomendações constantes de seus acórdãos mais recentes, que apresentam estudos com os percentuais aceitáveis para tais. Assim a Administração utilizou para fins de estimativa do valor da contratação os percentuais de 5% para custos indiretos e 10% para lucro, sendo considerados como máximos aceitáveis, conforme os editais do TCU, listados nos links abaixo:

<https://portal.tcu.gov.br/data/files/E8/37/9E/F2/FE8687103ABFE587E18818A8/Edital%20PE%2007-2021.pdf>

<https://portal.tcu.gov.br/data/files/6D/D4/BE/34/823837102DB62737E18818A8/Edital%20PE%2033-2020.pdf>

* 1. Importante registrar que, no caso dos custos indiretos e da margem de lucro é permitido que as licitantes cotem percentuais individuais fora dos patamares definidos no edital, desde que respeitado o resultado da soma do limite. Essa recomendação foi oriunda do Acórdão n. 408/2019 – TCU – Plenário e do Parecer Jurídico n. 379/2019.
	2. O STJ em seu Manual de Preenchimento de Planilha de Custos, considerou o seu histórico de contratações para considerar razoável o percentual máximo de **5,00% (cinco por cento)** para alíquota de custos indiretos, que também é compatível com diversos estudos técnicos empreendidos por órgãos públicos de referência
	3. Para o LUCRO, o STJ também utiliza parâmetro semelhante ao dos custos indiretos, considerando o seu histórico de contratações, considerando razoável o percentual máximo de **10,00% (dez por cento)** para a taxa de lucro, que também é compatível com diversos estudos técnicos empreendidos por órgãos públicos de referência.
	4. Desta forma, ainda conforme as orientações do STJ, embora o modelo apresente um índice máximo dos custos indiretos e do lucro, a equipe de planejamento poderá sugerir o estabelecimento de outro percentual máximo com base em pesquisa em contratos semelhantes no âmbito da unidade da federação pretendida e fazer uma média aritmética.
	5. Conforme contido na Portaria nº 44/2018- TCU em seu Art 6º Inciso XXII Alínea a “*as planilhas de custos e formação de preços, deverão conter:*

*a) a indicação do acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa proferida em dissídio coletivo ou lei que subsidia os valores atinentes aos insumos de mão de obra, quando for o caso*.”

* 1. Assim, foi utilizada como parâmetro para nortear os valores dos insumos (incluindo benefícios) deste estudo preliminar (citar o instrumento coletivo de trabalho, nº de registro no Ministério do Trabalho, data do registro e os sindicatos participantes).

A regra é o aceite do piso salarial mínimo de cada categoria envolvida na contratação, de acordo com os instrumentos coletivos de trabalho ou legislação específica.

Contudo, existe a excepcionalidade prevista no art. 5º da IN SEGES/MP nº 5/2017, que ressalva os casos específicos em que se necessitam de profissionais com habilitação/experiência superior daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria, **desde que justificadamente.**

Acórdão 2799/2017-Primeira Câmara

1. No tocante à ocorrência 1, a jurisprudência do TCU é no sentido de que a regra é a vedação de fixação de piso salarial mínimo para as contratações de serviços. Entretanto, existem vários precedentes que admitem a flexibilização de tal regra em situações específicas (p.ex., Acórdãos 256/2005, 290/2006, 1.327/2006, 332/2010, 1.584/2010 e 189/2011, todos do Plenário).

(...)

4. A fixação de remuneração mínima no edital somente é cabível, com restrições, nos casos de terceirização de mão de obra com alocação de postos de trabalho, sendo vedado tal procedimento quando os serviços prestados pelo contratado devam ser medidos e pagos por resultados.

* 1. Quanto aos valores dos salários, que é um dos itens que compõem a formação do valor estimado, foi utilizado o previsto no inciso VI, do art. 5º, da IN SEGES/MP nº 5/2017, pois será necessária a contratação de profissionais com habilitação/experiência superior à daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria, conforme está fartamente justificado nos itens 2 e 4.6.1 deste ETP. Essa possibilidade foi consubstanciada no Acórdão nº 3006/2010-Plenário, TC-001.225/2008-0, rel. Min. Valmir Campelo, 10.11.2010, tendo em vista que algumas atividades requerem competências específicas, seja pela utilização de uma nova tecnologia, sejam pelas características do modelo de execução contratual, como é o caso em tela.
		1. Acreditamos ser pertinente e de extrema importância a sugestão de um salário referência como forma de buscar mão de obra qualificada e reduzir os níveis de *turnover*, tendo em vista que a contratação em tela se mostra estratégica, sendo inconcebível a contratação de mão de obra de baixa qualificação ou com alta possiblidade de rotatividade na prestação dos serviços.
		2. O valor remuneratório salarial permite que os profissionais alocados para a prestação dos serviços estejam inseridos no cotidiano da instituição, tomando conhecimento dos processos e rotinas inerentes à área, proporcionando, assim, maior produtividade, visto que estarão familiarizados com os assuntos do ambiente e comprometidos com as atividades a eles atribuídas. Não obstante, considera-se que a sugestão de um salário de referência visa a busca de mão de obra qualificada, garantindo a eficácia das atividades necessárias à consecução da missão organizacional da Fiocruz, uma vez que essa contratação é estratégica para a Instituição.
		3. A fixação de valor mínimo de salário além do piso da categoria visa permitir que os serviços sejam executados por profissionais com salários compatíveis com o mercado, observando-se o grau de exigência requerido e a complexidade a serem desenvolvidas por esses profissionais. Além disso, evita que esse tipo de custo seja objeto de disputa de lances, reduzindo, assim, a insegurança quanto à disponibilidade de profissionais qualificados dispostos a trabalhar por remuneração passível de ser reduzida.
		4. Dessa forma, destaca-se que:
		5. é dever do agente público, em homenagem ao princípio da indisponibilidade do interesse público e da seleção da proposta mais vantajosa, adotar critérios de aceitabilidade de proposta que atraiam serviços e produtos com nível de qualidade e desempenho adequado às finalidades e objetivos da Administração;
		6. nos contratos de serviços com emprego de mão de obra em regime de dedicação exclusiva, o nível de desempenho e qualidade dos serviços está intimamente ligado à atuação personalíssima do empregado terceirizado, que, desmotivado, reduz o nível qualitativo esperado;
		7. o componente de custo "salário" deve ser estipulado, a fim de possibilitar a retenção da mão de obra qualificada e mantê-la motivada e dedicada, garantindo o nível de qualidade e desempenho esperados;
		8. a fixação dos salários a serem pagos pode ser obtida através de dados fidedignos, por empresas privadas, pactos laborais, publicações e sítios da internet especializados em mercado de trabalho; e
		9. o agente, ao estabelecer o valor do salário, com base na ampla pesquisa de preços, deverá justificar, no processo correspondente, as razões técnicas e gerenciais que o levaram àquele valor.
		10. A IN SEGES/MP nº 5/2017, apesar de vedar a fixação do valor da remuneração, abre exceção quando houver justificativa, senão vejamos:

“*Art. 5º - é vedado à Administração ou aos seus servidores praticar atos de ingerência na administração da contratada, a exemplo de:*

*VI - definir o valor da remuneração dos trabalhadores da empresa contratada para prestar os serviços, salvo nos casos específicos em que se necessitam de profissionais com habilitação/experiência superior a daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria, desde que justificadamente*.”

Relativamente à tal exceção, destaca-se, ainda, os seguintes Acórdãos do TCU:

*“A jurisprudência do TCU firmou-se no sentido de ser admitida a exigência de piso salarial mínimo acima daquele estabelecido em convenção coletiva de trabalho, desde que o gestor comprove que os patamares fixados no edital da licitação são compatíveis com os preços pagos pelo mercado, para serviços com tarefas de complexidade similar" (Acórdão nº 2.758/2018- Plenário).”*

*“Um dos motivos que justificariam a fixação de remuneração mínima em contratações por postos de trabalho é a existência de risco de selecionar colaboradores com capacidade inferior à necessária para a execução dos serviços. Todavia, alerta o TCU que os valores mínimos “devem ser obtidos a partir de pesquisas junto ao mercado, associações e sindicatos de cada categoria profissional, bem como a órgãos públicos que tenham recentemente contratado o mesmo tipo de serviço”. (Acórdão 2582/2012 – Plenário)”.*

*“A necessidade de fixação de salários em valores superiores aos pisos estabelecidos em Convenções Coletivas de Trabalho, fundamentada em estudos e pesquisas de mercado que considerem objetivamente a complexidade das atividades e as aptidões necessárias para seus exercícios (Acórdão nº 1097/2019);*

*“A realização de pesquisa de preços, demonstrando que os preços são compatíveis com aqueles pagos para serviços com tarefas de complexidade similar, abstendo-se de tomar como referência apenas os preços praticados em contratos anteriores da própria Agência.” (ANTT) (Acórdão nº 1097/2019)”.*

“*É preciso consignar, com clareza, as atividades que seriam, efetivamente, mais complexas do que aquelas comumente oferecidas pelo mercado, a fim de justificar a elevação dos salários paradigma para a contratação (TCU, Acórdão nº 2101/2020, do Plenário, Relator Ministro Augusto Nardes).”*

* + 1. Observa-se que as necessidades aqui descritas são complexas e exigem profissionais capacitados, com expertise na área de atuação e cujas tarefas exercidas estão em condições similares e até superiores às executadas no mercado, pois exigem um leque de conhecimentos, dada a grandiosidade da missão Institucional da Fiocruz.
		2. Cabe esclarecer, em que pese a previsão de reajuste pro rata, em acordo ou convenção coletiva da categoria, sugere-se a aplicação, aos salários dos empregados, dos mesmos índices concedidos na repactuação contratual, independentemente da data de admissão do empregado nos quadros da Contratada, vez que a contratação se dá por posto ocupado na Fiocruz e não por data de admissão do empregado na contratada. Tal medida visa manter uma isonomia de remuneração aplicada para que evite diferentes ganhos aos profissionais com a mesma atividade e com o mesmo perfil, pondo em risco a qualidade nas atividades.
		3. As referências salariais estão baseadas na contratação atual e, comprovadamente, de acordo com o mercado, conforme pesquisa salarial, Anexo deste ETP.
		4. Além disso, estão presentes neste estudo os princípios da administração pública, sobretudo o da razoabilidade e o da eficiência. O primeiro porque os sindicatos, no intuito de impedir o aviltamento, garantem uma referência mínima, mas não asseguram a qualificação técnica, sem contar que são salários para profissionais em início de carreira. Se a administração pública contrata mão de obra sem expertise, põe em risco a manutenção das atividades que são oferecidas à sociedade, não sendo razoável tal risco. O segundo princípio, o da eficiência, está atrelado na qualidade do prestador de serviços que implica na remuneração e demais benefícios que ele recebe. Permitir que a contratada pague salários baixos de forma a viabilizar a sua vitória no certame é contratar um prestador fora dos padrões exigidos, comprometendo o nível de qualidade das atividades desenvolvidas, além, é claro, de uma rotatividade de mão de obra que, certamente, causará impactos negativos, não garantindo uma contratação eficiente nem vantajosa para a Administração.
		5. Os salários dos profissionais não poderão ser inferiores aos que serão estabelecidos no futuro TR.
		6. Importante salientar que os benefícios deverão respeitar os instrumentos coletivos de trabalho firmados entre os sindicatos das categorias profissionais envolvidas na contratação, de acordo com o que for apresentado pelas licitantes no certame.
		7. Direitos e obrigações específicas de quaisquer das categorias envolvidas nesta contratação que não estejam previstas neste documento e que, comprovadamente, possuírem base legal, deverão ser mencionados pelas empresas em suas propostas, para cumprimento e respectivo pagamento, inclusive quanto à carga horária máxima permitida.
		8. Acrescenta-se o fato de que a utilização da CCT nesta contratação objetiva estabelecer um parâmetro para as despesas obrigatórias e respectivos benefícios como auxílio alimentação, eventuais seguros e outros, como também, servir como parâmetro legal para futuras repactuações e reajustes salariais.
	1. METODOLOGIA UTILIZADA NA PESQUISA SALARIAL
		1. Conforme o Anexo 1 deste ETP, os salários definidos em razão da complexidade das atividades e demais justificativas anteriores foram angariados em pesquisa junto ao mercado e em contratos públicos.
		2. O método aplicado está alinhado à legislação vigente e em conformidade com o “Manual de planejamento da contratação de serviços terceirizados, com mão de obra em regime de dedicação exclusiva”, elaborado pelo Grupo de Trabalho de Terceirização, criado através da Portaria n° 03, de 18 de maio de 2022, da Vice-Presidência de Gestão e Desenvolvimento Institucional da Fiocruz.
		3. Expostos todos os fatos acima, estima-se que o valor contratual do objeto deste Estudo será de R$ 00,00 ( ), conforme demonstrado no Quadro :

Quadro 3 – Estimativa de Custos

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Postos** | **Descrição** | **CBO** | **Carga Horária Semanal** | **Total de Vagas** |  **Salário Base**  |  **Custo Unitário**  |  **Custo Unitário Anual**  |  **Custo Total Mensal (Custo unitário X Total de vagas)**  |  **Custo Total Anual**  |
| 1 | **Cargo 1** | 00000 | 00h | 0 | **R$ -** | **R$ -** | **R$ -** | **R$ -** | **R$ -** |
| 2 | **Cargo 1** | 00000 | 00h | 0 | **R$ -** | **R$ -** | **R$ -** | **R$ -** | **R$ -** |
| **Totais da mão de obra** | **0** |  | **R$ -** | **R$ -** | **R$ -** | **R$ -** |
| **(\*) VALOR DE DIÁRIAS** | **R$ -** | **R$ -** |
| **(\*) VALOR DE DESLOCAMENTOS** | **R$ -** | **R$ -** |
| **(\*) VALOR DE PASSAGENS** | **R$ -** | **R$ -** |
| **TOTAIS** | **R$ -** | **R$ -** |
|   |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
|  **VALOR TOTAL DA PROPOSTA**  |  **R$ -**  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| (\*) Os valores previstos para diárias, deslocamentos e passagens são fixos e deverão ser mantidos, a fim de promover a isonomia no certame. |

* 1. VALE-TRANSPORTE
		1. A contratada deverá fornecer o auxílio transporte para utilização efetiva, por seus profissionais, em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, conforme Lei 7.418 de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto Federal nº 95.247 de 17/11/87.
		2. Tendo em vista o caráter antecipatório do pagamento do benefício, deverá ser obrigatoriamente pago no último dia útil do mês que antecede a prestação do serviço (Decreto nº 10.854/202, “*Art. 107. O vale-transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para a utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.*”).
		3. O custo efetivo do auxílio transporte somente poderá ser repassado a Contratante mediante comprovação de uso deste benefício. Este custo será de acordo com os números de tarifas utilizadas pelo profissional para deslocamento.
		4. Para efeito de estimativa de custo e isonomia entre as licitantes é fixado o fornecimento diário por empregado de 04 (quatro) tarifas modais, do transporte coletivo do local da prestação dos serviços (estado/município).
		5. Valor da tarifa modal: R$ 0,00
	2. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO
		1. Não há uma lei geral que estabeleça obrigatoriedade de fornecimento de auxílio alimentação, ou seja, geralmente esse benefício não é um direito obrigatório para todo o empregado.
		2. Todavia, conforme asseverado pela Assessoria Jurídica do STJ (Parecer nº 486/2018), isso não significa que não exista previsão legal, tendo em vista o fato de o auxílio-alimentação estar previsto no § 2º do art. 457 da CLT, não obstante o dispositivo não imprima um sentido obrigatório no pagamento da referida importância.
		3. Sendo assim, a previsão dessa rubrica no modelo de Planilha de Custos se dá por sua possibilidade jurídica e na prática reiterada de os instrumentos coletivos que regem categorias profissionais alocadas nos órgãos públicos de disporem sobre a obrigatoriedade de concessão do benefício como verdadeiro incentivo aos empregados.
		4. Importa elucidar que a alimentação concedida por meio de tickets ou cartão magnético (geralmente mais utilizados pelos empregados terceirizados em geral), deixou de ter natureza salarial com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista em 11/11/2017:

“*Art. 457 (…) § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”*

* + 1. Ressalta-se que o auxílio-alimentação pago em dinheiro integra a remuneração do empregado, sendo incorporado ao contrato de trabalho e à base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.
		2. PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR (PAT)
			1. O PAT foi instituído pela Lei 6.321/76, como incentivo do Governo Federal para que as empresas concedessem ajuda na alimentação dos seus empregados de baixa renda, permitindo a dedução dessas despesas em até 4% do valor de imposto de renda.
			2. O benefício pode ser estendido aos empregados com rendas maiores, porém, o valor não poderá ser superior ao concedido aos demais empregados. Além disso, a lei deixou claro que, ao aderir ao PAT, o benefício terá natureza indenizatória, entendimento confirmado pelo Tribunal Superior do Trabalho.
			3. Se a empresa participar do PAT, o desconto é limitado a 20% do custo da refeição (e não do valor do salário).
			4. Conforme orientação no parágrafo nº 21 do Parecer Jurídico nº 486/2018, deve ser exigido da empresa licitante o comprovante de inscrição no PAT na fase de seleção do fornecedor e na gestão do contrato.
			5. De acordo com o PAT, uma alimentação nutritiva e balanceada durante a jornada diária de trabalho tem por objetivo melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, com repercussões positivas para a qualidade de vida, a redução de acidentes de trabalho e o aumento da produtividade. O valor do vale-refeição será o estabelecido no instrumento coletivo de trabalho celebrado entre os sindicatos patronal e de empregados da categoria, que deverão estar indicados nas propostas de preços.
			6. A Fiocruz é uma instituição de saúde pública, que integra o Ministério da Saúde e atua há 119 anos, desde a pesquisa básica até a produção final de fármacos e imunobiológicos, perpassando pelas áreas de pesquisa, ensino, inovação tecnológica, difusão da informação científica e atenção à saúde e conta com hospitais de referência.
			7. É necessário destacar o contexto da força de trabalho terceirizada na Fiocruz, necessária para realização de suas atividades, em que pese ter realizado concursos públicos para ingresso de servidores, por força de um ajuste de conduta firmado com o Ministério do Trabalho, a quantidade de vagas tem sido insuficiente para a efetiva substituição dos postos de trabalho terceirizados, fato que alcança todas as Unidades da Fiocruz.
			8. Nesse sentido, manter as condições de trabalho adequadas às funções exercidas na Fiocruz é condição essencial para a garantia da qualidade e da eficácia do serviço educacional público atualmente prestado. A preocupação com a saúde no trabalho é premissa adotada na Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que prevê ainda a busca pela melhoria das condições de trabalho.
			9. Essa regulamentação, assim como outras decorrentes, a exemplo da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, instituída em 2012, pretendem atuar sobre as condições do ambiente de trabalho, processos de trabalho, demandas e problemas de saúde dos trabalhadores, dentre outros, que considerem a situação dos territórios onde estes estão inseridos, para a melhoria destas condições dos trabalhadores, independente de seus vínculos.
			10. Em sendo a Fiocruz ente público investido da condição de execução de políticas públicas, deve considerar nos seus processos de trabalho a promoção da melhoria das condições de vida e de saúde dos seus trabalhadores.
			11. Nesse contexto, é necessário que as empresas licitantes observem essas questões e ofereçam condições para a alimentação dos trabalhadores, nos valores praticados no mercado.
			12. Tendo em vista o caráter antecipatório do pagamento do benefício, deverá ser obrigatoriamente pago no último dia útil do mês que antecede a prestação do serviço.
			13. (Realizar pesquisa de mercado dos valores de refeições locais).
	1. PLANO DE SAÚDE E PLANO ODONTOLÓGICO
		1. O tipo de assistência médica ofertado aos profissionais será aquele previsto em leis, normativos ou nos instrumentos coletivos de trabalho, indicados nas propostas de preços, devendo tais despesas serem inseridos como parte dos custos da prestação dos serviços – Planilha de Custos e Formação de Preços da mão de obra (Módulo 2 - “Benefícios Mensais e Diários”).
		2. Os licitantes deverão observar as orientações constantes do Documento de Referência em Saúde do Trabalhador da Fiocruz, o qual deverá seguir na forma de Anexo do edital da licitação, restando claro que as empresas deverão providenciar todas as condições necessárias à garantia das condições de saúde dos trabalhadores.
		3. Não há uma lei geral que estabeleça obrigatoriedade de fornecimento de assistência médica, ou seja, geralmente esse benefício não é um direito obrigatório para todo o empregado.
		4. Contudo, isso não significa que não exista previsão legal, visto que a Lei nº 10.243/2001 incluiu na CLT tal benefício como uma das utilidades que podem ser concedidas pelos empregadores aos seus empregados, não obstante o dispositivo não imprima um sentido obrigatório no pagamento da referida importância.

***“Art. 458 -*** *Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

***§1º****Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82).(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

***§2º****Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)*

***I****– vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)*

***II –*** *educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)*

***III –*** *transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)*

***IV –******assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde****; (**Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)*

***V –*** *seguros de vida e de acidentes pessoais; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)*

***VI –*** *previdência privada; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)*

***VII****– (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)*

***VIII****– o valor correspondente ao vale-cultura. (Incluído pela Lei nº 12.761, de 2012)*

***§3º -*** *A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994)*

***§4º****- Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994)*

***§5º****O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9o do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)* (g.n.)

* + 1. Para tanto, estimamos um valor máximo aceitável para tal benefício, angariado junto ao mercado de operadoras de planos, sendo certo que a Administração somente pagará este e qualquer outro benefício caso haja previsão em lei ou instrumento coletivo de trabalho.

PESQUISA DE MERCADO PLANO DE SAÚDE

* 1. SEGURO DE VIDA E FUNERAL
		1. O tipo de seguro de vida e funeral ofertado aos profissionais será aquele previsto em leis, normativos ou nas Convenções Coletivas de Trabalho indicadas nas propostas de preços, devendo tais despesas ser inseridos como parte dos custos da prestação dos serviços – Planilha de Custos e Formação de Preços da mão de obra (Módulo 2 - “Benefícios Mensais e Diários”).
	2. BENEFÍCIOS EM GERAL
		1. O pagamento de outros benefícios seguirá as disposições da IN SEGES/MP nº 5/2017 (Anexo VII-B):

“*2.1. É vedado à Administração fixar nos atos convocatórios:*

*(...)*

*b) os benefícios, ou seus valores, a serem concedidos pela contratada aos seus empregados, devendo adotar os benefícios e valores previstos em Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho, como mínimo obrigatório, quando houver; Instrução Normativa SEGES nº 05/2017, Artigo 6º.*

*Art. 6º A Administração não se vincula às disposições contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada, de matéria não trabalhista, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, tais como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade.*

*Parágrafo único. É vedado ao órgão e entidade vincular-se às disposições previstas nos Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública*.”

* 1. ADICIONAIS: INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE
		1. **O adicional de insalubridade** encontra regulamentação entre os arts. 189 a 192 da CLT e pela Norma Regulamentadora nº 15, do Ministério do Trabalho e Previdência.
			1. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.
			2. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário-mínimo nacional, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.
			3. Todavia, para fins de enquadramento e base de cálculo para o adicional insalubridade, devemos, primeiramente, observar o que dispõe a CCT da categoria a ser contratada pela Administração, haja vista que poderá, em virtude do art. 611-A, estabelecer o enquadramento do grau de insalubridade e o piso salarial como referência de base de cálculo.
			4. A CLT estabelece que a eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá somente na hipótese de (i) adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância e (ii) a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.
		2. **O adicional de periculosidade** é regulamentado pelo art. 193 da CLT e pela Norma Regulamentadora nº 16, do Ministério do Trabalho e Previdência. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.
		3. Desse modo, a Contratada deverá providenciar laudo para verificar a ocorrência de exposição de riscos dos postos contratados, num prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data de assinatura do contrato.
		4. Constatada a incidência de algum dos adicionais, a empresa fica obrigada a pagar a todos os empregados respectivos desde o início da execução dos serviços, e, nesse caso, também haverá direito à revisão de preços, conforme preveem os arts. 135 e 136 da Lei nº 14.133/2021.
		5. ESCOLHA EM DUPLICIDADE DE ADICIONAIS: A escolha está prevista no §2º do artigo 193 da CLT: “§2º O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.”
	2. DESLOCAMENTOS, DIÁRIAS E PASSAGENS
		1. A prestação dos serviços contratados será realizada no local descrito no objeto deste ETP.
		2. (Desta forma, não existe a previsão de realização de serviços a serem realizados fora da sede, que se utilizem de pagamento de deslocamentos, diárias e/ou passagens.)

**OU**

 (Porém, em função da especificidade dos serviços a serem contratados, a Unidade prevê a ocorrência de viagens a serviço, com o provisionamento de deslocamentos, diárias e passagens para determinadas situações específicas e somente será possível utilizar quando for justificada e autorizada pela autoridade competente.

* + 1. A solicitação à Contratada para a realização da efetivação das despesas (descolamento, diárias e passagens) deverá ser formalizada no prazo mínimo de 20 (vinte) dias úteis que antecederem a realização do evento.
		2. Isto posto, tais despesas deverão constar em planilha à parte e somadas, formando o valor final da proposta de preço das licitantes.
		3. DIÁRIAS
			1. Entende-se por DIÁRIA, a ajuda de custo paga pela contratada aos seus empregados, por ocasião de viagens realizadas a serviço, devidamente autorizadas. O valor das diárias tem como base o que é praticado com relação aos servidores da Fiocruz:
			2. Valor unitário da diária: R$ 00,00 Total estimado anual (00 diárias)
			3. Quando o afastamento não exigir pernoite, o trabalhador fará jus à metade dos valores das diárias, mantido o valor integral do adicional de deslocamento.
			4. As diárias deverão ser depositadas na conta corrente do trabalhador em até 3 (três) dias úteis antes da realização da viagem a serviço.
		4. DESLOCAMENTOS
			1. O valor dos deslocamentos tem como base o que é praticado com relação aos servidores da Fiocruz, a depender da região, para cobrir as despesas de deslocamento até o local de embarque e do desembarque ao local de trabalho ou de hospedagem e vice-versa:
			2. Valor previsto para deslocamentos anual: R$ 00,00
			3. O valor do deslocamento deverá ser depositado na conta corrente do empregado em até 3 (três) dias úteis antes da realização da viagem a serviço.
		5. PASSAGENS
			1. O valor anual previsto para o pagamento de passagens aéreas ou terrestres será de R$ 00,00, e o valor unitário será o estabelecido pela empresa aérea no momento da reserva. A contratada deverá adquirir esse serviço no mercado, a partir da proposta de menor preço, obtendo, no mínimo de 3 (três) propostas, as quais deverão, com antecedência, serem entregues à fiscalização do Contrato para análise e aprovação.
			2. Os bilhetes de passagem (e-ticket) deverão ser encaminhados via e-mail em até 2 (dois) dias úteis antes da data do evento.
		6. PRESTAÇÃO DE CONTAS
			1. O trabalhador que fizer uso da passagem deve encaminhar ao preposto da contratada o ticket de embarque/desembarque, em até 48 (quarenta e oito) horas úteis após o retorno.
			2. A Fiocruz somente reembolsará a Contratada as despesas de deslocamento, diária e/ou passagem somente após a comprovação da efetiva e devida utilização.)
	1. CAPACITAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL
		1. Para o desenvolvimento das atividades, a contratada deverá selecionar, recrutar e contratar profissionais que apresentem, no mínimo, as qualificações, habilidades e conhecimentos descritos neste ETP, no tópico destinado aos perfis dos postos de trabalho.
		2. A contratada deverá comprovar a adequação dos profissionais contratados às exigências da Administração, mediante a apresentação dos currículos dos trabalhadores contratados, logo na primeira medição dos serviços, no mês subsequente à assinatura do contrato.
		3. Não obstante, deverá prover as ações de capacitação necessárias para **atualização e manutenção da qualificação de seus profissionais**, quando a função exercida ou a legislação pertinente assim o exigir, de modo que permaneçam aptos para o exercício ideal e eficiente de suas atribuições junto à Fiocruz.
		4. Os custos referentes à atualização da capacidade técnica dos profissionais deverão compor os custos indiretos na Planilha de Custos, visto ser obrigação da contratada ofertar profissionais capacitados e atualizados, de acordo com suas funções.
	2. Em se tratando de contratação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra, a Administração tem condições de levantar seus custos, de posse dos parâmetros estabelecidos para valores de salários e de benefícios constantes de instrumentos coletivos de trabalho, leis, normativos ou pesquisa salarial e de benefícios, bem como através dos manuais de preenchimento de planilhas de custos dos órgãos de controle e do governo federal, em especial os cadernos de logística.
	3. Além disso, deve compor o valor estimado contratações semelhantes no âmbito da Administração Pública, dados de pesquisa publicada em mídia especializada, de tabela de referência formalmente aprovada pelo Poder Executivo federal e de sítios eletrônicos especializados ou de domínio amplo e, por último, pesquisa direta com, no mínimo, 3 (três) empresas, mediante solicitação formal de cotação e justificativa da escolha desses fornecedores.
	4. No caso de ampliação da pesquisa de mercado, através da consulta a fornecedores do ramo pertinente ao objeto, esta deverá ocorrer quando da finalização do Termo de Referência, artefato imprescindível para uma cotação mais apurada junto ao mercado.
1. **JUSTIFICATIVA PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DA SOLUÇÃO**
	1. A presente demanda possui objeto indivisível, por tratar de um único item a ser contratado e executado através da alocação de postos de trabalho, cujas características e perfis almejados não incluem serviços especializados de forma distinta.
	2. Conforme já concluído no item “Soluções de Mercado”, a participação em licitações desta natureza possui amplo universo de competidores, que dispõem de capacidade para execução da totalidade do objeto (contratação e gerenciamento de todos os postos).
	3. Reitera-se que a contratação prevê a prestação de serviços por empresa especializada no gerenciamento de mão de obra. Assim, não vislumbramos que os postos possam ser considerados itens, mas sim um serviço único, a ser prestado de forma global pela empresa ganhadora do certame, através de vários postos de trabalho, com vistas a menores custos administrativos da empresa, gerando ganho em escala e mais facilidade de gestão e fiscalização para a Fiocruz.
	4. Tendo em vista o item 3.1.1.1.4 do Parecer nº 00016/2023/CGCOM/SCGP/CGU/AGU, à luz do que decidiu o TCU no Acórdão nº 1.214/2013 – Plenário, a contratação em questão se trata de serviços que não representam trabalhos de alta complexidade técnica que demandem a necessidade de contratação de empresas que atuem em áreas específicas. Dessa forma, a Equipe de Planejamento entende que os serviços mencionados podem ser atendidos por empresas que atuam no mercado prestando serviços de administração de mão de obra em geral, não sendo necessário o parcelamento do objeto.
	5. O citado Acórdão cita como exemplo cargos de manutenção predial, serviços de engenharia, serviços de informática, dentre outros, que exigem regulação específica, representando maior grau de especialização das empresas e justificando a necessidade de restringir a disputa dentre aquelas que atuam de forma segmentada no mercado e, consequentemente, o parcelamento, para permitir uma habilitação específica no certame.
	6. Considerando, ainda, que o parcelamento da solução e uma eventual contratação de empresas distintas aumentaria a dificuldade do gerenciamento por parte da administração, devido à necessidade de se relacionar com um maior número de empresas, esta Equipe de Planejamento entende que a forma de contratação não representa alto grau de especialização, e podem ser atendidos por empresas que atuam no mercado prestando o serviço de gerenciamento de mão de obra, qualquer que seja. Tal afirmação pode ser observada na própria pesquisa realizada neste ETP, onde a maioria das empresas participam das mesmas licitações, seja qual for a categoria de trabalhador a ser contratada, desde que não envolva a necessidade de expertise das empresas em gerenciar tipos distintos de profissões e de serviços.
	7. Desta forma, o critério para a seleção da proposta vencedora da licitação deverá ser o MENOR PREÇO GLOBAL, pois este visa atingir a economicidade percebida com a contratação de um único fornecedor prestador de serviço, em contraposição à contratação segmentada.
	8. Além disso, é de entendimento do TCU que não se revela benéfico o parcelamento da contratação de alguns serviços terceirizados. Neste sentido, o já citado Acórdão nº 1214/2013-Plenário, em seu Título III, Procedimento Licitatório, traz:

“*169. (...) as empresas que prestam serviços terceirizados, em regra, não têm especialidade no serviço propriamente, mas na administração da mão de obra. É uma realidade de mercado à qual a Administração precisa se adaptar e adequar seus contratos. É cada vez mais raro, por exemplo, firmar contratos com empresas especializadas somente em limpeza, ou em condução de veículos, ou em recepção. As contratadas prestam vários tipos de serviço, às vezes em um mesmo contrato, de forma que adquirem habilidade na gestão dos funcionários que prestam os serviços, e não na técnica de execução destes*.

*170. Trata-se, assim, de prática regular do mercado prestar esses serviços de forma concomitante. Desse modo, a divisão do objeto, como previsto na norma transcrita, não implicará em ampliação da competitividade e, em consequência, em ganhos econômicos, pois as mesmas empresas participarão da licitação.*

*171. Além do mais, quanto maior o objeto desse tipo de contrato, menores serão os custos fixos por posto de trabalho. Em princípio, portanto, é esperada uma redução dos preços ofertados, caso o objeto não seja dividido.*

*172. Nessa linha de raciocínio, a simples divisão desses serviços implicará apenas em aumento de despesas para a administração, seja para contratá-los, seja para geri-los.*

*173. Portanto, sob o ponto de vista técnico e econômico, serviços não especializados, como movimentação de móveis, almoxarifado, arquivo, protocolo, garçom, mensageiro, motorista, recepcionista, limpeza, arquivo, não devem ser divididos*.”

* 1. Observado o disposto acima, a Equipe de Planejamento, após avaliado o caso concreto, concluiu não haver justificativa para um eventual parcelamento, mantendo alinhamento com o Acórdão em questão.
	2. Portanto, a divisão do objeto não se demonstra tecnicamente viável ou necessária, nem promoverá diminuição da competitividade, como demonstrado no Quadro 1. Desta forma, a contratação dos serviços está estabelecida em um único item, indivisível, sendo, portanto, inaplicável o agrupamento em lotes.
1. **CONTRATAÇÕES CORRELATAS E/OU INTERDEPENDENTES**
	1. Não existem contratações correlatas e/ou interdependentes com a nova contratação deste ETP. (**OU** informar a existência de contratações com número do processo e demais informações relevantes (vigência, objeto, valor etc.).
2. **ALINHAMENTO ENTRE A CONTRATAÇÃO E O PLANEJAMENTO**
	1. A pretensa contratação está alinhada aos Planos Institucionais que compõem o Planejamento Estratégico da Instituição:

1. Plano de Longo Prazo FIOCRUZ (PLP);

2. Plano Plurianual (PPA);

3. Plano Quadrienal (PQ);

4. Plano Quadrienal das Unidades (PQU);

6. Plano de Desenvolvimento Institucional da Fiocruz;

7. Fonte:

8. Programa de Trabalho: SAGE:

9. Código do Item (CADSER):

10. Plano de Contratações Anual (PCA), conforme o espelho do Planejamento e Gerenciamento de Contratações (PGC) (ano):

1. **RESULTADOS PRETENDIDOS**

Em termos de economicidade e de melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis.

* 1. A contratação em questão possui conexão direta com o previsto no planejamento da Unidade. Com a sua realização através da terceirização de serviços, vista como uma ferramenta de gestão capaz de conferir um elevado grau de independência e agilidade operacional, permitirá à Administração captar recursos humanos em quantidades necessárias, suficientes e qualitativamente adequadas para cumprir a sua missão institucional.
	2. Como benefício direto fornecerá à Unidade a logística necessária para alcançar uma proposta de pleno funcionamento das atividades destinadas ao atendimento de suas demandas e, como benefício indireto vislumbra a redução de eventuais contratações temporárias com a mesma finalidade.
1. **PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS**

Providências prévias à celebração do contrato, tais como adaptações no ambiente da Unidade, necessidade de obtenção de licenças, outorgas ou autorizações, capacitação de servidores ou de empregados para fiscalização e gestão contratual.

* 1. A Unidade (possui um plano de desenvolvimento de pessoas anual, que consiste na capacitação e atualização na legislação vigente e suas alterações, estando os servidores aptos para atuar na fiscalização e na gestão do contrato **OU** todas as providências serão adotadas pela administração previamente à celebração do contrato, inclusive quanto à capacitação de servidores ou de empregados, para fiscalização e gestão contratual).
	2. Quanto ao ambiente, (informar que não há necessidade de providenciar adequação do ambiente previamente à celebração do contrato, pois a Unidade já contrata esse tipo de serviço e possui infraestrutura adequada **OU** informar as adequações que serão necessárias, previamente ao contrato).
1. **POSSÍVEIS IMPACTOS AMBIENTAIS**

Descrição de possíveis impactos ambientais e respectivas medidas mitigadoras, incluídos requisitos de baixo consumo de energia e de outros recursos, bem como logística reversa para desfazimento e reciclagem de bens e refugos, quando aplicável.

Tais impactos geralmente ocorrem nos serviços que geram resíduos sólidos, cujo descarte é regulamentado por lei e normas técnicas, como por exemplo:

1. manutenção predial, que utiliza tintas e solventes;

2. manutenção de sistemas de refrigeração, que manuseia fluidos refrigerantes;

3. manutenção de áreas verdes, que lida diretamente com a flora, devendo preservá-la, dentre outros serviços.

* 1. Não há previsão de impacto ambiental relacionado à referida contratação, por isso não há necessidade de medidas de tratamento ou mitigadoras para sanar os riscos ambientais posto que são inexistentes, sem prejuízo do cumprimento da legislação ambiental em vigor.

**OU**

* 1. Os possíveis impactos ambientais foram constatados quando do levantamento dos riscos da contratação e o seu tratamento e formas de mitigação estão listados no Mapa de Riscos.
1. **DECLARAÇÃO DE VIABILIDADE**

Posicionamento conclusivo sobre a adequação da contratação para o atendimento da necessidade a que se destina.

* 1. Esta equipe de planejamento declara viável a pretensa contratação, sob as perspectivas técnica, socioeconômica e ambiental.
	2. Justificativa da Viabilidade:
		1. Para chegar à conclusão de que é viável contratar o pretenso serviço, esta Equipe levantou todos os pontos exigidos nos normativos para uma análise apurada, tanto do ponto de vista técnico como econômico, bem como pesquisou junto ao mercado e a outros entes públicos as soluções existentes para atendimento da demanda, tendo optado pelos parâmetros que permitem almejar um maior custo-benefício para a Administração, garantindo eficiência e eficácia na contratação, com o melhor uso dos recursos públicos destinados à Unidade para esse fim.
1. **RESPONSÁVEIS**

(Nome do(a) servidor(a) / Matrícula Siape nº)

(Nome do(a) servidor(a) / Matrícula Siape nº)

(Nome do(a) servidor(a) / Matrícula Siape nº)

Assinado eletronicamente no Sistema Eletrônico de Informação (SEI)

# Referências

Brasil. Advocacia-Geral da União (AGU). Modelos de Convênios, Licitações e Contratos. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/assuntos-1/modelos-de-convenios-licitacoes-e-contratos>. Acesso em 06abr2023.

\_\_\_\_\_\_\_. Controladoria-Geral da União (CGU). Base de Conhecimento da CGU. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/acesso-a-informacao/licitacoes-e-contratos/licitacoes/tipos/pregao/2023/pregao-eletronico-ndeg-01-2023>. Acesso em: 06abr2023.

\_\_\_\_\_\_\_. Portal de Compras do Governo Federal. Manual - ETP Digital. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/acesso-a-informacao/manuais/manual-etp-digital>. Acesso em: 06abr2023.

\_\_\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça (STJ). Manual de preenchimento do modelo de planilhas de custos e de formação de preços. 2020. Disponível em: <https://transparencia.stj.jus.br/wp-content/uploads/Manual_do_Modelo_de_Planilhas_de_Custos_do_STJ.pdf>. Acesso em: 06abr2023.

Referencial normativo

Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988.

Lei n° 11.355, de 19 de outubro de 2006 (Dispõe sobre o Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública da Fiocruz e de outras carreiras).

Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos).

Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho).

Instrução Normativa SEGES/MP nº 5, de 26 de maio de 2017 (Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta).

Instrução Normativa SEGES/ME nº 116, de 21 de dezembro de 2021 (Estabelece procedimentos para a participação de pessoa física nas contratações públicas de que trata a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional).

Instrução Normativa SEGES/MP nº 58, de 08 de agosto de 2022 (Dispõe sobre a elaboração dos Estudos Técnicos Preliminares - ETP, para a aquisição de bens e a contratação de serviços e obras, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e sobre o Sistema ETP digital).