**ANEXO I-A - do PO 35/2022 - ESTUDOS TÉCNICOS PRELIMINARES**

##### 

|  |  |
| --- | --- |
| **ETP 35/2022**  **OBJETO:** Contratação de **serviço de Recepcionistas** para o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Polos Curitiba e Cascavel, compreendendo o fornecimento de mão de obra e uniformes, conforme condições, quantidades e exigências estabelecidas nos documentos que instruem a presente contratação. | |
| 1. **Necessidade do demandante:** | |
| Conforme o despacho **DES ADG 512/2021**, proferido em 14-04-2021, em razão da pandemia provocada pelo COVID 19 / CORONAVÍRUS, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região readequou a forma de prestação de seus serviços, de forma que a maioria de seu corpo funcional passou a trabalhar remotamente a partir de março de 2020.  Em decorrência disso, houve uma redução na demanda por serviços terceirizados, incorrendo em ociosidade de alguns postos contratados, tais como os Recepcionistas. Dessa forma, o despacho DES ADG 512/2021 determinou a manutenção de 2 (dois) postos de recepcionistas no Polo Curitiba, sendo 1 (um) alocado no Setor de Transportes (Sede-528) e 1 (um) na Vicente Machado 400.  Firmou-se, assim, o **Contrato n. 50/2021**, para a prestação de serviços de recepcionistas nessas unidades, com prazo de vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 16-11-2021.  Posteriormente, o despacho **DES ADG 213/2022** considerou os reflexos da retomada das atividades presenciais no fluxo de pessoas nas unidades do Tribunal, alterando consideravelmente a realidade que levou à redução de postos de trabalhadores terceirizados no último biênio. Determinou, assim, a contratação de postos de recepcionista, sendo **1 (um) na localidade Cascavel**, **1 (um) na localidade Ponta Grossa**, **1 (um) na localidade São José dos Pinhais** e **1 (um) na localidade Curitiba – Recepção do Edifício Sede – 528**.  Em virtude do DES ADG 213/2022, assim, será encaminhada a elaboração de um termo aditivo ao Contrato 50/2021, para o acréscimo de 1 (um) posto de recepcionista na localidade Curitiba - Recepção do Edifício Sede - 528, pelo prazo de 6 (seis) meses, até 15-11-2021.  A fim de evitar a existência de dois contratos distintos para a prestação de serviços da mesma natureza (recepcionista) para o Tribunal, não haverá prorrogação do Contrato 50/2021. Com efeito, a manutenção de dois contratos para a prestação de serviços terceirizados de recepcionista poderia gerar dificuldades à sua administração.  Sendo assim, será realizado **pregão para a contratação de postos de recepcionista**, com início dos serviços em:  a) em 10 (dez) dias após o Tribunal emitir o Termo de Liberação de Início dos Serviços, com relação às unidades de Ponta Grossa, São José dos Pinhais e Cascavel (1 posto em cada uma dessas unidades);  b) em 16 de novembro de 2022, com relação às unidades de Curitiba 400 (1 posto) e Curitiba 528 (2 postos). | |
| 1. **Descrição dos Requisitos da contratação** | |
| - Os requisitos necessários ao atendimento da necessidade estão no Termo de Referência, em anexo.  - A Contratada deverá atender, no que couber, os critérios de sustentabilidade ambiental previstos na Resolução nº 310/2021 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em particular:  I - não possuir inscrição no cadastro de empregadores flagrados explorando trabalhadores em condições análogas às de escravo, instituído pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n. 04/2016;  II - não ter sido condenada (a contratada ou seus dirigentes) por infração às leis de combate à discriminação de raça ou de gênero, ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, em afronta ao previsto:  a) Nos artigos 1º, 3º (inciso IV), 7º (inciso XXXIII) e 170 da Constituição Federal de 1988;  b) Nos artigos 149, 203 e 207 do Código Penal Brasileiro;  c) No Decreto n° 5.017/2004 (promulga o Protocolo de Palermo);  d) Nas Convenções da OIT nº 29 e nº 105;  e) No Capítulo IV do Título III (Da Proteção do Trabalho do Menor) do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT);  f) Nos arts. 60 a 69 da Lei nº 8.069/1990 (ECA), que trata do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho;  g) No Decreto nº 6.481/2008, o qual trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação.  - O prazo de vigência do Contrato é de 12 meses, podendo ser prorrogado por interesse das partes até o limite de 60 (sessenta) meses, nos termos da lei 8.666/1993.  - Não haverá necessidade de transferência de conhecimento.  - A contratação deverá prever no que couber, práticas de sustentabilidade nos termos da Instrução Normativa SLTI/MP nº 01, de 19 de janeiro de 2010. | |
| 1. **Levantamento de mercado, com prospecção e análise das alternativas possíveis de soluções** | |
| A descentralização das atividades da Administração Pública Federal iniciou-se em 1967 por meio do Decreto-Lei 200. A seu turno, a Lei 5.645/1970 indicou algumas atividades que deveriam ser objeto de execução indireta (parágrafo único do artigo 3º posteriormente revogado pela lei 9.527/1997) e a contratação de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra foi regulamentada, de início, pelo Decreto 2.271/1997 e atualmente é disciplinada pelo Decreto nº 9.507/2018 combinado com a Portaria nº 443/2018 do extinto Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. O artigo 3º, parágrafo 1º desse último Decreto dispõe que no âmbito da Administração Pública Federal as atividades materiais auxiliares, instrumentais ou acessórias aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão poderão ser objeto de execução indireta.  Finalmente, cabe ressaltar que outros órgãos da Administração Pública adotam soluções semelhantes (contratação de serviços recepcionistas) que o TRT 9 pretende contratar, como, por exemplo, a Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento em Santa Catarina – SFA/SC, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Campus Dois Vizinhos e Francisco Beltrão, Conselho da Justiça Federal e Tribunal de Contas do Estado do Paraná – TCE/PR.  Em relação às soluções disponíveis para a operacionalização de serviços de recepcionistas, uma contratação por demanda não seria a mais adequada porque as atividades não são sazonais, ao contrário, as necessidades da Corte nessa área são permanentes.  Dessa forma, chega-se a uma única solução possível, a nova contratação de postos de Recepcionistas (CBO 4221-05). | |
| 1. **Descrição da solução escolhida e justificativa técnico-econômica** | |
| Com a publicação da Emenda Constitucional 95/2016, a nomeação de servidores tornou-se mais difícil, uma vez que nos termos do artigo 109, IV e V do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, está vedada a admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvadas as reposições de cargos de chefia que não acarretem aumento de despesa e aquelas decorrentes de vacâncias de cargos efetivos ou vitalícios, bem como a realização de concurso público, exceto para as reposições de vacâncias. Assim, direcionar servidor para a execução de serviços de recepcionistas impediria a nomeação de outro servidor que poderia atuar diretamente na área judiciária (área fim). Essa solução se mostra ainda mais inviável levando em consideração que não há no quadro de pessoal do Tribunal cargos especializados com as atribuições requeridas.  Tampouco seria economicamente viável que o serviço fosse prestado por servidor, posto que o técnico judiciário possui remuneração no valor de R$ 8.501,45, sendo R$ 3.163,07 relativo ao vencimento e R$ 4.428,30 de GAJ além do auxílio-alimentação de R$ 1.013,48. Isso sem considerar o cômputo do auxílio-saúde que pode ser de até R$ 1.013,49 e de vantagens pessoais, tais como, Adicional de Qualificação, bem como há também a despesa de natureza previdenciária a ser desembolsada pelo Tribunal, além da necessidade de substituições para o gozo de férias ou outras ausências legais.  Por isso justifica-se a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de recepcionistas, uma vez que economicamente continua sendo mais vantajoso do que a prestação de serviços por servidor do quadro do Tribunal. Além disso, o próprio Decreto 9.507/2018 e Portaria nº 443/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão permitem a terceirização de tais serviços. Solução que visa impedir o crescimento e descentralização a máquina pública, tornando-a mais flexível, dinâmica e economizando recursos orçamentários do Erário.  Considere-se, ainda, que serviços de recepcionistas com mão de obra residente estão inseridos na gestão dos recursos humanos colocados à disposição do Tribunal, na medida em que os trabalhadores terceirizados são a força de trabalho auxiliar do Poder Judiciário e também estão enquadrados nos recursos orçamentários, uma vez que tal dispêndio deixa de impactar no orçamento de despesa com pessoal, conforme a atual política de reforma fiscal e orçamentária adotada no País, nos termos da Emenda Constitucional 95/16.  Em suma, entende-se viável a prestação de serviços de recepcionistas por meio de terceirização com dedicação exclusiva, e justifica-se a contratação de empresa especializada na prestação de tais serviços. | |
| 1. **Estimativa das quantidades a serem contratadas** | |
| |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO** | | | | | | | | **PLANILHAS DE CUSTO E FORMAÇÃO DE PREÇOS - RECEPCIONISTAS** | | | | | | | | **Item** | **Localidade** | **Qtde** | **Valor Unitário do Posto (R$)** | | **Valor Mensal Total (R$)** | | | 1 | Curitiba | 3 | 4.775,05 | | 14.325,15 | | | 2 | São José dos Pinhais | 1 | 4.717,80 | | 4.717,80 | | | 3 | Ponta Grossa | 1 | 4.775,05 | | 4.775,05 | | | 4 | Cascavel | 1 | 4.604,73 | | 4.604,73 | | | **Valor Mensal** | | **6** | **-** | | **28.422,73** | | | **Total Anual (valor mensal da mão-de-obra x 12 meses)** | | | | | **341.072,76** | | |  |  |  |  |  |  |  | |  | **TOTALIZAÇÃO (serviços + materiais)** | | | **Valor Mensal** | |  | |  | Mão de obra | | | R$ 28.422,73 | |  | |  | Materiais | | | R$ 59,21 | |  | |  | TOTAL | | | **R$ 28.481,94** | |  | | |
| 1. **Estimativa do valor da contratação** | |
| Em relação às planilhas de custo, utilizou-se o modelo recomendado na Instrução Normativa nº 5/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e, em relação aos salários e os insumos, observou-se o estabelecido nas seguintes Convenções Coletivas de Trabalho:  - Convenção Coletiva de Trabalho 2022-2024 do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado do PR (SIEMACO).  Em relação aos Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários:  A Resolução 169/13 do Conselho Nacional de Justiça dispõe acerca da necessidade de provisionamento das verbas a título de 13º salário, férias, terço constitucional de férias, e multa do FGTS. Assim, considerando-se a necessidade de se resguardar também os direitos dos substitutos, optou-se pelos seguintes percentuais:  Lei 4.090/62. Baseou-se nos Estudos do CNJ Resolução 98/2009 e determinou-se a provisão mensal considerando que na duração do contrato de 60 meses o empregado tem 05 meses de férias e labora 56 meses. O cálculo foi feito da seguinte forma: (5/56) x 100 = 8,93% (MPOG – Manual de preenchimento, 2011, p. 22)  Módulo 4.1 Encargos Previdenciários:  INSS: 20%, nos termos da Lei 8.212/91, artigo 22, I  Salário Educação: 2,5% nos termos do Decreto 87.403/82, artigo 3º, I  Seguro de Acidente de Trabalho: 6%, conforme a Lei 8.212/91, art. 22, II “b” e “c” (fator de multiplicação máximo do FAP de 2 indicado pela previdência social, multiplicado pelo percentual de 3% de RAT)  SESC/SESI: 1,50% - Lei 8.036/90, artigo 30  SENAI/SENAC: 1,00% - Decreto-lei 2.318/86  SEBRAE: 0,60% - Lei 8.029/90  INCRA: 0,20% - Decreto/lei 1.146/70 art. 1º, I  FGTS: 8% - Lei 8.036/90, art. 15, e art. 7º, III da CF.  Insumos:  Para a obtenção dos valores de insumos: uniformes e equipamento de proteção individual, efetuou-se pesquisa de mercado no Banco de Preços, nos termos da Instrução Normativa 73/2020, e em sítios eletrônicos de fornecedores. Utilizou-se como critério para a obtenção do valor a média dos itens pesquisados sendo desconsiderados valores subavaliados ou superavaliados. | |
| 1. **Parcelamento ou não da solução** | |
| Conforme disposto noartigo 24, § 1º, VIII, da IN 5/2017, os Estudos Preliminares devem trazer as *"justificativas para o parcelamento ou não da solução quando necessária para individualização do objeto”.*  Considerando que o presente caso concreto visa à contratação de apenas um tipo de posto (recepcionista), totalizando apenas 6 (seis) postos, nas localidades de Curitiba, São José dos Pinhais, Ponta Grossa e Cascavel, para a realização de serviço não divisíve**l, é inaplicável o parcelamento por profissional/especialidade.** Em caso de parcelamento, teríamos ainda duas ou mais empresas diferentes prestando o serviço, tornando extremamente difícil apurar responsabilidades em casos de falhas na execução.  **De acordo com entendimento do TCU, extraído do Acórdão 1214/2013 do Plenário, "deve ser evitado o parcelamento de serviços não especializados, a exemplo de limpeza, copeiragem, garçom, sendo objeto de parcelamento os serviços em que reste comprovado que as empresas atuam no mercado de forma segmentada por especialização, a exemplo de manutenção predial, ar condicionado, telefonia, serviços de engenharia em geral, áudio e vídeo, informática". Segundo o TCU, "para a realização do parcelamento do objeto em serviços de natureza continuada, dependerá da complexidade técnica envolvida. Assim, opta-se pelo não parcelamento quando se referir a objeto sem nenhuma complexidade técnica, a exemplo de limpeza, condução de veículos, recepção, e pelo parcelamento quando se tratar de serviços técnicos em que as empresas atuam de forma segmentada por especialização, a exemplo de manutenção predial, ar condicionado, telefonia, serviços de engenharia em geral, áudio e vídeo, informática. Trata-se, contudo, de procedimentos que devem ser avaliados em cada caso concreto".**  Do ponto de vista geográfico, entretanto, a contratação é por Setorial/cidade POLO. | |
| 1. **Contratações correlatas ou interdependentes** | |
| Não existem contratações correlatas ou interdependentes com o objeto da presente contratação. | |
| 1. **Conexão entre a contratação e o planejamento estratégico do TRT 9ª Região** | |
| Consta no Plano Estratégico do Tribunal de 2021-2026:  **"** ***PERSPECTIVA APRENDIZADO E CRESCIMENTO”***  ***OBJETIVO ESTRATÉGICO: APERFEIÇOAR A GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA COM A OTIMIZAÇÃO DOS RECURSOS PLANEJADOS***  *“Assegurar a eficiência da gestão de custos vinculada à estratégia, por meio do funcionamento aperfeiçoado de mecanismos de administração orçamentária e financeira, com dados íntegros sobre o planejamento e a qualidade da execução do orçamento”.*  Considera-se que a contratação dos postos de recepcionistas visa garantir condições ideais de trabalho, permitindo que servidores e magistrados se concentrem na entrega da missão Institucional, ou seja, solucionar os conflitos provenientes das relações trabalhistas com justiça e efetividade na entrega da prestação jurisdicional. Dessa forma, a contratação preenche, no caso concreto, os "Objetivos da Perspectiva Recursos: Aperfeiçoar a gestão de custos" do Plano Estratégico do Tribunal de 2015-2020.  A contratação dos serviços está prevista no sistema Vetor, processo Plano de Aquisições 2022 - SLC - Secretaria De Licitações E Contratos (SLC) (Proc. N° 266782).  Finalmente, frise-se que não há política pública a ser atendida com a presente contratação. | |
| 1. **Demonstrativo dos resultados pretendidos em termos de economicidade e de melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais ou financeiros disponíveis;** | |
| Em termos de economicidade e de melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais ou financeiros disponíveis, tem-se que direcionar um servidor para o serviço em questão não seria econômico na medida em que o custo médio de um posto de recepcionista é de R$ 4.996,94, sendo essa a média dos orçamentos pesquisados, e a remuneração do cargo efetivo dos servidores que exercem o cargo de técnico judiciário representa uma despesa mensal de no mínimo R$ 7.591,37, devendo-se somar a isto o custo relativo aos encargos previdenciários de 22% (teríamos que computar, ainda, o custo da reposição do servidor em caso de afastamentos legais, por exemplo, férias). O vencimento básico deste cargo é de R$ 3.163,07, o que somado à gratificação de atividade judiciária (GAJ) no valor de R$ 4.428,30 totaliza a remuneração acima citada de R$ 7.591,37, sem o cômputo de vantagens pecuniárias individuais. Tem-se ainda o auxílio alimentação de R$ 910,08 e o auxílio saúde de até R$ 1.013,49, valores estes sem o cômputo de vantagens pessoais, tais como, Adicional de Qualificação, VPNI, etc.  Dado o exposto, conclui-se que a presente contratação destina-se a garantir a melhora da prestação jurisdicional à sociedade por meio de solução (terceirização ao invés da execução dos serviços por servidor público) mais eficiente e eficaz disponível. | |
| 1. **Providências para adequação do ambiente do órgão;** | |
| Não serão necessárias adequações na Unidade do Tribunal, tampouco será necessária capacitação dos servidores responsáveis pela contratação e fiscalização do contrato. | |
| 1. **Possíveis impactos ambientais** | |
| Não há a previsão de impactos ambientais decorrentes da presente contratação. | |
| 1. **Viabilidade e razoabilidade da contratação** | |
| Após este estudo preliminar, verificamos que o serviço objeto desta contratação é fundamental para um bom desempenho das atividades regulares dos servidores, membros e demais pessoas que frequentam diariamente o órgão. Com esta contratação será possível conciliar menores custos e o atendimento adequado das necessidades da Administração, isto posto constatamos, portanto, que é uma contratação viável e razoável. Será consignado a existência de orçamento disponível para a contratação. | |
| **Pesquisa** | - Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado do PR (SIEMACO) – 2022-2024;  - Mapa de Riscos;  - Anexos dos Estudos Preliminares: (CBO - Classificação Brasileira de Ocupações);  - Planilha da estimativa de gastos;  - Planilha modelo de custos, uniforme, equipamentos;  - Pesquisa de Preços;  - Tabela comparativa de preços;  - Despacho ADG 512/2021;  - Despacho ADG 213/2022. |

Equipe de Planejamento da contratação:

MÁRCIO DOS SANTOS HIDALGO

FERNANDA DE ALMEIDA SANTANA

ADRIANO FERREIRA RAMOS