



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

ANEXO I-A - do PO .../2023 - ESTUDOS TÉCNICOS PRELIMINARES

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
PREGÃO Nº/2023
(Processo PROAD nº. .../2023)

OBJETO: Contratação de empresa especializada na prestação de serviços terceirizados de limpeza, conservação e copeiragem, com o fornecimento de mão de obra, equipamentos e, por demanda, todos os materiais necessários à execução dos serviços, em unidades do Polo Curitiba do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, conforme condições, quantidades e exigências estabelecidas nos documentos que instruem a presente contratação.

1. Necessidade do demandante:

O Tribunal possui o Contrato 36/2022, com a empresa Totalcob Serviços Terceirizados Ltda., cujo objeto consiste na prestação de serviços de limpeza, conservação e copeiragem, no Polo Curitiba. O Contrato 36/2022 terá vigência até o dia 18-02-2024 (em virtude de prorrogação por 6 meses mediante o 5º Termo Aditivo).

A decisão da Presidência do Tribunal proferida no processo PROAD 4528/2023 (documento 7), de 22-08-2023, definiu as orientações destinadas à realização de pregão para nova contratação de serviços de limpeza, conservação e copeiragem, no Polo Curitiba.

Tendo em vista a previsão do término da vigência do Contrato 36/2022 na data de 18-02-2024, a nova contratação destina-se à continuidade do atendimento das necessidades já existentes no Tribunal.

2. Descrição dos Requisitos da contratação

- Os requisitos necessários ao atendimento da necessidade estão no Termo de Referência, em anexo.

A Contratada deverá prestar serviços terceirizados de limpeza, conservação e copeiragem, com o fornecimento de **mão de obra, equipamentos e, por demanda, todos os materiais** necessários à execução dos serviços.

A Contratada deverá seguir os normativos vigentes que disciplinam os serviços a serem contratados, de acordo com a sua natureza, observando as Normas da ABNT, INMETRO (Instituto Nacional de Metrologia), Corpo de Bombeiros, prescrições e recomendações dos fabricantes e outras normas que regulamentam procedimentos a serem executados no escopo do contrato.

A Contratada deverá conduzir suas ações em conformidade com os requisitos legais e regulamentos aplicáveis, observando também a legislação ambiental para a prevenção de adversidades ao meio ambiente e à saúde dos trabalhadores envolvidos na prestação dos serviços.

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

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 nº 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.

A Contratada deverá cumprir as cotas raciais e de gênero, mantendo o equilíbrio entre homens e mulheres, preservando o mínimo de 50% de pessoas do sexo feminino, conforme dispõe a Resolução nº 310/2021, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

A Contratada deverá cumprir a cota racial mediante o preenchimento de, no mínimo, 10% (dez por cento) das vagas previstas no contrato com trabalhadores afrodescendentes, durante todo o prazo de vigência contratual (Resolução CSJT nº 131/2023).

A Contratada deverá reservar, em contrato cujo quantitativo de colaboradores seja igual ou superior a 25 (vinte e cinco) (Lotes 1 e 3), um percentual de 5% (cinco por cento) das vagas para mulheres em condição de especial vulnerabilidade econômico-social, na forma do art. 2º da Resolução CNJ 497/2023, que institui o Programa Transformação no âmbito do Poder Judiciário Nacional.

A Contratada deverá cumprir a reserva de vagas para pessoa com deficiência (PcD), nos seguintes quantitativos: 3 (três) postos no Lote 1; 1 (um) posto no Lote 2; e 2 (dois) postos no Lote 3. Para esse fim, o Contratante definirá quais postos serão preenchidos por pessoa com deficiência, bem como os respectivos locais de lotação, considerando a eventual necessidade de adaptações.

A Contratada deverá providenciar para que os profissionais indicados portem crachá de identificação e apresentem-se trajando uniformes fornecidos às expensas da empresa.

Disponibilização de profissionais treinados e capacitados para o desenvolvimento das atividades, de forma a garantir a efetividade do trabalho e a integridade das pessoas, do ambiente e dos equipamentos.

Observância das normas de segurança, pois a prestação de serviço eficiente engloba também a proteção de seus colaboradores, por isso toda a equipe, conforme o caso, precisa utilizar equipamentos de proteção individual exigidos pela legislação durante as suas atividades.

Utilização consciente dos recursos colocados à disposição pela Administração, pois os mesmos variam de acordo com o serviço a ser executado.

Disponibilização de profissionais pertencentes às categorias de ocupação, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, e serviços em conformidade com o Catálogo de Serviços - CATSER.

Realização, dentre outros compatíveis com as atividades desempenhadas pelos profissionais, de programa de treinamento de que trata a Resolução nº 98/2012 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

O prazo de vigência do Contrato é de 24 meses, podendo ser prorrogado por interesse das



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

partes até o limite de 60 (sessenta) meses, nos termos da lei 8.666/1993.

A previsão de vigência contratual de 24 (vinte e quatro) meses, permitindo-se a prorrogação até o limite de 60 meses (art. 57, II, da Lei 8.666/1993), está prevista no despacho proferido no documento 7 do processo PROAD 4528/2023 e objetiva proporcionar maior benefício para a administração, pois, além de tornar a contratação menos dispendiosa, estimulará as empresas licitantes a oferecerem propostas mais vantajosas.

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.

3. 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.

Cabe ressaltar que outros órgãos da Administração Pública adotam soluções semelhantes de contratação de serviços de terceirizados de limpeza, conservação e copeiragem, com o fornecimento de mão de obra, equipamentos e, por demanda, todos os materiais necessários à execução dos serviços, que o TRT 9 pretende contratar, como, por exemplo, os seguintes órgãos e entidades:

- Instituto Federal do Paraná (PR);
- Prefeitura de Cafelândia (PR);
- Prefeitura de Cascavel (PR);
- Tribunal Regional Eleitoral do Paraná (PR);
- Universidade Federal do Paraná (PR);
- Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina (SC);
- Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC);
- Universidade Federal de Santa Catarina (SC);
- Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia (DF);
- Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (DF).

Acrescenta-se que, em relação às soluções disponíveis para a operacionalização dos serviços, 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 serviços de terceirizados de limpeza, conservação e copeiragem, com o fornecimento de mão de obra em regime de dedicação exclusiva, equipamentos e, por demanda, todos os materiais necessários à execução dos serviços, para o Polo Curitiba.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

3.1 Alteração da lista de materiais de limpeza

A lista de materiais de limpeza considera como base a relação prevista no Pregão nº 32/2022, com os seguintes acréscimos e readequações, mediante indicação de marca ou similar (conforme constante no anexo com a Planilha de Custos), além da possibilidade, quanto a alguns itens, de a empresa contratada fornecer os materiais em embalagens de 5 litros:

Itens com descrição atualizada

Balde 8L (unidade)

Balde espremedor (unidade)

Espanador Eletrostático

Rodo duplo de borracha (40cm) - cabo de alumínio

Água sanitária (1L)

Cera acrílica (750 ml)

Cera impermeabilizante incolor (5 L)

Lã de aço (pacote 8 un.)

Limpa carpete (500 ml)

Limpa vidros (500ml)

Solução Limpeza Multiuso (Frasco 500ml)

Lustra-móveis - 200ml

Sabão em barra (pacote com 5 unidades de 200g cada)

Sabão em pó (1kg)

Saponáceo (300ml)

Itens novos (acrécimo)

Vassoura de nylon c/cabo - 30cm largura

Vassoura de pêlo com cabo - 30cm largura

Água sanitária (5L)

Cera acrílica (5L)

Desinfetante 5 L

Detergente Líquido (5L)

Limpa carpete (5 L)

Limpa vidros (5L)

Limpador geral (5L)

Solução Limpeza Multiuso (5L)

Sabão em pó (2,2kg)

3.2 Atualização da lista de equipamentos

Para atualização da lista de equipamentos, foi utilizada como base a lista de equipamentos do Pregão nº 32/2022, com as modificações trazidas pelo despacho ADG proferido no processo PROAD 4528/2023 (documento 7), que determinou os seguintes acréscimos e readequações de modelos:

EQUIPAMENTOS

Itens novos (acrécimo)

Extratora de sujeira para carpetes e estofados

Carrinho Multifuncional compacto

Mangueira de jardim - 100 metros



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Soprador/Aspirador a Bateria
Desentupidor manual tipo Bomba
Limpador a vapor
Roupeiro de aço sobreposto com seis portas
Smartphone
Ponto Eletrônico

Itens que sofreram upgrade/alteração na descrição

Carrinho Multifuncional
Carrinho Coletor de Lixo
Enceradeira Industrial 350mm
Enceradeira Industrial 410mm
Escada em Alumínio Dobrável - 3 degraus
Escada em Alumínio Dobrável - 12 degraus
Extensão elétrica 20A- 10 metros
Extensão elétrica 20A - 30 metros
Kit combinado para limpeza de vidros
Mangueira de jardim - 50 metros
Lavadora de alta pressão profissional
Lavadora Secadora Piso a bateria

4. 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 limpeza, conservação e copeiragem 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\$ 9.229,60, sendo R\$ 3.352,86 relativo ao vencimento e R\$ 4.694,00 de GAJ além do auxílio-alimentação de R\$ 1.182,74. Isso sem considerar o cômputo do auxílio-saúde que pode ser de até R\$ 1.664,24 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 terceirizados de limpeza, conservação e copeiragem, com o fornecimento de mão de obra, equipamentos e, por demanda, todos os materiais necessários à execução dos serviços, em unidades do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, uma vez que economicamente continua sendo mais vantajoso do que a prestação de serviços por servidor do quadro do Tribunal.

Além disso, o Decreto 9.507/2018 e a Portaria nº 443/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão permitem a terceirização de tais serviços. Trata-se de solução que visa impedir o crescimento e descentralização da máquina pública, tornando-a mais flexível, dinâmica e economizando recursos orçamentários do Erário.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Considere-se, ainda, que serviços terceirizados de limpeza, conservação e copeiragem 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 terceirizados de limpeza, conservação e copeiragem, com o fornecimento de mão de obra, equipamentos e, por demanda, todos os materiais necessários à execução dos serviços, nas unidades do Polo Curitiba, do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, e justifica-se a contratação de empresa especializada na prestação de tais serviços.

5. Estimativa das quantidades a serem contratadas

Postos de serventes

O quantitativo estimado de postos de servente, por unidade, consta nas tabelas a seguir:

Lote 01 – Curitiba – Limpeza e Conservação

ITEM	UNIDADE	POSTO	NÚMERO DE POSTOS
1	Curitiba 147	Servente – 40 horas semanais – com GAF	1
		Servente – 40 horas semanais – com Ad. Insalubridade	1
		Servente – 40 horas semanais	6
		Encarregado limpeza 44 horas semanais	1
2	Curitiba 147 - SMO	Servente – 40 horas semanais – com Ad. Insalubridade	1
3	Curitiba 400	Servente – 40 horas semanais – com Ad. Insalubridade	2
		Servente – 40 horas semanais – com GAF	1
		Servente – 40 horas semanais	17
		Encarregado limpeza 44 horas semanais	1
		Supervisor - 44 horas semanais	1
4	Curitiba Cajuru	Servente – 40 horas semanais – com GAF	2
		Servente – 40 horas semanais – com Ad. Insalubridade	1
		Servente – 40 horas semanais	2
5	Curitiba 528 e Casarão	Servente – 40 horas semanais – com Ad. Insalubridade	1
		Servente – 40 horas semanais	13
		Servente – 40 horas semanais – com GAF	2
6	Curitiba 528 - SMO	Servente – 30 horas semanais – com Ad. Insalubridade	1
TOTAL			54

Lote 02 – Curitiba – Copeiragem

ITEM	UNIDADE	POSTO	NÚMERO DE POSTOS
1	Curitiba 528 e Casarão	Garçom – 44 horas semanais	4
		Encarregado de copa – 44 horas semanais	1



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

	Copeiro – 40 horas semanais	7
	Cozinheiro – 44 horas semanais	1
TOTAL		13

Lote 03 – Região Metropolitana de Curitiba e outras localidades – Limpeza e Conservação

ITEM	UNIDADE	POSTO	NÚMERO DE POSTOS
1	Araucária	Servente – 40 horas semanais – com GAF	1
		Servente – 30 horas semanais	1
		Servente – 40 horas semanais – com Ad. Insalubridade	1
2	Campo Largo	Servente – 40 horas semanais – com GAF e Ad. Insalubridade	1
3	Castro	Servente – 40 horas semanais – com GAF e Ad. Insalubridade	1
4	Colombo	Servente – 40 horas semanais – com GAF e Ad. Insalubridade	1
5	Irati	Servente – 40 horas semanais – com GAF e Ad. Insalubridade	1
6	Paranaguá	Servente – 40 horas semanais – com GAF	1
		Servente – 40 horas semanais – com Ad. Insalubridade	1
		Servente – 40 horas semanais	1
7	Pinhais	Servente – 40 horas semanais – com GAF e Ad. Insalubridade	1
8	Ponta Grossa	Servente – 40 horas semanais – com GAF	2
		Servente – 40 horas semanais – com Ad. Insalubridade	1
		Servente – 40 horas semanais	4
9	São José dos Pinhais	Servente – 40 horas semanais – com GAF	2
		Servente – 40 horas semanais – com Ad. Insalubridade	2
		Servente – 40 horas semanais	3
		Supervisor Volante – 44 horas semanais	1
10	Telêmaco Borba	Servente – 40 horas semanais – com GAF e Ad. Insalubridade	1
11	União da Vitória	Servente – 40 horas semanais – com GAF e Ad. Insalubridade	1
TOTAL			28

Para definição do quantitativo dos postos, utilizou-se a metodologia descrita no Anexo VII-D da IN 05/2017, com produtividade definida por localidade, respeitando-se os limites de produtividades mínimas e máximas estipuladas pela IN.

Além disso, os quantitativos de postos e sua distribuição atendem aos seguintes despachos:

- despacho proferido no processo **PROAD 3995/2023** (documento 13), o qual determinou: “a redução de um posto de copeira; a transformação de um posto de servente 30h semanais em um posto de servente 40h semanais, a inclusão pagamento de GAF a dois postos existentes de serventes e o incremento de 1 posto de servente 40h semanais na localidade Curitiba 528. Ainda, no mesmo despacho, foi autorizada a transformação de três postos de servente 30h semanais em três postos de servente 40h semanais na localidade Curitiba 147. ”

- despacho proferido no processo **PROAD 4528/2023** (documento 7), o qual determinou:

“- o deferimento do pedido de divisão do Polo Curitiba em três lotes, mantendo o número de postos previstos no Contrato 36/2022, com exceção daqueles alterados e autorizados no



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROAD 3995/2023, os quais deverão ser adequados pela Coordenadoria de Gestão de Terceiros na elaboração do Edital do Pregão;

- a designação do posto de supervisor volante do Lote 1 na unidade Curitiba 400 e supervisor volante do Lote 3 na unidade São José dos Pinhais;*
- a inclusão de cláusula com previsão de vigência contratual de 24 meses, permitindo-se a prorrogação até - o limite de 60 meses, conforme o art. 57, II, da Lei 8.666/1993;*
- a inclusão no edital do pregão de previsão de reserva de 5% das vagas para mulheres em condição especial de vulnerabilidade econômico-social, nos termos da Resolução CNJ 497 /2023, bem como a reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD) no quantitativo de 3 vagas para o Lote 1; 1 vaga para o Lote 2; e 2 vagas para o Lote 3, na forma proposta, com a observação da obrigatoriedade de emprego da quantidade de vagas prevista em lei, sob pena de sanção contratual e que o preenchimento das adicionais seja preferencial, mediante a adoção de incentivo contratual, se viável;*
- autorizar a inclusão de novos equipamentos, upgrade de equipamentos, bem como atualização de quantitativos, nas unidades dos Lotes 1, 2 e 3, conforme exposto no item 3 do MEM CGT 071/2023; ”*

Quanto aos postos de Encarregado de Limpeza, a Instrução Normativa 5/2017 estabelece em seu item 4 do Anexo VI-B – Serviço de Limpeza e Conservação, que será adotada a relação de 1 (um) encarregado para cada 30 serventes ou fração, podendo ser reduzida. O despacho DES ADG 367-2022 determinou a existência de 2 (dois) postos de Encarregado de Limpeza, para atendimento das unidades Curitiba 147, 400 e 528. Assim, para atendimento das unidades de Curitiba (Lote 1), justifica-se a contratação de 2 (dois) encarregados de limpeza.

Para atender à realidade do órgão, o número de postos foi transformado em horas de trabalho/dia, para possibilitar a proporcionalização em postos de diferentes cargas horárias (4h, 6h e 8h diárias). A partir dessa proporcionalização, o número de postos foi fixado conforme memória de cálculo presente na aba “Valor m² por localidade” do Anexo Planilha de custos (Lotes 1 e 3).

A realidade de cada uma das unidades foi levada em consideração, bem como o histórico de contratações de Limpeza e Conservação anteriores.

A partir da definição do número de postos necessários em cada uma das localidades, e do preço de cada um dos postos, chegou-se ao valor médio do metro quadrado limpo por tipo de posto, bem como ao valor total da contratação.

Postos de Garçom e Copeiro

Para atenção à demanda dos serviços de copeiragem, com base no histórico praticado no órgão e em decisões administrativas, os postos estabelecidos são os seguintes:

Lote 02 - Copeiragem

ITEM	UNIDADE	POSTO	NÚMERO DE POSTOS
1	Curitiba 528 e Casarão	Garçom - 44 horas semanais	4
		Encarregado de copa 44 horas semanais	1
		Copeiro - 40 horas semanais	7
		Cozinheiro – 44 horas semanais	1
Total			13



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

O Contrato 36/2022 (PO 32/2022) prevê 1 (um) posto de Encarregado de copa 44 horas semanais, 4 (quatro) postos de Garçom 44 horas semanais, 8 (oito) postos de copeiro 40 horas semanais e 1 (um) posto de Cozinheiro 44 horas semanais – o posto de Cozinheiro (COB 5132-05) foi incluído a partir de 12-06-2023 por meio do Quarto Termo Aditivo ao Contrato 36/2022 (Despacho da Diretoria-Geral registrado como documento n. 10 do PROAD 2566/2023). A decisão proferida no processo PROAD 3995/2023 (documento 13), por sua vez, determinou a redução de um posto de copeira. Assim, Em Curitiba, na unidade Curitiba 528 e Casarão (Lote 2), haverá 7 (sete) postos de copeiro de 40 horas semanais. A fim de atender a Presidência, a Vice-Presidência, a Corregedoria, os eventos e as sessões, há necessidade de contratação de 4 (quatro) postos de garçom.

O Tribunal implementou política de reserva de vagas para Pessoas com Deficiência (PcD) nas contratações indicadas a seguir:

PO 036-2023 – PROAD 2537-2023 – Pregão para contratação de empresa especializada na prestação de serviços de Contínuo, Carregador e Assistente Administrativo, para o Tribunal, Polos Curitiba, Londrina e Maringá.

PO 028-2023 – PROAD 5245-2022, destinado à contratação de prestação de serviços técnicos especializados em TIC, para execução continuada de atividades de suporte técnico remoto e presencial a usuários de soluções e recursos de Tecnologia da Informação (TI), em Central de Serviços de TI de 1º e 2º níveis (Service Desk), conforme as práticas preconizadas pela Biblioteca ITIL 4, com atendimento automatizado via chat no suporte de 1º nível, em regime 24x7, via implantação de solução de Assistente Virtual Inteligente (AVI - chatbot), com vigência de 36 meses.

Em continuidade à política de inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD), e em consonância com os valores do Tribunal, especialmente os relativos à acessibilidade, respeito à diversidade, sustentabilidade e valorização das pessoas, o despacho proferido no processo PROAD 4528/2023 (documento 7) determinou a reserva de vagas para Pessoas com Deficiência (PcD) para a próxima contratação de serviços de limpeza, conservação e copeiragem. Dessa forma, fica reservado o quantitativo de 3 (três) postos do Lote 1; 1 (um) posto do Lote 2; e 2 (dois) postos do Lote 3, para pessoas com deficiência (PcD).

A reserva de vagas para mulheres em especial condição de vulnerabilidade econômico-social atende ao despacho proferido no processo PROAD 4528/2023, em consonância com a Resolução CNJ 497/2023, que instituiu o Programa “Transformação” no âmbito do Poder Judiciário Nacional. Assim, o Edital do pregão preverá a reserva de 5% (cinco por cento) das vagas nos contratos cujos quantitativos sejam iguais ou superiores a 25 colaboradores (Lotes 1 e 3), a mulheres em condição de especial vulnerabilidade econômico-social (indicadas no art. 2º).

Haja vista a previsão de parcerias para acesso das empresas contratadas a cadastros de mulheres em situação de vulnerabilidade (art. 4º da Resolução CNJ 497/2023), o Edital do pregão estabelecerá que a exigibilidade do cumprimento do percentual mínimo de mulheres em situação de vulnerabilidade dependerá da prévia disponibilização de acesso aos cadastros, à(s) empresa(s) contratada(s). Para esse fim, a Coordenadoria de Gestão de Terceiros submeterá posteriormente à Diretoria-Geral, como sugestão, uma lista de entidades previamente consultadas, para fins de parceria, conforme previsto na Resolução CNJ 497/2023.

A exigência do cumprimento da obrigação contratual de reserva de vagas, por sua vez, estará condicionada à existência dessas parcerias, bem como à efetiva disponibilização dos cadastros à(s) empresa(s) contratada(s).

Ressaltamos que a condição de vulnerabilidade será mantida em sigilo, conforme dispõe o art. 4º, § 2º, da Resolução CNJ 497/2023:

“Art. 4º (...) § 2º A situação de vulnerabilidade das trabalhadoras contratadas em atendimento ao Programa Transformação será mantida em sigilo pela empresa contratada, pelos Tribunais e pelo Conselho Nacional de Justiça, assegurando-se que o tratamento dos dados respeite as normas atinentes à proteção de dados pessoais.”



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Quanto ao percentual de vagas reservadas, o art. 3º da Resolução CNJ 497/2023 estabelece que a quota será de “no mínimo 5% (cinco por cento) das vagas”, abrangendo os seguintes grupos de mulheres em situação de vulnerabilidade:

“Art. 2º Para fins desta Resolução, entende-se como mulheres em condição de especial vulnerabilidade econômico-social:

I – mulheres vítimas de violência física, moral, patrimonial, psicológica ou sexual, em razão do gênero, no contexto doméstico e familiar;

II – mulheres trans e travestis;

III – mulheres migrantes e refugiadas;

IV – mulheres em situação de rua;

V – mulheres egressas do sistema prisional; e

VI – mulheres indígenas, campesinas e quilombolas.”

Desse quantitativo, metade deverá ser destinada a mulheres vítimas de violência no contexto doméstico e familiar; e as demais vagas reservadas deverão ser preenchidas por mulheres integrantes dos grupos indicados nos incisos II a VI do art. 2º (Resolução CNJ 497/2023, art. 3º §§ 1º e 2º).

Assim, em princípio, com a fixação da quota em 5%, efetuando-se o cálculo com arredondamento, o Lote 1, com 54 postos, haveria a reserva de 3 (três) vagas, sendo 2 (duas) para vítimas de violência em contexto doméstico e familiar e 1 (uma) para integrante dos demais grupos. Quanto ao Lote 3, com 28 postos, haveria a reserva de 2 (duas) vagas, sendo 1 (uma) para vítima de violência em contexto doméstico e familiar e 1 (uma) para integrante dos demais grupos.

Serventes com gratificação pelo acúmulo de função (GAF)

Nas localidades onde não houver postos de copeira, as serventes farão café e chá e para tanto receberão a gratificação pelo acúmulo das funções. Adotou-se o padrão de 1 (um) posto com a gratificação pelo acúmulo de função (GAF) para as Varas únicas e Fóruns Trabalhistas com até 3 (três) Varas do Trabalho; e de 2 (dois) postos com GAF para os Fóruns com mais de três Varas do Trabalho (Despacho ADG 147/2022), priorizando-se os postos com maior jornada diária. Na unidade Curitiba 400, haverá apenas um posto de Servente com GAF.

Na unidade Curitiba 528 e Casarão, haverá duas serventes com gratificação pelo acúmulo de função (GAF), com atribuições definidas conforme definido no Despacho ADG proferido no documento 13 do processo PROAD 3995/2023.

6. 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 na Convenção Coletiva de Trabalho 2023-2025 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, as quais também foram considerados na planilha de custos.

Módulo 4.1 Encargos Previdenciários:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

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” (percentual 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 72/2020, e em sítios eletrônicos. Utilizou-se como critério para a obtenção do valor a média dos itens pesquisados sendo desconsiderados valores subavaliados ou superavaliados.

Aplicação do percentual de 30% sobre o salário normativo da categoria profissional de Garçom:

Considerou-se, na planilha de custos, como **salário normativo** da categoria profissional de **Garçom**, o valor de R\$ 1.534,00, previsto no Cláusula 3ª, item 1, da CCT SIEMACO 2023-2025, com data-base em 01-02-2023. Sobre o valor do salário-base, aplicou-se o acréscimo no percentual de 30%, equivalente a R\$ 460,20, resultando R\$ 1.994.20. Além disso, a CCT SIEMACO prevê vale alimentação de R\$ 551,50.

A aplicação do percentual de 30% sobre o piso salarial justifica-se diante da necessidade de atração dos profissionais que ocupam postos em outros setores da economia, a exemplo de restaurantes e similares, para que venham ocupar postos de garçom na futura contratação.

Conforme pesquisa de mercado no site **Salário.com.br**, a média salarial de um garçom CBO 5134-05 trabalhando na cidade de Curitiba corresponde a R\$ 1.647,33 para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais. Conforme a pesquisa: *“Esses dados são de acordo com pesquisa do Salario.com.br junto a dados oficiais divulgados do Novo CAGED, eSocial e Empregador Web pelo Ministério do Trabalho e Emprego com uma amostragem de 5.401 salários de profissionais admitidos e desligados oficialmente pelas empresas.”*

Importante salientar que, conforme o Salário.com.br, *“O levantamento leva em consideração somente o **salário base de Garçom**, não entram no cálculo nenhum adicional salarial como bônus, comissões, horas extras, adicional noturno, periculosidade, insalubridade nem nada do tipo. Somente o salário bruto registrado em carteira e no contrato de trabalho entram na amostragem.”* (“Garçom – Salário 2023 – Curitiba, PR – Mercado de Trabalho CBO 5134-05” Disponível em: <<https://www.salario.com.br/profissao/garcom-cbo-513405/curitiba-pr/>> Consulta em: 21-08-2023, 16h03min).

Consoante pesquisa de mercado no site **Indeed.com**, o **salário base médio** de um Garçom em Curitiba corresponde a R\$ 1.768,00 (“Quanto ganha uma pessoa no cargo de Garçom na localidade de Curitiba, PR?”. Disponível em: <<https://br.indeed.com/career/gar%C3%A7om/salaries/Curitiba--PR>>. Consulta em 21-08-2023, 16h07min).

Dessa forma, tem-se como justificada a aplicação do percentual de 30% sobre o piso salarial do posto de Garçom, haja vista o valor médio de mercado pago a título de gorjetas e comissões, assim como por se constituir em um fator de atração desses profissionais, alocados em outros setores do mercado.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

A Coordenadoria de Serviços Gerais apresentou minuta de anexo ao Edital do pregão, visando à implementação de Instrumento de Medição de Resultado (IMR) na contratação de serviços de zeladoria do Lote 1, nas localidades Curitiba 147, Curitiba 528 e Casarão e Curitiba 400. Consoante a IN 5/2017, o IMR consiste em um mecanismo que define, em bases compreensíveis, tangíveis, objetivamente observáveis e comprováveis, os níveis esperados de qualidade da prestação do serviço e respectivas adequações de pagamento. A Coordenadoria de Serviços Gerais - CSG apresentou, ainda, a seguinte justificativa e explicações para a implementação do IMR nas citadas localidades:

“Propõe-se, para a próxima contratação de serviço de zeladoria, a previsão de ajuste de preço em razão da qualidade do serviço prestado.

O ajuste será realizado com a utilização do instrumento de medição de resultados - IMR, cujo objetivo é permitir que o contratante identifique, objetivamente, por meio de indicadores previamente determinados, a qualidade do serviço prestado (aplicando o âmbito da fiscalização, atualmente focada na quantidade).

Definidos os indicadores, a equipe de fiscalização realizará vistorias, para, por amostragem, encontrar o percentual de qualidade do serviço prestado, dentro de uma escala de 79% a 100%.

Mensurada a qualidade do serviço prestado, será possível realizar ajuste no pagamento, com decréscimos que irão variar de 1% a 9%.

Entende-se que a aplicação do ajuste de pagamento é forte motivador para a manutenção da qualidade do serviço prestado, já que o prestador tem interesse em receber o valor integral.

Assim, além de fiscalizar a quantidade do serviço, definida na periodicidade das atividades de zeladoria, será possível mensurar a qualidade e, mais do que mensurar, dar uma finalidade para referida fiscalização.

Neste ponto, importante indicar que as vistorias para elaboração do IMR acrescentam horas de trabalho à fiscalização, aumentando os custos administrativos com o contrato. Entretanto, espera-se que referido aumento de serviço e custo seja compensado pela melhora na qualidade do serviço, com o que teremos menor demanda corretiva, além de manter em melhores condições os prédios com alto fluxo de pessoas.

Destaca-se que optamos em implementar o IMR apenas para o serviço de zeladoria e, ainda, apenas para localidades com 10 ou mais postos, os quais estão submetidos à gestão por postos de encarregado ou supervisor.

A opção pelo serviço de zeladoria decorre da existência precisa das atribuições dos postos e da periodicidade das atividades, tratando-se de atividade repetitiva, com possibilidade de manutenção de um mesmo padrão de qualidade (esperado e com possibilidade de fiscalização).

Referida situação não acontece com o serviço de copa, já que, apesar de contar com atividades rotineiras, é fortemente impactado por inúmeras outras atividades que ocorrem em virtude de eventos e reuniões (com pouca previsibilidade do momento em si), tornando menos objetivo os parâmetros que poderiam ser utilizados.

Quanto à aplicação parcial relacionada ao serviço de zeladoria, destaca-se, frente ao custo que gera (com necessidade de mais disponibilidade da equipe de fiscalização), seu uso deve ser dimensionado frente ao benefício que pode trazer.

O corte definido foi o alto fluxo de pessoas, tamanho dos prédios e, principalmente, a necessidade de gestão dos trabalhadores.

Neste sentido, indica-se a aplicação do referido controle apenas para as localidades Curitiba 400, Curitiba 528 e Curitiba 147. Além da metragem relacionada ao serviço, são locais em que há postos de encarregados e ou supervisor fixo (sem a necessidade de deslocamento e ausência), fato que permite gestão adequada da força de trabalho com foco na excelência do serviço. Possibilita-se à



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

empresa, por meio dos postos de gestão, realizar efetiva ação de melhoria, o que seria mais complexo em locais que não contam com a força de trabalho gerencial.

Portanto, para as localidades mencionadas, há um ganho na relação de custo/benefício com a adoção das medidas e, ainda, possibilidade efetiva de medida gerencial pela contratada.

Ainda, optou-se por aplicar o ajuste ao pagamento com base em cada localidade, ou seja, a aferição da qualidade do serviço será realizada por endereço (prédio), sendo um relatório para a localidade Curitiba 400, um para a localidade Curitiba 147 e outro para a localidade Curitiba 528; propiciando maior precisão na mensuração da qualidade, com possibilidade de ajuste específico por cada localidade afetada, além de manutenção da qualidade em locais bem atendidos (evitando que a empresa contratada desloque equipe de uma para outra localidade a depender dos índices apurados).

Da mesma forma, o ajuste deve ser feito por custo mensal do endereço.

Em relação à vistoria, propõe-se a realização em sistema de amostragem, com, no mínimo, inclusão de 20% dos locais onde o serviço será prestado (por prédio) a cada mês, propiciando boa base estatística. Quando inviável atingir o limite, será conferida pontuação integral à empresa contratada para as localidades não vistoriadas suficientes para atingir 20%, a fim de evitar prejuízo em decorrência da inação da equipe de fiscalização.

Há previsão de margem de qualidade na qual não haverá qualquer ajuste de preço, sendo de 5%. Assim, se o serviço prestado pela empresa atingir 95%, haverá pagamento integral.

A margem de qualidade é superior à aplicada em contratações semelhantes, como a do Tribunal Superior do Trabalho, mas é adequada à contratação, diante da adoção de vistoria por amostragem (garantindo uma margem de erro de 1% a 2%).”

7. Parcelamento ou não da solução

Conforme disposto no art. 7º, VII, da IN 40/2020, os Estudos Preliminares devem trazer “as justificativas para o parcelamento ou não da solução, se aplicável”.

Visando ao aprimoramento da administração contratual no Polo Curitiba, decidiu-se pela divisão do Polo Curitiba em três lotes:

- Lote 1: unidades Curitiba 147, 147- SMO, 400, Cajuru, 528 e Casarão e 528-SMO (serviços de limpeza e conservação);
- Lote 2: unidade Curitiba 528 e Casarão (serviços de copeiragem); e
- Lote 3: unidades Araucária, Campo Largo, Castro, Colombo, Irati, Paranaguá, Pinhais, Ponta Grossa, São José dos Pinhais, Telêmaco Borba e União da Vitória (serviços de limpeza e conservação).

Justifica-se, ainda, a divisão do objeto da licitação em lotes, uma vez que dessa forma será possível aumentar o número de empresas participantes, evitando-se assim, em caso de contratação em um único lote, que o certame fique limitado a um número restrito de empresas com elevado valor patrimonial.

8. Contratações correlatas ou interdependentes

Não existem contratações correlatas ou interdependentes com o objeto da presente contratação.

9. Conexão entre a contratação e o planejamento estratégico do TRT 9ª Região, identificando a previsão no Plano Anual de Contratações



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Consta no Plano Estratégico Institucional – PEI TRT-PR 2021-2026:

"4.2. Perspectiva Processos Internos

(...)

Objetivo Estratégico: Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados.

Promover mecanismos de integridade e transparência em relação aos atos de gestão praticados, garantindo-se, por meio da aplicação da Política de Governança vigente, alinhamento entre a estratégia corporativa e prioridades de gestão às despesas de maior impacto orçamentário e a boa e regular aplicação dos recursos públicos.

(...)

4.3 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 e universal 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 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 estratégicos elencados no Plano Estratégico Institucional – PEI TRT-PR 2021-2026.

A contratação dos serviços está prevista no sistema Vetor, processo Plano Anual de Contratações 2023 – Secretaria de Licitações e Contratos (processo Vetor 289688).

Finalmente, frise-se que não há política pública a ser atendida com a presente contratação.

10. 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 Servente é R\$ 3.923,29; de Garçom/Garçonete, R\$ 5.702,60; de Copeira/Copeiro, R\$ 4.231,29; Cozinha/Cozinheiro, R\$ 4.419,97; de Encarregada/Encarregado, R\$ 5.186,16; e de Supervisor/Supervisora, R\$ 6.891,15; sendo essas as médias dos orçamentos pesquisados.

Por outro lado, o cargo de Técnico Judiciário possui remuneração no valor de R\$ 9.229,60, sendo R\$ 3.352,86 relativo ao vencimento e R\$ 4.694,00 de GAJ além do auxílio-alimentação de R\$ 1.182,74. Isso sem considerar o cômputo do auxílio-saúde que pode ser de até R\$ 1.664,24 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.

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.

11. 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.

12. Possíveis impactos ambientais

Não há a previsão de impactos ambientais decorrentes da presente contratação, haja vista a adoção



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

das providências referente a sustentabilidade ambiental indicadas no item 11 do Termo de Referência.

13. 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 2023-2025 do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado do PR (SIEMACO);
- 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;

Equipe de Planejamento da contratação:

MÁRCIO DOS SANTOS HIDALGO

FERNANDA DE ALMEIDA SANTANA

ADRIANO FERREIRA RAMOS