

Sobre o contrato ATUAL se houver:

1. Qual é a data de encerramento do atual contrato?
2. O atual contrato é proveniente de qual nº de pregão e UASG?
3. Gentileza disponibilizar o link do site onde poderemos encontrar as informações do contrato atual.
4. Como é realizada a escala de trabalho no atual contrato?
5. Qual convenção coletiva de trabalho é utilizada no atual contrato?
6. Qual é a data estimada para início das atividades?

Dados Gerais do Edital:

7. As informações disponibilizadas no Estudo Técnico Preliminar deverão ser consideradas para efeito de elaboração das propostas, ou somente as informações constantes no Termo de Referência?
8. Os lances na abertura da sessão deverão ser ofertados pelo valor unitário mensal ou anual?

"7.5. O lance deverá ser ofertado pelo valor unitário do item"

Sobre Convenção Coletiva de Trabalho:

9. Para elaboração das propostas, entendemos que será considerada, **exclusivamente, a Convenção Coletiva de Trabalho vigente na data de publicação da licitação**, devidamente firmada e homologada junto ao Ministério do Trabalho, com o correspondente número de registro no sistema mediador. **O entendimento está correto?**
10. No que se refere ao provisionamento de recursos, **é correto afirmar que a Contratante autoriza a repactuação contratual nos mesmos termos da Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, desde que devidamente homologada?**
11. A atualização dos valores contratuais **será aplicada a partir da data de homologação da Convenção Coletiva de Trabalho?**
12. Ainda que existam outros documentos publicados prevendo ajustes nos salários e benefícios, **podemos considerar que somente produzirão efeitos APÓS A DEVIDA HOMOLOGAÇÃO pelo Ministério do Trabalho, com o correspondente número de registro no sistema mediador. Correto?**

13. Considerando o princípio da unicidade sindical previsto no artigo 8º inciso II da CR/88 e artigos 516 e 581 da CLT. E ainda, considerando os acórdãos 369/2012 e 2101/2020, ambos do TCU, em que se estabelece que cabe à Administração Pública apenas **exigir** o cumprimento das normas coletivas pelos licitantes e/ou contratantes. Entendemos que o licitante pode utilizar norma coletiva de trabalho **diversa daquela adotada pelo órgão** ou entidade como parâmetro para o orçamento estimado da contratação, tendo em vista que o **enquadramento sindical do empregador é definido por sua atividade econômica preponderante, e não em função da atividade desenvolvida pela categoria profissional que prestará os serviços mediante cessão de mão de obra** (art. 581, § 2º, da CLT e art. 8º, inciso II, da Constituição Federal).

A Administração/contratante possui o mesmo entendimento? Se a resposta for não, pedimos que ela seja seguida de justificativa.

Sobre transporte:

14. Existe transporte público que atende ao local da prestação de serviços?
15. Qual é o valor da tarifa?
16. Se não, como os funcionários se deslocam até as unidades de serviço atualmente?
17. Quais são os valores de vale transporte utilizados por cada funcionário?

Sobre salário:

18. Qual é o salário atualmente praticado, por cada função?
19. Quais salários a administração CONTRATANTE utilizou para composição da remuneração deste pregão?
20. Qual justificativa para a utilização destes salários?
21. As licitantes deverão considerar em suas propostas, obrigatoriamente, os mesmos salários utilizados pela administração contratante, sob pena de recusa da proposta e consequentemente, desclassificação?

Sobre adicional noturno:

22. O orçamento da administração CONTRATANTE prevê custos para adicional noturno e hora noturna reduzida?
23. Referente a quantas horas mensais?
24. Será necessário cotar Periculosidade e Insalubridade para alguma função?

Sobre intervalo para almoço:

25. Sabendo que os postos poderão usufruir de intervalo intrajornada para alimentação, gostaríamos de entender: Os postos de trabalho poderão ficar vazios/descobertos durante o intervalo para alimentação?
26. Caso negativo, a CONTRATADA deverá pagar indenização do intervalo intrajornada?
27. A administração previu em seu orçamento, pagamento para indenização da intrajornada aos funcionários?
28. Para quais postos deverá ser prevista a indenização do intervalo intrajornada?
29. Os funcionários poderão realizar suas refeições nas instalações da CONTRATANTE, sem que haja ônus para a CONTRATADA?

Sobre os benefícios

30. Haverá a obrigação de fornecimento de plano de saúde? Se sim, qual a descrição, cobertura e abrangência do plano?
31. Os funcionários recebem algum benefício além do exigido na Convenção da Categoria? Em caso positivo, quais benefícios e respectivos valores?
32. Deverá ser apresentado algum exame clínico específico para contratação dos colaboradores?
33. A CONTRATADA deverá custear algum treinamento específico para os funcionários?

Sobre o contrato:

34. A CONTRATADA deverá prestar GARANTIA CONTRATUAL para o contrato? Em qual percentual?
35. Será necessário que a CONTRATADA realize a substituição dos funcionários no período em que eles estiverem de férias?
 - Caso não seja necessário, a CONTRATADA receberá o valor do posto de trabalho de maneira integral?
 - Ou haverá descontos/glosa/retenção no faturamento mensal, referente ao posto vazio nesse período?
 - Ou o posto deixará de ser faturado?
36. A CONTRATADA poderá utilizar softwares ou plataformas digitais, sites etc. para registro de ponto dos funcionários? Caso, negativo qual tipo de relógio de ponto poderá ser utilizado?

Será necessário cotar Periculosidade e Insalubridade para alguma função?

Sobre atestados de capacidade técnica operacional:

37. De acordo com o informado no objeto de contratação da licitação em questão, entendemos que os serviços a serem executados serão regidos pelo critério de dedicação exclusiva de mão obra. Com isto vale ressaltar que conforme entendimento do Tribunal de Contas da União, os atestados de capacidade técnica para serviços com dedicação exclusiva de mão de obra devem, em regra, comprovar a habilidade da licitante na gestão de mão de obra, a exemplo dos Acórdãos 1.443/2014-TCU-Plenário, Acórdão 553/2016 e 744/2015-TCU-2ª Câmara.

“Acórdão 1214/2013 - TCU Plenário:

112. As empresas que prestam serviços terceirizados, em regra, não são especialistas 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 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.

114. O que importa é perceber que a habilidade das contratadas na gestão da mão de obra, nesses casos, é realmente muito mais relevante para a Administração do que a aptidão técnica para a execução dos serviços, inclusive porque estes apresentam normalmente pouca complexidade. Ou seja, nesses contratos, dada a natureza dos serviços, interessa à Administração certificar-se de que a contratada é capaz de recrutar e manter pessoal capacitado e honrar os compromissos trabalhistas, previdenciários e fiscais. (...).”

- A Administração/contratante possui o mesmo entendimento? as licitantes poderão apresentar atestados que comprovem sua expertise no gerenciamento de mão obra? Se a resposta for não, pedimos que ela seja seguida de justificativa.

- Alternativamente, entendemos que poderá ser apresentado atestados similares ao objeto em complexidade e características, ou seja, atestados que comprovem gerenciamento de mão de obra de porteiro, recepcionista, vigia, controlador de acesso etc. Correto?

Sobre o local da prestação de serviços:

38. Os funcionários trabalharão em locais apropriados, sendo garantido o fornecimento de água potável, banheiro sanitário, papel higiênico, energia elétrica, local para refeições, cadeira, mesas, micro-ondas e GUARITA/espaço seguro etc.?
39. Os profissionais ficarão expostos as condições climáticas todo o tempo ou terão um espaço (guarita)?

40. Será necessário fornecer equipamentos de segurança individual e uniformes específicos devido as condições do local de trabalho? Se sim, quais e quantas peças de cada item?

Sobre Preposto:

41. O preposto poderá ser um dos contratados?

42. O Preposto terá que atuar o tempo todo no contrato ou poderá ir somente quando solicitado?