LEÃO MALDONADO
24/09/2026 16:23

WAGNER PRATES KOBAYASHI
24/09/2026 17:02

MATEUS COMINETTI
24/09/2026 17:06

RENATA APARECIDA DA SILVA
25/09/2026 15:58

BONIFÁCIO TSUNETAME HIGA JUNIOR
28/09/2026 11:33

RENATO MELLO DE FREITAS
28/09/2026 11:53

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR
(art. 18, §§ 1º e 2º da Lei nº 14.133/2021)

CONTRATAÇÃO DE SERVIÇO DE APOIO ADMINISTRATIVO EM FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS DO TRT DA 24ª REGIÃO (TRT24)

I - Necessidade da contratação (Art. 18, § 1º , inc. I, da Lei nº 14.133/2021)

O PROAD nº 2135/2025 se destina a enfrentar e encontrar solução para uma situação que ao longo dos anos tem se mostrado mais frequente e desafiadora.

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (TRT 24), com sede na cidade de Campo Grande, foi criado pela Lei nº 8.431, de 9 de junho de 1992, e possui jurisdição em todo o Estado de Mato Grosso do Sul, tendo 26 Varas do Trabalho instaladas, que atendem aos 79 municípios do Estado, por aproximadamente 720 pessoas, entre magistrados, servidores e estagiários.

O TRT 24 tem como missão realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania. Para que esta missão seja cumprida por meio da atividade jurisdicional em todo o Estado de Mato Grosso do Sul, em um ambiente de trabalho saudável, faz-se necessária a existência e manutenção de um conjunto de atividades administrativas que possam dar suporte à atuação institucional do Tribunal. Para tanto, são firmados contratos de prestação de diversos serviços auxiliares a exemplo de limpeza e conservação, vigilância armada, copeiragem, manutenção predial, dentre outros.

São serviços executados por empresas contratadas, muitas delas com pessoal dedicado exclusivamente ao TRT 24.

Como toda contratação realizada por órgão público, faz-se necessário o seu devido acompanhamento, não só quanto à efetividade do serviço prestado mas também quanto à regularidade documental desta prestação, seja em relação à comprovação do adimplemento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, sejam em relação à manutenção dos critérios de habilitação exigidos na contratação. E este acompanhamento deve ser realizado ao longo de toda a contratação.

De acordo com as normativas que regulam a gestão e fiscalização dos contratos, estas atividades são essenciais ao bom andamento do cumprimento contratual e consequentemente ao atendimento aos princípios da Administração Pública, do controle e fiscalização do uso dos recursos disponíveis.

Estes contratos administrativos demandam fiscalização, não apenas em relação à efetiva execução contratual como também em relação ao cumprimento das respectivas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, notadamente em razão das possíveis implicações por responsabilização solidária e subsidiária.

Disso exsurge a importância da implementação de mecanismos de controle internos efetivos e de *compliance* a fim de evitar e/ou mitigar os possíveis danos decorrentes destas contratações, sobretudo visando aplicação, de forma correta, dos recursos públicos.

A Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº 14.133/2021) confere à fiscalização dos contratos administrativos um papel central na garantia da boa execução e na proteção do interesse público. Mais do que um mero controle burocrático, a fiscalização se

estabelece como um instrumento essencial para assegurar que os serviços e bens contratados sejam entregues com a qualidade e nos prazos estipulados, evitando desvios e otimizando a aplicação dos recursos públicos.

A Lei nº 14.133/2021 enfatiza a responsabilidade do agente público pela fiscalização, prevendo a designação de um gestor e de fiscais do contrato, com atribuições claras e definidas. Essa estrutura visa aprimorar o acompanhamento da execução contratual, desde a verificação da conformidade dos produtos ou serviços com as especificações até a análise da regularidade fiscal e trabalhista da contratada.

A importância da fiscalização reside na sua capacidade de prevenir problemas, corrigir rumos e garantir a efetividade dos contratos. Uma fiscalização ativa e competente contribui para:

I - assegurar o cumprimento do objeto contratual;

II - verificar se o que foi contratado está sendo entregue de acordo com as especificações, padrões de qualidade e prazos;

III - identificar e corrigir irregularidades;

IV - atuar proativamente para detectar vícios, falhas ou descumprimentos por parte da contratada, permitindo a adoção de medidas corretivas em tempo hábil;

V - evitar prejuízos ao erário;

VI - impedir pagamentos indevidos por serviços não realizados ou incompletos, controlando, assim, o uso adequado dos recursos públicos;

VII - garantir a qualidade dos serviços e bens;

VIII – zelar para que a entrega final atenda às necessidades da Administração e da sociedade;

IX - promover a transparência e a responsabilidade;

X - contribuir para a prestação de contas e para a responsabilização de agentes e empresas em caso de irregularidades.

A existência de uma efetiva fiscalização dos contratos atua de forma extensiva na prevenção dos riscos ao gerar, como *outputs*, relatórios de análise das ocorrências mensais de prestação de serviço, além de outras verificações, todas destinadas à verificação do correto cumprimento contratual.

Nesse contexto, cada vez mais avoluma-se o quantitativo de documentos a serem informados e apresentados pelas empresas contratadas, para que sejam analisados e juntados aos processos de pagamentos e prestações de contas pelos envolvidos na gestão e fiscalização destas contratações.

A crescente quantidade de documentos envolvidos em uma contratação, especialmente aquelas envolvendo a prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, aliado ao fato de que concomitantemente com os afazeres de gestão e fiscalização dos contratos os servidores neles envolvidos também necessitam desempenhar as atribuições específicas dos cargos e funções que desempenham, faz com que haja um aumento potencial dos riscos de possíveis inconsistências de conformidade e/ou de execução nestes contratos.

A falha, a omissão ou a superficialidade da fiscalização configuram a culpa *in vigilando*, o que pode ensejar a responsabilização solidária ou subsidiária da União pelos passivos trabalhistas gerados pelas contratadas, em consonância com a jurisprudência consolidada (Súmula 331 do TST e ADC nº 16 do STF) e com os ditames da Instrução Normativa SEGES nº 05/2017.

Evitar a responsabilização do erário exige uma conferência minuciosa e mensal de um volume massivo de documentos analíticos (folhas de pagamento, guias de recolhimento de FGTS e INSS, recibos de férias, controles de jornada, entre outros). Trata-se de uma análise que demanda conhecimentos próprios, sobretudo relativos às legislações trabalhista, previdenciária, fiscal e de contabilidade.

Atualmente, essa triagem estritamente operacional gera uma sobrecarga excessiva sobre os servidores designados gestores e fiscais de contrato, dificultando o acompanhamento tempestivo de possíveis inconsistências e elevando o risco de falhas na conformidade que podem resultar em prejuízos irreparáveis aos cofres públicos. Vale dizer, ao tempo em que poderiam estar atuando na efetiva mensuração da execução e qualidade dos serviços contratados, esses servidores necessitam demandar tempo, atenção e esforços na conferência documental.

Não se trata de diminuir a importância da conferência documental, mas de se buscar uma atuação mais eficiente da fiscalização, em que o gestor e o fiscal podem se concentrar nos resultados almejados com a contratação, enquanto, de outra parte, podem contar com o apoio na fiscalização documental.

Em outras palavras, atualmente o grande volume de documentos a serem verificados mensalmente nas contratações realizadas por este Tribunal, em especial aquelas de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, exigem que os gestores e fiscais demandem a maior parte do tempo nestas atividades de conferência documental em detrimento da própria fiscalização da efetiva prestação dos serviços, da sua qualidade e da satisfação do público usuário. Vale dizer, a atividade de gestão e fiscalização está muito mais concentrada em aspectos formais do que materiais de sua efetividade.

A despeito da importância da verificação documental, ela por si só não pode se sobrepor ao próprio acompanhamento da efetividade do serviço prestado e de sua qualidade.

Com o intuito de se corrigir esta dissonância é que se preparou este estudo para investigar de que modo a gestão e fiscalização contratuais podem ser incrementadas.

II - Alinhamento ao Plano Estratégico e Previsão da contratação no Plano de Contratações Anual (Art. 18, § 1º, inc. II, da Lei nº 14.133/2021)

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (TRT 24) tem como missão institucional realizar a Justiça do Trabalho, promovendo a paz social e o fortalecimento da cidadania.

Para o cumprimento efetivo dessa missão, é imprescindível que magistrados e servidores desempenhem suas funções em um ambiente de trabalho otimizado e com o suporte administrativo adequado.

A contratação de serviços de apoio administrativo, com foco na gestão e fiscalização de contratos, visa a:

Assegurar a conformidade: Garantir o cumprimento das cláusulas contratuais, das obrigações legais e regulatórias, incluindo aspectos trabalhistas, previdenciários e fiscais, reduzindo riscos de passivos e litígios.

Fortalecer a fiscalização: Aprimorar a capacidade de acompanhamento da execução contratual, desde a verificação da qualidade dos serviços pelos fiscais, até a análise da regularidade fiscal e trabalhista da contratada.

Promover a eficiência: Otimizar a utilização dos recursos públicos, evitando desperdícios e garantindo a entrega de serviços de qualidade, nos prazos e condições estabelecidas.

Mitigar riscos: Implementar mecanismos de controle interno efetivos para identificar e mitigar riscos de inconsistências e desperdício de recursos.

Ainda, a presente contratação está alinhada ao Planejamento Estratégico 2021-2026 deste Tribunal, no sentido de contribuir para as ações que buscam assegurar a melhora na perspectiva de processos internos do TRT 24, especificamente na dimensão "aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária", no sentido de fortalecer a governança e gestão estratégica, bem como Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira.

A contratação está prevista no Plano de Contratações Anual 2026 - PROAD nº 2152/2025 (doc. 35, fl. 09) conforme segue:

- Prestação de serviço continuado de Apoio administrativo contábil;
- Prioridade: alta
- Objetivo estratégico: Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira
- Área temática: Finanças
- Valor global estimado do contrato para 12 (doze) meses: Embora no plano anual vigente conste R$ 259.938,24 (duzentos e cinquenta e nove mil, novecentos e trinta e oito reais e vinte e quatro centavos), a Administração do Tribunal orientou o planejamento de uma nova contratação com base em dois postos, com posterior adequação ao valor atualizado do orçamento.
- As despesas inerentes correrão à conta do orçamento do Contratante, classificação funcional programática 02.122.0033.4256.0054, categoria econômica nº 3 (serviços), sob item SIGEO-JT nº 151252026000050. Natureza de Despesa nº 339037 (Prestação de Serviço Continuado).

III - Levantamento de mercado e justificativa da escolha do tipo de solução a contratar (Art. 18, § 1º, inc. V, da Lei nº 14.133/2021)

Identificação das soluções disponíveis:

Apresentada a necessidade, e com intuito de propor uma solução que possa prevenir os possíveis riscos apresentados no tópico inicial deste estudo, os quais podem envolver elevados valores e danos à imagem da instituição, apresentamos algumas possíveis soluções vislumbradas.

A **primeira solução** consiste no reforço do quadro de servidores das áreas envolvidas nas contratações, de modo que os encargos da fiscalização possam ser melhor distribuídos entre os servidores lotados nas unidades com contratos sob sua responsabilidade. A Instrução Normativas SEGES nº 5/2017 inclusive prevê que as atividades de fiscalização podem ser particionadas entre fiscalização técnica, administrativa e setorial, enquanto a Resolução CNJ nº 468/2022 ainda prevê a figura do fiscal demandante.

Com o incremento do quadro de servidores lotados nas unidades, os distintos aspectos da fiscalização podem ser partilhados entre os envolvidos, com vistas a uma distribuição equânime que não sobrecarregue uns em detrimento de outros e que por esta mesma razão (sobrecarga de trabalho) possa vir a comprometer a efetividade da atividade fiscalizatória. Ou seja, para determinado contrato poderia haver, além do gestor, a designação de fiscal técnico, responsável pela avaliação executiva e qualitativa do contrato; fiscal administrativo, responsável pela parte documental, incluindo-se notadamente a fiscalização sobre os encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais do contrato; fiscal setorial, responsável pelo acompanhamento do contrato em unidades descentralizadas; fiscal demandante em contratações de TI; todos sem prejuízos da designação dos respectivos fiscais substitutos a auxiliá-los.

Ainda no âmbito desta primeira solução, outro desdobramento poderia ser a concentração, em uma única unidade administrativa, dos trabalhos relativos à fiscalização administrativa dos contratos do TRT 24. Isto demandaria a realização de significativa reestruturação administrativa como já demonstrado em estudo anteriormente realizado no PROAD nº 1.004/2024.

Esta primeira solução é, com certeza, a solução menos onerosa ao Tribunal na medida em que todo o custo da atividade de fiscalização já estará diluído nas remunerações mensalmente pagas aos servidores pelo trabalho que prestam a este órgão público. E mesmo os custos de eventuais funções gratificadas a serem atribuídas a estes servidores não implicaria em aumento de despesas porquanto a criação destas demandaria necessariamente a extinção de outras.

Esta primeira solução, embora teoricamente a mais desejável, posto que a solução da problemática estaria concentrada no próprio corpo administrativo do Tribunal, é a que se revela a menos viável organizacionalmente, visto que tanto o incremento de servidores nas unidades com contratos sob sua responsabilidade, quanto a criação de uma nova estrutura específica para a fiscalização de contratos, embora possam ser efetivadas em havendo decisão administrativa nesse sentido, implicaria, por outro lado, em se retirar servidores de outras funções ou unidades.

Note-se que esta primeira solução não demanda, a princípio, a nomeação de novos servidores concursados na medida em que e se resolveria com a redistribuição do quadro atual de servidores por força de reestruturação administrativa.

Deste modo, o reforço na fiscalização somente seria possível desguarnecendo outras atividades administrativas ou mesmo institucionais o que, presume-se, não contaria com a aquiescência da Alta Administração, tanto que o estudo de reestruturação realizado no PROAD nº 1.004/2024 não prosperou.

A **segunda solução** vislumbrada seria a utilização de ferramentas de tecnologia da informação para auxílio ou mesmo a própria realização da análise documental. Poderia ser algum software específico para análise documental, plataformas de *compliance* e gestão de documentos ou, ainda, robôs de automação de processos (RPA) e inteligência artificial.

Nesta configuração, a análise dos documentos poderia ser integral ou parcialmente realizada eletronicamente. Todavia, não se encontrou *software* ou plataforma, oficial ou privada, capaz de atender esta demanda.

Ainda neste contexto, alternativamente poderia se tentar a construção própria de algum mecanismo ou sistema capaz de realizar este intento, inclusive e, sobretudo, com uso de inteligência artificial (IA). Contudo, entraves burocráticos atinentes à própria regulamentação do uso de IA, tanto em âmbito local (TRT 24), quanto em âmbito nacional da Justiça do Trabalho

ou mesmo do Poder Judiciário Federal, praticamente inviabilizam qualquer tentativa nessa natureza.

Ademais, questões de ordem prática também depõem em desfavor desta solução. Para que o uso da solução informatizada fosse efetivamente possível seria necessário que se seguisse um padrão em relação às informações (documentos) para que pudessem ser corretamente lidos pelo sistema. Isto exigiria, por exemplo, que todas as empresas contratadas utilizassem de um modelo comum de contracheques, sob pena de um modelo ou formato distinto não ser corretamente lido e interpretado pelo sistema.

Exigir-se que todas as empresas seguissem este ou aquele modelo de documento, transborda a competência do órgão público contratante. A exceção de documentação já definida em normativo legal, como por exemplo a DCTF Web ou o FGTS Digital, não poderia o TRT 24 imiscuir-se na administração empresarial para determinar que certo documento seguisse um *layout* desejado que facilite a leitura pelo sistema escolhido ou criado pelo TRT 24.

Dessarte, conquanto em tese esta solução pareça muito proveitosa, questões burocráticas ou práticas conforme as demonstradas revelam que sua aplicação não é tão simples quanto se imagina.

Acresça-se a isto eventual custo pela utilização de uma ferramenta tecnológica privada, seja na forma de aquisição ou locação de *software* pronto, seja no custeio da própria IA ao se adotar uma solução construída internamente.

Acredita-se que no futuro, com os avanços tecnológicos, esta possa vir a ser a solução mais adequada. Porém, as circunstâncias atuais, conforme visto, ainda pesam contrariamente à sua adoção.

Como **terceira solução** vislumbrada, tem-se a possibilidade de contratação de serviço de apoio administrativo à fiscalização, a ser prestado por terceiro (empresa contratada).

Considerando ser improvável a realização de reestruturação administrativa na forma da primeira solução, a alternativa passa a de se buscar assistência na fiscalização em serviços realizados por terceiro, inclusive conforme possibilita o art. 117 da Lei nº 14.133/2021.

Neste modelo, a parte documental dos contratos, que envolve a conferência dos comprovantes de pagamento de salário, vale transporte, auxílio alimentação, recolhimentos previdenciários, dentre outros, poderia ser realizada com apoio de empresa especificamente contratada para este fim, em típica contratação por demanda. A documentação seria encaminhada à empresa contratada para, à distância, diretamente de seus escritórios, realizar a conferência e expedir os respectivos relatórios.

Conquanto em tese pareça ser uma solução apropriada, cumpre registrar que este Tribunal já realizou contratação desta forma (Contrato nº 11/2019 – PROAD nº 30/2018), mas que, na prática, revelou-se de eficácia limitada ao intuito pretendido.

Naquela contratação não restou comprovada a uniformidade no envio e na devolução da documentação, dado que o serviço era prestado à distância e pela mesma razão houve dificuldade na realização das reuniões mensais (entrevistas) pela empresa contratada para apuração do correto cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Houve dificuldade de comunicação entre os fiscais de contratos e a empresa na medida em que as análises eram distribuídas entre os diversos empregados da empresa, de modo que se em um mês era feita por um, no mês seguinte já poderia estar sendo feita por outro. Este aspecto também refletiu em questionada efetividade do controle almejado com este contrato, pois os fiscais relataram dificuldade para sanar dúvidas ou conseguir esclarecimentos. Isto refletiu em acompanhamento pouco efetivo, desprovido de boa orientação para o cumprimento das tarefas de fiscalização de forma adequada.

Outro ponto importante a ser destacado foi o fato de a empresa contratada não ter acesso ao sistema PROAD, o que dificultava sobremaneira a análise documental, sobretudo quando

havia a necessidade de se examinar documentos relativos a meses pretéritos. Para contornar esta dificuldade, os gestores e fiscais necessitavam extrair cópias em PDF, reuni-las e encaminhá-las à empresa para que esta pudesse realizar o serviço. Além de gerar retrabalho aos gestores e fiscais, isso demandava tempo e acarretava ineficiência na contratação.

Naquela contratação o fato de o serviço ser prestado à distância, revelou-se na prática uma circunstância que contribuiu para reduzir a efetividade do resultado almejado na contratação, o que fica mais evidente se comparada à próxima solução vislumbrada neste estudo.

Registre-se que o Contrato nº 11/2019 vigeu apenas pelo período inicial de doze meses e, pelas razões expostas, não foi renovado.

A **quarta solução** a ser apresentada é a de novamente se valer da prestação de serviços por meio de empresa, porém, na forma de dedicação exclusiva de mão de obra. Esta formatação mantém o aspecto positivo vislumbrado pela segunda solução, no sentido de que as atividades operacionais de conferência documental passam a ser realizadas por terceiro, "desafogando" os fiscais que podem se concentrar na fiscalização da execução e da qualidade dos serviços. Por outro lado, esta formatação busca superar as dificuldades de pouca interação entre os fiscais e a empresa contratada para auxiliá-los, e que foi verificado como ponto negativo da segunda solução.

A prestação de serviços residentes permitirá maior interação entre o serviço contratado e seus usuários diretos (Gestores e Fiscais), na medida em que estes poderão ter acesso direto e constante à empresa contratada, nas pessoas dos profissionais alocados na contratação.

Trata-se de outra solução já testada na prática por este Tribunal, com o Contrato nº 08/2023 (PROAD nº 15.940/2021), em que houve a contratação de serviços de apoio administrativo com dedicação exclusiva de mão de obra.

De fato, um ponto bastante positivo da experiência anterior (Contrato nº 08/2023 – PROAD nº 15.940/2021) em relação à primeira experiência (Contrato nº 11/2019 - PROAD nº 30/2018), foi justamente a maior efetividade dos serviços contratados pois diferentemente da primeira experiência, que se restringiu basicamente à entrega de relatórios pela empresa contratada, nesta segunda contratação houve interação com os fiscais na medida em que estes conseguiram realmente esclarecer dúvidas e prestar informações dada à presença permanente de profissionais contratados para prestar este auxílio.

Isto repercutiu no aprimoramento de procedimentos adotados pelos fiscais e, consequentemente, na significativa melhora da qualidade da fiscalização documental. A presença dos profissionais, nas instalações do Tribunal, fez com que tivessem maior conhecimento da realidade vivenciada na execução dos diversos contratos de terceirização, permitindo, assim, a melhor compreensão das dificuldades enfrentadas pelos fiscais e a apresentação de sugestões de melhorias. Para os profissionais contratados isso representou maior conhecimento, habilidade e expertise nos seus afazeres, evitando retrabalhos pelos Gestores e Fiscais.

Observe-se que esta formatação de contratação neutralizou os aspectos negativos observados na segunda solução, visto que a execução dos trabalhos *in loco* permitiu agilidade na interação com os gestores e fiscais, maior troca de informações, pronto auxílio no esclarecimento de dúvidas, apresentação de orientações mais assertivas às diversas particularidades das contratações sob exame, aprimoramento nos fluxos dos processos e, por consequência, maior eficiência na fiscalização dos contratos administrativos.

A seu desfavor pesa o fato de ser a solução mais custosa em termos financeiros.

Conforme pontuado no início, a primeira solução não representa gastos extras ao Tribunal posto que os servidores que seriam alocados nesta solução já estariam sendo regularmente remunerados pelo exercício de seus cargos.

Em termos comparativos brutos, o Contrato nº 11/2019 (PROAD nº 30/2018), que representou a aplicação prática da terceira solução, quando de seu início em maio de 2019 possuía um custo mensal de R$ 3.445,18 para analisar cerca de 122 terceirizados em 12 contratos. Já o Contrato nº 08/2023 (PROAD nº 15.940/2021) que representou a aplicação prática da quarta solução, quando de seu início em abril de 2023 possuía um custo mensal de R$ 15.582,52 para 2 postos de trabalhos destinados a analisar cerca de 93 contratações então vigentes, incluindo-se notas de empenho substitutivas de contratos, conforme pontuado no ETP daquela contratação.

Se atualizarmos o valor de R$ 3.445,18 em maio de 2019 para abril de 2023, com base no IPCA, teremos algo em torno de R$ 4.700,00.

Vê-se que a despeito do Contrato nº 08/2023 corresponder, em valores brutos, cerca de 3,3 vezes o custo atualizado do Contrato nº 11/2019, seu escopo foi muito maior, inclusive porque não estava limitado ao quantitativo de terceirizados e contratos observado neste último.

Ademais, a contratação por demanda está atrelada ao quantitativo de terceirizados e contratos mantidos pelo Tribunal, o que pode variar bastante, principalmente se considerarmos a maior ênfase dada a este tipo de contratação nos últimos anos, ao passo que a contratação com dedicação exclusiva de mão de obra deverá estar sempre apta a acompanhar qualquer flutuação neste sentido.

Atualmente, o TRT 24 possui vigentes 8 contratos de terceirização, com cerca de 113 profissionais. Sabe-se, porém, já estarem em andamento ao menos duas novas contratações de prestação de serviço com dedicação exclusiva de mão de obra, uma pelo Gabinete de Saúde (PROAD nº 4413/2026) e outra pela Divisão de Manutenção e Projetos de Engenharia (PROAD nº 3356/2024), além de solicitação de aumento em contratos já vigentes, como feito pela Coordenadoria de Comunicação Social (PROD nº 1495/2024).

Estas alterações no quantitativo de contratos repercutiria na terceira solução, encarecendo-a, ao passo que seriam naturalmente absorvidas na quarta solução.

A análise da demanda considerou as seguintes premissas:

Aumento da complexidade: A crescente complexidade dos contratos administrativos, impulsionada pela legislação vigente e pelas necessidades do Tribunal, demanda expertise em diversos assuntos relacionados, por exemplo, a áreas como gestão de contratos, fiscalização e até mesmo noções de contabilidade e direito trabalhista e previdenciário. Esta especialização de conhecimentos fica evidente na dificuldade de os servidores designados Gestores e Fiscais de contratos conseguirem efetuar a verificação documental dos contratos, desprovidos de uma assistência mais particularizada e especializada.

Cenário orçamentário: As restrições orçamentárias impõem a necessidade de otimizar os recursos disponíveis, buscando soluções que garantam a eficiência e a economicidade. Não só na aplicação dos recursos públicos como também na prevenção de possíveis responsabilizações solidárias ou subsidiárias de débitos decorrentes dessas contratações.

Experiência prévia: A experiência decorrente das contratações anteriores de apoio administrativo, em especial a última, com profissionais especializados, demonstra a viabilidade e a eficácia da solução.

Foco na gestão e fiscalização: A priorização dos serviços de apoio administrativo para os gestores e fiscais de contratos visa fortalecer o controle e a conformidade, reduzir riscos e garantir a entrega de valor aos serviços contratados. Ademais, com a existência deste auxílio na parte documental os gestores e fiscais de contratos podem se concentrar com mais eficácia na fiscalização da própria execução dos serviços e de sua qualidade.

Possíveis Prejuízos Decorrentes da Não Contratação

A não contratação dos serviços de apoio administrativo especializado poderá acarretar os seguintes prejuízos:

Comprometimento da eficiência: Dificuldade no acompanhamento da execução contratual, levando a atrasos na entrega de bens e serviços, no comprometimento da qualidade do serviço prestado e, por fim, na ineficiência na aplicação dos recursos públicos.

Aumento de riscos: Elevação dos riscos de descumprimento contratual, ocorrência de passivos trabalhistas e previdenciários, com potenciais impactos financeiros e reputacionais para o Tribunal.

Prejuízo à conformidade legal: Risco de não cumprimento das obrigações legais e regulatórias, incluindo as disposições da Lei nº 14.133/2021, o que pode resultar em sanções e responsabilizações.

Sobrecarga de trabalho: Aumento da sobrecarga de trabalho dos servidores responsáveis pela gestão e fiscalização dos contratos, com potencial impacto na qualidade das atividades laborais e no bem-estar dos servidores.

Deterioração da qualidade dos serviços: Em razão da alta demanda na verificação documental que assoberba gestores e fiscais, estes deixam de concentrar sua atuação no acompanhamento dos serviços, o que pode gerar redução da qualidade destes serviços, o não atendimento do objetivo da contratação, o comprometimento da satisfação dos usuários e até mesmo a imagem do Tribunal.

Perda de oportunidades: Impossibilidade de aproveitar as oportunidades de otimização da gestão e fiscalização dos contratos, com prejuízo à eficiência e à economicidade.

Impacto na missão institucional: Contratações com prestação de serviços sem qualidade, podem causar prejuízos e comprometer a capacidade do Tribunal em cumprir sua missão institucional de promover a Justiça do Trabalho e contribuir para a paz social.

Escolha e justificativa:

Em suma, cada uma das soluções verificadas apresenta aspectos positivos e negativos que, sopesados, permitirão apontar a solução mais viável.

A **primeira solução**, consistente no reforço do quadro de servidores das unidades envolvidas com as fiscalizações de contrato, ou a criação de uma unidade administrativa específica para isto, tem como ponto forte a inexistência de novos custos ao Tribunal, visto que os servidores envolvidos já são regularmente remunerados em seus cargos e funções. Cria-se uma *expertise* interna que a longo prazo poderá resultar em maior eficiência administrativa além de contribuir no planejamento de outras contratações. Como ponto negativo está o fato de que sua implementação demanda a redistribuição do atual quadro de servidores e de funções, condições estas dependentes de uma reestruturação administrativa que se encontra fora de cogitação no momento.

A **segunda solução**, na forma da utilização de ferramenta tecnológica, não obstante em tese se revele bastante promissora, esbarra em empecilhos de ordem normativa e mesmo prática que inviabiliza, no momento, a sua adoção.

A **terceira solução**, corporificada na contratação da prestação de serviços sob demanda, conta a seu favor ser uma solução que não depende de modificações na estrutura administrativa do Tribunal, podendo ser implantada imediatamente após a conclusão do processo licitatório. De outra parte, negativamente representa um custo que não seria exigível na primeira solução, embora menor que o da quarta solução. Ainda negativamente, trata-se de solução já testada por este Tribunal e que, na prática, apresentou resultados aquém do esperado conforme relatado anteriormente.

A **quarta solução**, a de contratação da prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, embora seja a solução mais custosa, conforme verificado alhures, isto por si só não a inviabiliza.

Conquanto a contratação de prestação de serviços na forma de dedicação exclusiva de mão de obra tende a ser uma solução mais custosa, é preciso compreender que a qualidade de um resultado é diretamente proporcional ao esforço nele empregado. Em outras palavras, um contrato de custo menor, a exemplo do Contrato nº 11/2019, não teve o alcance proporcionado pelo contrato com dedicação exclusiva de mão de obra verificado no Contrato nº 08/2023. Cuida ressaltar que este último possuía uma avaliação positiva e apenas findou porque a empresa contratada não logrou comprovar a manutenção dos critérios de habilitação por ocasião da prorrogação contratual.

Como pontos positivos desta quarta solução reiteram-se os registros de que, a par da entrega dos relatórios de conferência, a presença dos profissionais permitiu maior interação com os gestores e fiscais, esclarecimentos de dúvidas, troca de informações, experiências e orientações. Da parte dos terceirizados, a melhor compreensão dos serviços executados, com entrega mais adequada a cada contrato. Vale dizer, o trabalho presencial contribuiu em muito para maior efetividade da qualidade dos serviços prestados em relação à experiência do contrato anterior, neutralizando os aspectos negativos observados no contrato pretérito.

Nesse contexto, **aponta-se a quarta solução como a mais viável** sob a ótica de atender aos anseios da Administração e contribuir para uma melhor fiscalização dos serviços prestados e demais procedimentos a eles associados. Isso porque, como mencionado, a primeira opção depende se restruturação administrativa sem perspectiva ou intenção de que venha a ocorrer; a segunda opção esbarra em óbices normativos e na inexistência de sistema pronto; ao passo que a terceira opção, embora teoricamente plausível, a experiência prática se mostrou sem sucesso no passado, não havendo a necessidade de tentar novamente e arriscar o não atendimento do objeto da prestação.

Ciente dessas vicissitudes, a própria Lei nº 14.133/2021, em seu art. 117, previu a possibilidade da contratação de terceiros para assistir e subsidiar os fiscais de contrato, premissa sobre a qual se assenta a presente demanda.

Dentre os cenários vislumbrados, a **quarta solução**, que compreende a prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, é a que se mostra capaz de gerar resultados mais efetivos. Trata-se de solução que busca melhorar a eficiência dos prazos e fluxos dos processos a fim de cumprir os prazos das tarefas do Contratante. Ainda, a manutenção dos profissionais envolvidos especificamente nestas atividades, presentes nas próprias instalações do TRT 24, fará com que eles tenham maior conhecimento, habilidade e expertise nos seus afazeres, evitando os retrabalhos pelos gestores e fiscais que serão apoiados. Cumpre salientar que este apoio será de execução das verificações documentais aumentando a segurança da 1ª linha de defesa sem, entretanto, eximir as responsabilidades dos gestores e fiscais em suas atribuições legais.

Cumpre destacar que os terceirizados não terão poder de decisão, apenas farão a verificação do cumprimento das documentações apresentadas previamente pelas contratadas aos gestores e fiscais. Estes (gestores e fiscais) farão uma análise preliminar de acordo com as normas administrativas e somente após isso encaminharão aos terceirizados em apoio para que estes auxiliem na conferência, englobando inclusive a análise dos aspectos documentais do cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e de conformidade contratual.

A possibilidade da contratação dos serviços, visando atender a demanda acima mencionada, com eficiência, segurança e menor preço, após a análise em conjunto com os demandantes, será a contratação da execução indireta dos serviços de apoio administrativo nas verificações documentais das contratações, com cessão de mão de obra especializada, e que tem

suporte no Decreto nº 9.507/2018, e no art. 7º da Instrução Normativa nº 05/2017, da Secretaria de Gestão do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

Os serviços de apoio à fiscalização serão concentrados na avaliação documental e compreenderão:

1) Auxiliar na verificação dos documentos iniciais exigidos no início da execução contratual dos contratos, a exemplo de:

1.1) Documentos admissionais;

1.2) Termos de opção por vale transporte;

1.3) Comprovante de entrega dos uniformes;

1.4) Comprovante de entrega de equipamentos; e

1.5) Demais cumprimentos formais e documentais previstos nos termos contratuais ou substitutos.

2) Auxiliar na verificação de documentos previstos contratualmente, para a realização da liquidação pelo gestor e fiscal do contrato, a exemplo de:

2.1) Notas fiscais com as verificações dos tributos a serem retidos referentes ao INSS, ISS, ICMS e tributos federais;

2.2) Comprovantes dos recolhimentos fiscais, previdenciários e trabalhistas;

2.3) Documentos de aviso prévio e rescisões;

2.4) Comprovantes de pagamento de férias e 1/3 férias;

2.5) Cálculos dos proventos e descontos (folha pagamentos) e 13º salário;

3. Auxiliar na análise documental relativamente à:

3.1) Acordos e Convenção Coletivas de Trabalho;

3.2) Cálculo dos reajustes salariais com base em acordos ou dissídios coletivos;

3.3) Atualização da Carteira de Trabalho e do Registro de Empregado;

3.4) Comprovação das substituições de afastamento por licença maternidade, licença saúde, dentre outros afastamentos legais;

3.5) Cálculo mensal da provisão de férias e encargos sociais, 13º salário, encargos sociais sobre férias e 13º, multa e FGTS (conta vinculada);

3.6) Documentos dos pagamentos do 13º salário, férias e rescisões para liberação da conta vinculada.

3.7) Composição das planilhas de formação de preços e custos;

3.8) Confirmações dos valores de vale transporte e vale alimentação de acordo com as normas atinentes, atualizações e consoante planilha de custos;

3.9) Verificação das execuções dos serviços e uso de materiais de acordo com o contratado;

3.10) Verificações nos autos dos processos da juntada dos documentos previstos contratualmente para início da execução contratual;

3.11) Regularidade de demais documentos alusivos ao contrato; e

3.12) Cumprimento de demais obrigações contratuais documentais.

4. Auxiliar nas verificações posteriores de conformidade de pagamentos, nos mesmos termos dos subitens acima.

5. Auxiliar em outras tarefas e atividades que tenham relação com a fiscalização e gestão dos contratos, inclusive de menor complexidade, como o preenchimento de planilhas, envio de e-mails, solicitação de documentação complementar, organização cronológica dos documentos, conferência entre originais e cópias, elaboração de resumos, resenhas e/ou relatórios para auxiliar a atividade fiscalizatória, dentre outras atividades que se mostrem necessárias ao apoio administrativo.

Como se percebe, os serviços se concentram no auxílio à realização de tarefas burocráticas, relativas à parte documental da fiscalização. Não substituem a atuação dos gestores e fiscais na condução da fiscalização dos contratos. Ao contrário, darão suporte a esta atividade.

Com esta contratação, os gestores e fiscais poderão contar com o auxílio nas verificações dos documentos relativos às questões trabalhistas, previdenciárias e tributárias relativas aos contratos de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão-de-obra, especialmente em função das implicações concernentes à responsabilização solidária ou subsidiárias dessas verbas.

Anota-se que as demandas contratuais por serviços terceirizados com cessão de mão de obra residente envolvem a verificação de significativo volume de documentos, e que tem aumentado à medida em que novas contratações se somam às já existentes, conforme exposto acima.

Pretende-se assegurar, com a presente contratação, o atendimento das demandas dos gestores e fiscais de Contratos com apoio nas verificações documentais relativas aos contratos e seus aditivos/substitutos.

Ainda, pretende-se com esta contratação dar assistência à Seção de Conformidade das Contratações com a verificação documental prevista no Manual de Fiscalização juntado nos autos dos processos assegurando maior fidedignidade, segurança e transparência aos pagamentos e execução contratuais.

E, de igual modo, esta contratação também se destina a dar assistência à Seção de Contabilidade e à Seção de Pagamentos de Bens e Serviços no tocante à validação das informações contábeis dos contratos e seus consequentes pagamentos, de modo a se evitar pagamentos indevidos ou responsabilizações por eventuais inadimplementos.

Diante deste cenário, a contratação de profissionais especializados (contadores) atende à necessidade de instituir uma camada prévia de controle preventivo e diligente, pois atuarão na triagem, compilação, análise matemática e verificação dos inúmeros documentos relativos à cada contratação, gerando, assim, relatórios técnicos e levantamento de ocorrências mensais.

É imperioso destacar, contudo, o caráter estritamente instrumental, acessório e preparatório dos serviços compreendidos nesta contratação. Conforme vedação expressa no art. 7º, § 1º, da Lei nº 14.133/2021 e nas diretrizes da IN SEGES 05/2017, os prestadores de serviço atuarão, única e exclusivamente, como apoio às equipes de gestão e fiscalização contratuais. Em nenhuma hipótese os prestadores contratados substituirão os servidores designados gestores e fiscais. O poder decisório — consubstanciado na atestação final de faturas, na aprovação de medições, na retenção de pagamentos ou na aplicação de penalidades às empresas — permanece como atribuição indelegável dos fiscais e gestores de contrato formalmente designados pelo TRT 24.

Trata-se, em última análise, de prover o Tribunal de uma operação destinada a atuar como verdadeiro mecanismo de gerenciamento de riscos, com objetivo de se evitar eventual responsabilização solidária ou subsidiária por verbas não corretamente adimplidas no curso dos contratos de prestação de serviço continuado, em especial os que envolvem dedicação exclusiva de mão de obra.

Alinhamento ao interesse público

A presente contratação está alinhada com os preceitos da Lei nº 14.133/2021, que estabelece a importância da fiscalização dos contratos administrativos como instrumento fundamental para a boa gestão pública. A lei confere à fiscalização um papel central na garantia da boa execução contratual, na proteção do interesse público e na otimização da aplicação dos recursos públicos.

A estrutura de fiscalização, com a designação de gestor e fiscais do contrato, será fortalecida com o apoio dos serviços a serem contratados, garantindo o acompanhamento da execução contratual, a verificação da conformidade dos produtos ou serviços, a análise da regularidade fiscal e trabalhista da contratada, e a adoção de medidas corretivas em tempo hábil.

Em suma, a contratação dos serviços de apoio administrativo especializado atende ao interesse público ao garantir a eficiência, a economicidade e a conformidade dos contratos administrativos. Ao fortalecer a capacidade de gestão e fiscalização, a contratação promove a correta aplicação dos recursos públicos, mitiga riscos de prejuízos ao erário, assegura a entrega de serviços de qualidade e contribui para o bom funcionamento do Tribunal. Desta forma, o Tribunal cumpre sua missão institucional de promover a Justiça do Trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania, e atende às necessidades da sociedade de forma eficaz e transparente. A não contratação, por outro lado, poderia gerar impactos negativos significativos para o Tribunal, comprometendo a capacidade de cumprir sua missão institucional e de atender às demandas da sociedade de forma adequada.

Importante esclarecer que em nenhum momento a contratação terá por objetivo, substituir a execução de atribuições pertinentes a cargos públicos. Primeiro porque a atividade de fiscalização contratual não se insere como atividade precípua, elencada explicitamente nas atribuições de nenhum cargo público de que trata a Lei nº 11.416/2006. O exercício da fiscalização compreende um *munus* público, decorrente de uma designação administrativa superior, a qual pode ser conferida a qualquer servidor legalmente designado, a despeito do cargo público que exerce.

Segundo porque se trata de serviço de apoio administrativo que se concentrará em atividades de auxílio à verificação documental dos contratos, conforme exposto. Sequer substituirá o fiscal de contrato legalmente designado, muito menos o exercente de qualquer cargo público no exercício das atribuições de seu cargo.

E, em terceiro motivo, conquanto se possa exigir do prestador de serviço, que este possua conhecimentos técnicos, sobretudo de contabilidade e relativos às legislações trabalhista, previdenciária e fiscal, esta exigência de modo algum significa que se objetive suprir deficiência de mão de obra do órgão na medida em que o prestador não executará atividade de gestão ou fiscalização contratual, mas tão somente de auxílio ao servidor previamente designado para tanto. Também não realizará tarefas que envolvam análise contábil das contas, balancetes, demonstrações contábeis, propostas orçamentárias, prestações de contas, operação de sistemas contábeis, financeiros e orçamentários do Tribunal, dentre outras que são próprias do cargo de Analista Judiciário - Área Apoio Especializado em Contabilidade.

Todas as atividades a serem executadas pelos prestadores de serviços são de natureza acessória àquelas de fiscalização contratual documental, imputadas ao gestor e fiscal do contrato, a quem compete, em última instância, atestar a regularidade da documentação e consequente recebimento e liquidação dos serviços.

Ademais, conforme pontuado alhures, a escolha desta solução teve por foco viabilizar ao TRT 24 uma alternativa de incrementar a segurança da atividade fiscalizatória, especificamente no tocante à parte documental.

A despeito da importância da verificação documental, ela por si só não pode se sobrepor ao próprio acompanhamento da efetividade do serviço prestado e de sua qualidade. E neste momento, como o estudo vem demonstrar, a fiscalização da real efetividade do serviço prestado e de sua qualidade está sendo obliterada pelo volume de documentos atinentes à fiscalização documental a que os gestores e fiscais estão submetidos mensalmente.

A contratação de apoio administrativo à fiscalização de contratos, apoio este centrado na fiscalização documental conforme demonstrado, visa justamente propiciar meios para que gestores e fiscais, auxiliados nesta parte documental, possam se concentrar realmente no acompanhamento da eficiência dos serviços contratados e de sua qualidade almejada, decorrendo, em última instância, na utilização eficiente dos recursos públicos despendidos nessas contratações.

IV – Descrição da solução como um todo, inclusive das exigências relacionadas à manutenção e à assistência (Art. 18, § 1º , inc. VII, da Lei nº 14.133/2021)

A contratação pretendida será processada em conformidade com as determinações e diretrizes contidas na Lei nº 14.133/2021, na Instrução Normativa SEGES nº 5/2017 e alterações, e no Manual de Contratações deste Regional, que regulamentam os procedimentos para a contratação de serviços terceirizados.

Para que a contratação produza os efeitos pretendidos pela Administração, quais sejam, contribuir para um ambiente de trabalho saudável, com consequentes impactos na produtividade de magistrados e servidores e na prestação jurisdicional do TRT 24, faz-se necessária a contratação de empresa que disponibilize serviços profissionais de apoio administrativo, para apoio das atividades de fiscalização documental dos contratos do Tribunal, especialmente aqueles que envolvem cessão de mão de obra, além de outros suportes que se fizerem necessários com vistas à prevenção de passivos contratuais.

Das atividades dos profissionais de apoio administrativo

Análise documental em apoio à fiscalização das contratações do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, a ser realizada presencialmente na cidade de Campo Grande - MS. Esta contratação visa atender demanda prioritária de apoio às verificações de documentos que envolvem as contratações administrativas efetuadas por este Tribunal.

O fluxo das verificações será definido pela Administração do Tribunal, conjuntamente com a Secretaria Administrativa, Secretaria de Orçamentos e Finanças, Divisão de Governança de Contratações, e com o auxílio de gestores e fiscais das contratações mais relevantes.

A exemplo do contrato anterior, prevê-se utilizar fluxo procedimental com o uso do Google Drive (ferramenta já utilizada pelo TRT 24) e planilhas para controle de prazos de análise dos profissionais, com a possibilidade de que cada profissional preste um apoio mais particularizado à Divisão de Conservação do Ambiente de Trabalho e Transporte (DCATT) e à Divisão de Manutenção e Projetos de Engenharia (DMPE), que são as unidades administrativas com contratações envolvendo prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra mais relevantes em quantidade e complexidade.

Frequência das atividades:

As atividades serão desempenhadas diariamente, em dias úteis da Justiça do Trabalho/TRT 24.

Natureza de serviço contínuo:

Os serviços de apoio administrativo à fiscalização documental, objeto deste Estudo Técnico Preliminar, revestem-se de natureza contínua, uma vez que atende a uma necessidade permanente, rotineira e ininterrupta da Administração Pública em realizar a fiscalização dos contratos administrativos que mantém, bem se amoldando aos nos termos do art. 6º, inc. XV, da Lei nº 14.133/2021.

A referida contratação encontra amparo direto nas diretrizes de gestão estratégica do Órgão. A manutenção perene desses serviços contribui decisivamente para as ações da perspectiva de processos internos, com foco no "aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária". Dessa forma, fortalece-se a governança e otimiza-se a gestão orçamentária e financeira, com reflexos diretos na eficácia institucional do Tribunal.

No contexto específico das contratações com dedicação exclusiva de mão de obra, a atividade de acompanhamento, análise e validação contábil das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais exige atuação diária e sistêmica. Essa integração às demais rotinas administrativas configura-se como um controle interno indispensável para mitigar o risco iminente de responsabilização subsidiária da Administração (culpa *in vigilando*). A eventual descontinuidade dessa prestação comprometeria a marcha processual e a tempestividade dos processos de pagamento, ferindo o dever legal de fiscalização.

Destarte, por sua inconteste essencialidade, a demanda visa atender à necessidade da Administração de forma contínua, estendendo-se por mais de um exercício financeiro, restando plenamente justificada a sua configuração como serviço contínuo.

Da vigência contratual e da prorrogação:

Por se tratar de serviços de natureza continuada, cuja interrupção poderá prejudicar as atividades da Contratante, e pela contratação estender-se por mais de um exercício financeiro, o prazo de vigência será de 30 (trinta) meses, contados da assinatura do contrato, prorrogável até o limite de 10 (dez) anos nos termos do art. 107 da Lei nº 14.133/2021.

V – Requisitos da Contratação (Art. 18, § 1º , inc. III, da Lei nº 14.133/2021)

A necessidade exposta no item I deste ETP, qual seja, garantir a efetiva fiscalização dos contratos administrativos, em especial os de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, demanda atividades fiscalizatórias não apenas em relação à execução do serviço mas também sobre os aspectos documentais desta contratação, notadamente os relacionados ao cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, em razão de possível responsabilização solidárias ou subsidiárias do ente público.

Para os gestores e fiscais de contrato, a experiência tem demonstrado que o acúmulo das atribuições do cargo, com o exercício das atividades de fiscalização, tem gerado sobrecarga de trabalho que compromete a eficiência dessa fiscalização.

Portanto, eventual solução que se adote para o enfrentamento desta problemática deve contemplar a escolha de uma modalidade que, sem retirar o encargo de fiscalização atribuído aos servidores designados gestores e fiscais de contrato, possa auxiliá-los em tarefas acessórias ou complementares, a exemplo da coleta, conferência e revisão da documentação relacionada ao contrato, especialmente no que se refere àquelas obrigações capazes de resultar em eventual responsabilização solidária ou subsidiária da Administração Pública.

Para a delimitação dos requisitos da contratação, definiu-se preliminarmente que a solução considerada a mais adequada ao enfrentamento da necessidade posta em questão é a de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra.

Deste modo, considerando a solução tida por mais adequada, seguir-se-á a especificação dos requisitos necessários.

3.1 Dos requisitos

Deverão ser observadas as responsabilidades e especificações técnicas previstas no Termo de Referência, nos termos da Lei nº 14.133/2021.

A contratação decorre de serviço essencial, que deve ser executado de forma continua, de acordo com o artigo 15 da Instrução Normativa nº 5, de 25 de maio de 2017.

Os serviços a serem prestados enquadram-se como contínuos, pela sua essencialidade, pois visam atender à necessidade pública de forma permanente e continua, por mais de um exercício financeiro, de prestar apoio à atividade fiscalizatória dos contratos administrativos, de modo a assegurar a integridade do patrimônio público e evitar situações que possam comprometer ou interromper serviços que prejudiquem as atividades finalísticas do órgão no cumprimento da missão institucional.

Na medida que o apoio visa dar maior suporte aos gestores e fiscais de contrato na fiscalização de outros serviços de mão de obra contínua, e na medida que eles também são prestados sem interrupção para a manutenção das atividades do Tribunal, também o serviço de apoio administrativo precisa atuar de forma contínua no apoio da fiscalização dos demais serviços essenciais. Isso porque, obrigações trabalhistas e previdenciárias, caso não sejam monitoradas de forma ininterrupta, podem acarretar expressivos passivos ao tribunal, e uma fiscalização mais efetiva, guarnecida de um apoio administrativo aproximado, contribui para a prevenção dessas ocorrências, ao tratar os problemas de forma mais tempestiva, mais uma razão para que o serviço seja prestado de maneira contínua.

De outra parte, ressalta-se que a prestação dos serviços não gera vínculo empregatício entre os empregados da Contratada e a Administração Contratante, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta.

Os serviços serão executados por profissionais dentro da abrangência e das atividades inseridas no Cadastro Brasileiro de Ocupações - CBO 2522-10 (contador).

A Contratada deverá dispor de profissionais obrigatoriamente contratados de acordo com a legislação trabalhista (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), obedecidas também outras disposições constantes de acordos ou convenções coletivas de trabalho celebrados entre entidades sindicais (devidamente registradas no Ministério do Trabalho e Emprego). Ela deverá se responsabilizar pelo fiel cumprimento de todas as disposições e acordos relativos à legislação social e trabalhista em vigor, particularmente no que se refere aos profissionais alocados para a prestação dos serviços contratados, bem como se responsabilizar pelo pagamento e o ônus relativo a taxas, tributos, contribuições sociais, indenização trabalhista e outros encargos previstos em lei, incidentes ou decorrentes do contrato de trabalho.

3.2 Classificação como serviço comum

O serviço a ser contratado enquadra-se na classificação de serviços comuns, com padrões de desempenho e qualidade que podem ser objetivamente definidos pelo edital, por meio de especificações usuais de mercado, nos termos da Lei nº 14.133/2021.

Trata-se de prestação de serviço de atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares à área de competência legal do órgão licitante, não inerentes às categorias funcionais abrangidas por seu respectivo plano de cargos, sendo observadas as vedações contidas no art. 3º do Decreto nº 9.507/2018.

3.3 Requisitos econômicos e financeiros

Comprovação, inclusive por meio do SICAF, de Índices Liquidez Geral, Liquidez Corrente e Solvência Geral superiores a 1 (um):

- Índice de Liquidez Geral (ILG): um valor superior a 1 (um) indica que a empresa possui mais ativos de curto prazo do que dívidas de curto prazo, o que é positivo para a sustentabilidade financeira e a capacidade de cumprir obrigações futuras sem problemas de liquidez. Esta exigência para habilitação econômica da empresa de prestação de serviços a ser contratada demonstra uma boa capacidade de gerenciar suas obrigações de curto prazo, indicando estabilidade financeira e continuidade operacional para o serviço prestado.

- Liquidez Corrente (ILC): um valor superior a 1 (um) indica que a empresa tem recursos suficientes para cobrir suas obrigações de curto prazo. Isto é necessário para confirmar que a empresa tem recursos imediatamente disponíveis para operar nesta contratação, minimizando riscos financeiros que poderiam afetar a prestação do serviço.

- Solvência geral: um valor superior a 1 (um) indica que a empresa possui mais ativos do que dívidas no longo prazo, o que é crucial para a sustentabilidade financeira a longo prazo. Este índice assegura que a empresa tem uma estrutura de capital saudável, capaz de suportar suas operações sem comprometer sua estabilidade financeira.

Também será exigido um Capital Circulante Líquido ou Capital de Giro (ativo circulante - passivo circulante) de, no mínimo, 16,66% (dezesseis inteiros e sessenta e seis centésimos por cento) do valor estimado da contratação, tendo por base o balanço patrimonial e as demonstrações contábeis do último exercício social.

Isso se justifica pela necessidade de verificar se a empresa prestadora de serviços possui uma reserva adequada de recursos de curto prazo para operar de forma eficiente e sustentável. Em outros termos, assegura que a empresa tenha recursos suficientes para cobrir suas despesas operacionais e financiar seu ciclo de caixa, sem depender excessivamente de financiamento externo de curto prazo.

Isso reduz o risco de interrupções nas operações devido a problemas de liquidez, e demonstra a capacidade de cumprir compromissos de curto prazo, tendo resiliência financeira, com melhores condições para enfrentar flutuações econômicas e desafios operacionais sem comprometer sua estabilidade financeira e sustentabilidade operacional. As exigências se justificam na medida em que a empresa prestadora do contrato anterior interrompeu o serviço por não estar em boas condições financeiras, as quais restringiram certidões necessárias para a prorrogação contratual.

Também será exigida a comprovação de patrimônio líquido de 10% (dez por cento) do valor estimado da contratação, por meio da apresentação do balanço patrimonial e demonstrações contábeis do último exercício social, apresentados na forma da lei, vedada a substituição por balancetes ou balanços provisórios, podendo ser atualizados por índices oficiais, quando encerrados há mais de 3 (três) meses da data da apresentação da proposta;

Este requisito visa demonstrar a segurança e a capacidade financeira da empresa terceirizada para executar o serviço contratado de forma eficiente e sustentável. Os benefícios decorrentes desta comprovação são: segurança na execução do contrato, proteção contra insolvência (reduz o risco de falhas na prestação do serviço devido a dificuldades financeiras) e transparência e conformidade legal (demonstra que a empresa está em conformidade com as normas contábeis e legais vigentes).

3.4 Participação de outros tipos de empresas ou cooperativas

Empresas reunidas em consórcio:

Propõe-se a não participação de consórcios, pois a participação de empresas reunidas em consórcios não representa, por si só, garantia de ampliação de competitividade. Ao contrário, pode acarretar, em muitos casos, efeitos danosos à concorrência, na medida em que as empresas associadas deixariam de competir entre si.

Dessa forma, apesar da previsão contida no art. 15 da Lei nº 14.133/2024, no presente caso, é recomendável vedar a participação destas entidades na disputa, resguardando o princípio da competitividade.

Participação de Cooperativas:

Com fundamento no art. 5º da Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012, que estabelece que Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada, justifica-se a vedação da participação de cooperativas nesta contratação.

Vedação de participação de Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP):

Quanto à vedação da participação das OSCIP, esta decorre diretamente do disposto no Acórdão TCU nº 746/2014 – Plenário, nos seguintes termos:

1. Às Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, atuando nessa condição, é vedado participar de certames da Administração Pública Federal, porquanto tal agir implica ofensa à Lei nº 9790/1999, que dispõe ser o Termo de Parceria o meio adequado de relacionamento entre elas e o Poder Público.

2. A participação de OSCIP em processos licitatórios da Administração Pública consubstancia quebra do princípio da isonomia, eis que tais entidades possuem benesses fiscais, a elas concedidas para atuarem mediante o estabelecimento de Termo de Parceria.

Participação de empresas estrangeiras:

Quanto à participação de empresas estrangeiras, sugerimos a não participação das que não funcionem no país, considerando a natureza e a baixa complexidade do objeto. Tendo em vista que o objeto desta licitação se refere à prestação de serviços de baixa complexidade e de fácil disponibilidade no mercado nacional, a participação de empresas estrangeiras que não possuem sede, filial ou sucursal no Brasil, poderia acarretar em desafios operacionais e logísticos que comprometeriam a eficiência na execução dos serviços. Ademais, por envolver prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, a ausência de sede ou representação legal no país poderia comprometer eventual execução de obrigações trabalhistas e previdenciárias de seus empregados.

Empresas optantes pelo Simples Nacional:

Se a licitante for optante pelo Simples Nacional deverá apresentar, no prazo de 90 dias contados da assinatura do contrato, cópias dos ofícios com respectivos comprovantes de entrega e recebimento, em que comunica as Secretarias da Receita Federal, Estadual/Distrital e Municipal a assinatura do contrato de prestação de serviços mediante cessão de mão de obra (situação que gera vedação à opção do citado regime tributário), observado o prazo previsto no inciso II do § 1º do artigo 30 da Lei Complementar nº 123/2006.

Se não houver a comprovação da comunicação mencionada acima, o próprio TRT da 24ª Região, em obediência ao princípio da probidade administrativa, efetuará a comunicação à Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB, para que esta efetue a exclusão de ofício, conforme disposto no inciso I do artigo 29 da Lei Complementar nº 123/2006.

3.5 Subcontratação

Não será permitido à Contratada subcontratar, no todo ou em parte, a execução do objeto deste contrato.

3.6 Vistoria

Não há necessidade de realização de avaliação prévia do local de execução dos serviços.

3.7 Vigência da contratação:

A vigência do contrato será de 30 (trinta) meses, a contar da data de sua assinatura, podendo ser prorrogada por igual período, mediante termo aditivo, observado o interesse

público e a critério do Contratante, e o limite de 120 (cento e vinte) meses, nos termos do art. 107 da Lei nº 14.133/2021.

3.8 Detalhamento dos requisitos mínimos para os postos de trabalho:

Os serviços a serem contratados serão de auxílio à fiscalização contratual, que exige, pela natureza da atividade, sejam executados por pessoas com conhecimento técnico necessário para tanto, sob risco de, em assim não sendo, comprometer-se à própria qualidade dos serviços contratados.

Considerando as experiências anteriores, em que o serviço era prestado à distância, por contadores na sede da empresa contratada e, no último contrato, em que a prestação era feita localmente na sede do TRT 24, também por profissionais de contabilidade, pode-se afirmar ser este o perfil profissional mais adequado ao atendimento das demandas.

Importante ressaltar que apesar das capacitações que a Administração Pública proporciona a seus servidores incumbidos da gestão e fiscalização de contratos administrativos, estes nem sempre detém todo o conhecimento técnico específico quanto aos pormenores práticos e teóricos que envolvem o correto adimplemento dos haveres trabalhistas, previdenciários e fiscais dos contratos de terceirização, o que justifica o apoio administrativo tratado neste estudo. E este apoio somente tem razão de ser, se prestado por profissionais que detenham este cabedal de conhecimentos específicos.

Diante deste cenário, afigura-se apropriado manter a exigência de profissional com formação superior em Ciência Contábeis, tal como exigido no contrato anterior.

Justifica-se a preterição do profissional com formação de Técnico em Contabilidade (ensino médio) pelos seguintes motivos. Em razão da dinâmica do mercado de trabalho e da ampliação da oferta de cursos superiores, diferentemente de outrora em que as opções de formação local eram mais limitadas, as pessoas com interesse neste ramo profissional agora optam primordialmente pela formação superior, sendo cada vez menos comum encontrar no mercado profissionais da área contábil com formação técnica apenas.

Outro ponto relevante, e que também ajuda a compreender a diminuição dos profissionais com formação técnica, é que o piso salarial atual para um profissional de nível técnico está na ordem de R$ 1.861,00, enquanto para o profissional de nível superior é de R$ 6.049,00 (CCT 2025/2026).

E justamente pelo fato de o piso salarial do técnico em contabilidade ser baixo, estando pouco acima do salário mínimo atual de R$ 1.621,00, pode ensejar um efeito deletério à contração, consistente na alta rotatividade de mão de obra que geralmente costuma acontecer com aquelas atividades de menor remuneração, por se sentirem menos valorizados profissionalmente.

Cuida destacar que em estudos realizados em contratações anteriores, a exemplo dos serviços de suporte técnico em informática (Contato nº 17/2021 - PROAD nº 22098/2020 e Contato nº 21/2025 - PROAD nº 1757/2024), este Tribunal já detectou que a baixa remuneração salarial em postos que se exige um conhecimento técnico mais apurado, constitui fator inibidor de uma boa e eficiente contratação.

Conquanto em um primeiro olhar pode parecer mais vantajoso economicamente admitir-se a prestação por profissional técnico (de nível médio), o exame mais apurado das nuances envolvidas evidencia que a contratação de profissional com formação superior é, neste caso, a mais apropriada.

Relativamente ao profissional de formação superior, justifica-se a experiência mínima de 2 (dois) anos de atuação profissional, em razão das atribuições exigidas nesta contratação.

Visando o atendimento individual e coletivo dos fiscais e gestores de contrato, este profissional deve possuir, além de conhecimento técnico, a necessária experiência prática. Isso porque, uma série de verificações engloba declarações junto ao fisco federal como DTFWeb e

FGTS digital e que não são amplamente difundidas no meio acadêmico, sendo um conhecimento que se adquire pela experiência prática no mercado de trabalho.

Assim, para o cumprimento destas tarefas de apoio apurou-se a necessidade de que os prestadores de serviços a serem disponibilizados pela Contratada atendam aos seguintes requisitos:

1) Formação superior em Ciências Contábeis, com registro no Conselho Regional de Contabilidade – CRC;

2) Domínio em Excel, a ser comprovado mediante apresentação de certificado de conclusão de curso avançado, com carga horária mínima de 20 (vinte) horas;

3) Experiência profissional de, no mínimo, 2 (dois) anos após a formação em Ciências Contábeis, preferencialmente com ênfase nas áreas trabalhista, previdenciária e tributária, exercida em instituições públicas ou privadas, ou ainda de forma autônoma (profissional liberal), a ser aferida mediante declaração do contratante, ou comprovação em carteira de trabalho ou contrato de trabalho;

4) Para profissionais do sexo masculino, comprovar quitação com as obrigações do serviço militar.

3.9 Local de prestação dos serviços:

Os serviços serão prestados na sede do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, localizada na Rua Delegado Carlos Roberto Bastos de Oliveira nº 208, Jardim Veraneio (Parque dos Poderes), em Campo Grande - MS.

3.10 Jornada de trabalho

A jornada de trabalho será de 8 (oito) horas diárias, em dias úteis de segunda a sexta-feira, correspondendo a 40 (quarenta) horas semanais.

Justifica-se a adoção da jornada semanal de 40 (quarenta) horas em atenção ao disposto no art. 4º do Decreto nº 12.174, de 11.9.2024, que dispõe sobre as garantias trabalhistas a serem observadas na execução dos contratos administrativos no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional; assim como à Instrução Normativa SEGES/MGI nº 190, de 5.12.2024, com redação dada pela recente Instrução Normativa SEGES/MGI nº 148, de 13.4.2026.

Enquanto instrumento preparatório da nova licitação e contratação, este ETP não pode ignorar as recentes alterações normativas no sentido de estabelecer como padrão, a jornada semanal de 40 (quarenta) horas semanais, como visto acima. Ademais, a forte pressão social neste sentido já impulsionou a tramitação e aprovação de Proposta de Emenda Constitucional pelo fim da denominada "jornada 6 x 1" perante a Câmara dos Deputados e, em relação ao Senado Federal, a proposta já obteve aprovação na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) e será remetida para votação em Plenário, conforme noticiado pela própria casa legislativa, consoante se verifica do link a seguir: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2026/09/02/aguardar-fim-da-escala-6x1-passa-na-ccj-e-vai-a-plenario.

Não se ignora que a convenção coletiva de trabalho da categoria para o biênio 2025/2026 ainda se refira à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme previsão na Convenção coletiva. Porém, é preciso observar que a norma coletiva é anterior às recentes alterações normativas que prevêem a alteração da jornada, inclusive sem redução dos salários, de modo que, tanto na hipótese de se manter as regras atuais quanto na hipótese de se alterar a jornada de trabalho, prevê-se que não haverá alteração remuneratória, estando o piso salarial mantido em quaisquer dos cenários.

Ao se planejar a futura contratação em linha com as recentes alterações legislativas, evita-se que no futuro próximo seja preciso mover novamente a estrutura e as unidades

administrativas com vistas a alterar o contrato para amoldá-lo a um cenário que já era previsível à época do planejamento. Busca-se, com esta medida, evitar retrabalho e garantir eficiência administrativa à contratação.

Os serviços serão executados durante o horário de funcionamento do TRT 24, em dias úteis, com intervalo de descanso intrajornada de, no mínimo, 1 (uma) hora.

Não haverá trabalho noturno e nem a prática de horas-extras. Excepcionalmente poderá haver compensação de horas conforme a necessidade do serviço ou em decorrência de algum imprevisto dos trabalhadores. A compensação dar-se-á preferencialmente no curso do mês ou no mês imediatamente seguinte na hipótese em que a compensação não possa ocorrer ainda no curso do mês, a exemplo da causa que que venha a ocorrer no final do mês e não haja tempo suficiente para sua compensação.

Também será possível a compensação da jornada de trabalho em razão do recesso de final de ano ou em face de necessidade eventual de caráter pessoal de trabalhador em que não se mostre eficiente ou conveniente convocar trabalhador substituto, tal como já possibilita o art. 3º, inc. II, alíneas "a" e "b", do Decreto nº 12.174/2024.

Esta possibilidade de compensação faz frente a uma situação recorrente no âmbito das contratações do Poder Judiciário Federal que, por disposição legal (art. 62, inc. I, da Lei nº 5.010/1966), entra em recesso de suas atividades no período de 20 de dezembro a 6 de janeiro. Neste período, por óbvio, reduz-se significativamente as atividades internas dos órgãos do Poder Judiciário Federal e isso também traz reflexos em inúmeras atividades laborais acessórias de prestação de serviços terceirizados.

Para se evitar situações de se exigir trabalho terceirizado sem o devido acompanhamento da fiscalização porquanto os servidores se encontram em recesso, a ocorrência de ociosidade laboral ao se exigir a presença do terceirizado em um cenário de significativa redução das atividades, ou mesmo a indevida dispensa informal do trabalho terceirizado durante o período de recesso, o referido Decreto bem dispôs acerca da possibilidade de se permitir a compensação de jornada deste período.

Outra situação em que o Decreto foi igualmente profícuo se refere à possibilidade de compensação decorrente de necessidade eventual de caráter pessoal de trabalhador em que não se mostre eficiente ou conveniente convocar trabalhador substituto, a exemplo de atrasos ou saídas antecipadas.

Como adiante será melhor examinado, há depender da natureza da contratação convém muito mais à Administração valer-se de compensação de jornada do que exigir a convocação de trabalhador substituto.

Por exemplo, se em um determinado dia, após algumas horas de trabalho o prestador precisar ausentar-se do posto por necessidade específica, convém que as horas faltantes de prestação de serviço pela empresa sejam posteriormente compensadas do que se exigir a pronta substituição por outro prestador que, nas poucas horas restantes, sequer terá condição de se familiarizar com as atividades laborais. A exigência de imediata substituição, nesta circunstância, terá pouca valia à efetividade da prestação laboral, sendo muito mais conveniente que estas horas sejam posteriormente compensadas com a prestação de trabalho efetivo e proveitoso pelo profissional que já está inteirado de todo o trabalho.

Assim, poderá haver compensação da jornada de trabalho, nas seguintes hipóteses (art. 3º, inciso II do Decreto nº 12.174/2024):

- Diminuição excepcional e temporária da demanda de trabalho, inclusive em recesso de final de ano, quando houver;

- Necessidade eventual de caráter pessoal de trabalhador em que não se mostre eficiente ou conveniente convocar trabalhador substituto.

Ademais, em situações excepcionais, a exemplo da pandemia de Covid-19, mediante solicitação devidamente justificada da empresa contratada ou do gestor do contrato, anuência

dos trabalhadores e autorização da Administração, poderá haver períodos de serviço em teletrabalho (home office), conforme a necessidade. Nesta hipótese, deverão ser implementados mecanismos de aferição da carga horária diária e semanal de trabalho, e de apuração dos serviços executados, podendo ser utilizados, por exemplo, sistemática análoga aos mecanismos já utilizados para aferição do teletrabalho institucionalizado no TRT24.

Tão logo se verifique não mais subsistirem as razões que ensejaram a adoção excepcional do teletrabalho, a prestação de serviço deverá prontamente retornar à modalidade presencial, no local determinado pela Administração.

3. 11 Substituição dos postos de trabalho

Se verificado pela equipe de fiscalização do contrato que o trabalhador destinado à prestação do serviço não atende ou deixou de atender aos requisitos de qualificação exigidos nesta contratação, poderá ser solicitada sua pronta substituição por outro profissional apto.

Também poderá ser solicitada a substituição do trabalhador que não demonstrar conhecimento técnico ou produtividade condizente com a qualidade que se espera do profissional exigido nesta prestação de serviços. Entenda-se por produtividade condizente a prestação de serviço em tempo conforme exigido nesta contratação e volume de trabalho adequado a este tempo. A ocorrência de erros reiterados ou análises incompletas também podem justificar a solicitação de substituição.

Poderá, ainda, ser solicitada a substituição de empregado cuja permanência, atuação ou comportamento sejam julgados prejudiciais, inconvenientes ou insatisfatórios à disciplina e ao convívio no ambiente de trabalho.

A solicitação de substituição deverá ser comunicada pelo Gestor à CONTRATADA, formalmente e por escrito, para que esta providencie, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis, a substituição sob pena de se sujeitar às penalidades previstas nos itens 25 a 28 da tabela 2 do subitem 27.2.

No que se refere à hipótese de ausência do trabalhador ao posto de trabalho, e diferentemente de contratações de prestação de serviços de menor complexidade, a experiência prática adquirida na contratação anterior de apoio à fiscalização, assim como em outras contratações realizadas por este Tribunal, em que se faz necessário a prestação de serviços por profissionais com qualificação específica, demonstrou que o tratamento da questão exige um exame mais aprofundado, que vai além da mera exigência de pronta reposição do profissional ausente.

Com efeito, o fato de se exigir profissional com qualificação técnica apropriada têm-se revelado um entrave significativo na alocação de mão de obra, sendo relativamente comum as empresas relatarem dificuldades de encontrar, no mercado de trabalho local, profissionais que atendam às qualificações exigidas. Importante destacar que não se trata, apenas e tão somente, dessa dificuldade inerente ao mercado.

Acresça-se a isto o fato de, justamente por se tratar de prestação de serviços técnicos, que no caso envolve também o conhecimento das rotinas de trabalho e do fluxo processual administrativo interno deste Tribunal, o acesso a sistemas, o conhecimento e domínio em relação às planilhas de custo e formação de preços utilizada por este Tribunal, o contato permanente com os inúmeros fiscais e gestores de contrato, além de eventualmente com os gestores e unidades administrativas, e o próprio conhecimento de pormenores de cada contratação, já evidenciaram claramente que a exigência de pronta substituição do trabalhador ausente não contribui para a continuidade da prestação do serviços. Ao contrário, prejudica-a na medida em que o trabalhador substituto não tem condições de assumir prontamente a continuidade dos trabalhos sem que demande tempo para se familiarizar, bem entender a dinâmica e os processos

de trabalhos ou ainda estabelecer contato com os diversos gestores e fiscais. Isto leva tempo que, não raro, sequer as poucas horas ou dias em que vier a substituir serão suficientes para tanto.

Em outras palavras, demandar-se-ia muito mais tempo para o substituto aprender sobre a execução dos serviços do que propriamente as horas ou dias em que viesse substituir o trabalhador ausente.

A curva de aprendizagem inerente à compreensão do ecossistema de contratos do órgão, acesso a sistemas e intelecção das rotinas faz com que um substituto temporário demande expressivo esforço de treinamento por parte dos servidores da Administração, gerando paralisação reversa (o substituto mais atrapalha o fluxo do que auxilia).

Cumpre destacar que o serviço de apoio administrativo à fiscalização documental de contratos, a ser executado por profissionais qualificados, possui natureza eminentemente intelectual, analítica e de alta complexidade técnica. Ao contrário de serviços operacionais como, por exemplo, vigilância armada ou portaria, em que mera ausência física do posto gera a quebra imediata da segurança, a fiscalização contratual atua sob uma lógica de fluxo de processos.

As contratações públicas devem se fundamentar, dentre outros aspectos, pela busca da eficiência. Nestes casos em que a prestação de serviços se pauta sobremaneira sobre a qualificação técnica do prestador e na execução de serviço eminentemente técnico, que demanda um período de conhecimento e adaptação ao labor exigido, a eficiência deve ser analisada sob a ótica de que é muito mais proveitoso exigir-se a compensação do trabalho do que a pronta apresentação de outro profissional que, na prática, não terá condições de executar o serviço contratado.

Nesse contexto, um substituto temporário acaba se tornando não interessante para o contrato na medida que ele demandará que o outro profissional deixe de realizar suas análises para poder lhe "ensinar o trabalho". Desta forma, além de o substituto não ter condições de entregar prontamente o serviço contratado, o outro trabalhador também deixa de realizar sua tarefa, transformando uma redução temporária de 50% em praticamente 100%.

Experiências anteriores também já demonstraram, tal qual no contrato anterior de apoio à fiscalização ou no contrato de serviços continuados de psicologia e serviço social (Contrato nº 10/2021 - PROAD nº 15217/2021) que a simples exigência de pronta substituição, sem se atentar às circunstâncias acima referidas, acabam apenas por resultar na imposição de multas administrativas pesadas à empresa contratada, que em nada contribuem para a almejada prestação dos serviços.

Sabe-se que historicamente nas contratações de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, a margem de lucro das empresas contratadas é diminuta. Seja em razão da feroz disputa de mercado travada nos lances da licitação, seja pelo fato de que as normas coletivas de trabalho impõem pisos salariais mínimos, de observância obrigatória pelas empresas, de modo que a imposição de multas administrativas demasiadamente severas, apesar de no primeiro momento evidenciar traços de eficiência e moralidade administrativas, tendem a desbancar, sem muita demora, em contratos economicamente insustentáveis às empresas contratadas. Com o tempo isso fatalmente poderá resultar na interrupção abrupta da prestação de serviços, sem que a Administração tenha tempo hábil de preparar uma nova licitação e contratação, com todos os prejuízos e dissabores que este tipo de situação costuma acarretar.

Numa análise de risco que leva em conta a complexidade do objeto desta contratação, a realidade do mercado, experiências de contratações anteriores e a busca da eficiência administrativa, concluiu-se que a irrestrita exigência de pronta substituição pode ser mais prejudicial do que benéfica ao contrato, sobretudo quando experiências anteriores deste Tribunal evidenciaram que disso resulta apenas uma substituição pro forma, que não garante a continuidade do serviço com a qualidade esperada ou, no extremo oposto, a imposição de multas

contratuais que, longe de incutir um efeito pedagógico, tão somente contribuem para um desequilíbrio capaz de tornar o contrato economicamente inviável para a empresa.

Não se trata aqui de advogar pela simples abstenção de imposição de multa por descumprimento contratual, mas de lançar luzes à circunstância de que a mera exigência de imediata substituição de trabalhador ausente pode não ser a solução mais adequada ao enfrentamento de eventuais vicissitudes que podem ocorrer no curso da contratação.

Ainda sob esta ótica prevê-se a não exigência de substituição nos períodos de férias (30 dias anuais). Experiências em contratações anteriores demonstraram que boa parte do período de substituição é despendida com o aprendizado, pelo substituto, da forma e fluxos de trabalho, ou ainda com a necessária interação com servidores ou setores conexos à prestação dos serviços. Disso se pode afirmar que em realidade a qualidade dos serviços prestados, ou mesmo a efetiva prestação dos serviços fica comprometida, pois no afã de se exigir inexorável presença do prestador dos serviços, olvida-se que é a concreta realização dos serviços e não a simples presença que irá garantir a efetividade da contratação.

Cumpre destacar que a dispensa de substituto em períodos de até 30 dias não descaracteriza a natureza contínua da prestação do serviço. A "continuidade", no âmbito do Direito Administrativo e da Lei nº 14.133/2021, refere-se à necessidade pública permanente da atividade de fiscalização ao longo do tempo, e não à ocupação ininterrupta e absoluta das cadeiras físicas por todos os terceirizados a cada minuto útil do ano. Sendo o dimensionamento previsto para 2 (dois) postos de trabalho, eventuais afastamentos legais de um dos titulares (p.ex. férias) não importarão em solução de continuidade do serviço, uma vez que o serviço não restará desassistido. O fluxo de trabalho continuará sendo absorvido pelo segundo posto em atividade, garantindo a tramitação das demandas essenciais e urgentes, configurando mera e temporária redução de capacidade produtiva, perfeitamente tolerável em rotinas administrativas.

Desta forma, como medida de atenuação pode-se recomendar à empresa contratada a concessão de férias parceladas na forma da lei ou, ainda, que sejam preferencialmente concedidas/usufruídas durante o período de recesso judiciário.

Com efeito, a concessão de férias durante o período de recesso judiciário (20 de dezembro a 06 de janeiro) mostra-se bastante propícia pois coincide com período de menor atividade, evita-se a concessão de recesso informal não previsto em contrato, propicia aos trabalhadores a oportunidade de partilhar os festejos de final de ano com seus familiares, tal como preconiza art. 3º, inc. I, do Decreto nº 12.174/2024, e evita eventual prestação de serviços em período no qual não estarão presentes os servidores designados para compor a equipe de fiscalização.

Busca-se minimizar o período em que não haverá a prestação dos serviços e, a depender da necessidade do serviço, poderá ser concedida a maior parte das férias no período de recesso (aos dois postos) e a outra parte em outro período do ano, desde que não ocorra de forma concomitante dos dois postos nesse segundo caso.

Somam-se a estes argumentos os princípios da economicidade e da proposta mais vantajosa (art. 11, incs. I e III, da Lei nº 14.133/2021). Ao não se exigir substituto nas férias, pode-se eliminar da planilha de custos e formação de preços o pagamento de reserva técnica e encargos para custear a substituição. Isso diminui o custo da contratação e, por conseguinte, permite a assunção de uma proposta mais vantajosa na licitação.

A depender, a imposição de um substituto imediato pode ser considerada uma obrigação acessória que onera o licitante e restringe a competitividade, caso não haja uma motivação técnica robusta que prove que o serviço cessaria sem essa substituição

Vale lembrar que a Constituição Federal, no art. 37, inc. XXI e a Nova Lei de Licitações determinam que o edital deve prever apenas as exigências de qualificação e obrigações estritamente indispensáveis à garantia do cumprimento do contrato, sob pena de se restringir a competitividade ou de onerar indevidamente a contratação.

Conquanto se trate de serviço contínuo, uma vez que a atividade fiscalizatória contratual remanesce ao longo do ano, a experiência em contratação anterior demonstrou ser possível uma readequação temporária dos serviços que, embora possam ficar limitados excepcionalmente, não são paralisados ou tem seu resultado final comprometido.

Essa adequação temporária de modo algum compromete a manutenção ininterrupta dos serviços ou descaracteriza a sua natureza contínua. A atividade fiscalizatória dos contratos, e por conseguinte e de igual modo a de apoio à fiscalização documental, permanece hígida ao longo de todo o ano. O que se apresenta neste particular é a conjugação possível da continuidade da prestação dos serviços com a realidade dos fatos, no sentido de que a não previsão de substituto nas férias, além de representar um custo menor para a contratação, pode ser equacionada por medidas como a concessão em período de recesso ou o parcelamento legal, sem prejuízo dos trabalhos, conforme já apontado.

Ademais, a premissa de "serviço contínuo" não é sinônimo de "presença física ininterrupta em todos os postos", mas sim da prestação contínua no atendimento de uma determinada necessidade do órgão público. E como destacado no caso presente, a natureza intelectual da atividade demanda tratamento adequado a esta realidade, em que a qualidade da entrega dos serviços (gestão por resultados) se sobrepõe à simples ocupação permanente do posto de trabalho.

Sob os prismas dos princípios da eficiência (art. 37, *caput*, da CF/88), da economicidade (art. 5º da Lei nº 14.133/2021), da proposta mais vantajosa (art. 11, inc. I, da Lei nº 14.133/2021) e da racionalização dos custos de contratação, a dispensa de substituição para períodos de até férias revela-se a medida administrativa mais adequada à realidade da contratação sem que se descaracterize, conforme demonstrado, a natureza contínua da prestação dos serviços.

Enquanto nas férias existe uma previsibilidade que permite elaborar um cronograma de tarefas que permitam a equalização dos serviços, inclusive, se for o caso, com o outro prestador que permanecerá em atividade, há, porém, situações em que a ausência ao trabalho não é prevista, e a imprevisibilidade de sua ocorrência poderá realmente impactar na prestação dos serviços.

Nestas situações de ausência injustificada, ou mesmo de eventuais atrasos ou saídas antecipadas, as horas faltantes poderão ser compensadas de modo a não prejudicar a prestação dos serviços.

Neste caso, comporta-se a possibilidade de posterior compensação no mesmo mês ou no imediatamente seguinte, conforme alhures mencionado. Em não havendo compensação, incidirá a respectiva glosa pelo serviço não prestado, de modo a obstar prejuízos à Administração.

Para economia contratual e ante a inviabilidade de substituições diárias, as provisões por ausências legais como licenças por motivo de saúde, casamento e falecimento de ascendentes/descendentes serão suprimidas da planilha. Caso venham a ocorrer no curso do contrato, não haverá desconto dos dias que ficar comprovado documentalmente que a ausência do trabalhador é legalmente justificada. Caso contrário haverá o desconto se não houver a compensação da jornada faltante.

No tocante aos afastamentos ou licenças de até 15 (quinze) dias, também não se exigirá pronta substituição pelas razões já expendidas quando da análise de risco ao se ponderar as particularidades, benefícios e prejuízos decorrentes de imposição de pronta substituição, sobretudo para curtos períodos.

Em relação aos afastamentos e licenças superiores a 15 (quinze) dias, em razão de doença ou acidente de trabalho, ou mesmo licença maternidade, não obstante o INSS passe a assumir a responsabilidade pelo pagamento dos respectivos auxílios ao empregado licenciado, desonerando a Administração e a empresa deste custo, é fato que a prestação de serviço não poder ficar desguarnecida.

Considerando que estas situações compreendem afastamento do trabalho por tempo considerável, às vezes num primeiro momento até mesmo sem uma clara definição de sua duração, e que se tratam de situações que fogem à previsibilidade das férias em que os afastamentos podem ser previamente planejados, a solução a ser adotada não pode ser a mesma da hipótese das férias.

Ao se realizar uma vez mais uma análise de risco que pondera causas e efeitos, benefícios e prejuízos a partir das reflexões feitas anteriormente, é de se concluir pela necessidade de substituição a partir do primeiro dia útil que se seguir ao 15º (décimo quinto) dia de afastamento, de modo a obstar prejuízo à prestação dos serviços contratados.

Portanto, a substituição de posto de trabalho será obrigatória em casos de afastamentos ou licenças ininterruptas superiores a 15 (quinze) dias. Neste caso, os dias não substituídos serão descontados do faturamento mensal, sem prejuízo da aplicação das penalidades previstas no contrato. Sendo necessária a substituição a partir do 16º dia do afastamento.

Atente-se que o eventual substituto indicado pela CONTRATADA, em qualquer hipótese, deverá comprovar o atendimento dos requisitos exigidos para o posto de trabalho, bem como apresentar os documentos e exames determinados no Termo de Referência, facultando-se ao CONTRATANTE recusar o substituto que não atenda essas exigências.

A substituição de empregado não isenta a CONTRATADA de eventuais penalidades decorrentes de atraso no cumprimento da obrigação, ou de reparar prejuízo ou dano causado ao CONTRATANTE decorrente da mora ou do descumprimento da obrigação.

Em suma, mediante solicitação caberá substituição de empregado que não possua as qualificações exigidas, que não demonstrar conhecimento técnico ou produtividade condizente com a qualidade que se espera nesta prestação de serviços, ou cuja permanência, atuação ou comportamento sejam julgados prejudiciais, inconvenientes ou insatisfatórios à disciplina e ao convívio no ambiente de trabalho.

Não haverá substituição em férias.

Para ausências injustificadas, atrasos ou saídas antecipadas, não se exigirá pronta substituição, pois poderá ser realizada compensação de jornada no mesmo mês ou no imediatamente seguinte, de modo a não prejudicar a prestação do serviço. Não havendo compensação, caberá desconto proporcional ao serviço não prestado/compensado.

Para afastamentos ou licenças legais até 15 (quinze) dias, não haverá desconto se devidamente comprovado e não se exigirá substituto.

Para afastamentos ou licenças legais superiores a 15 (quinze) dias, caberá à CONTRATADA providenciar substituto apto à prestação do serviço, sob pena de desconto pelos dias não atendidos, sem prejuízo de aplicação das penalidades previstas em contrato.

3.12 Insumos para a prestação do serviço. Diárias

Considerando que os serviços a serem prestados são de cunho eminentemente técnico, e que serão executados em espaço específico, não havendo necessidade de circulação ou descolamentos entre as unidades do Tribunal, ou mesmo atuação em condições de periculosidade ou insalubridade, não haverá necessidade de uso de uniforme ou o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs), o que também contribui para a redução do custo da contatação, pois não haverá necessidade de se prever o pagamento destes custos e de sua reposição.

Neste particular a intenção foi de não encarecer a contratação com a exigência de uniforme empresarial, por considerá-lo custo desnecessário à boa execução dos serviços.

Por outro lado, não obstante a entrada dos profissionais ao prédio sede seja precedida do necessário cadastro prévio e coleta de identificação facial, em atenção ao disposto no art. 2º, §

6º, inc. I, e art. 13, ambos da Resolução Administrativa nº 82/2023, que institui o Plano de Segurança Institucional do TRT da 24ª Região, será necessária a utilização de crachá de identificação a ser fornecido pela empresa contratada a seus empregados.

Assim, a CONTRATADA deverá fornecer, às suas expensas e a cada prestador de serviço, crachá com nome/logotipo da empresa, fotografia e nome do profissional, para a devida identificação de seus empregados postos à disposição do contrato.

A CONTRATADA também deverá fornecer, às suas expensas e a cada prestador de serviço, 1 (um) certificado digital, padrão ICP-Brasil, que será utilizado, pelos profissionais, para a assinatura e identificação dos documentos (relatórios, análises, etc.) que produzirem.

Os custos com a confecção dos crachás e das aquisições dos certificados digitais devem ser suprimidos por ocasião da prorrogação contratual, com exceção de eventual necessidade de fornecimento de novos certificados digitais se o vencimento da validade vier a ocorrer na vigência do próximo período contratual.

Isso não obstante, são parcelas passíveis de previsão de reajuste contratual à luz do art. 25, § 7º, da Lei nº 14.133

A prestação dos serviços será feita apenas no prédio sede do Tribunal, não havendo, em razão disso, a necessidade de previsão de diárias.

3. 13 Critérios de remuneração:

Para ambos os postos de trabalho a remuneração deve observar o piso salarial previsto em norma coletiva da categoria.

Para a hipótese, tem-se por aplicável a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Auditoria, Perícias, Informações e Pesquisas de Empresas de Serviços Contábeis de Mato Grosso do Sul (SEAAC/MS) e o Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado de Mato Grosso do Sul (SESCON/MS).

No caso dos contadores, essa remuneração é na importância de R$ 5.679,00 (doc. 693 do PA nº 15.940/2021).

Não havendo eventos de glosa ou suspensão de pagamentos, a empresa será remunerada conforme planilha de custos do contrato, com os devidos descontos legais como retenção de Imposto Sobre o serviço, retenção antecipada dos tributos federais (Instrução Normativa RFB nº 1.234/2012) e retenção antecipada das contribuições sociais conforme da Instrução Normativa RFB nº 2.110/2022, além de outros diplomas legais que obrigarem o TRT24.

Optou-se por não usar Índice de Medição de Resultados (IMR) uma vez que as análises feitas pelos profissionais têm uma importância muito mais qualitativa do que quantitativa, o que torna a prestação de serviço mais difícil de se medir ou quantificar.

Com efeito, uma única análise de qualidade excelente pode gerar muito mais benefícios ao TRT 24 do dez análises de qualidade razoável. Nesse contexto, um IMR envolveria todos os atores envolvidos, como fiscais e gestores de contrato, para avaliarem o quanto a análise atingiu aspectos qualitativos na visão de cada uma, ou ainda demandaria tempo de um analista interno para quantificar algo que é feito por amostragem no decorrer do contrato, mas não de forma generalizada para todas as análises internas.

Chegou-se, portanto, ao entendimento de que a adoção do IMR neste contrato, embora possível, acarretaria custo de controle que superaria os benefícios do contrato, desaconselhando-se, pois, a sua adoção ao caso presente.

Isso não obstante, importa observar que a contratação prevê critério objetivo de mensuração, a exemplo da observância do prazo de entrega das análises conforme a tarefa ou tipo de contratação.

Observe-se que caso e empresa contratada não contribua com todas as rubricas de paraestatais constantes na planilha de custos, como SESI/SESC, SENAI/SENAC, SEBRAE ou outra entidade, haverá a supressão das referidas porcentagens pela equipe de fiscalização para adequação dos custos do contratuais à realidade fática suportada pela empresa. Tal verificação dar-se-á com base nas DCTFWeb completa fornecida pela empresa.

Os valores discriminados na planilha de custos e formação de preços deverão seguir o que está estabelecido em acordo, convenção coletiva de trabalho, sentença normativa ou lei da respectiva base territorial da prestação dos serviços.

Os cálculos utilizados para a definição do preço máximo estimado têm como base o regime de tributação pelo "Lucro Presumido", seguindo o modelo de planilha adotado pelo TRT 24 para as contratações dessa natureza. No entanto, como consta das notas explicativas da referida planilha, a empresa licitante deve elaborar sua proposta e, por conseguinte, sua planilha, com base no regime de tributação ao qual estará submetida durante a execução do contrato (Acórdão TCU-Plenário n. 2.647/2009).

Além da não vedação, pela Lei nº 14.133/2021 e pela Instrução Normativa SEGES/MP nº 5/2017, da utilização do Lucro Presumido como base para a estimativa de preços em licitações, alguns outros pontos podem ser considerados:

- A pesquisa de mercado indica que é comum empresas que atuam na prestação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra adotarem o regime tributário do Lucro Presumido. Inclusive, a empresa que oferecia os serviços de apoio administrativo do contrato anterior (PROAD nº 15.940/2021) adotava tal regime.

- A inclusão do Lucro Presumido na memória de cálculo do preço estimado visa ampliar a competitividade, permitindo que um maior número de empresas possa participar e apresentar propostas.

- Como se espera alto faturamento de empresas que oferecem esse tipo de serviço, inclusive por ser contínuo, tal regime de tributação mostra-se mais adequado.

Os pagamentos à futura contratada serão mensais, com base na frequência de trabalho dos profissionais, no mês subsequente ao da prestação regular do serviço e as devidas comprovações documentais da empresa, havendo glosas em casos de faltas por ausências não justificadas.

3.14 Critérios de sustentabilidade:

Em atendimento ao disposto na Resolução CSJT nº 310, de 24 de setembro de 2021, que aprovou o Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho, serão observados os seguintes critérios de sustentabilidade:

1 - A empresa contratada não possuir inscrição no cadastro de empregadores flagrados explorando trabalhadores em condições análogas às de escravo, instituído pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 04/2016;

2 - A empresa contratada não ter sido condenada, ou seus dirigentes, por infringir as leis de combate à discriminação de raça ou de gênero, ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, em afronta a previsão aos artigos 1° e 170 da Constituição Federal de 1988; do artigo 149 do Código Penal Brasileiro; do Decreto n° 5.017/2004 (promulga o Protocolo de Palermo) e das Convenções da OIT nos 29 e 105; No Capítulo IV do Título III (Da Proteção do Trabalho do Menor) do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT); Nos arts. 60 a 69 da Lei nº 8.069/1990 (ECA), que trata do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho; No Decreto nº 6.481/2008, o qual trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação;

3 - Durante a vigência do contrato comprovar a realização de capacitação em saúde e segurança no trabalho, a todos os trabalhadores, dentro da jornada de trabalho, com carga horária mínima de 2 (duas) horas mensais, conforme a Resolução CSJT nº 98, de 20 de abril de 2012,

em conformidade com o item 2 (Contratação de Serviços) do Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho aprovado pela Resolução CSJT nº 310/2021;

4 - Empregar, se for o caso, um número de jovens aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes, conforme estipula o art. 429 da CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943), estando certo que em observância ao inciso III, art. 51 da Lei Complementar nº 123/2006, ficam dispensadas as empresas de pequeno porte e microempresas de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;

5 - Cumprir, se for o caso, o quantitativo mínimo previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, que estabelece que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência;

6 - Cumprir, se for o caso, o quantitativo mínimo previsto no art. 3º do Decreto nº 11.430/2023, que estabelece o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, em percentual igual ou superior a 8% (oito por cento) das vagas. Poderão prever reserva de vagas em contratos com quantitativo inferior a vinte e cinco colaboradores, admitida, nesses casos, a previsão de percentual inferior a 8% (oito por cento). O percentual de mão de obra estabelecido no edital deverá ser mantido durante a execução contratual.

7 - A Contratada deve priorizar o emprego de mão de obra, materiais, tecnologias e matérias primas de origem local para a execução dos serviços.

O cumprimento dos subitens 4 e 5 poderá ser demonstrado mediante apresentação de certificação emitida por instituição pública oficial ou instituição credenciada, OU consulta à Certidão do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível no link:

http://cdcit.mte.gov.br/inter/cdcit/emitir.seam?cid=1117299 OU por declaração da Contratada.

3.15 Requisitos Sociais:

1 - A empresa deverá declarar, por ocasião da contratação, que está ciente dos termos constantes na Resolução CNJ nº 351/2020 que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, e na Resolução Administrativa nº 68/2024 do TRT 24, e suas alterações, que Institui a Nova Política de Prevenção e Combate da Violência, do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de discriminação do TRT da 24ª Região.

2 - De acordo com os termos da Resolução CNJ nº 255/2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, a Contratada deverá observar, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) de mulheres.

3 - As práticas de valores éticos e socioambientais que envolvam a licitação e se estendem na gestão contratual refletem a responsabilidade da Administração no desempenho do papel de consumidor. Assim, devem ser entendidas, por exemplo, a exigência de declarações de que o licitante se encontra regular perante a Justiça do Trabalho, a vedação à contratação de fornecedores imposta em razão da prática de atos de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil, etc., assim como as exigências relativas ao atendimento às normas de saúde e segurança do trabalho.

4 - Reembolso-Creche. Em observância ao Decreto nº 12.926/2026, que alterou a redação do Decreto nº 12.174/2024, e à Instrução Normativa SEGES/MGI nº 147, de 13 de abril de 2026, a presente contratação, por envolver regime de dedicação exclusiva de mão de obra, garante aos trabalhadores o direito ao benefício de reembolso-creche. Os custos estimados para o atendimento desta obrigação, que visa ao custeio de despesas com creche e pré-escola para

filhos e dependentes, deverão compor a Planilha de Custos e Formação de Preços do certame. O pagamento ficará condicionado à comprovação dos requisitos normativos pelos trabalhadores elegíveis, fortalecendo a adequação social do contrato e o bem-estar da força de trabalho.

3.16 Garantia da contratação:

Será exigida do licitante adjudicatário a prestação de garantia de execução do contrato, nos moldes do art. 96 da Lei nº 14.133/21, em valor correspondente a 5% (cinco por cento) do valor anual do contrato, com validade durante a execução do contrato e por mais 90 (noventa) dias após o término da vigência contratual.

A garantia assegurará, qualquer que seja a modalidade escolhida, o pagamento de:

- Prejuízos advindos do não cumprimento do objeto do contrato e do não adimplemento das demais obrigações nele previstas;
- Prejuízos diretos causados à Administração decorrentes de culpa ou dolo durante a execução do contrato;
- Multas moratórias e punitivas aplicadas pela Administração à Contratada;
- Obrigações trabalhistas e previdenciárias de qualquer natureza e para com o FGTS, não adimplidas pela contratada, quando couber.

Deverá, ainda, ser prevista a utilização de conta vinculada, conforme disposto nas Resoluções CNJ nº 169/2013 e CNJ nº183/2013.

3.17 Gestão e Fiscalização:

A indicação e consequente designação formal de servidores para atuar na gestão e fiscalização do contrato dar-se-á em momento posterior, a ser ajustado com a Administração.

VI – Estimativas das quantidades, acompanhadas das memórias de cálculo e dos documentos que lhes dão suporte (Art. 18, § 1º , inc. IV, da Lei nº 14.133/2021)

A gama de documentos a serem analisados nos diversos tipos de contratos, assim como a experiência verificada em contratação anterior, permite afirmar que a atuação dos profissionais não deve se restringir à mera conferência posterior da documentação, em atividade similar à de auditagem. Mais do que isto, convém que possam, na medida do possível, inclusive auxiliar as unidades administrativas com contratações mais relevantes e deficitárias de pessoal destinado exclusivamente ao acompanhamento fiscalizatório dessas contratações.

Este desejável auxílio, cumpre deixar claro, não se confunde com a substituição da atuação dos gestores e fiscais que, conforme legislação vigente e normativos internos, têm atribuições definidas e dever legal de acompanhar, gerenciar e fiscalizar os contratos que lhes foram destinados.

Na hipótese, a atuação dos profissionais deve ser de auxílio tão somente, a exemplo de esclarecimento de dúvidas, prestar informações específicas em temas contábeis ou, ainda, conferência preliminar de algum documento.

Considerando a atual realidade dos contratos em vigor em face da estrutura das diversas unidades administrativas, observa-se que ao mesmo tempo em que unidades como a SETIC possui servidor dedicado aos afazeres atinentes à fiscalização administrativa dos contratos daquela unidade, há outras, como a DCATT e DMPE, que não possuem em seus quadros funcionais servidores específicos para tanto. O quadro se agrava se considerarmos que estas duas citadas unidades são responsáveis por contratos de significativa complexidade e riscos, a exemplo dos contratos de limpeza e de manutenção predial respectivamente.

Partindo-se da problemática que dá origem a este estudo, o ideal seria que todas as unidades administrativas, mas especialmente as citadas acima (DCATT e DMPE) pudessem ser melhor amparadas no apoio administrativo que se pretende proporcionar com esta contratação.

Isto se justifica em razão da significativa quantidade de documentos advindos dos contratos de prestação de serviços contínuos, em especial os de dedicação exclusiva de mão de obra, a serem avaliados mensalmente. Acresça-se a isto a implantação da reforma tributária a partir de janeiro de 2027 e que exigirá adaptação às novas sistemáticas e significativo aumento da complexidade no exame da documentação.

E mais, a experiência anterior também demonstrou que o apoio administrativo não deve se restringir a uma atuação *a posteriori*, similar à de auditoria contábil. Deve, sempre que possível, auxiliar preventivamente os gestores e fiscais no trato com a documentação, de modo a se evitar que incorram em equívocos ou na necessidade de se retificar ação já realizada.

Neste passo, considerando-se o quantitativo de contratos, as unidades envolvidas e diante da conjuntura exposta, o estudo do cenário atual indica que o ideal seria, no mínimo, 3 (três) postos de trabalho. Quantitativo em os profissionais poderiam melhor atender todas as demandas de apoio à fiscalização.

Todavia, em razão de restrições orçamentárias, considerando-se os custos envolvidos, o possível no momento seriam apenas 2 (dois) postos de trabalho, de modo que o estudo se desenvolve a partir desta premissa.

Conforme visto anteriormente, a existência de diversos contratos de prestação de serviços continuados, inclusive envolvendo a disponibilização de mão de obra com dedicação exclusiva, impõe ao TRT24 a tarefa de bem fiscalizá-los, não só para garantir a efetiva prestação conforme parâmetros contratados, como também prevenir eventuais responsabilizações subsidiárias e solidárias em decorrência de inadimplência das empresas prestadoras de serviço.

O presente estudo é feito com intuito de se analisar as opções de incremento da fiscalização documental destas contratações, tendo se optado, conforme razões acima expostas, pela contratação de prestação de serviços de apoio à fiscalização documental por meio de profissionais (contadores) com dedicação exclusiva e alocados na sede do TRT 24.

Considerando que o atendimento compreende suporte a diversos contrato de prestação de serviços contínuos, em especial os que envolvem obra terceirizada, pode-se afirmar que em última análise esta contratação abrangerá todas as unidades do Tribunal, uma vez que em todas elas há pelo menos a prestação de serviços básicos, como o de limpeza, por exemplo.

Atualmente o TRT 24 compreende 26 Varas do Trabalho, distribuídas entre os Foros Trabalhistas de Campo Grande (7 Varas do Trabalho), Dourados (2 Varas do Trabalho) e Três Lagoas (2 Varas do Trabalho), e as cidades de Amambai, Aquidauana, Bataguassu, Cassilândia, Corumbá, Coxim, Fátima do Sul, Jardim, Mundo Novo, Naviraí, Nova Andradina, Paranaíba, Ponta Porã, Rio Brilhante e São Gabriel do Oeste, cada uma com uma Vara do Trabalho. Soma-se a este quantitativo o arquivo geral e o próprio prédio sede do Tribunal, com cerca de 15 principais unidades administrativas, compreendendo Diretoria e Secretarias Gerais, Assessoria, Secretarias, Coordenadorias e demais subdivisões.

Disso decorre com os dois postos de trabalho, a serem preenchidos por profissionais contadores prestarão apoio administrativos em contratos que abarcam toda a estrutura operacional do TRT 24.

Diante deste cenário, embora o quantitativo de postos esteja aquém do ideal, é, no momento, o mínimo possível necessário para que o serviço possa ser prestado a contento.

Gerenciamento de Riscos:

A tabela abaixo apresenta os principais riscos associados à contratação, considerando a probabilidade de ocorrência, o impacto e os custos estimados para cada um deles:

Risco	**Probabilidade**	**Impacto**	**Consequências**	**Ações de Mitigação**
1 - Dificuldade em contratar profissionais com experiência (Contadores)	Média/Alta	Alto	Atraso na entrega, reprocessamento de documentos, erros na verificação, prejuízo à imagem.	Critérios objetivos de avaliação da experiência no edital, prazo maior para propostas, plano de capacitação.
2 - Falta de expertise da empresa em serviços da Justiça do Trabalho	Média	Médio	Erros na verificação, atrasos, prejuízos à imagem, possíveis ações judiciais.	Análise detalhada das propostas, período de teste, supervisão interna, cláusulas de penalidades.
3 - Problemas trabalhistas (mitigado pela conta vinculada)	Baixa	Médio	Passivos trabalhistas, prejuízos financeiros, danos à imagem.	Monitoramento periódico, análise de relatórios da conta vinculada, cláusulas contratuais.

4 - Atrasos na entrega do serviço	Média	Alto	Atrasos nos processos, prejuízos operacionais.	Prazos claros no contrato, acompanhamento do cronograma, penalidades por atraso.
5 - Inadimplência da empresa contratada	Baixa	Alto	Interrupção do serviço, prejuízos financeiros.	Garantia bancária, análise de capacidade financeira da empresa.

Não obstante os riscos identificados, e seus respectivos graus de impacto, entende-se que uma série de instrumentos previstos na contratação contribuem para mitigar os riscos e mantê-los em níveis aceitáveis.

O risco 1 da tabela é mitigado por critérios de contratação e verificação das exigências quando o respectivo profissional for designado ao posto de trabalho. Além disso, a capacidade técnica será aferida no decorrer do contrato e existem instrumentos sancionadores para ajustar essa necessidade. Em último caso é possível requerer a substituição do profissional mediante solicitação do fiscal ou gestor do contrato.

O risco 2 pode ser gradualmente trabalhado ao longo da vivência dos profissionais junto ao TRT24, de modo a mitigá-lo à medida em que os processos de trabalho sejam melhor compreendidos e executados pelos profissionais.

O risco 3 é devidamente mitigado pela conta vinculada e está previsto no esboço do Termo de Referência.

O risco 4 é gerenciável através de uma efetiva fiscalização e gestão do contrato, somada a aplicação das penalidades previstas no Termo de Referência.

O risco 5 é uma realidade no serviço público, está sendo gerenciado através dos indicadores financeiros estabelecidos pelo TRT24, particularmente com relação a informações de balanços de apresentação obrigatória pela empresa contratada. A garantia contratual também contribui para amenizar prejuízos à parte contratante neste caso, também prevista no Termo de Referência.

Com isso, o grupo de trabalho conclui que os riscos identificados estão sendo gerenciados adequadamente pelos mecanismos previstos no ETP e Termo de Referência.

VII – Estimativas de preços ou preços referenciais:

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 (Art. 18, § 1º , inc. VI, da Lei nº 14.133/2021)

Considerando a existência da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2025-2026, optou-se por utilizá-la como parâmetro da remuneração dos postos e a planilha de custos padrão do Tribunal como referência de preços. A remuneração da CCT funciona como teto de contratação, bem como as alíquotas máximas admitidas pelo Tribunal de Contas da União (TCU), conforme tabela do item V.

Para a estimativa inicial de valores, foram utilizados os seguintes critérios:

Posto de trabalho	Valor para 12 meses	Critério utilizado para a estimativa
02 contadores.	R$ 292.022,40 (duzentos e noventa e dois mil, vinte e dois reais, e quarenta centavos)	Conforme planilha de custo e remunerações previstas em convenção coletiva do trabalho.

Obs.: Estes são valores estimados conforme pisos de categorias de observância obrigatória e a planilha de custos padrão adotada pelo Tribunal. Os únicos insumos previstos são certificados digitais, estes conforme média aritmética de três pesquisas de mercado.

VIII – Justificativas para o parcelamento ou não da solução, quando necessária para individualização do objeto (Art. 18, § 1º , inc. VIII, da Lei nº 14.133/2021)

Neste caso, a contratação é única e indivisível, envolvendo a contratação de uma única empresa para a prestação de serviços de apoio administrativo.

A necessidade de serviço contínuo para a presente contratação está adstrita à característica das atividades exercidas pelos profissionais alocados nos postos de trabalho.

Em outros termos, esses profissionais são integrantes de ações que não são pontuais, mas fazem parte de programas que, para produzirem resultado, devem ser executados de maneira contínua e com visão de longo prazo. Assim, a eventual descontinuidade tem impacto nos resultados pretendidos.

Ademais, o não parcelamento do objeto não restringe a competitividade do certame, bem como promove ganhos para a Administração Pública, visto que a oferta de 2 (dois) postos de trabalho pela mesma empresa pode ocasionar preços melhores para o contrato como um todo, além da eficiência processual de fiscalização e dos resultados práticos, como acima exposto. Nesse sentido, o não parcelamento alinha-se à Jurisprudência do TCU - Acórdão 2529/2021 – Plenário.

IX – Demonstrativo dos resultados pretendidos em termos de economicidade e de melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais ou financeiros disponíveis: (Art. 18, § 1º , inc. IX, da Lei nº 14.133/2021)

A Administração pugnará pelo binômio preço-qualidade, estabelecendo o julgamento pelo menor preço, sob a estrita obediência das condições editalícias.

Cabe ressaltar que o valor de referência observará a planilha de composição de custos composta a partir dos valores consignados na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, além dos encargos, insumos, tributos, lucros, etc.

Resultados pretendidos:

O TRT da 24ª Região espera atingir nível de excelência em controle interno das contratações efetuadas por este Regional atendendo aos princípios constitucionais da Administração Pública, elevando seus graus de conformidade documental e assegurando maior segurança nos pagamentos relativos às estas contratações.
Busca-se, ainda, obter significativo ganho de eficiência nas gestões contratuais, permitindo aos gestores e fiscais ter maior disponibilidade para as fiscalizações de execução, avaliação da prestação dos serviços e no planejamento de próximas contratações, renovações e demais atividades essenciais.
Por fim, almeja-se ter um ambiente de melhor aproveitamento dos recursos de pessoal e financeiros disponíveis, elevando a qualidade dos serviços hoje prestados.
Quanto a aferição dos resultados dos serviços prestados, a Fiscalização deverá efetuar mensalmente através de parâmetros estabelecidos no Termo de Referência. A Contratada terá como limite máximo, os seguintes prazos:

Verificações Mensais
1 – Verificações de empresas com até 10 (dez) empregados por contrato: A análise deve ser entregue até o fim do primeiro dia útil posterior à atribuição da tarefa.
2 – Verificações com mais de 10 (dez) e menos de 20 (vinte) empregados por contrato: A análise deve ser entregue até o fim do segundo dia útil seguinte à atribuição da tarefa.
3 – Análises com mais de 20 (vinte) empregados por contrato: A análise deve ser entregue até, no máximo, o fim do quinto dia útil seguinte à atribuição da tarefa.
O controle dos prazos deverá ser feito pelo preposto da empresa em contato com os contadores e contar em controle de planilha Excel hospedada no Google Drive, com amplo acesso dos gestores e fiscais para acompanhamento.
Os prazos listados acima poderão ser reavaliados no curso do contrato, conforme avaliação técnica da equipe de fiscalização do contrato.
Para outras análises será concedido o prazo conforme a natureza da atribuição da tarefa e/ou designação do fiscal ou gestor do contrato.

X – Providências a serem adotadas pela Administração previamente à celebração do contrato (Art. 18, § 1º , inc. X, da Lei nº 14.133/2021)

Haverá necessidade de disponibilização e adequação do ambiente do ambiente de trabalho a ser utilizado pelos prestadores de serviços.

Nestes termos, sugere-se que a Administração disponibilize uma sala que possa ser utilizada pelos 2 (dois) empregados da empresa contratada, equipada com mobiliário (mesa, cadeira, gaveteiro e ramal telefônico) e equipamentos de TI (estação de trabalho completa, consistente em CPU, dois monitores, teclado e mouse) para cada profissional, de modo a permitir a boa execução de suas atividades.

Por se tratar de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, a ser realizado nas dependências do prédio sede do TRT 24, nada mais óbvio que seja destinado um espaço adequado (devidamente mobiliado) para a prestação dos serviços.

Na contratação anterior foi disponibilizada uma sala no 3º andar do prédio sede, de modo que semelhante solução pode ser utilizada na contratação presente.

Também se prevê a disponibilização de equipamentos de TI, conforme indicado acima, para a realização dos trabalhos. Justifica-se esta disponibilização pelo fato ser necessária a concessão de acessos a diretórios, documentos e/ou sistemas administrativos utilizados pelo TRT 24. Deste modo, com o intuito de se garantir maior segurança e controle de acesso, mostra-se prudente que os equipamentos de TI a serem utilizados sejam do próprio Tribunal, com as configurações e sistemas de segurança (antivírus e firewall) devidamente instalados e utilizados pelo TRT24.

A opção pela disponibilização de equipamentos, ferramentas e infraestrutura de propriedade deste órgão contratante para a execução dos serviços terceirizados justifica-se prioritariamente pelos princípios da economicidade, eficiência e modicidade dos custos, em estrita observância ao interesse público.

Ao fornecer diretamente os meios materiais necessários (mobiliários, ramal telefônico e equipamentos de TI), a Administração Pública obsta a duplicidade de gastos com ativos que já integram o seu patrimônio. Essa medida desonera a empresa contratada da necessidade de computar custos de aquisição, depreciação, locação ou amortização de capital em sua Planilha de Custos e Formação de Preços, resultando em uma contratação com valores sabidamente mais vantajosos e competitivos para o erário.

De outra parte, não há óbice legal a que os mobiliários e equipamentos necessários à prestação dos serviços tenham, com base no contrato a ser firmado, seu uso cedido à empresa contratada que deverá responsabilizar-se pela sua correta utilização e guarda.

Neste sentido a empresa contratada deverá firmar um TERMO DE GUARDA E RESPONSABILIDADE DE MOBILIÁRIOS E EQUIPAMENTOS em que se compromete a bem utilizar e manter os bens (mobiliários e equipamentos) necessários à prestação dos serviços e que ficarão sob sua guarda.

Neste termo ficará expresso que o uso dos mobiliários e equipamentos se destina exclusivamente à consecução do objeto contratual. Que a empresa contratada manterá a sua total autonomia na gestão laboral de seus empregados, os quais deverão utilizar os mobiliários e equipamentos estritamente como ferramentas de trabalho para o cumprimento do objeto contratual, ficando desde logo ajustado e esclarecido que isto não configura, de forma alguma, subordinação jurídica ou pessoalidade entre a Administração e os empregados da empresa contratada.

No mencionado termo também deverá constar expressamente que a empresa contratada fica obrigada a zelar pela conservação e correto uso dos bens, informar qualquer ocorrência em relação a estes, e restituí-los ao término do contrato nas mesmas condições em que foram recebidos, ressalvado o desgaste natural pelo uso, sob pena de responsabilização civil, reparação de danos e aplicação das sanções administrativas cabíveis.

Considerando, ainda, que para a execução do labor os prestadores de serviço farão uso de equipamentos de informática, com acessos a *softwares*, ferramentas e sistemas, além da internet, será exigido da empresa e de cada prestador, para início das atividades, a assinatura do TERMO DE CIÊNCIA, CONFIDENCIALIDADE E RESPONSABILIDADE, relativamente ao conhecimento da Política de Segurança da Informação deste Tribunal (Resolução Administrativa nº 66/2022), e ao trato das informações a que tiverem acesso em decorrência do contrato, inclusive à luz da Lei nº 13.709/2024 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD).

Relativamente aos servidores a serem designados para compor a equipe de fiscalização do contrato, haverá designação em portaria específica, com a devida ciência além de, se necessário,

a indicação de realização ou disponibilização de capacitação em fiscalização de contratos administrativos.

XI – Contratações correlatas e/ou interdependentes: (Art. 18, § 1º , inc. XI, da Lei nº 14.133/2021)

Não há contratações correlatas ou interdependentes a este processo.

XII – Descrição de possíveis impactos ambientais e respectivas medidas mitigadoras: 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. (Art. 18, § 1º , inc. XII, da Lei nº 14.133/2021)

Considerando a natureza administrativa dos serviços (análise documental e contábil), os impactos ambientais diretos são de baixa magnitude. O risco fulcral desta contratação encontra-se na dimensão social da sustentabilidade, notadamente o risco de descumprimento de obrigações trabalhistas, previdenciárias e de normas de medicina do trabalho pela contratada, o que atrai o risco de responsabilização subsidiária da União (Súmula 331 do TST).

1. Descrição específica dos riscos: Inadimplemento de salários, verbas rescisórias, previdenciárias e FGTS; prestação de serviços em condições que não assegurem a higidez física e mental dos trabalhadores; e ocorrência de práticas de assédio moral ou discriminação.

2. Medidas concretas de mitigação (Prevenção):

- Adoção obrigatória de Conta-Depósito Vinculada bloqueada para movimentação, destinada a reter preventivamente as provisões de férias, 13º salário e verbas rescisórias, nos moldes da Resolução CNJ nº 169/2013 e da IN SEGES nº 05/2017;

- Exigência de garantia contratual de 5% (cinco por cento) do valor anual inicial do contrato com cobertura expressa para passivos trabalhistas e previdenciários;

- Adesão obrigatória e formal da contratada às Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual instituídas pelo TRT24;

- Capacitação compulsória dos trabalhadores em saúde e segurança no trabalho (mínimo de 2 horas mensais, nos termos da Resolução CSJT nº 98/2012).

3. Mecanismos de acompanhamento e fiscalização (Controle):

- Conferência mensal obrigatória das guias e relatórios oficiais (FGTS Digital, DCTFWeb) pela fiscalização administrativa como condição sine qua non para a liquidação das faturas;

- Previsão de retenção de pagamentos ou pagamento direto aos trabalhadores em caso de inadimplência configurada;

- Realização de sondagens ou entrevistas periódicas, por amostragem, com os colaboradores terceirizados para aferição material da regularidade dos pagamentos e da adequação do clima e ambiente de trabalho.

Ademais, consoante disposto no Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho, instituído pela Resolução CSJT nº 310, de 24 de setembro de 2021, extrai-se a necessidade de:

- Nos termos de referência para contratação de serviços com mão de obra residente, deverá constar como obrigação da contratada assegurar, durante a vigência do contrato, capacitação a todos os trabalhadores em saúde e segurança no trabalho, dentro da jornada de trabalho, com carga horária mínima de 2 (duas) horas mensais, conforme a Resolução CSJT nº 98/2012.

- A contratada deverá elaborar e implementar Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de promoção e preservação da saúde dos trabalhadores, de acordo com as Normas Regulamentadoras do MTE.

- Nos termos de referência para contratação de serviços com mão de obra residente, deverá constar como obrigação da contratada promover, nos três primeiros meses de contrato, curso sobre as práticas definidas na política de responsabilidade socioambiental do órgão, acerca de:

- Normas de segurança do trabalho;
- Redução no consumo de energia, água e demais recursos naturais;
- Gestão dos resíduos sólidos no ambiente onde se prestar o serviço;
- Demais assuntos pertinentes, a serem definidos pela contratante.

Observa-se, porém, que o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) foi substituído pelo Programa de Gestão de Riscos (PGR), a partir de 3 de janeiro de 2022 com a entrada em vigor da nova redação da NR-1.

Assim, a elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) de que trata a Resolução CSJT nº 310/2021 deve ser substituída pela elaboração do Programa de Gestão de Riscos (PGR).

XIII – Posicionamento conclusivo sobre a adequação da contratação para o atendimento da necessidade - Declaração da viabilidade ou não da contratação: (Art. 18, § 1º , inc. XIII, da Lei nº 14.133/2021)

Com base no estudo realizado, a contratação pleiteada é viável, necessária e adequada ao TRT 24, visando atender ao enfrentamento de problema relacionado ao risco de uma fiscalização contratual ineficiência, com possíveis reflexos deletérios à Administração Pública.

A contratação pugnará pelo binômio preço-qualidade, estabelecendo o julgamento pelo menor preço, sob a estrita obediência das especificações determinadas.

Com fundamentos nos estudos e experiências advindas dos PROAD's nº 30/2018 e nº 15.940/2021, foi possível aferir que o mercado dispõe dos profissionais e serviços inerentes à essa contratação.

Assim, em conclusão ao estudo realizado, pode-se afirmar pela necessidade da contratação e de sua viabilidade.

Campo Grande- MS, 24 de setembro de 2026.

Grupo de Trabalho:

Nome: Renato Mello de Freitas
E-mail: remfreitas@trt24.jus.br

Nome: Bonifácio Tsunetame Higa Junior

E-mail: bjunior@trt24.jus.br
Nome: Renata Aparecida da Silva E-mail: rasilva@trt24.jus.br
Nome: Leão Maldonado E-mail: lmaldonado@trt24.jus.br
Nome: Wagner Prates Kobayashi E-mail: wkobayashi@trt24.jus.br
Nome: Mateus Cominetti E-mail: mcominetti@trt24.jus.br
Nome: Géssica Damasio Cabral E-mail: gcabral@trt24.jus.br