



CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA - 7ª REGIÃO
Av. Protásio Alves, 2854, sala 301, - Bairro Petrópolis, Porto Alegre/RS, CEP 90410-006
Telefone: - <https://crprs.org.br>

TERMO DE REFERÊNCIA

Processo nº 570700276.000001/2024-01

ANEXO I

1. DAS CONDIÇÕES GERAIS DA CONTRATAÇÃO

1.1. Contratação de empresa especializada no serviço de consultoria para identificação e enfrentamento ao racismo institucional, conforme condições e exigências estabelecidas neste instrumento.

1.2. O prazo de vigência da contratação é de 12 (doze) meses contados da ordem de início dos serviços, prorrogável na forma dos artigos 106 e 107 da Lei nº 14.133, de 2021.

1.3. O custo estimado total da contratação é de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), conforme proposta de preço juntado ao processo.

2. FUNDAMENTAÇÃO E DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO

2.1. Justificamos a importância da contratação de uma consultoria que discuta amplamente as relações raciais salientando que o cenário da atual gestão do CRP 07 estabelece compromissos éticos e políticos considerando o tripé: gestão, corpo funcional e categoria no que tange o inegociável combate ao racismo, ao sexismo e ao patriarcado, ao capacitismo e à LGBTQIAPN+fobia. É consenso na literatura científica e acadêmica, conforme demonstraremos a seguir, a necessidade das instituições se debruçarem sobre relações raciais para que efetivamente entre em acontecimento o combate às opressões nos espaços institucionais. Quebrar com a sustentação das desigualdades produzidas por séculos pelo racismo estruturante da sociedade brasileira torna-se meta e objetivo das gestões realmente comprometidas com uma composição equânime.

2.2. Para elucidar os modos de operação do racismo nas instituições, através da manutenção de privilégios de pessoas brancas que se perpetuam nas esferas de poder, retomamos com Cida Bento (2022) o que a autora chamará de “Pactos da branquitude” (p.23). Para a autora, o neoliberalismo e sua ordem meritocrática cria uma (super)estrutura para pessoas brancas fazerem a manutenção, geração após geração, de *Status quo*, e qualquer ameaça de quebra deste paradigma faz com que este pacto de manutenção de posições de privilégio criem mecanismos por onde se: “expulsa, reprime, esconde aquilo intolerável para ser suportado e recordado pelo coletivo” (BENTO, 2022 p.25). Este é um capital que, segundo a autora, é transmitido de geração em geração e colado à subjetividade.

2.3. Lourenço Cardoso (2010) vai nos provocar que, quando falamos principalmente de pessoas negras ocupando o topo das dimensões do poder, o ataque oriundo do pacto da branquitude tende a se complexificar. À medida que as pessoas brancas “não abrem mão de nenhum espaço, não faz concessão de nenhuma parte do que considera seu espaço, aquele de maior poder, prestígio e

valor simbólico e econômico” (p.90). Incidindo este movimento em ataques mais diretos à competência, legitimidade, ética, adequação de pessoas negras e indígenas, haja vista que a baliza está colocada em pessoas que se perpetuaram por séculos dominando os discursos acadêmicos, jurídicos, econômicos e sociais. Para Cida Bento (2020), quando pessoas negras fazem os movimentos para quebrar com estes pactos, logo são amarradas a estes rótulos de violentas, incompetentes, inadequadas, principalmente para o exercício de funções complexas de gestão e ensino, por exemplo. Patrícia Hill Collins nomeará este processo de colagem de corpos negros em estereótipos estigmatizados como “imagens de controle” (COLLINS 2019, p. 139). Já Winnie Bueno (2020) portanto, apontará a importância de transportarmos este conceito para a realidade brasileira. Tanto para Bueno (2020) quanto para Collins (2019), a quebra das imagens de controle se dará a partir da emergência da “autodefinição” (COLLINS, 2019) que para pessoas negras é recurso fundamental para estilhaçar os pactos de silêncio operados cotidianamente pela branquitude.

2.4. Como profissionais da psicologia, compreendemos que a autodefinição, conforme apresentada anteriormente, se dará a partir da emergência da palavra, que de fato crie condições de possibilidade de quebra com os “pactos da branquitude” (2022). Para isso, sugerimos então que as relações de poder, agora operando a autodefinição de atores institucionais em cada processo, não mais sejam estigmatizadas e hierarquizadas para/entre pessoas brancas, mas, que possamos dialogar entre pessoas negras, indígenas e pessoas brancas em confluência para a constituição de novos modelos institucionais.

2.5. Esta gestão considera que este acontecimento deverá ser sistematizado nas estruturas institucionais do próprio conselho, considerando sua gestão, corpo funcional, comissões, colaboradores e demais trabalhadores, considerando inclusive os princípios fundamentais regentes do Código de Ética Profissional da Psicologia (2005) em seus artigos I ao VII, conforme veremos a seguir:

I - O psicólogo baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

II - O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

III - O psicólogo atuará com responsabilidade social, analisando crítica e historicamente a realidade política, econômica, social e cultural.

IV - O psicólogo atuará com responsabilidade, por meio do contínuo aprimoramento profissional, contribuindo para o desenvolvimento da Psicologia como campo científico de conhecimento e de prática.

V - O psicólogo contribuirá para promover a universalização do acesso da população às informações, ao conhecimento da ciência psicológica, aos serviços e aos padrões éticos da profissão.

VI - O psicólogo zelará para o exercício profissional ser efetuado com dignidade, rejeitando situações em que a Psicologia esteja sendo aviltada.

VII - O psicólogo considerará as relações de poder nos contextos em que atua e os impactos dessas relações sobre as suas atividades profissionais, posicionando-se de forma crítica e em consonância com

os demais princípios deste Código.

2.6. Deste modo, a psicologia, em suas diferentes frentes de atuação, deverá operar o enfrentamento a quaisquer formas de opressão que aviltem a liberdade, a dignidade, a igualdade e a integridade do ser humano. Assim como deverá compreender como se estruturam as relações de poder, entendidas como mecanismos que produzem socialmente práticas discursivas que categorizam e assujeitam e asseveram diferentes camadas da sociedade em segmentos hierárquicos sustentados pelo neoliberalismo.

2.7. É preciso ainda compreender que as estruturas de raça, gênero e classe se atualizam incansavelmente de modo “interseccional” (CRENSCHAW, 2002). O racismo estrutural e institucional atravessará as corpos de pessoas negras pobres e periféricas de modo diferente das pessoas negras de classe média, assim como, tornará a experiência das pessoas negras transsexuais, não binárias, bixas e sapatões diferenciadas das experiências das pessoas LGBTQ+ brancas. Ainda compreendendo a lógica interseccional, é preciso perceber que quando falamos de uma pessoa negra com deficiência, também falamos de uma experiência diferenciada desta, em relação às pessoas brancas com deficiência. Principalmente em se tratando de acesso aos cuidados em saúde, e seu suporte para acessar os recursos discursivos do modelo social de deficiência (LOURAU; VASCONSELOS 2022).

2.8. Nesse contexto exposto, sugerimos a contratação do Instituto AMMA PSIQUÊ, por tratar-se de reconhecida instituição especializada no enfrentamento ao racismo, como uma medida alinhada com as diretrizes da atual gestão do conselho e com o arcabouço exposto anteriormente, das sutilezas e complexidades que cunham o combate ao racismo. Reconhecidamente o Instituto AMMA Psique é uma organização não governamental, cuja missão é desenvolver estratégias para a identificação, elaboração e desconstrução do racismo e de seus efeitos psicossociais. Ao longo dos anos, tem realizado intervenções institucionais voltadas para a compreensão e o enfrentamento do racismo, reconhecendo que a luta contra essa forma de opressão necessita de abordagens políticas e psíquicas.

2.9. O instituto defende que o racismo, além de violar direitos sociais, afeta a saúde psíquica das pessoas, podendo causar sintomas psicossomáticos, inibições e impedimentos no acesso e na participação social, especialmente para aquelas que vivenciam a negritude. Além disso, também é reconhecido que o racismo influencia a construção da autoimagem, principalmente na experiência da branquitude, levando a distorções e desconexões com a realidade racial.

2.10. Ao contratar o Instituto AMMA Psique, o Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul busca viabilizar a construção de um espaço institucional, onde as relações raciais sejam discutidas de modo equânime, contribuindo para a saúde psicossocial das pessoas afetadas pelo racismo nas estruturas internas do conselho, assim como à categoria profissional. A competência do instituto em lidar com essas questões e a abordagem interseccional proposta são fundamentais para fortalecer as ações afirmativas e o enfrentamento das opressões no âmbito da psicologia, respeitando os princípios fundamentais contidos em seu Código de Ética Profissional (2005). Por derradeiro, elencamos abaixo mais algumas justificativas que podem ser apresentadas ao setor de licitações públicas:

I - Especialização e experiência: A AMMA Psiquê é uma consultoria especializada no estudo e na discussão das Relações Étnico Raciais e do racismo. Ela traz consigo uma equipe de profissionais com vasta experiência e conhecimento nessa área, o que fortalecerá a abordagem do conselho regional de psicologia nesses temas sensíveis.

II - Cumprimento de legislações: A contratação da consultoria Amma Psiquê está em consonância com as legislações e políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade racial. No Brasil, temos leis como a Lei núm. 12.288/2010, conhecida como Estatuto da Igualdade Racial, que incentiva o combate ao racismo e a adoção de medidas que promovam a igualdade de oportunidades.

III - Impacto social: A questão das relações raciais e do combate ao racismo é uma pauta relevante no contexto social atual. Ao contratar a consultoria AMMA Psiquê, o conselho regional de psicologia demonstra seu compromisso com a promoção de uma psicologia ética, inclusiva e que atenda às demandas da sociedade, contribuindo assim para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

IV - Capacitação dos profissionais: A consultoria AMMA Psiquê pode oferecer capacitação e treinamento específico aos profissionais do conselho regional de psicologia. Por workshops, palestras e atividades práticas. Sendo assim, os servidores, a gestão e a categoria serão instrumentalizadas para lidar de forma mais adequada com as questões raciais e étnicas que surgem na prática profissional.

V - Ampliação da visão: ao discutir as Relações Étnico Raciais e o racismo, a consultoria AMMA Psiquê ajudará a ampliar a visão e o entendimento dos profissionais do conselho regional de psicologia sobre a importância da diversidade étnica e racial. Isso permitirá uma atuação mais humanizada, inclusiva e culturalmente sensível, beneficiando diretamente os pacientes atendidos pelos psicólogos.

2.11. Sem mais, ressaltamos que esta consultoria é elencada pelo amplo conhecimento especializado na conscientização sobre a importância da equidade e no combate ao racismo, na prática da psicologia nas dimensões clínicas, sociais, institucionais e organizacionais.

2.12. REFERÊNCIAS:

- a) BENTO, Cida. **Pacto da branquitude**. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022. 148p.
- b) CARDOZO, Lourenço. Branquitude acrítica e crítica: A supremacia racial e o branco anti-racista. **Rev Latino Americana de Ciências sociais**. Jan - Jul 8(1): 607-630, 2010.
- c) Código de Ética Profissional do Psicólogo. Conselho Federal de Psicologia, Brasília, agosto de 2005.
- d) COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento**. São Paulo: Boi tempo, 2019.
- e) CRENSHAW, Kimberle. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. **Revista Estudos Feministas**, nº 1, 2002. Disponível em: <http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/09/KimberleCrenshaw.pdf>
- f) BUENO, Winnie. **Imagens de controle: um conceito do pensamento de Patricia Hill Collins**. Porto Alegre: Zouk, 2020.
- g) LOURAU, Julie; VASCONCELLOS, Milton Silva. Capacitismo estrutural interseccional: uma análise crítica da mobilidade para pessoas com deficiência física em Salvador. **Revista Diálogos Possíveis**, Vol 21

3. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO CONSIDERADO O CICLO DE VIDA DO OBJETO E ESPECIFICAÇÃO DO PRODUTO

- 3.1. A execução do objeto deve ocorrer em cinco momentos:
 - 3.1.1. Recebimento da demanda,
 - 3.1.2. Formação Reflexiva,
 - 3.1.3. Análise - Identificação do racismo institucional nos processos de trabalho,
 - 3.1.4. Oficina Operativa,
 - 3.1.5. Plano de Ação de enfrentamento ao racismo institucional,
 - 3.1.6. Avaliação do Processo.

4. REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

- 4.1. Não haverá exigência da garantia da contratação dos arts. 96 e seguintes da Lei nº 14.133/21.

5. MODELO DE EXECUÇÃO CONTRATUAL

- 5.1. O prazo de execução dos serviços será de 12 (doze) meses, com início previsto para 03/2024, na forma que se segue:

5.1.1. RECEBIMENTO DA DEMANDA.

5.1.1.1. Retomar com a gestão do CRPRS, o motivo inicial (demanda) do trabalho. Os possíveis desafios no interior da instituição/autarquia perante as relações raciais.

5.1.1.2. Entrevista padronizada, individual e anônima sobre a percepção das relações raciais e de gênero no interior da instituição, aplicada a todas/os as/os profissionais do CRPRS que estiverem envolvidas/os com a atividade.

5.1.1.3. O roteiro de perguntas abertas será pactuado com o CRPRS e buscará uma maior compreensão de como as relações raciais se manifestam e se relacionam com conflitos interpessoais no interior da instituição

5.1.1.4. Objetivos:

5.1.1.4.1. Ratificar com as/os trabalhadoras/es que compõem a gestão do CRPRS o pedido inicial do trabalho.

5.1.1.4.2. Identificar via entrevistas se o conjunto das/os participantes têm a mesma percepção sobre a função e a necessidade deste processo institucional. Assim como, permitir um espaço seguro e acolhedor para a identificação do perfil racial da equipe.

5.1.1.5. Metodologia:

5.1.1.5.1. Acolhimento e dinâmica de levantamento das expectativas por parte da gestão e das(os) demais trabalhadoras(es) do CRPRS.

5.1.1.5.2. Entrevista e coleta de dados iniciais sobre as relações raciais no CRPRS.

5.1.2. FORMAÇÃO REFLEXIVA (Encontros formativos e reflexivos - presencial e híbridos semi virtuais)

5.1.2.1. Discussão feita por meio de Encontros Formativos sobre as Relações Raciais no Brasil a partir de uma abordagem histórico, estrutural e psicossocial. O que subsidiará o CRPRS para a identificação do racismo institucional, a elaboração de diagnóstico e plano de ação.

- 5.1.2.1.1. Encontro formativo 1 - Tema: Racismo Estrutural
- 5.1.2.1.2. Encontro formativo 2 - Tema: Racismo Institucional
- 5.1.2.1.3. Encontro formativo 3 - Tema: Mito da Democracia Racial / Negritude
- 5.1.2.1.4. Encontro formativo 4 - Tema: Branquitude
- 5.1.2.1.5. Encontro formativo 5 - Tema: Psicologia e Relações Raciais

5.1.2.2. **Objetivos:**

5.1.2.2.1. Apresentação conceitual e reflexiva/dialogada dos estudos e conceitos chave em Psicologia e Relações Raciais no Brasil.

5.1.2.3. **Metodologia:**

5.1.2.3.1. Após cada aula teórica, terá uma hora (60 min.) voltada à discussão reflexiva sobre a temática apresentada.

5.1.3. **ANÁLISE - IDENTIFICAÇÃO DO RACISMO INSTITUCIONAL NOS PROCESSOS DE TRABALHO**

5.1.3.1. Três encontros cartográficos (Presenciais)

5.1.3.2. **Objetivos:**

5.1.3.2.1. (Re)introduzir o tema do racismo institucional a partir de uma visão mais genérica sobre a sociedade brasileira como condição para que, no segundo momento, as/os participantes possam olhar para si e para a instituição e refletir sobre as relações raciais no interior da instituição.

5.1.3.3. **Metodologia:**

5.1.3.3.1. Dinâmica da linha de privilégios e discussão sobre as relações raciais no CRPRS (teste do pescoço - análise histórica de possíveis mudanças)

5.1.4. **OFICINA OPERATIVA**

5.1.4.1. Encontro grupal operativo (Presencial)

5.1.4.2. **Objetivos:**

5.1.4.2.1. Oferecer um espaço de reflexão sobre a importância CRPRS nas relações raciais contemporâneas na e da psicologia

5.1.4.3. **Metodologia:**

5.1.4.3.1. Oficina operativa de resgate de implicação/compromisso antirracista das/os trabalhadoras/es à partir de materiais de campanha e orientação do próprio Sistema Conselhos

5.1.5. **PLANO DE AÇÃO DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL**

5.1.5.1. **Objetivos:**

5.1.5.1.1. Discutir, elaborar e construir um plano local (ou setorial) de enfrentamento ao racismo institucional

5.1.5.2. **Metodologia:**

5.1.5.2.1. Diálogo coletivo sobre os desafios e possíveis encaminhamentos frente aos diagnósticos realizados;

5.1.5.2.2. Pactuação de agenda institucional de compromissos;

5.1.5.2.3. Identificação e definição de responsabilidades;

5.1.5.2.4. Pactuação de indicadores a serem monitorados e avaliados

posteriormente.

5.1.6. **AVALIAÇÃO DO PROCESSO**

5.1.6.1. Retomada dos indicadores com entrega de relatório final (por email). Após recebimento, abertura de espaço/momento dialogado/reflexivo sobre o conteúdo analisado, será elaborado e entregue o relatório contendo avaliação do processo, indicativos e recomendações de mudança, conforme elaborado e desenvolvido no plano de ação para o enfrentamento do racismo institucional.

5.1.6.2. Dinâmica de avaliação e finalização.

5.1.6.3. **Objetivos:**

5.1.6.3.1. Discutir os desdobramentos concretos e subjetivos do plano de ação, encaminhamentos e definição de responsabilidades

5.1.6.4. **Metodologia:**

5.1.6.4.1. Esta etapa está prevista para ocorrer em momento posterior ao item 5.1.5. A data exata será pactuada com a CONTRATADA, em coerência com os planos a serem apresentados.

6. **MODELO DE GESTÃO DO CONTRATO**

6.1. O contrato deverá ser executado fielmente pelas partes, de acordo com as cláusulas avençadas e as normas da Lei nº 14.133, de 2021, e cada parte responderá pelas consequências de sua inexecução total ou parcial (Lei nº 14.133/2021, art. 115, *caput*).

6.2. Em caso de impedimento, ordem de paralisação ou suspensão do contrato, o cronograma de execução será prorrogado automaticamente pelo tempo correspondente, anotadas tais circunstâncias mediante simples apostila (Lei nº 14.133/2021, art. 115, §5º).

6.3. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada pelo(s) fiscal(is) do contrato, ou pelos respectivos substitutos (Lei nº 14.133/2021, art. 117, *caput*).

6.3.1. O fiscal do contrato anotar em registro próprio todas as ocorrências relacionadas à execução do contrato, determinando o que for necessário para a regularização das faltas ou dos defeitos observados (Lei nº 14.133/2021, art. 117, §1º).

6.3.2. O fiscal do contrato informará a seus superiores, em tempo hábil para a adoção das medidas convenientes, a situação que demandar decisão ou providência que ultrapasse sua competência (Lei nº 14.133/2021, art. 117, §2º).

6.3.3. O contratado deverá manter preposto aceito pela Administração no local da obra ou do serviço para representá-lo na execução do contrato. (Lei nº 14.133/2021, art. 118).

6.3.3.1. A indicação ou a manutenção do preposto da empresa poderá ser recusada pelo órgão ou entidade, desde que devidamente justificada, devendo a empresa designar outro para o exercício da atividade (IN 5, art. 44, §1º)

6.4. O contratado será obrigado a reparar, corrigir, remover, reconstruir ou substituir, a suas expensas, no total ou em parte, o objeto do contrato em que se verificarem vícios, defeitos ou incorreções resultantes de sua execução ou de materiais nela empregados (Lei nº 14.133/2021, art. 119).

6.5. O contratado será responsável pelos danos causados diretamente à Administração ou a terceiros em razão da execução do contrato, e não excluirá nem

reduzirá essa responsabilidade a fiscalização ou o acompanhamento pelo contratante (Lei nº 14.133/2021, art. 120).

6.6. Somente o contratado será responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato (Lei nº 14.133/2021, art. 121, *caput*).

6.6.0.1. A inadimplência do contratado em relação aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transferirá à Administração a responsabilidade pelo seu pagamento e não poderá onerar o objeto do contrato (Lei nº 14.133/2021, art. 121, §1º).

6.7. As comunicações entre o órgão ou entidade e a contratada devem ser realizadas por escrito sempre que o ato exigir tal formalidade, admitindo-se, excepcionalmente, o uso de mensagem eletrônica para esse fim (IN 5/2017, art. 44, §2º).

6.8. O órgão ou entidade poderá convocar representante da empresa para adoção de providências que devam ser cumpridas de imediato (IN 5/2017, art. 44, §1º).

6.8.1. Após a assinatura do contrato ou instrumento equivalente, o CRPRS convocará o representante da empresa contratada para reunião inicial para apresentação do plano de fiscalização, que conterá informações acerca das obrigações contratuais, dos mecanismos de fiscalização, das estratégias para execução do objeto, do plano complementar de execução da contratada, quando houver, do método de aferição dos resultados e das sanções aplicáveis, dentre outros.

6.9. Antes do pagamento da nota fiscal ou da fatura, deverá ser consultada a situação da empresa junto ao SICAF.

6.10. Serão exigidos a Certidão Negativa de Débito (CND) relativa a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União, o Certificado de Regularidade do FGTS (CRF) e a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), caso esses documentos não estejam regularizados no SICAF.

7. DOS CRITÉRIOS DE MEDIÇÃO E DE PAGAMENTO

7.1. O pagamento será efetuado no prazo de até 15 (quinze) dias úteis contados do recebimento da Nota Fiscal ou Fatura.

7.1.1. Considera-se ocorrido o recebimento da nota fiscal ou fatura quando o Contratante atestar a execução do objeto.

7.2. No caso de atraso pelo Contratante, os valores devidos ao contratado serão atualizados monetariamente entre o termo final do prazo de pagamento até a data de sua efetiva realização, mediante aplicação do índice IPCA de correção monetária.

7.3. O pagamento será realizado por meio de ordem bancária, para crédito em banco, agência e conta corrente indicados pelo contratado.

7.4. Será considerada data do pagamento o dia em que constar como emitida a ordem bancária para pagamento.

7.5. Quando do pagamento, será efetuada a retenção tributária prevista na legislação aplicável.

7.5.1. Independentemente do percentual de tributo inserido na planilha, quando houver, serão retidos na fonte, quando da realização do pagamento, os percentuais estabelecidos na legislação vigente.

7.6. O contratado regularmente optante pelo Simples Nacional, nos termos da [Lei Complementar nº 123, de 2006](#), não sofrerá a retenção tributária quanto aos impostos e contribuições abrangidos por aquele regime. No entanto, o pagamento ficará condicionado à apresentação de comprovação, por meio de documento oficial, de que faz jus ao tratamento tributário favorecido previsto na referida Lei Complementar.

8. DO RECEBIMENTO

8.1. Os serviços serão recebidos provisoriamente, no prazo de 05 (cinco) dias, contado do recebimento do relatório de trabalho, pelo(a) responsável pelo acompanhamento e fiscalização do contrato, mediante termo detalhado, quando verificado o cumprimento das exigências de caráter técnico.

8.1.1. O contratante realizará inspeção minuciosa de todos os serviços executados, por meio de profissionais técnicos competentes, acompanhados dos profissionais encarregados pelo serviço, com a finalidade de verificar a adequação dos serviços e constatar e relacionar os arremates, retoques e revisões finais que se fizerem necessários.

8.1.1.1. Para efeito de recebimento provisório, ao final de cada período de faturamento, o fiscal técnico do contrato irá apurar o resultado das avaliações da execução do objeto e, se for o caso, a análise do desempenho e qualidade da prestação dos serviços realizados em consonância com os indicadores previstos, que poderá resultar no redimensionamento de valores a serem pagos à contratada, registrando em relatório a ser encaminhado ao gestor do contrato.

8.1.1.2. O Contratado fica obrigada a reparar, corrigir, remover, reconstruir ou substituir, às suas expensas, no todo ou em parte, o objeto em que se verificarem vícios, defeitos ou incorreções resultantes da execução ou materiais empregados, cabendo à fiscalização não atestar a última e/ou única medição de serviços até que sejam sanadas todas as eventuais pendências que possam vir a ser apontadas no Recebimento Provisório.

8.1.1.3. O recebimento provisório também ficará sujeito, quando cabível, à conclusão de todos os testes de campo e à entrega dos Manuais e Instruções exigíveis.

8.1.2. No prazo supracitado para o recebimento provisório, cada fiscal ou a equipe de fiscalização deverá elaborar Relatório Circunstanciado em consonância com suas atribuições, e encaminhá-lo ao gestor do contrato.

8.1.2.1. quando a fiscalização for exercida por um único servidor, o relatório circunstanciado deverá conter o registro, a análise e a conclusão acerca das ocorrências na execução do contrato, em relação à fiscalização técnica e administrativa e demais documentos que julgar necessários, devendo encaminhá-los ao gestor do contrato para recebimento definitivo.

8.1.3. Os serviços poderão ser rejeitados, no todo ou em parte, quando em desacordo com as especificações constantes neste Termo de Referência e na proposta, devendo ser corrigidos/refeitos/substituídos no prazo de 05 (cinco) dias, a contar da notificação da contratada, às suas custas, sem prejuízo da aplicação das penalidades.

8.1.4. Os serviços serão recebidos definitivamente no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados do recebimento provisório, por servidor ou comissão designada pela autoridade competente, após a verificação da qualidade e quantidade do serviço e consequente aceitação mediante termo detalhado, obedecendo as seguintes diretrizes:

8.1.4.1. Realizar a análise dos relatórios e de toda a documentação apresentada pela fiscalização e, caso haja irregularidades que impeçam a liquidação e o pagamento da despesa, indicar as cláusulas contratuais pertinentes, solicitando à CONTRATADA, por escrito, as respectivas correções;

8.1.4.2. Emitir Termo Circunstanciado para efeito de recebimento definitivo dos serviços prestados, com base nos relatórios e documentações apresentadas; e

8.1.4.3. O recebimento provisório ou definitivo não excluirá a responsabilidade civil pela solidez e pela segurança do serviço nem a responsabilidade ético-profissional pela perfeita execução do contrato.

9. FORMA E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DO FORNECEDOR (ART. 6º, INCISO XXIII, ALÍNEA 'H', DA LEI Nº 14.133/2021)

9.1. O fornecedor será selecionado por meio da realização de procedimento de inexigibilidade de licitação, com fundamento na hipótese do art. 74, inciso III, alínea c, da Lei nº 14.133/2021.

9.2. Previamente à celebração do contrato, a Administração verificará o eventual descumprimento das condições para contratação, especialmente quanto à existência de sanção que a impeça, mediante a consulta a cadastros informativos oficiais, tais como:

a) SICAF;

b) Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas - CEIS, mantido pela Controladoria-Geral da União (www.portaldatransparencia.gov.br/ceis);

c) Cadastro Nacional de Empresas Punidas - CNEP, mantido pela Controladoria-Geral da União (<https://www.portaltransparencia.gov.br/sancoes/cnep>)

9.3. A consulta aos cadastros será realizada em nome da empresa fornecedora e também de seu sócio majoritário, por força do artigo 12 da Lei nº 8.429, de 1992, que prevê, dentre as sanções impostas ao responsável pela prática de ato de improbidade administrativa, a proibição de contratar com o Poder Público, inclusive por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário.

9.4. Caso conste na Consulta de Situação do Fornecedor a existência de Ocorrências Impeditivas Indiretas, o gestor diligenciará para verificar se houve fraude por parte das empresas apontadas no Relatório de Ocorrências Impeditivas Indiretas.

9.5. A tentativa de burla será verificada por meio dos vínculos societários, linhas de fornecimento similares, dentre outros.

9.6. O fornecedor será convocado para manifestação previamente a uma eventual negativa de contratação.

9.7. Caso atendidas as condições para contratação, a habilitação do fornecedor será verificada por meio do SICAF, nos documentos por ele abrangidos.

9.8. É dever do fornecedor manter atualizada a respectiva documentação constante do SICAF, ou encaminhar, quando solicitado pela Administração, a respectiva documentação atualizada.

9.9. Não serão aceitos documentos de habilitação com indicação de CNPJ/CPF diferentes, salvo aqueles legalmente permitidos.

9.10. Se o fornecedor for a matriz, todos os documentos deverão estar em nome da matriz, e se o fornecedor for a filial, todos os documentos deverão estar em nome da filial, exceto para atestados de capacidade técnica, caso exigidos, e no

caso daqueles documentos que, pela própria natureza, comprovadamente, forem emitidos somente em nome da matriz.

9.11. Serão aceitos registros de CNPJ de fornecedor matriz e filial com diferenças de números de documentos pertinentes ao CND e ao CRF/FGTS, quando for comprovada a centralização do recolhimento dessas contribuições.

9.12. Para fins de contratação, deverá o fornecedor comprovar os seguintes requisitos de habilitação:

9.12.1. **Habilitação Jurídica:**

9.12.1.1. **Sociedade empresária, sociedade limitada unipessoal - SLU ou sociedade identificada como empresa individual de responsabilidade limitada - EIRELI:** inscrição do ato constitutivo, estatuto ou contrato social no Registro Público de Empresas Mercantis, a cargo da Junta Comercial da respectiva sede, acompanhada de documento comprobatório de seus administradores;

9.12.1.2. **Sociedade simples:** inscrição do ato constitutivo no Registro Civil de Pessoas Jurídicas do local de sua sede, acompanhada de documento comprobatório de seus administradores;

9.12.1.3. **Filial, sucursal ou agência de sociedade simples ou empresária -** inscrição do ato constitutivo da filial, sucursal ou agência da sociedade simples ou empresária, respectivamente, no Registro Civil das Pessoas Jurídicas ou no Registro Público de Empresas Mercantis onde tem sede a matriz;

9.12.2. Os documentos apresentados deverão estar acompanhados de todas as alterações ou da consolidação respectiva.

9.12.3. **Habilitações fiscal, social e trabalhista:**

9.12.3.1. prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

9.12.3.2. prova de regularidade fiscal perante a Fazenda Nacional, mediante apresentação de certidão expedida conjuntamente pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), referente a todos os créditos tributários federais e à Dívida Ativa da União (DAU) por elas administrados, inclusive aqueles relativos à Seguridade Social, nos termos da Portaria Conjunta nº 1.751, de 02/10/2014, do Secretário da Receita Federal do Brasil e da Procuradora-Geral da Fazenda Nacional.

9.12.3.3. prova de regularidade com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

9.12.3.4. declaração de que não emprega menor de 18 anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre e não emprega menor de 16 anos, salvo menor, a partir de 14 anos, na condição de aprendiz, nos termos do artigo 7º, XXXIII, da Constituição;

9.12.3.5. prova de inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho, mediante a apresentação de certidão negativa ou positiva com efeito de negativa, nos termos do Título VII-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

9.12.3.6. prova de inscrição no cadastro de contribuintes estadual, se houver, relativo ao domicílio ou sede do fornecedor, pertinente ao seu ramo de atividade e compatível com o objeto contratual;

9.12.3.6.1. O fornecedor enquadrado como microempreendedor individual que pretenda auferir os benefícios do tratamento diferenciado previstos na Lei Complementar n. 123, de 2006, estará dispensado da prova de inscrição nos cadastros de contribuintes estadual e municipal.

9.12.3.7. prova de regularidade com a Fazenda Estadual ou Distrital do domicílio ou sede do fornecedor, relativa à atividade em cujo exercício contrata ou concorre;

9.12.3.7.1. caso o fornecedor seja considerado isento dos tributos estaduais ou distritais relacionados ao objeto, deverá comprovar tal condição mediante a apresentação de certidão ou declaração da Fazenda respectiva do seu domicílio ou sede, ou por meio de outro documento equivalente, na forma da respectiva legislação de regência.

9.12.4. **Qualificação Econômico-Financeira**

9.12.4.1. Certidão negativa de falência expedida pelo distribuidor da sede do fornecedor - [Lei nº 14.133, de 2021, art. 69, caput, inciso II](#));

10. **ADEQUAÇÃO ORÇAMENTÁRIA**

10.1. As despesas decorrentes da presente contratação correrão à conta de recursos específicos consignados no Orçamento do Conselho Regional de Psicologia Sétima Região, na seguinte dotação:

10.2. 6.2.2.1.1.01.04.04.002 - Serviço de Assessoria e Consultoria.



Documento assinado eletronicamente por **Ademiel de Sant Anna Junior, Conselheira(o) Vice-Presidente**, em 18/03/2024, às 12:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.cfp.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1358850** e o código CRC **90AE4D24**.

Referência: Processo nº 570700276.000001/2024-01

SEI nº 1358850