



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA
DIRETORIA DE GESTÃO E PLANEJAMENTO
COORDENAÇÃO-GERAL DE LICITAÇÕES CONTRATOS E CONVÊNIOS**

EMPRESA “A”

1) O supervisor deverá permanecer dentro das instalações do INEP em período integral ou somente quanto solicitado pela Contratante?

R: Conforme estabelecido no item 7.1 do Termo de Referência (Anexo I do Edital), o Supervisor deverá permanecer em tempo integral.

2) Caso a exigência de permanecer em período integral, podemos nomear uma das **“Categorias Profissionais”** para desempenhar tal função?

R: Não. A licitante deverá prever o custo do supervisor dentro de suas despesas Administrativas/Operacionais. Não será permitido desvio de profissionais para exercer outras atribuições que não estejam previstas no Termo de Referência.

3) As **“Categorias Profissionais”** farão uso de uniformes? Qual a sua composição?

R: Não haverá a necessidade de fornecimento de uniformes.

EMPRESA “B”

PERGUNTA Nº 01

Para as funções de Assistente Técnico Especializado I e II, Assistente Técnico I e II e Assistente Operacional I, estão vinculados em qual Sindicato Profissional?

R: Não é de competência da Administração definir qual Convenção Coletiva de Trabalho que a licitante deverá utilizar para a formação de seus custos.

Os Salários indicados para essas funções, não poderão sofrer alterações, independente da carga horária de 40:00 hs semanais de segunda a sexta, sob pena da licitante ser desclassificada?.

R: A proposta que apresentar remuneração em desacordo com o item 8 do Termo de Referência, será desclassificada.

PERGUNTA Nº 02

De acordo com o objeto desta licitação, será para contratação de empresa especializada para prestação de serviços de Administrativos, portanto, será admitido a participação de Fundações, prevista pelo artigo nº do Novo Código Civil Brasileiro?

R: Não restando claro a qual artigo do Novo Código Civil Brasileiro fora citado, informamos que as condições gerais para participação são aquelas definidas no item nº 02 do Edital.

PERGUNTA Nº 03

Para as funções, existe algum empregado que recebe algum adicional, pelo exercício da função ou horário?

R: Não.

Pela IMARE 18/97, o índice ou alíquota a Título de Reserva, deverá ser o mesmo para os Insumos, procede o nosso entendimento?

R: Conforme Acórdão 1153/2003 – Plenário, 9.2.1.3.

“proceda ao cômputo, na composição do valor dos insumos, do mesmo percentual da reserva técnica que incide na remuneração, como ordena o item IV do anexo III da Instrução Normativa nº 18/97;”

PERGUNTA Nº 04

A título de **Leis e Encargos Sociais trabalhista**, de acordo com os dispositivos legais, são as obrigações do empregador junto aos órgãos de arrecadação e fiscalização, e para os direitos adquiridos e vinculados aos empregados que estão instituídos pelo Art. 7º da Constituição Federal e aplicado pelas regras da CLT, através dos adicionais incidentes diretamente aos salários na forma de locação de mão de obra, que relacionamos abaixo:

TABELA DE LEIS E ENCARGOS SOCIAIS TRABALHISTAS

ORDEM	CLASSIFICAÇÃO POR GRUPOS	ALÍQUOTAS (%)
	GRUPO “ A “	
01	INSS	20,00
02	SESI OU SESC	1,50
03	SENAI OU SENAC	1,00
04	INCRA	0,20
05	SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,50
(*) 07	SEGURO ACIDENTE TRABALHO	2,00
08	SEBRAE	0,60
09	FGTS	8,50
	SUBTOTAL	36,30%
	GRUPO “ B “	
07	FÉRIAS	8,33
08	ADICIONAL DE 1/3 DE FÉRIAS	2,78
09	13º SALÁRIO	8,33
10	AVISO PRÉVIO	8,33
(***)11	LICENÇA PATERNIDADE/MATERINIDADE	0,01
(***)12	ACIDENTE DE TRABALHO/FALTAS LEGAIS	0,01
	SUBTOTAL	27,79%
	GRUPO “ C “	
10	FGTS MULTA – RESCISÃO (8,50 X 50%)	4,25%
	GRUPO “ D “	
(***)11	INCIDENCIA GRUPO “ A x B” (36,30 %x 27,79 %)	10,09%
	TOTAL LEIS + ENCARGOS SOCIAIS	78,43%

(*) Para as Leis trabalhistas, todas licitantes deverão obedecer as alíquotas acima descrita, salvo somente para o **risco de acidente de trabalho**, para os serviços de locação de mão de obra, o seu enquadramento é grau médio, ou seja, **2% (dois por cento)**, conforme indicado na tabela do Grupo “A” acima, para haver diferenciação será

por enquadramento indicado pelo Ministério do Trabalho ou por decisão judicial definitiva, autorizando o recolhimento diferenciado.

Portanto, caso haja outra alíquota para o **Risco de Acidente de Trabalho**, neste Edital, favor nos informar a alíquota que deverá ser adotada pelas licitantes?.

R: O percentual de seguro acidente do trabalho a ser apresentado pelo Licitante em sua proposta dependerá do grau de risco em que foi classificada a sociedade empregadora, podendo ser de 1%, 2% ou 3%, conforme o caso.

⇒ **Férias de 30 (trinta) dias:**

Todo trabalhador, terá o direito à remuneração com pelo menos 1/3 a mais que o salário normal ou Convenção Coletiva que se vincula, após cada período de 12 meses de serviço prestado à mesma pessoa jurídica ou empregador contado da data da admissão. Tal período, fixado a critério do(a) empregador(a), deverá ser concedido nos 12 meses subsequentes à data em que o(a) empregado(a) tiver adquirido o direito. O(a) empregado(a) poderá requerer a conversão de 1/3 do valor das férias em abono pecuniário (transformar em dinheiro 1/3 das férias), desde que requeira até 15 dias antes do término do período aquisitivo ([Art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal](#), [art. 129 e seguintes da CLT](#)). O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período de gozo ([art. 145, CLT](#)).

Os valores foram tomados como referência ao período de 12 (doze) meses, acrescido com 1/3 que tem direito a cada período de 12 (doze) meses consecutivos.

- **Salário (R\$ 1.000,00 / 12 meses x 100 / R\$ 1.000,00 = 8,33% / 3 = 2,78% + 8,33 = 11,11%) ,**

⇒ **Férias proporcionais, no término do contrato de trabalho:**

No término do contrato de trabalho. Em razão da [Convenção nº 132 da OIT](#), promulgada pelo [Decreto Presidencial nº 3.197, de 5 de outubro de 1999](#), a qual tem força de lei e assegurou a todos os(as) empregados(as), inclusive os(as) domésticos(as), o direito a férias proporcionais, independentemente da forma de desligamento ([arts. 146 a 148, CLT](#)), mesmo que incompleto o período aquisitivo de 12 meses. Assim, o(a) empregado(a) que pede demissão antes de completar 12 meses de serviço, tem direito a férias proporcionais.

Além desta obrigação legal, o empregador para promover o desligamento do empregado, tem a obrigação do pagamento proporcional do pagamento das férias com acréscimo com mais 1/3, independe da vontade, se for do trabalhador ou empregador.

13º (décimo terceiro) salário:

Esta gratificação é concedida anualmente, em duas parcelas. A primeira, entre os meses de fevereiro e novembro, ou de acordo com a previsão daqueles vinculados em Convenção Coletiva, no valor correspondente à metade do salário do mês anterior, e a segunda, até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro, descontado o adiantamento feito. Se o(a) empregado(a) quiser receber o adiantamento, por ocasião das férias, deverá requerer no mês de janeiro do ano correspondente ([Art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal](#), [Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962](#), e [Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#), regulamentada pelo [Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965](#)).

- Salário (R\$ 1.000,00 / 12 meses x 100 / R\$ 1.000,00
=.....8,33%

⇒ Aviso-prévio de no mínimo 30 dias:

De, no mínimo, 30 dias. ([Art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal](#)).

Quando uma das partes quiser rescindir o contrato de trabalho deverá comunicar à outra sua decisão, com antecedência mínima de 30 dias.

No caso de dispensa imediata, o(a) empregador(a) deverá efetuar o pagamento relativo aos 30 dias do aviso-prévio, computando-o como tempo de serviço para efeito de férias e 13º salário ([art. 487, § 1º, CLT](#)), ou seja, ou mais os reflexos para efeitos de rescisão de contrato de trabalho.

A falta de aviso-prévio por parte do(a) empregado(a) dá ao empregador(a) o direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo ([art. 487, § 2º, CLT](#)). Nesta hipótese, mesmo que o empregado vem faltar todo aviso prévio, as licitantes deverão substituí-lo, como forma de cumprimento contratual, previstas pelo Edital.

Quando o(a) empregador(a) dispensar o(a) empregado(a) do cumprimento do aviso-prévio, deverá fazer constar, expressamente, do texto do aviso, indenizando o período de 30 dias. O período do aviso-prévio indenizado será computado para fins de cálculo das parcelas de 13º salário e férias e mais seus reflexos.

Ainda neste capítulo, no art. 483 da CLT, pelas alíneas de (A à G §§§ 1º, 2º e 3º) é facultado ao empregado o pedido de rescisão contratual unilateralmente, com a devida indenização, as quais destacamos, que é uma imprevisibilidade do empregador na locação de mão de obra para qualquer Tomador de Serviço, conforme descrevemos abaixo:

- a) forem exigidos serviços superiores as suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato de trabalho;

- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato de trabalho;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos e Tomador de Serviços/contratante, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seu prepostos ou tomador de serviços/contratante, ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários;

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço;

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho;

§ 3º Nas hipóteses das letras “d” e “g”, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (parágrafo acrescentado pela Lei 4.425 de 05.11.1965)

Neste último parágrafo , que destaca as alíneas “ d e g “ por força de decisão prevista no Edital, conseqüentemente o empregador, terá que rescindir o contrato de trabalho, e substituí-lo e somente será permitido para não caracterizar continuidade, após decorridos 06 (seis) meses consecutivos.

• Salário (R\$ 1.000,00 / 12 meses x 100 / R\$ 1.000,00 =8,33%

Licença-paternidade de 5 dias corridos :

De 5 dias corridos, para o(a) empregado(a), a contar da data do nascimento do filho ([Art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal](#), e artigo nº 10, § 1º, das Disposições Constitucionais Transitórias). Fato de imprevisibilidade que o empregador, somente poderá ressarcir porque deverá substituí-lo se houve previsão nos encargos, que consideramos **risco zero**, conforme previsão da planilha acima.

⇒ Auxílio-doença pago pelo INSS :

Será pago pelo INSS a partir do primeiro dia de afastamento. Este benefício deverá ser requerido, no máximo até 30 dias do início da incapacidade. Caso o requerimento seja feito após o 30º dia do afastamento da atividade, o auxílio-doença só será concedido a contar da data de entrada do requerimento, conforme art. 72 do [Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999](#).

Para Licença-paternidade e auxílio doença, foi considerado, **risco zero**, portanto são eventos que, nenhum empregado assegura que durante a vigência do contrato, mesmo que seja mínima, haverá falta com abono mediante apresentação do atestado médica ou licença, ainda que seja provisória até 15 (quinze) dias, mas que será custeado pelo empregador ou glosado pelo tomador de serviços, caso não o substitua, conforme previsto em contrato.

⇒ Multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS):

O recolhimento, no valor em percentual de 8% (oito por cento) sobre o salário pago ou devido mensalmente, será feito até o dia 7 do mês seguinte, mas, se no dia 7 não houver expediente bancário, o recolhimento deverá ser antecipado para o dia útil anterior ao dia 7.

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, deverão ser observadas as hipóteses de desligamento para recolhimento do percentual incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato, devidamente atualizados, na conta vinculado (a) empregado (a):

a) despedida pelo (a)empregador(a) sem justa causa 40%;

b) despedida por culpa recíproca ou força maior 20% (art. 18, §§ 1º e 2º, da [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#)).

Com a mudança com a Lei Complementar nº 110/91, para efeito de indenização de qualquer trabalhador, em caso de Término de Contrato de Trabalho ou por Dispensa sem justa causa, nenhum empregador poderá deixar de indenizar o empregado, sem o pagamento da multa de 40% + 10% = 50% (cinquenta por cento) do saldo existente, vinculado através de depósito FGTS, realizado pelo empregador mensalmente, em conta vinculado ao trabalhador.

Pelo Art. 1º desta Lei Complementar LC 110/91, fica instituída contribuição social devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, **à alíquota de 10% (dez por cento)** sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho**, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas.

- **GRUPO “A” FGTS 8,50% X 40% + 10% de adicional**
4,25%

Para este evento, mesmo que seja por culpa do empregador, tem um grande índice de aplicabilidade, devido ao ingresso na justiça do trabalho, que demanda para efeito de liquidação e extinção do contrato de trabalho, portando é uma previsão de grande incidência a titulo de passivo do empregador.

(**) Para a incidência do Grupo A x B, são aquelas parcelas, onde a para qualquer pagamento realizado ao trabalhador, haverá incidência do Grupo A, portanto, todas as licitantes deverão considerar nas suas planilhas, como encargos legalmente devido.

(***) Para este estas alíquotas, não foi considerado a média previsão elaborada pela Fundação Getulio Vargas/FGV, portanto consideramos que todas licitantes que participarem de qualquer disputa, não estarão isento no curso do pagamento destes eventos.

Portanto, para as alíquotas acima, será aceito a soma das Leis e Encargos Sociais Trabalhistas inferior à **78,43%** (setenta e oito, virgula quarenta e três por cento) caso seja aceito outro, qual será o percentual mínimo ?.

R: Para cálculo dos encargos sociais deverão ser considerados, na composição da planilha, os percentuais definidos por lei e, caso a legislação não os fixe, deverão ser utilizados os parâmetros de cálculo nela estabelecidos, resguardada a exequibilidade da proposta.

PERGUNTA Nº 05

Para os Imposto e Tributos, as licitantes para efeitos de composição de suas planilhas deverão, relacionar as seguintes alíquotas: (5,00% ISSQN, 3,00% COFINS, 4,80% IRPJ, 0,65% PIS/PASEP, 1,00% CSLL + CPMF 0,38 = **14,83%**).

São valores mínimos para os tributos federais que serão retidos, conforme previsão legal, prevista pelo art. 64ª da 9430/96 do Anexo I, independentemente do regime de tributação para contribuição que a licitante estiver seu regime de tributação.

A licitante alíquotas inferiores as mencionadas acima, deverão atender no mínimo para efeito de retenção, terão suas propostas desclassificadas?.

R: Para fins de apresentação das propostas, a licitante deverá observar a IN SRF nº 539/2005 quanto aos tributos/ contribuições e alíquotas ali estabelecidos, em consonância com o entendimento do Tribunal de Contas da União, por meio da Decisão nº 391/2000 e Acórdão nº 354/2004, sob pena de desclassificação das propostas que não apresentarem a correta incidência das alíquotas dos tributos/contribuições na forma acima exposta.

PERGUNTA Nº 06

Outro fato comuns que temos presenciados nas disputa, onde as licitantes candidatarem, com mais de uma empresa, sabendo de todas as condições prevista no Edital, lançam na

disputa com valores incompatíveis com os valores de mercado, bem como para as obrigações relativa as leis, encargos sociais trabalhistas, até para os impostos e tributos, que serão no mínimo retidos pelo Tomador do Serviços, conforme previsto no artigo 64 da 9340/96.

Portanto, conforme previsto pelo Decreto nº 3555 de 08 de agosto de 2000, as licitantes que procederem de forma inidônea, incomum para disputa, com ofertas em forma de lances seqüenciais, que traduz que a licitante tomou total conhecimento e de forma consciente, mas que apenas cadastram no pregão para enganar as demais licitantes, quando é finalizado a concorrência na sala de disputa ou pelo site, se querem preocupam em mandam as planilha ou documentação propositadamente para serem desclassificados, onde entendemos estes licitantes que proceder de forma irregular, deveriam ser punidas conforme determinação legal, prevista abaixo:

Art. 14. O licitante que ensejar o retardamento da execução do certame, não mantiver a proposta, falhar ou fraudar na execução do contrato, comportar-se de modo inidôneo, fizer declaração falsa ou cometer fraude fiscal, garantido o direito prévio da citação e da ampla defesa, ficará impedido de licitar e contratar com a Administração, pelo prazo de até cinco anos, enquanto perdurarem os motivos determinantes da punição ou até que seja promovida a reabilitação perante a própria autoridade que aplicou a penalidade.

Parágrafo único. As penalidades serão obrigatoriamente registradas no SICAF, e no caso de suspensão de licitar, o licitante deverá ser descredenciado por igual período, sem prejuízo das multas previstas no edital e no contrato e das demais cominações legais. As licitantes de outras localidades, depois deste Decreto 3555/2000, tem i atendido a expectativa da Lei 8666/93, com ingresso de maior número de participantes, porém temos visto nas disputa, sempre apresentam em média 40 empresas, mas temos vistos estes abusos por parte das licitantes sendo excluídas por falta de envio de planilha, por falta de documentação exigida para habilitação, ora, se a empresa participou, acreditamos que o pregoeiro e os demais concorrentes que a licitantes de melhor lance, tenha a condição para habilitação e assumir o valor e o preço ofertado no último lance, caso não o faço, que seja, punida de acordo com as Regis do Edital e o Decreto 3555/2000, citado acima. Portanto, qual será o procedimento adotado para estes casos?

R: O Edital em seu item 20 é claro quanto as sanções administrativas a que se sujeitarão os participantes do presente certame. Sem prejuízo, contudo, de outras medidas cabíveis na esfera administrativa, cível ou penal para o caso concreto.

EMPRESA “C”

1 – VALE TRANSPORTE

O item 10.4 do Termo de Referência informa que: “O custo de concessão de auxílio transporte, tendo por base as necessidades dos empregados nos trechos: **Endereço residencial x INEP x Endereço residencial, incluindo o trajeto entre a rodoviárias do**

Plano Piloto e a Esplanada dos Ministérios, e vice-versa, conforme o estabelecido no Decreto nº 95.247 de 17 de novembro de 1987.”

Questionamento 1: Deveremos obedecer ao decreto Decreto 26.501 de 29/12/2005, considerando para cotação do valor do vale transporte, que o trajeto Rodoviária, Ministério será trajeto de curta distância e o Trajeto Residência (Cidade-Satélite)-Rodoviária será de Longa distância. Nosso entendimento está correto?

R: As empresas licitantes deverão observar o Decreto nº 26.501, de 29 de dezembro de 2005, publicado no DODF de 30/12/2005, levando em consideração a localização da residência do funcionário.

2 – DESCONTOS DO VALE TRANSPORTE

Questionamento 2: Quanto ao desconto do Vale transporte, conforme o decreto 95.247/87, em seu artigo 10º a proporcionalidade a que se refere o desconto será nas ocasiões de demissões e admissões de um período proporcional, e neste caso deveremos proceder o desconto conforme CCT Sindserviços, ou seja, 6%(seis por cento) sobre o salário base. Nosso entendimento está correto

R: Não é de competência da Administração definir qual Convenção Coletiva de Trabalho que a licitante deverá utilizar para a formação de seus custos.

3 – CPMF

Questionamento 3: o item 10.7 do Termo de Referência informa que a CPMF deverá ser cotada na composição de custos. Diante disso, entendemos que o valor referente a este contribuição pode ser inclusa em despesas administrativas das planilhas de composição de custos. Nosso entendimento está correto?

R: A licitante deverá compor na sua planilha de formação de preços todos os custos incidentes sobre a execução dos serviços, inclusive a CPMF, de forma que seja uma proposta exequível. No MONTANTE V – TRIBUTOS – consta a opção “OUTROS” onde a licitante deverá indicar a contribuição acima.

4 – SAT

Questionamento 4: o item 10.3 do Termo de Referência trata do Seguro de Acidente de Trabalho, tendo em vista a natureza e atividades descritas no Termo de Referência, consideramos grau de risco MÉDIO e utilizaremos o índice de 2%(dois por cento). Nosso entendimento está correto?

R: O percentual de seguro acidente do trabalho a ser apresentado pelo Licitante em sua proposta dependerá do grau de risco em que foi classificada a sociedade empregadora, podendo ser de 1%, 2% ou 3%, conforme o caso.

EMPRESA “D”

1) Haverá necessidade de fornecimento de uniformes para os funcionários objeto desta licitação? Se a resposta for positiva. Perguntamos: Quais as quantidades e especificações dos uniformes que a Contratada deverá fornecer?

R: Não haverá a necessidade de fornecimento de uniformes.

2) As licitantes deverão cotar Plano de Saúde conforme consta no item 8.2 do Anexo I do Edital?

R: A assistência médica hospitalar deverá ser prestada conforme a Convenção Coletiva de Trabalho de cada categoria. Na falta de uma previsão da Convenção Coletiva, pede-se cotar um plano básico de saúde, conforme valores praticados no mercado.

3) O supervisor estabelecido no item 17.1 do Edital deverá permanecer em período integral nos ambientes dos serviços ou somente quando exigido pelo CONTRATANTE?

R: Conforme estabelecido no item 7.1 do Termo de Referência (Anexo I do Edital), o Supervisor deverá permanecer em tempo integral.

4) A licitante que cotar a remuneração abaixo do estabelecido no item 8.2 do Anexo I do Edital será desclassificada?

R: Sim, desde que observados que os valores das remunerações definidas não incluem outros componentes de formação de preços tais como os relativos a encargos sociais, benefícios trabalhistas (vale-transporte, auxílio alimentação e plano de saúde), insumos diversos, despesas administrativas e de gerenciamento do contrato, encargos tributários, margem de remuneração da empresa e outras despesas operacionais e/ou comerciais incidentes na prestação dos serviços.

5) O item 11.3 estabelece que a licitante que cotar acima do valor estimado máximo será desclassificada?

Diante do exposto, perguntamos: Essa determinação será analisada antes dos lances?

R: Sim.

6) As licitantes deverão cotar o CPMF juntamente com os tributos?

R: A licitante deverá compor na sua planilha de formação de preços todos os custos incidentes sobre a execução dos serviços, inclusive a CPMF, de forma que seja uma proposta exequível. No MONTANTE V – TRIBUTOS – consta a opção “OUTROS” onde a licitante deverá indicar a contribuição acima.

EMPRESA "E"

1. Deveremos fornecer Uniforme para os profissionais que executarão os serviços objeto desta licitação?

R: Não haverá a necessidade de fornecimento de uniformes.

2. Qual sindicato deverá ser considerado para formulação da Proposta de Preços, no que diz respeito a Auxílio-Alimentação/ Refeição, Assistência Odontológica e demais componentes do Preço?

R: Não é de competência da Administração definir qual Convenção Coletiva de Trabalho que a licitante deverá utilizar para a formação de seus custos.

Quanto ao Desconto Legal referente ao Vale Transporte. Este desconto deverá ser calculado sobre a remuneração (saláriox6%) ou sobre os dias úteis trabalhados (salário/30x22x6%)?

R: Deverá ser observada a legislação em vigor e em especial o que diz o Decreto nº 95.247, de 17/11/1987.

EMPRESA "F"

1 - O item 4.8.1 refere-se à "especificação clara e completa dos serviços oferecidos" - o que quer dizer com especificação clara e completa dos serviços? devemos, na proposta, reescrever os itens do termo de referência Anexo I, ou trata-se apenas de uma regra do edital?

R: A licitante deverá apresentar a sua proposta de acordo com o Edital e seus Anexos.

2 - Em que momento haverá a comprovação do pessoal contratado, quanto à escolaridade e experiência? Será na Proposta? Se for, em que item está discriminado? Entendemos que esta comprovação se dará depois do certame, mas antes da assinatura do contrato. Está correto? Se for depois da licitação, quanto tempo depois?

Os documentos comprobatórios da experiência profissional e escolaridade devem ser autenticados?

R: A comprovação se dará após a assinatura do Contrato.

Deverá ser observado o atendimento ao item 5 do Termo de Referência.

Lembramos que a escolaridade de cada profissional deverá ser comprovada, mediante a apresentação de diploma, para a categoria de Assistente Especializado e de diploma ou certificado,

para as demais categorias, emitidos por instituição(ões) de ensino legalmente reconhecida(s) pelo Ministério da Educação. Os requisitos de experiência deverão ser comprovados por meio dos registros na CTPS (Carteira do Trabalho e Previdência Social) ou ainda, por meio de declaração(ões) ou atestado(s) emitidos por pessoa jurídica de direito público ou privado comprovando ter o profissional desempenhado os serviços compatíveis com os quais estará sendo alocado. Caso o profissional já seja empregado da licitante vencedora, poderá ela emitir a declaração.

Brasília, 13 de setembro de 2006

**(original assinado por)
PEDRO MASSAD JÚNIOR
Pregoeiro Oficial**