

Estudo Técnico Preliminar 84/2024

1. Informações Básicas

Número do processo: 23091.012184/2024-40

2. Descrição da necessidade

Trata-se de estudo preliminar referente à contratação de empresa especializada na prestação, de forma contínua, dos serviços de limpeza, conservação e higienização predial, a serem executados no Campus da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – Ufersa no município de Mossoró /RN e Polo EaD Serra de São Bento/RN, conforme condições, quantidades e exigências estabelecidas nesse estudo e seu anexo, e no termo de referência.

A contratação dos serviços de limpeza, conservação e higienização predial, de forma contínua dentro dos parâmetros e rotinas estabelecidos, com fornecimento de mão de obra, ferramentas e materiais, assim como sua distribuição em todas as unidades, constante no anexo I, necessários à perfeita execução do serviço, tem por objetivo a manutenção das condições necessárias para que toda a comunidade acadêmica desempenhe suas funções em um ambiente saudável, mantido em bom estado de conservação, organização e higiene.

Considerando a adequação do contrato atual com a separação da prestação dos serviços de limpeza interna e dos serviços de limpeza externa/jardinagem, esse desmembramento objetiva qualificar a prestação do serviço e dessa forma melhorar o processo de fiscalização contratual.

Considerando que a Ufersa necessita assegurar a continuidade do atendimento dos serviços de limpeza, conservação e higienização no campus localizado na cidade de Mossoró/RN e que sua interrupção pode comprometer a organização, a saúde de pessoas e a higienização das instalações físicas, implicando em sérios transtornos e comprometendo o funcionamento regular da Universidade, torna-se imprescindível à contratação de empresa para a execução dos serviços.

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
SUPERINTENDÊNCIA DE INFRAESTRUTURA	ERIBERTO CARLOS MENDES DA SILVA
DIVISÃO DE MANUTENÇÃO E INSTALAÇÕES FÍSICAS	ANTONIO HERBERT ALBANO BARROS

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

Os serviços a serem contratados enquadram-se nos pressupostos do Decreto nº 9.507/18, do art. 2º da Lei nº 9.632/98 e IN SLTI-MP 05/2017, constituindo-se em 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.

Os serviços classificam-se como comuns, pois os padrões de desempenho e qualidade podem ser objetivamente definidos, por meio de especificações usuais de mercado. Têm, ainda, natureza continuada, visto que objetivam atender às demandas públicas de forma permanente e contínua, assegurando o funcionamento das atividades finalísticas desta Universidade. Além disso, diante da necessidade de constante manutenção e limpeza dos ambientes, que leva à disposição permanente dos trabalhadores, o serviço em questão será contratado com dedicação exclusiva da mão de obra.

O contrato terá a vigência de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado, se de interesse da administração, por igual período até o limite de 120 (cento e vinte) meses, nos termos do Art. 106 e 107 da Lei 14.133/2021.

Serão inseridas como obrigações da contratada as disposições que se referem a critérios e práticas de sustentabilidade, previstas no Guia Nacional de Licitações Sustentáveis da Advocacia-Geral da União.

Além das boas práticas de otimização de recursos/redução de desperdícios/menor poluição exigida no Guia Nacional de Licitações Sustentáveis da Advocacia-Geral da União, a contratada deverá adotar as práticas de sustentabilidade na execução dos serviços, quando couber, em cumprimento ao disposto no art. 6º da Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 1, de 19/01/2010, publicada no DOU de 20/01/2010.

A contratação também deverá prever o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, em percentual mínimo de oito por cento das vagas, conforme decreto nº 11.430 de 8 de março de 2023.

Percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica

Em atendimento ao art. 3º do Decreto nº 11.430/2023 (Anexo II deste ETP), considerando que o quantitativo de colaboradores a ser contratado é superior a 25, pelo menos 8% do total de colaboradores envolvidos na execução deste objeto será constituído por mulheres vítimas da violência doméstica.

Em atendimento ao referido dispositivo, e considerando que já existe acordo de cooperação técnica (Anexo III deste ETP) entre o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e a Secretaria de Estado das Mulheres, da Juventude, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos do Estado do Rio Grande do Norte para este fim, sugerimos que o edital preveja o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, **em percentual mínimo de oito por cento das vagas.**

O fluxograma para implementação do Decreto nº 11.430/2023 consta em caderno de logística (Anexo IV deste ETP) publicado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, que trata sobre este assunto.

5. Levantamento de Mercado

A fim de encontrar a melhor solução para atender à necessidade da Administração, buscou-se no mercado contratações similares feitas por outros órgãos e entidades, em especial, por outras Universidades Federais, por meio de consultas a outros editais, levando-se em conta os aspectos

de eficácia, eficiência e economicidade. Em análise aos processos licitatórios realizados para limpeza e conservação predial verificamos que há um amplo mercado, apto a atender os requisitos aqui definidos como necessários.

Considerando o cenário brasileiro no que tange às empresas fornecedoras de mão de obra terceirizada para os serviços de limpeza e conservação predial, tem-se que há total domínio do mercado sobre o objeto a ser contratado, vez que existem inúmeras empresas, em nível nacional, regional e estadual, disponíveis, para atendimento desse tipo de demanda. Tal fato, por si só, confere a possibilidade de ampla participação na licitação de empresas especializadas, favorecendo a competitividade do certame e a seleção da proposta mais vantajosa.

As análises de contratações similares tiveram como objetivo identificar a existência de novas metodologias, tecnologias ou inovações que melhor atendessem às necessidades da Administração, e as que foram identificadas e analisadas como positivas foram incorporados na contratação em análise.

Encontrou-se as contratações realizadas pela UFRN (Processo nº 23077.057056/2022-61; Pregão 14/2022), UFC (Processo nº 23067.006518/2021-11; Pregão 16/2022), UFPB (Processo nº 23074.114063/2022-16; Pregão 03/2023) e UFRA (Processo: 23084.007697/2023-67; Pregão 04/2023), esses pregões abarcam a contratação de prestação de serviço de limpeza e conservação predial, para atender às necessidades específicas das Instituições, de maneira semelhante ao que se pretende, porém, optando-se por estabelecer o custo do fornecimento de mão de obra contratada através do posto de trabalho tendo em vista a experiência e a cultura institucional com esse tipo de fornecimento, além do que essa metodologia tem se mostrado eficaz ao longo das contratações realizadas pela Ufersa.

6. Descrição da solução como um todo

A solução que atende os interesses e necessidades da Administração como um todo é a contratação de pessoa jurídica especializada na prestação de serviços continuados de limpeza, conservação e higienização predial, com dedicação exclusiva de mão de obra e fornecimento de ferramentas, equipamentos e materiais, a serem executados nas edificações da Ufersa campus Mossoró/RN, abrangendo uma estimativa de área total de 86.953 m², com vigência inicial de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogada por igual período, limitado a 120 (cento e vinte) meses. A contratação pretendida é essencial, conforme já exposto no tópico “Descrição da Necessidade”.

A contratação compreende, além da mão de obra especializada, o fornecimento de uniformes, equipamentos, EPIs, ferramentas e materiais necessários à execução dos serviços, conforme especificado neste Estudo Preliminar e demais documentos que compõem o processo de contratação.

Tendo em vista as dificuldades apresentadas na última contratação, a unidade demandante, opta na solução apresentada, pelo fornecimento dos materiais de limpeza pela contratada, porém, somente aqueles insumos usados exclusivamente nos serviços de limpeza e relativos à função contratada, ficando a cargo da Administração a aquisição dos demais insumos/materiais de limpeza de uso geral da comunidade acadêmica.

A prestação dos serviços ocorrerá nos locais discriminados no quadro abaixo, ou em algum outro local, a critério da Administração:

LOCAL	ENDEREÇO
Campus da UFRSA Mossoró/RN	Avenida Francisco Mota, nº 572, bairro Presidente Costa e Silva, Mossoró/RN
Fazenda Experimental Rafael Fernandes	Sítio Alagoinha, 53-A, Zona Rural, Mossoró/RN
Parque Tecnológico e Científico do Semiárido (em construção)	Avenida Jorge Coelho de Andrade, SN, Costa e Silva, Mossoró/RN
Polo Associado EaD Serra de São Bento	Avenida Prefeito Crisanto Jordão de Moraes, S/N, Serra de São Bento /RN.

Para a execução dos serviços, a Contratada deverá disponibilizar profissionais com formação, habilidades e conhecimentos mínimos previstos na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO e Convenções Coletivas de Trabalho respectivas conforme a tabela abaixo:

AUXILIAR DE LIMPEZA – CBO 5143-20
<p>Descrição Geral das Atribuições:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar procedimentos de limpeza e higienização nas várias dependências, pisos, móveis, utensílios e instalações, utilizando materiais e produtos apropriados. <p>Descrição de atividades típicas do cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aspirar pó; Lavar pisos; Encerar pisos; Remover sujeira; Varrer pisos; Secar pisos; Passar pano; Limpar superfícies (paredes, pisos, etc..); Varrer, encerar e lustrar os pisos tratados a cera; Limpar internamente janelas e vidros em geral; Limpar cadeiras, carteiras, mesas, poltronas de tecidos, de couro ou napa, com produtos adequados; Limpar paredes e rodapés com pano úmido e sabão; Limpar corrimãos, peitoris, balcões e espelhos, passando pano úmido em solução com removedor neutro; Lavar todas as escadas internas, inclusive azulejos, utilizando material não corrosivo; Limpar luminárias, grelhas e lâmpadas; Limpar tetos; Lavar bebedouros; Limpar todos os vidros (face interna/externa); Lavar fachadas; Remover resíduos dos vidros; Remover pichações; Limpar cortinas e persianas; Limpar dentro e atrás dos móveis, armários e arquivos; Limpar, com produtos adequados, divisórias e portas; Efetuar limpeza de móveis, armários, balcões, e demais utensílios e equipamentos da UFRSA, utilizando produtos de acordo com as especificações do fabricante; Fazer a coleta do lixo acumulado, recolhendo-o em sacos plásticos e colocando-os em local pré-fixado para este fim, para que sejam recolhidos e removidos pela CONTRATANTE, para local externo indicado pela mesma; Responsabilizar-se pela boa conservação geral do imóvel em seu todo; Manter-se no serviço, não devendo afastar-se de seus afazeres para atender chamados e/ou cumprir tarefas solicitadas por terceiros não autorizados.

AGENTE DE LIMPEZA E DESINFECÇÃO (INSALUBRIDADE 40%) – CBO 5143-20**Descrição Geral das Atribuições:**

- Realizar procedimentos de limpeza e higienização nas várias dependências, pisos, instalações sanitárias, móveis, armários e balcões dos laboratórios, banheiros e áreas hospitalares, quando for o caso, utilizando produtos de acordo com as especificações do fabricante.

Descrição de atividades típicas do cargo

- Aspirar pó; Lavar pisos; Encerar pisos; Remover sujeira; Varrer pisos; Secar pisos; Passar pano;
- Remover o pó de todos ambientes pertencentes aos laboratórios e banheiros;
- Limpar e higienizar os banheiros e corredores de circulação;
- Limpar área hospitalar;
- Verificar as condições de uso e manter limpas todas as instalações sanitárias;
- Abastecer os banheiros e lavabos com: produtos e material de higiene;
- Todo lixo, resultante de coleta diária, devem ser ensacados separadamente e colocados em local pré-fixado para este fim, para que sejam recolhidos e removidos para local externo indicado pela Contratante;
- Fazer a coleta do lixo acumulado, recolhendo-o em sacos plásticos e colocando-os em local pré-fixado para este fim, para que sejam recolhidos e removidos pela CONTRATANTE, para local externo indicado pela mesma;
- Varrer e fazer a conservação dos pisos dos laboratórios e banheiros utilizando pano umedecido em detergente e desinfetante, mantendo-os permanentemente limpos e asseados;
- Lavar com solução detergente e desinfetar os pisos, paredes, lavatórios, bacias e demais aparelhos das instalações;
- Varrer e lavar com água e sabão todos os pisos frios (cerâmicas, paviflex, industriais e todos os demais existentes e assim considerados), que sejam localizados nos laboratórios ou banheiros;
- Efetuar limpeza de móveis, armários, balcões, e demais utensílios e equipamentos da UFERSA, utilizando produtos de acordo com as especificações do fabricante;
- Limpar internamente janelas e vidros em geral nas áreas cujo acesso necessite de equipamentos especiais;
- Limpar cadeiras, carteiras, mesas, poltronas de tecidos, de couro ou napa, com produtos adequados;
- Limpar paredes e rodapés dos banheiros e laboratórios com pano úmido e sabão;
- Limpar superfícies (paredes, pisos, etc..)
- Lavar fachadas;
- Limpar vidros;
- Remover resíduos dos vidros;
- Remover pichações;
- Limpar cortinas e persianas;
- Limpar dentro e atrás dos móveis, armários e arquivos;
- Limpar, com produtos adequados, divisórias e portas;
- Limpar luminárias e lâmpadas;
- Lavar tecidos, utensílios e demais equipamentos utilizados nas atividades dos laboratórios e ambientes hospitalares de forma manual ou com uso de maquinário próprio de acordo com a especificidade e necessidade do setor;
- Responsabilizar-se pela boa conservação geral do imóvel em seu todo;
- Manter-se no serviço, não devendo afastar-se de seus afazeres para atender chamados e/ou cumprir tarefas solicitadas por terceiros não autorizados.

SUPERVISOR - CBO 4101-05**Descrição Geral das Atribuições:**

- Coordenar e supervisionar os serviços de limpeza interna, distribuindo o pessoal da contratada dentre os setores da UFERSA, garantindo o bom andamento dos serviços.

Descrição de atividades típicas do cargo:

- Distribuição de materiais e equipamentos da Contratada;
- Distribuir serviços;
- Delegar funções;
- Criar rotinas administrativas;
- Implantar rotinas administrativas;

- Implementar rotinas administrativas;
- Orientar a execução das rotinas administrativas;
- Orientar cumprimento de normas e ordens de serviço;
- Analisar o funcionamento das rotinas administrativas;
- Supervisionar cronogramas;
- Propor medidas de simplificação e melhorias das rotinas administrativas;
- Coordenar serviços terceirizados;
- Coordenar serviço de limpeza;
- Requisitar compra de material de consumo;
- Conferir material de consumo;
- Armazenar material de consumo;
- Distribuir material de consumo;
- Verificar estoque de material;
- Requisitar pessoal;
- Selecionar pessoal;
- Gerenciar escala de trabalho;
- Avaliar desempenho da equipe;
- Remanejar pessoal;
- Apurar frequência ao trabalho;
- Gerenciar benefícios;
- Gerenciar segurança do trabalho;
- Permanecer no local do trabalho em tempo integral, fiscalizando e ministrando a orientação necessária aos executantes dos serviços, não devendo afastar-se de seus afazeres para atender chamados e/ou cumprir tarefas solicitadas por terceiros não autorizados;
- Reportar-se, quando houver necessidade, ao Gestor do Contrato e tomar as providências pertinentes para que sejam corrigidas todas as falhas detectadas.

Em relação à escolha dos cargos e a jornada de trabalho para atendimento da solução, foram utilizadas também as orientações contidas nas Convenções Coletivas de Trabalho da categoria, do Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e de Limpeza Urbana do Estado do Rio Grande do Norte.

Será de responsabilidade da Contratada a seleção de recursos humanos direcionados à execução dos serviços objeto deste Estudo e o cumprimento de todas as obrigações legais, inclusive as estabelecidas pela legislação trabalhista, por convenções coletivas de trabalho e outras, não imputando responsabilidade à Ufersa.

Os profissionais deverão fazer parte do quadro de pessoal da Contratada, sob o regime da CLT e devem ser alocados e treinados pela Contratada, que deverá assegurar a qualidade dos serviços prestados.

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

Os empregados da contratada deverão cumprir carga horária semanal conforme informação abaixo:

- 44 (quarenta e quatro) horas, de segunda a sexta-feira, sendo 08h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) diários.
- 25 (vinte e cinco) horas, sendo 5 horas diárias de segunda a sexta-feira, das 16h50min as 21h50min.

A distribuição das horas poderá ser alterada a critério da Administração mediante comunicação formal à CONTRATADA e atendida às normas legais e regulamentares pertinentes. A indicação da lotação dos postos de trabalho será feita pela CONTRATANTE.

Não haverá previsão de pagamento de horas extras para quaisquer dos cargos previstos. As horas excedentes serão compensadas através de banco de horas. Em caso de ocorrência de horas excedentes as inicialmente contratadas poderão ser compensadas em regime de folga, respeitando a regulamentação contida na CLT.

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

O quantitativo de postos de trabalho foi norteado a partir do levantamento da necessidade de serventes de limpeza interna, tendo como parâmetros a extensão territorial, o número de instalações físicas, a necessidade institucional, a experiência de contratações anteriores e a disponibilidade orçamentária.

Os serviços são especificados com base na área física a ser limpa, tendo sido estabelecida estimativa do custo mensal por posto de trabalho, observadas a produtividade, a periodicidade e a frequência de cada tipo de serviço e as condições dos locais, objeto da contratação, como orientado na IN nº 05 de 25 de maio de 2017 da SLTI/MPOG e no Caderno de Logística da prestação de serviços de limpeza, asseio e conservação.

A demanda do órgão tem como base as seguintes características:

QUADRO RESUMO – ÁREAS INTERNAS DA UFERSA					
Classificação da área		Área (m²)	Produtividade	Representatividade da área (%)	Total de Servente
Interno	Pisos Frios e Acarpetados	39.118	1200	44%	33
Interno	Hall, Saguão, Salão	14.060	1500	16%	9
Interno	Almoxarifados/galpões	9.088	2500	10%	4
Interno	Laboratórios/Hospitalar	21.946	800	25%	27
Interno	Banheiros	3.878	600	4%	6
TOTAL		88.090			79

Ressalta-se que a adoção dos índices diferenciados de produtividade tem fundamento no disposto do item 2.1 do Anexo VI-B da IN 05/2017. ANEXO VI-B: 11.O órgão ou entidade contratante poderá adotar índices de produtividade diferenciados dos estabelecidos neste anexo, desde que devidamente justificado nos Estudos Preliminares. 2.1 Os órgãos e entidades deverão utilizar as experiências e os parâmetros aferidos e resultantes de seus contratos anteriores para definir as produtividades da mão de obra, em face das características das áreas a serem limpas, buscando sempre fatores econômicos favoráveis à Administração Pública.

A quantidade de serventes encontrada no quadro resumo serviu para identificar a necessidade real de mão de obra, porém, para facilitar a lotação e a escala de serviço, os postos de trabalho poderão atuar dentro das diversas áreas na mesma jornada, não se detendo somente a um único tipo de ambiente. Desta forma, a jornada do servente de limpeza deverá contemplar área a ser limpa com representatividade similar a indicada no quadro resumo.

De acordo com as análises realizadas in loco, com base no conhecimento adquirido pela gestão contratual/experiência institucional nos contratos já realizados anteriormente, é possível afirmar que esse quantitativo de serventes e a produtividade adotada são totalmente exequíveis e adequadas à realidade da UFERSA. Essa solução trará um nível adequado e eficaz para prestação do serviço e consequentemente economia para a Universidade.

A prestação do serviço será realizada por postos de trabalho, conforme tabela e quantitativo a seguir:

ITEM	FUNÇÃO	CBO	QUANTIDADE
1	(Campus Mossoró) AUXILIAR DE LIMPEZA	5143-20	14
2	(Campus Mossoró) AGENTE DE LIMPEZA E DESINFECÇÃO (INSALUBRIDADE 40%) – 44hrs	5143-20	56
3	(Polo Associado EaD Serra de São Bento) AGENTE DE LIMPEZA E DESINFECÇÃO (INSALUBRIDADE 40%) – 44hrs	5143-20	1
4	(Campus Mossoró) AGENTE DE LIMPEZA E DESINFECÇÃO (INSALUBRIDADE 40%) – 25hrs	5143-20	8
5	(Campus Mossoró) SUPERVISOR	4101-05	3
TOTAL DE POSTOS			82

Será adotada a relação de um encarregado para cada 30 (trinta) serventes, ou fração, podendo ser reduzida, a critério da contratante.

Um posto de Supervisor deverá possuir CNH mínimo categoria A para dirigir motocicleta com objetivo de distribuir os materiais.

Foram considerados o percentual de insalubridade em grau máximo para todos os funcionários que executarão limpeza de instalações sanitárias conforme determina a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT RN/000083/2024) e a súmula nº 448 do TST, tendo em vista que os banheiros da contratada são públicos e sem controle de acesso e alguns são de grande circulação.

A empresa deverá manter quadro de pessoal de reserva, visando a:

Efetuar substituição de funcionários faltosos, num prazo máximo de 2 (duas) horas após o início do expediente.

Efetuar substituição programada de funcionários em gozo de férias, licenças ou outro tipo de afastamento de prévio conhecimento.

A contratada deverá cumprir o número exato de trabalhadores no contrato, considerando o dimensionamento do quantitativo e a ordem de serviço emitida pela contratante.

Em anexo seguirá a planilha com a medição das áreas das edificações da UFERSA usadas no dimensionamento dos serventes de limpeza da Universidade.

Dos Serviços Extraordinários/eventuais

Em virtude de haver serviços que:

- I) não podem ser atendidos pelos postos de trabalho que serão contratados;
- II) não possuem demanda suficiente para justificar a contratação de um posto de trabalho específico; e que
- III) enquadram-se como limpeza e conservação e, portanto, não é viável fazer contratação separada deste estudo.

Faz-se necessária a criação de item específico para viabilizar o atendimento da demanda de serviços extraordinários, que compõem o objeto desta contratação. Este item incluirá apenas os serviços necessários à limpeza, conservação e higiene predial.

O item de serviços extraordinários possuirá valor fixo, de forma que não deverá ser apresentado valor distinto na proposta da Contratada. O valor é estimado e solicitado por demanda, não obrigando a CONTRATANTE executar o valor total.

O valor de cada serviço extraordinário será definido por orçamento elaborado pela CONTRATANTE, baseado na Tabela de preços SINAPI acrescido de BDI de serviço estimado pela UFERSA em 23,05%.

Na inexistência de serviços extraordinários não previstos na planilha SINAPI, de modo secundário será aplicada preços constantes em tabelas referenciais de custos e índices da construção civil adotados por órgãos governamentais e em último caso, mediante preços médios praticados no mercado para os serviços extraordinários não contemplados na segunda tabela.

Caso o material e o serviço extraordinário, comprovadamente, não faça parte da tabela SINAPI, a empresa deverá apresentar cotação com um mínimo de 3 (três) fornecedores locais e adquirir /contratar conforme a menor cotação.

O fornecimento de serviços extraordinários somente deverão ser realizados mediante formulário padrão, definido e autorizado pelo Gestor/Fiscal do Contrato.

Detalhamento e estimativa dos uniformes e EPIs

O uniforme deverá compreender as seguintes peças do vestuário, devendo ser confeccionadas com tecido e material de qualidade, seguindo os seguintes parâmetros mínimos:

AUXILIAR DE LIMPEZA E AGENTE DE LIMPEZA E DESINFECÇÃO:	
<p>Masculino</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calça, confeccionada em tecido brim, com elástico total e cordão para amarrar, com dois bolsos frontais, cor padrão da contratada; • Camisa gola polo com dois botões, confeccionada em tecido malha de algodão Piquê Misto (50% algodão, 50% poliéster), com bolso superior esquerdo, mangas curtas, insígnia da licitante vencedora no bolso e costas, cor padrão da contratada; • Par de meias esportiva; <p>Feminino</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calça em malha helanca 100% poliéster; • Camisa gola polo com dois botões, confeccionada em tecido malha de algodão Piquê Misto (50% algodão, 50% poliéster), com bolso superior esquerdo, mangas curtas, insígnia da licitante vencedora no bolso e costas, cor padrão da contratada; • Par de meias esportiva. <p>Deverá haver diferenciação nas cores entre a categoria Auxiliar de Limpeza e Agente de Limpeza e Desinfecção.</p>	
SUPERVISOR:	
<ul style="list-style-type: none"> • Calça jeans; • Camisa social, confeccionada em algodão, com bolso superior esquerdo, insígnia da licitante vencedora no bolso, cor padrão da contratada; • Par de meias esportiva; 	

Os uniformes a serem fornecidos pela Contratada a seus empregados deverão ser condizentes com a atividade a ser desempenhada no órgão Contratante, compreendendo peças para todas as estações climáticas do ano, sem qualquer repasse do custo para o empregado.

O fornecimento dos uniformes deverá ser efetivado da seguinte maneira:

- Dois conjuntos completos ao empregado no início da execução do contrato, devendo ser substituído os 02 (dois) conjuntos completos de uniforme a cada 06 (seis) meses, ou a qualquer época, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, após comunicação escrita da Contratante, sempre que não atendam as condições mínimas de apresentação;
- No caso de empregada gestante, os uniformes deverão ser apropriados para a situação, substituindo-os sempre que estiverem apertados.

Os uniformes deverão ser entregues mediante recibo, cuja cópia devidamente acompanhada do original para conferência, deverá ser enviada ao servidor responsável pela fiscalização do contrato.

Os uniformes deverão apresentar a informação que estão a serviço da Ufersa.

Todos os funcionários da contratada deverão utilizar crachá que identificará a empresa contratada, o nome e o cargo do servente, e conter fotografia 3x4 recente.

Para o atendimento das Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho, especialmente a NR 06 – Equipamento de Proteção Individual, a Contratada deverá

disponibilizar para os funcionários que prestarão serviços nas dependências da Contratante os materiais listados abaixo:

AUXILIAR DE LIMPEZA		
EPI	QUANTIDADE	SUBSTITUIÇÃO
Bota cano curto (masculino)/sapato de Segurança (feminino), em couro, com solado mono densidade, e fechamento em elástico, com palmilha antibacteriana	02 pares por ano	Semestral
Bota de borracha/PVC cano curto, com forro (sempre que realizar trabalhos em local úmido)	01 par por ano	Anual
Luva Nitrílica	24 pares por ano	Mensal
Máscara PFF1-P1	24 unidades por ano	Mensal
Protetor Solar Fator 50 FPS, 1 litro.	03 unidades por ano	Quadrimestral
AGENTE DE LIMPEZA E DESINFECÇÃO		
Bota cano curto (masculino)/sapato de Segurança (feminino), em couro, com solado mono densidade, e fechamento em elástico, com palmilha antibacteriana	02 pares por ano	Semestral
Bota de borracha/PVC cano curto, com forro (sempre que realizar trabalhos em local úmido)	01 par por ano	Anual
Óculos de segurança com proteção lateral, fabricado em Policarbonato (incolor)	02 unidades por ano	Semestral
Luva nitrílica com proteção para agentes químicos e biológicos de acordo com o serviço a ser executado.	24 pares por ano	Mensal
Máscara PFF1-P1	24 unidades por ano	Mensal
Máscara N95 com válvula	12 unidades por ano	Mensal
Protetor Solar Fator 50 FPS, 1 litro.	06 unidades por ano	Bimestral
SUPERVISOR		
Sapato de Segurança (Masculino ou Feminino), em couro, com solado mono densidade, e fechamento em cadaço, com palmilha antibacteriana	02 pares por ano	Semestral
Protetor Solar Fator 50 FPS, 1 litro	03 unidades por ano	Quadrimestral

A empresa a ser contratada deverá cumprir todas as normas de segurança e saúde do trabalhador conforme Lei nº. 6.514, de 22 de dezembro de 1977 e Portaria do Ministério do Trabalho nº. 3.214 de 08 de junho de 1978, especialmente a Norma Regulamentadora (NR) nº 6 (Equipamento de Proteção Individual), NR nº 7 (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) e NR nº 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ocupacionais).

A contratada deverá fornecer à fiscalização do contrato todas as informações a respeito da empresa que forem necessárias para analisar o cumprimento das NR'S 6, 7 e 9 do Ministério do Trabalho.

A contratada deve observar o cumprimento da NR 6, realizando treinamentos para os seus empregados quanto ao uso do EPI, fornecer equipamentos adequados ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, e de boa qualidade.

Para efeito de comprovação a contratada deverá apresentar mensalmente à fiscalização, cópias dos comprovantes de entrega de EPI (termo de entrega e responsabilidade) e comprovação de treinamentos, sempre que realizados.

O não cumprimento dos requisitos relativos à segurança do trabalho caracteriza ocorrência grave, passível das penalidades definidas no termo de referência.

A empresa a ser contratada deverá fornecer à fiscalização do contrato, cópia do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, conforme as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, especialmente as NR 7 e NR 9 e do Laudo Técnico das condições Ambientais do Trabalho - LTCAT.

A contratada deverá providenciar laudo técnico de insalubridade e/ou periculosidade - LTIP para avaliar, ratificar ou retificar as percepções de adicionais e encaminhá-lo nos primeiros 30 (trinta) dias de execução.

O laudo deverá ser produzido por profissional com competência técnica, com registro regular no conselho de classe correspondente e acompanhado da devida anotação de responsabilidade técnica.

Estimativas do quantitativo de ferramentas e equipamentos

Para a perfeita execução dos serviços, a CONTRATADA deverá disponibilizar os equipamentos, ferramentas e materiais necessários, nas quantidades estimadas e qualidades a seguir estabelecidas, promovendo manutenções preventivas e corretivas e a sua substituição imediata quando necessário:

LISTA BÁSICA DAS FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS RELACIONADOS ÀS ATIVIDADES DE LIMPEZA INTERNA.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS PARA A EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS DE AUXILIAR DE LIMPEZA E AGENTE DE LIMPEZA E DESINFECÇÃO			

ITEM	EQUIPAMENTO/FERRAMENTA	QTD	TEMPO/REPOSIÇÃO
1	Balde MOP com espremedor, 30 litros, divisória para água limpa, com rodas	100 unidades	Quando houver necessidade
2	Kit Esfregão MOP úmido completo com ponta cortada (algodão) com cabo de alumínio longo (340 gramas) e garra	100 unidades	Quando houver necessidade
3	Kit esfregão MOP pó 60 cm (Cabo, armação e refil)	50 unidades	Quando houver necessidade
4	Aspirador de pó profissional 35 L, para sólidos e líquidos, com tanque de aço (Qtde. Motores: 01, 220 V, 1400 W, e reservatório de 35 litros)	02 unidades	Quando houver necessidade
5	Lava jato, potência 1750 W, pressão 1800 PSI/Libras, vazão 360L/h	02 unidades	Quando houver necessidade
6	Extensão Elétrica de 50 mts, 10 a, cabo PP flexível de 2x4mm, reforçada, antichamas.	02 unidades	Quando houver necessidade
7	Escada de alumínio dobrável com mínimo 8 degraus para limpeza interna	04 unidades	Quando houver necessidade
8	Escada articulada 4x4 multifuncional, em alumínio, 16 degraus, carga máxima 150kg	02 unidades	Quando houver necessidade
FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS – USO COMUM A TODOS OS POSTOS			
ITEM	EQUIPAMENTO/FERRAMENTA	QTD	TEMPO/REPOSIÇÃO
1	Dispositivo eletrônico (sistema) para controle de ponto	4 unidades	Quando houver necessidade
2	Crachá de identificação em PVC com nome e cargo do empregado, e conter fotografia 3x4 recente	82 unidades	Anual
3	Cordão para crachá em poliéster.	82 unidades	Anual
4	Motocicleta 125cc (com até 5 anos de uso), equipada com reboque e capacete.	01 unidade	Quando houver necessidade
5	Carrocinha fechada com tamanho e capacidade compatível com o material que será transportado	01 unidade	Quando houver necessidade

As quantidades relacionadas são estimativas e podem sofrer alterações de acordo com as necessidades da Contratante.

Os equipamentos e ferramentas a serem fornecidos pela CONTRATADA deverão ser disponibilizados, novos de primeiro uso e deverão ser fornecidos na data de início da execução

dos serviços e deverão ser substituídos sempre que apresentarem defeito e necessitarem de manutenção corretiva.

A substituição ou manutenção dos equipamentos citados, assim como os que não possuem período certo para reposição, dependendo do desgaste e da necessidade do serviço, deverá ser realizada no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis ou no prazo estabelecido pelo gestor/fiscal do contrato, quando houver razoável necessidade.

A responsabilidade pelo combustível, abastecimento, manutenção preventiva/corretiva da motocicleta, substituição de peças, pagamento de DPVAT/IPVA/Licenciamento/multas e seguro do veículo é da Contratada, sendo que a mesma deve incluir em seus custos estes insumos. Será passível de penalidade caso o serviço seja prejudicado pela falta do veículo por mais de 24h horas após comunicação oficial devido à falta de qualquer um desses itens citados.

Quantitativo de materiais a serem disponibilizados

A relação dos materiais foi elaborada com base no consumo histórico de cada um deles, de acordo com o levantamento realizado pelo setor de almoxarifado e patrimônio da Ufersa através das solicitações realizadas no SIPAC, no caso de materiais sem informações de consumo o quantitativo foi apurado pela equipe de planejamento, conforme tabela abaixo:

MATERIAIS A SEREM DISPONIBILIZADOS - AUXILIAR DE LIMPEZA E AGENTE DE LIMPEZA E DESINFECÇÃO			
ITEM	DISCRIMINAÇÃO	QUANTIDADE	TEMPO DE REPOSIÇÃO
01	Escova multiuso com cabo para limpeza; Material: confeccionada em polipropileno (cerdas e cabo). Características Adicionais: indicada para limpeza em geral de sujeiras de difícil retirada em cantos e superfícies lisas. Dimensões (aproximadas): 14,5 x 6,0 x 8,2 cm (C x L x A). Peso (aproximado): 90 g. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar ao modelo Escova Noviça Adapt da marca Bettanin.	24	Anual
02	Água sanitária (5L); Composição química: hipoclorito de sódio (NaClO), teor cloro ativo (aproximado): entre 2,0 a 2,5% p/p (peso por peso) e água potável; Cor: incolor. Características Adicionais: aplicação em lavagem, desinfecção e alvejamento de roupas, banheiras, pias, etc. Apresentação: frasco com 5 l. Deve constar registro e certificado do Ministério da Saúde e ANVISA. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar ao modelo Água Sanitária com 5 l da marca Tubarão.	2.160	Anual
03	Desinfetante (5L). Desinfetante líquido leitoso concentrado, bactericida, bacteriostático, odorante e biodegradável; Composição: tensoativo catiônico, sequestrante, conservante, opacificante, atenuador de espuma, controlador de pH, corantes, fragrância e água; Componente ativo: 0,33% de cloreto de alquildimetil benzil amônio. Apresentação: bombona fabricada em PEAD (Polietileno de Alta Densidade) virgem com 5 l. Características Adicionais: desinfetante para uso geral, eficiente contra germes, bactérias e o vibrião do cólera. A fragrância do produto será solicitada no momento da remessa de nota de empenho à contratada. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar ao modelo Desinfetante Leitoso Kalipto Galão com 5 l da marca Bombril	2.160	Anual

04	Sabão em pó (1kg). Composição: tensoativos aniônico, alcalinizante, sais inorgânicos, enzimas sequestrantes, branqueador óptico, bentonita, sódico, corante, enzimas, agente antirredespositante, fragrância, água, lenear aquil benzeno sulfanato de sódio e tensoativo biodegradável. Características Adicionais: utilizado em limpeza em geral. Apresentação: embalagem plástica em sachê com 1 kg, contendo todas as características físicas do produto. Deve constar registro e certificado na ANVISA. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar ao modelo Sabão em Pó com 1 kg da marca Tixan Ypê.	720	Anual
05	SABÃO EM BARRA - 1 KG. Sabão em barra; Composição: sabão de ácidos graxos láuricos, ácidos graxos esteáricos, ácidos graxos oleicos, coadjuvantes, glicerina e água. Características Adicionais: utilizado em limpeza em geral. Apresentação: pacote com 1 kg, sendo dividido em 5 barras de 200 g, cada. Deve constar registro e certificado na ANVISA. A fragrância do produto será solicitada no momento da remessa de nota de empenho pela contratada. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar ao modelo Sabão em Barra com 1 kg da marca Ypê.	72	Anual
06	Pá tipo coletor de lixo dobrável com parte coletora com 25 cm de abertura, para recolhimento de lixo na horizontal; Material (cabo): confeccionada em polietileno (PP), revestido em material plástico e com ponteira plástica e com orifício para pendurar / (pá coletora): confeccionada em polietileno (PP) com borracha injetada e flexível em PVC na ponta e apoio na parte traseira para firmar a pá com o pé. Características Adicionais: indicada no recolhimento de materiais em geral. Dimensões totais (aproximadas): 26 x 22 x 96 cm (C x L x A). Dimensões da pá coletora (aproximada): 4,5 x 8,5 x 25 cm (C x L x A). Peso (aproximado): 100 g. Acompanha cabo com 90 cm de comprimento. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar ao modelo Pá de Lixo Plástica com Cabo Articulado Jeitosa da Marca Bettanin.	100	Anual
07	Vassoura de nylon - tipo noviça, cepa de polipropileno, aproximadamente (4 x 21,5 x 5) cm, fio de 12cm mínimo, com 66 tufo contendo 40 cerdas por tufo, com cerdas 100% PET polipropileno, tipo plumada, cabo revestido de polipropileno medindo 120 cm, com gancho de polietileno de alta densidade, rosca de polietileno de baixa densidade. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar à Noviça Bettanin ou Condor.	360	Anual
08	Vassoura de Palha. Material: cerdas palha comprimento das cerdas 35 cm. Características Adicionais: sem cabo, aplicação limpeza em geral. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante.	36	Anual
09	Rodo de 40 cm. Rodo de 40 cm com cabo; Material (rodo): borracha dupla em EVA, com encaixe plástico e sistema rosqueável para encaixe ao cabo; Material (cabo): confeccionado em aço e revestido, com aproximadamente 1,20 m de comprimento. Medidas (aproximadas): 9 x 32 x 5 cm (A x C x L). Peso (aproximado): 162 g. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar ao modelo Rodo Plástico 30 cm da marca Santa Maria.	240	Anual
10	Rodo 60 cm com cabo; Material (rodo): borracha dupla em EVA, com encaixe plástico e sistema rosqueável para encaixe ao cabo; material cabo de metal galvanizado, rosqueado, com aproximadamente 1,10m de cabo. Similar ao Condor.	204	Anual
	Vassoura para sanitário com suporte plástico para guardar a escova; Material (cerdas): náilon; Material (cabo): polipropileno. Características Adicionais: aplicação limpeza em vasos sanitários e mictórios. Dimensões (aproximadas): 34,5 x 12 x 10,5 cm (A x C x L)		

11	L). A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar ao modelo Escova Sanitária Brilhus com Suporte Plástico da marca Bettanin.	120	Anual
12	Borrifador/Pulverizador Manual Spray; Capacidade: 350 ML; Material: Plástico; Bico ajustável em 3 funções	100	Anual
13	Garra para mop úmido; Material: haste da garra confeccionado em polipropileno, com trava (clip) confeccionado em polipropileno para fixação de refis de mop úmidos, com anel de rosca para fixação ao cabo de alumínio. Características Adicionais: aplicável com cabos de Ø 22 até Ø 25mm. Medidas (aproximadas): 16,5 x 12 x 3,5 cm (L x A x P). Peso (aproximado): 400 g. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar ao modelo Suporte Garra Plástica para Mop Úmido da marca Bralimpia.	72	Anual
14	Refil para mop úmido cru para limpeza; Material: algodão com ponta cortada; Gramatura aproximada: 320 g/m²; Cor: branco. Características Adicionais: indicado a limpeza de pisos hospitalares e em geral. Dimensões (aproximadas): 17 x 35 cm (L x C). Peso (aproximado): 320 g. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar ao modelo Refil Mop Úmido Cru em Algodão com Cinta com 320 g da marca Bralimpia.	240	Anual
15	Refil MOP pó acrílico, dimensões 60 x 12 cm, modelo Euro dobrável. Cabo alumínio anodizado extensível até 140 cm. Armação dobrável em polipropileno e aço galvanizado, marca similar Bralimpia.	50	Anual
16	Vassoura limpa teto, forro e gesso. Material: nylon, com cabo extensor telescópico de 3 metros em alumínio.	20	Anual
17	Flanela (33x58 cm). Flanela para limpeza; Material: 100% algodão declarada em etiqueta de tecido, etiqueta adesiva ou rótulo; Cor: Laranja ou vermelha. Apresentação: embalado em sacos plásticos transparentes contendo 1 unidade em cada. Características Adicionais: indicada para limpeza em superfícies delicadas, como: móveis e talheres. Dimensões (aproximadas): 33 x 58 cm (L x C). Peso (aproximado): 40 g. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar ao modelo Flanela para Limpeza 33 x 58 cm da marca Alklin.	360	Anual
18	Esponja multiuso dupla face antiaderente para limpeza; Material: espuma de poliuretano, com bactericida e fibra sintética com abrasivo. Apresentação: embalada de forma individual com plástico, devidamente rotulada e identificada; Cor: amarela e verde. Características Adicionais: esponja destinada a limpeza de materiais de copa e cozinha como: pratos, copos e talheres, etc., para retirada de gorduras e manchas e para uso geral em superfícies como pisos, paredes, bancadas, equipamentos e utensílios. Dimensões (aproximadas): 110 x 75 x 20 mm (C x L x E). Peso (aproximado): 10 g. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80% na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar ao modelo Esponja Dupla Face Scotch Brite da marca 3M.	400	Anual
19	Pano de chão (60x80cm) 100% algodão. Pano de chão com costuras laterais, com bordas em overlock, alta absorção de umidade; Tipo: saco; Material: confeccionado em 100% algodão ; Gramatura: 20 batidas tradicional; Cor: branco. Características Adicionais: indicado para limpeza geral em pisos. Medidas (aproximadas): 60 x 80 cm (L x C). Peso (aproximado): 130 g. A validade do produto deverá ser de no mínimo 80%	192	Anual

	na data da entrega de acordo com a orientação do fabricante. Similar ao modelo Pano de Chão Alvejado 60 x 80 cm da marca Martins.		
20	Rodo Limpa Vidros combinado 2 em 1 – Material: régua flanela e régua de borracha de 25 cm para puxar e secar, com cabo de alumínio com 60 cm, similar marcar Bralímpia.	20	Anual
21	Raspador multiuso, comprimento 20 cm - c/ cabo anatômico em Polipropileno (Lâmina de 10cm) – lâmina com dois lados, um deles cortante. Fabricado em Zamac com lâmina em aço carbono, capa para proteção da lâmina, similar Bralimpia.	10	Anual
22	Balde plástico multiuso, alça de ferro, resistente, 12 litros, com pegador no fundo do balde.	30	Anual

A contratada se responsabilizará pela entrega e distribuição dos materiais disponibilizados.

A distribuição deverá ser realizada de acordo com a necessidade de cada unidade em que o serviço estiver sendo prestado.

A logística de entrega e distribuição interna de materiais nas localidades de execução dos serviços é de **responsabilidade exclusiva da contratada**.

A contratante disponibilizará local dentro da Universidade para armazenamento dos materiais.

A entrega dos materiais poderá ocorrer de forma parcelada, com periodicidade mensal. A gestão contratual e fiscalização técnica poderá, motivadamente, permitir ou não a entrega parcelada dentro do mês, exclusivamente dos materiais de consumo, devendo, portanto, ao final de cada mês, serem entregues a totalidade mensal definida.

O prazo para entrega dos materiais de consumo será **até o 5º dia útil de cada mês, em todas as localidades da execução do serviço**.

As entregas serão realizadas em todos os locais previstos no **Anexo I** - Áreas das edificações da Ufersa para o dimensionamento de serventes.

Todas as entregas deverão ser acompanhadas de **relatório documental e descritivo**, produzido pela empresa contratada, a ser entregue à fiscalização técnica, onde conste a descrição dos materiais, quantidades, valores e **assinatura de recebimento do fiscal técnico ou setorial**. Deverá ser apresentada também todas as notas fiscais dos materiais, equipamentos e ferramentas entregues para conferência.

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 5.086.289,96

A estimativa dos preços de referência para a contratação foi constituído com base nos valores da Convenção Coletiva de Trabalho – CCT RN/000083/2024 do Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e de Limpeza Urbana do Estado do Rio Grande do Norte para composição de custos dos postos de trabalho; além dos encargos previstos em lei; a taxa de custos indiretos e de lucro com base nas orientações vigentes.

O valor total estimado é de R\$ 5.086.289,96 (cinco milhões e oitenta e seis mil e duzentos e oitenta e nove reais e noventa e seis centavos), resultado da soma dos valores referente aos **postos de trabalho** da ordem de R\$ 4.963.239,96 (quatro milhões e novecentos e sessenta e três mil e duzentos e trinta e nove reais e noventa e seis centavos) e **serviços extraordinários** da ordem de R\$ 123.050,00 (cento e vinte e três mil e cinquenta reais).

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

É sabido que outros órgãos da administração pública Federal priorizam a contratação em um único lote, pois grande parte das empresas desse mercado demonstram serem capazes de fornecer todos os itens indicados em suas contratações, portanto, entendemos que o não parcelamento da contratação estimula a participação de várias empresas desse seguimento disputando o objeto como um todo. Além do mais, a divisão do objeto não amplia a competitividade e nem proporciona vantajosidade para administração, ao invés disso, pode ocasionar perda de economia de escala, uma vez que contratos menos significativos, devido à área física reduzida e/ou quantitativo reduzido de postos de trabalho, dificultam a diluição dos custos indiretos pelos licitantes.

Desta forma opta-se pelo não parcelamento da solução, considerando a natureza similar dos serviços de limpeza e conservação predial, agrupados por itens e com a finalidade de propiciar um maior interesse dos licitantes e uma melhor sistemática de controle e fiscalização dos serviços prestados, reduzindo recursos e assim minimizando os riscos de eventuais prejuízos à Administração e/ou de expor a riscos a qualidade destes serviços.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

Não existe no âmbito da Ufersa outra contratação que seja correlata ou semelhante ao objeto desta contratação e nem se verifica a necessidade de contratações correlatas e/ou interdependentes para a viabilidade e contratação desta demanda.

Esta contratação irá substituir o Contrato Administrativo nº 20/2023, oriundo do Pregão Eletrônico nº 47/2017, Processo Administrativo nº 23091.007392/2017-18 pela necessidade de ajustes conforme detalhado no item descrição da necessidade.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

Os serviços de limpeza, conservação e higienização predial estão alinhados com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) de 2021 a 2025 da Ufersa, visando primordialmente a otimização da execução dos serviços, levando-se em consideração também a gestão ambiental e a responsabilidade com o meio ambiente.

Além disso, o serviço a ser contratado está contemplado no Plano Anual de Contratações (PAC) da Ufersa e foi registrado no Sistema de Planejamento e Gerenciamento de Contratações (PGC), em atendimento à Instrução Normativa nº 01/2019, da Secretaria de Gestão do Ministério da Economia, aplicável por força do art. 2º da referida Instrução. Sendo considerada uma

contratação essencial para garantir o bom e adequado desempenho das atividades finalísticas (ensino, pesquisa e extensão) da Ufersa.

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

Manter a perfeita integridade dos bens patrimoniais da Ufersa, bem como a conservação e limpeza da estrutura física do campus;

Proporcionar um ambiente limpo e saudável a toda comunidade acadêmica;

Inclusão de áreas/unidades não contempladas no contrato de limpeza vigente atualmente;

Otimização do maquinário/equipamentos disponibilizados para a realização dos serviços;

Melhoria nos índices de produtividade estimados pela administração, conseqüentemente redução dos custos com a contratação; e

Melhoria no processo de fiscalização contratual.

13. Providências a serem Adotadas

O ambiente da Universidade já se encontra adequado para que o serviço ora pretendido seja prestado de forma satisfatória, não havendo necessidade de modificações ou tomada de providências que possam interferir ou dificultar a execução da contratação ora pretendida ou para que a solução a ser contratada surta seus efeitos. Salientamos que em cenário macro o ambiente organizacional está adequado e adaptado a perfeita execução contratual.

14. Possíveis Impactos Ambientais

Com o atendimento de todas as normas ambientais elencadas neste Estudo Técnico, a presente contratação não gerará nenhum impacto ambiental na Universidade e no seu entorno.

A Ufersa dispõe de toda infraestrutura necessária para a devida utilização do item que será licitado, objetivando excluir/mitigar os possíveis impactos ambientais.

Além disso, a presente contratação está de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Plano de Logística Sustentável (PLS) da Instituição e está vinculada à política pública de contratações sustentáveis. Desta forma, a empresa deverá atender aos seguintes critérios de sustentabilidade:

Os dirigentes e a equipe que prestarão o serviço deverão ser instruídos sobre a importância das políticas de sustentabilidade, tanto nos aspectos que regulem a interação do homem com a natureza em atividades cotidianas, visto que os recursos naturais são finitos, quanto na questão social, com atenção especial aos direitos trabalhistas e à proteção aos direitos humanos.

Em atendimento ao Decreto nº 7.746, de 5 de Junho de 2012 e à Instrução Normativa STLI/MP nº 01, de 19 de janeiro de 2010, que versam sobre a promoção de contratações sustentáveis na Administração Pública e os critérios de sustentabilidade na contratação de serviços, respectivamente, a empresa contratada deverá cumprir as seguintes obrigações:

- a) Evitar o desperdício de água tratada, conforme instituído no Decreto nº 48.138, de 8 de outubro de 2003;
- b) Fornecer aos empregados os equipamentos de segurança que se fizerem necessários, para a execução de serviços;
- c) Realizar um programa interno de treinamento de seus empregados, nos três primeiros meses de execução contratual, para redução de consumo de energia elétrica, de consumo de água e redução de produção de resíduos sólidos, observadas as normas ambientais vigentes;
- d) Realizar a separação dos resíduos recicláveis descartados pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, na fonte geradora, e a sua destinação às associações e cooperativas dos catadores de materiais recicláveis, que será procedida pela coleta seletiva do papel para reciclagem, quando couber, nos termos da IN /MARE nº 6, de 3 de novembro de 1995 e do Decreto nº 5.940, de 25 de outubro de 2006;
- e) Respeitar as Normas Brasileiras - NBR publicadas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas sobre resíduos sólidos;
- f) Prever a destinação ambiental adequada das pilhas e baterias usadas ou inservíveis, segundo disposto na Resolução CONAMA nº 257, de 30 de junho de 1999.
- g) Orientar os empregados da CONTRATADA a realizar a separação consciente do lixo, para reciclagem;
- h) Seguir as normas técnicas de saúde, higiene e de segurança do trabalho, de acordo com as normas do MTE.

15. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

15.1. Justificativa da Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara viável esta contratação com base neste Estudo Técnico Preliminar.

16. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

ERIBERTO CARLOS MENDES DA SILVA

Membro da comissão de contratação

ANTONIO HERBERT ALBANO BARROS

Membro da comissão de contratação

MANOEL FORTUNATO SOBRINHO JUNIOR

Membro da comissão de contratação

DIEGO HENRIQUE BANDEIRA BEZERRA

Membro da comissão de contratação

CELIO INACIO ALVES LOPES JUNIOR

Membro da comissão de contratação



Assinou eletronicamente em 29/10/2024 às 16:04:39.

Lista de Anexos

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - Áreas das edificações da Ufersa para o dimensionamento de serventes.pdf (616.33 KB)
- Anexo II - Decreto nº 11.430_2023.pdf (286.24 KB)
- Anexo III - ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA Nº 65_2023 MGI E SECRETARIA RN.pdf (100.1 KB)
- Anexo IV - Caderno de Logística MGI - Implementação do Decreto nº 11.430_2023.pdf (829.02 KB)
- Anexo V - E-mail de UFERSA.pdf (154.65 KB)
- Anexo VI - Ofício nº 197_2024 - DMS.pdf (152.41 KB)

**Anexo I - Áreas das edificações da Ufersa para o
dimensionamento de serventes.pdf**

ANEXO I – ÁREAS DAS EDIFICAÇÕES DA UFERSA PARA O DIMENSIONAMENTO DE SERVENTES

ITEM	EDIFICAÇÕES	ÁREA PREDIAL (A)	PISO FRIO (B)	HALL, SAGUÃO (C)	GALPÃO (D)	LABORATÓRIO (E)	BANHEIROS (F)
1	Abrigo de resíduos	252	12	53	0	181	6
2	Almoxarifado	705	0	0	705	0	0
3	Almoxarifado (Área administrativa)	377	177	186	0	0	14
4	Anatomia/patologia	607	60	83	0	418	46
5	ASSECON - Antigo Prédio da Pós-graduação em Ciências da Computação	795	427	345	0	0	23
6	BATMAN (Bloco de Terceirizados)	275	206	19	0	0	50
7	Biblioteca Orlando Teixeira	3522	3319	109	0	0	94
8	Biociências II - Lab. Biotecnologia Oeste	1209	12	121	0	1011	65
9	Biociências III - Lab. Histologia	490	15	70	0	394	11
10	Biomédicas I	1341	108	259	0	872	102
11	Biomédicas II	1341	817	259	0	163	102
12	Biotério	333	30	70	0	213	20
13	Bloco de salas de aulas I	1075	743	258	0	0	74
14	Bloco de salas de aulas II	1075	743	258	0	0	74
15	Bloco de salas de aulas III	1028	690	258	0	0	80
16	Bloco de salas de aulas IV	1075	848	151	0	0	76
17	Bloco de salas de aulas V	1028	690	258	0	0	80
18	Bloco de salas de aulas VI	1392	1037	253	0	0	102
19	Bloco de salas de aulas VII	1392	1037	253	0	0	102
20	Bloco sala de professores (Centro de Engenharias II) antigo DCAT/Leste	1031	807	197	0	0	27
21	Bloco sala de professores CCBS Biociências I - Antigo DCAN II	871	680	157	0	0	34
22	Bloco sala de professores CCEN	1032	808	197	0	0	27
23	Bloco sala de professores CCSAH (Antigo DACS)	761	574	151	0	0	36
24	Bloco sala de professores CCSAH Anexo II - Antigo DCAT/Oeste	761	574	151	0	0	36
25	Bloco sala de professores DCA - Antigo DCAN I	927	749	145	0	0	33
26	CCSAH Anexo I (antigo LEDOC)	404	288	96	0	0	20
27	CEMAS	143	12	18	0	110	3
28	Centro de convivência Leste	701	663	0	0	0	38
29	Centro de convivência Oeste	500	475	0	0	0	25
30	Centro de Engenharias	7030	2877	1310	0	2702	141
31	Centro Integrado de laboratório I - Lab. Limnoaqua	563	0	60	0	475	28
32	Centro Integrado de Laboratórios II	1209	25	236	0	883	65
33	CEPAS	396	35	66	0	266	29
34	CITED	722	230	109	0	319	64
35	CPVSA	1340	249	285	0	735	71
36	DCV (CCA)	2430	781	460	0	1085	104
37	Diretoria de Manutenção	358	266	57	0	0	35
38	Engenharia Florestal	557	12	69	0	430	46
39	Espaço ASA	98	98	0	0	0	0
40	EXPOCENTER	4348	1905	0	2296	0	147
41	EXPOCENTER Auditório	1727	0	0	1680	0	47

42	Fabrica de Ração	497	158	0	317	0	22
43	Fazenda Exp. Rafael Fernandes (Área Administrativa)	963	326	282	0	312	43
44	Fazenda Exp. Rafael Fernandes (Galpões)	746	0	0	738	0	8
45	Galpão Manutenção	629	0	0	629	0	0
46	Galpão PROAD	210	0	0	198	0	12
47	Garagem (área Interna)	143	111	13	0	0	19
48	Garagem (veículos grandes)	1139	0	0	1139	0	0
49	Garagem (veículos pequenos)	338	0	0	338	0	0
50	Ginásio	1177	0	0	1048	0	129
51	Grupo Planta	179	0	0	0	167	12
52	Guarita Leste	46	44	0	0	0	2
53	Guarita EXPOCENTER	46	44	0	0	0	2
54	Guarita Oeste	46	44	0	0	0	2
55	Guarita Transportes	24	22	0	0	0	2
56	Habilidades Clínicas e Simulação	1341	167	259	0	813	102
57	Hospital de grandes animais	300	40	0	0	240	20
58	HOVET	782	111	123	0	525	23
59	IGP - LAPOM	193	16	20	0	150	7
60	Lab. de Conservação de Alimentos (antigo pós-colheita)	580	161	104	0	305	10
61	Lab. De Recursos Hídricos (Hidráulica)	396	81	25	0	279	11
62	Lab. Engenharia I (Mecânica/energia)	802	22	104	0	647	29
63	Lab. Imagenologia Veterinária	163	0	24	0	135	4
64	Lab. Imunologia e Animais Silvestres	163	6	16	0	137	4
65	Lab. Microbiologia e patologia veterinária	163	16	24	0	119	4
66	Lab. Química, Física e Matemática	1296	67	256	0	908	65
67	Laboratório de Análise de Sementes	566	113	108	0	336	9
68	Laboratório de Ciências da Computação - LCC	1392	342	245	0	703	102
69	Laboratório de Construções Rurais	346	105	45	0	172	24
70	Laboratório de Engenharia II	1327	394	253	0	578	102
71	Laboratório de Engenharia III	328	0	68	0	250	10
72	Laboratório de Engenharia IV	904	142	105	0	639	18
73	Laboratório de Hidroponia e Fertirrigação	97	0	0	0	94	3
74	Laboratório de Melhoramento Vegetal	153	0	0	0	149	4
75	Laboratório de Produção de Hortaliças	150	0	0	0	145	5
76	Laboratório de Tecnologia de Alimentos	405	72	78	0	226	29
77	Laboratório Medicina Interna Veterinária	165	15	24	0	121	5
78	LASAP	986	211	177	0	572	26
79	LASAPSA	1139	96	224	0	740	79
80	Núcleo de Estudos Ambientais	457	48	55	0	348	6
81	Núcleo de Pequenos Ruminantes	21	12	0	0	7	2
82	Núcleo de pós-graduação Animal (ENJUZ)	161	154	0	0	0	7
83	Núcleo de práticas Contábeis - NPC	198	188	5	0	0	5
84	Núcleo de Práticas Jurídicas	1370	1033	235	0	0	102
85	Parque aquático	130	60	0	0	0	70
86	Parque Tecnológico e Científico do Semiárido	3420	2651	674	0	0	95
87	Polo EAD Serra de São Bento	1137	771	296	0	0	70
88	Prédio Central	1832	329	934	0	554	15

89	Prédio da Pós-graduação em Fitotecnia	766	423	274	0	47	22
90	Prédio da PROPPG	1027	803	197	0	0	27
91	Prédio da Reitoria (Administrativo I)	3351	2732	529	0	21	69
92	Prédio de Fitosanidade	1827	264	287	0	1213	63
93	Prédio do NEAD	1392	1045	245	0	0	102
94	Prédio PROEC (antigo CTARN)	957	690	228	0	0	39
95	Prédio Rosadão (Administrativo II)	2167	1672	463	0	0	32
96	Sala de Apoio a vigilância	76	64	7	0	0	5
97	Setor de Aquicultura (LABPSI)	78	37	0	0	37	4
98	Setor de Avicultura	37	34	0	0	0	3
99	Setor de Mudas	17	15	0	0	0	2
100	Setor de Transportes (Área administrativa)	68	28	27	0	0	13
101	Usina Solar	60	60	0	0	0	0
	TOTAL	88090	39118	14060	9088	21946	3878
						Piso Frio	39118
						Hall	14060
						Galpão	9088
						Laboratório	21946
						Banheiros	3878
						TOTAL	88090

Anexo II - Decreto nº 11.430_2023.pdf



Presidência da República
Casa Civil
Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 11.430, DE 8 DE MARÇO DE 2023

Regulamenta a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Vigência

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, **caput**, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 25, § 9º, inciso I, e no art. 60, **caput**, inciso III, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, e no art. 4º da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010,

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Este Decreto regulamenta o disposto no [inciso I do § 9º do art. 25](#) e no [inciso III do caput do art. 60 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021](#), para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Definições

Art. 2º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se:

I - acordo de cooperação técnica - instrumento por meio do qual é formalizada parceria entre a administração pública federal e a unidade de ente público responsável pela política pública para consecução de finalidades de interesse público e recíproco que não envolvam transferência de recursos financeiros;

II - administração - órgão ou entidade por meio do qual a administração pública federal atua como contratante;

III - unidade responsável pela política pública - órgão ou entidade estadual, distrital ou municipal responsável pela política de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica, com competência na localidade onde será prestado o serviço; e

IV - violência doméstica - tipo de violação definido no [art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006](#).

CAPÍTULO II

DO PERCENTUAL MÍNIMO DE VAGAS

Percentual aplicável

Art. 3º Os editais de licitação e os avisos de contratação direta para a contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nos termos do disposto no [inciso XVI do caput do art. 6º da Lei nº 14.133, de 2021](#), preverão o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, em percentual mínimo de oito por cento das vagas.

§ 1º O disposto no **caput** aplica-se a contratos com quantitativos mínimos de vinte e cinco colaboradores.

§ 2º O percentual mínimo de mão de obra estabelecido no **caput** deverá ser mantido durante toda a execução contratual.

§ 3º As vagas de que trata o **caput**:

I - incluem mulheres trans, travestis e outras possibilidades do gênero feminino, nos termos do disposto no [art. 5º da Lei nº 11.340, de 2006](#); e

II - serão destinadas prioritariamente a mulheres pretas e pardas, observada a proporção de pessoas pretas e pardas na unidade da federação onde ocorrer a prestação do serviço, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

§ 4º A indisponibilidade de mão de obra com a qualificação necessária para atendimento do objeto contratual não caracteriza descumprimento do disposto no **caput**

CAPÍTULO III

DO ACORDO DE COOPERAÇÃO

Formalização

Art. 4º Para fins de cumprimento do disposto neste Decreto, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e o Ministério das Mulheres firmarão acordo de cooperação técnica com as unidades responsáveis pela política pública de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica.

§ 1º São objetivos do acordo de cooperação técnica de que trata o **caput**:

I - o apoio ao atendimento do percentual mínimo de vagas estabelecido no **caput** do art. 3º, por meio do fornecimento, pela unidade responsável pela política pública, da relação de mulheres vítimas de violência doméstica que tenham autorizado expressamente a disponibilização de seus dados para fins de obtenção de trabalho; e

II - a disponibilização, pela unidade responsável pela política pública, de declaração de manutenção das mulheres vítimas de violência doméstica entre as empregadas do licitante alocadas ao contrato com a administração.

§ 2º A relação de que trata o inciso I do § 1º contemplará todas as mulheres que tenham autorizado expressamente a disponibilização de seus dados para fins de obtenção de trabalho.

§ 3º O acordo de cooperação técnica de que trata o **caput** não envolverá a transferência de recursos financeiros ou orçamentários.

§ 4º O acordo de cooperação técnica previsto no **caput** conterá cláusula que assegure o sigilo da condição de vítima de violência doméstica.

§ 5º A aplicação do disposto no **caput** está condicionada à existência de acordo de cooperação técnica.

CAPÍTULO IV

DAS AÇÕES DE EQUIDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Desempate nos processos licitatórios

Art. 5º O desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho será critério de desempate em processos licitatórios, nos termos do disposto no [inciso III do caput do art. 60 da Lei nº 14.133, de 2021](#).

§ 1º Para fins do disposto no **caput**, serão consideradas ações de equidade, respeitada a seguinte ordem:

I - medidas de inserção, de participação e de ascensão profissional igualitária entre mulheres e homens, incluída a proporção de mulheres em cargos de direção do licitante;

II - ações de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens em matéria de emprego e ocupação;

III - igualdade de remuneração e paridade salarial entre mulheres e homens;

IV - práticas de prevenção e de enfrentamento do assédio moral e sexual;

V - programas destinados à equidade de gênero e de raça; e

VI - ações em saúde e segurança do trabalho que considerem as diferenças entre os gêneros.

§ 2º Ato do Secretário de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos disporá sobre a forma de aferição, pela administração, e sobre a forma de comprovação, pelo licitante, do desenvolvimento das ações de que trata o § 1º

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Sigilo

Art. 6º A administração e a empresa contratada, nos termos do disposto na [Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018](#), assegurarão o sigilo da condição de vítima de violência doméstica da mão de obra alocada na prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra de que trata este Decreto.

Discriminação

Art. 7º É vedado o tratamento discriminatório à mulher vítima de violência doméstica integrante da mão de obra alocada na prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra de que trata este Decreto.

Normas complementares

Art. 8º O Secretário de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos poderá editar normas complementares necessárias à execução do disposto neste Decreto.

Vigência

Art. 9º Este Decreto entra em vigor em 30 de março de 2023.

Brasília, 8 de março de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Silvio Luiz de Almeida

Esther Dweck

Anielle Francisco da Silva

Aparecida Gonçalves

Este texto não substitui o publicado no DOU de 9.3.2023

*

**Anexo III - ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA Nº
65_2023 MGI E SECRETARIA RN.pdf**



Unidade Gestora: CGNOR/DELOG/SEGES/MGI

ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA nº 65/2023 QUE ENTRE SI CELEBRAM A UNIÃO, POR INTERMÉDIO **MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS**, O **MINISTÉRIO DAS MULHERES** A **SECRETARIA DE ESTADO DAS MULHERES, DA JUVENTUDE, DA IGUALDADE RACIAL E DOS DIREITOS HUMANOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE** VISANDO ESTABELECEM AÇÕES CONJUNTAS QUE ASSEGUREM O **APOIO AO ATENDIMENTO DO PERCENTUAL MÍNIMO DE VAGAS PARA MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR EM CONTRATAÇÕES PÚBLICAS.**

A **UNIÃO**, por intermédio do **MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS**, inscrito sob o CNPJ nº 00.489.828/0027-94, com sede na Esplanada dos Ministérios, Bloco K, 6º andar, Zona Cívico-Administrativa, Brasília, DF, CEP 70.046-900, neste ato representado pela Ministra de Estado da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, ESTHER DWECK, nomeada pelo Decreto de 1º de janeiro de 2023, publicado no Diário Oficial de União na mesma data, portadora da matrícula SIAPE nº 1573140, e do **MINISTÉRIO DAS MULHERES**, inscrito sob o CNPJ nº 05.510.958/0001-46, com sede na Esplanada dos Ministérios, Bloco C, 6º andar, Sala 604, Zona Cívico-Administrativa, Brasília, DF, CEP 70.058-900, neste ato representado pela Ministra de Estado das Mulheres, APARECIDA GONÇALVES, nomeada pelo Decreto de 1º de janeiro de 2023, publicado no Diário Oficial de União na mesma data, Edição Especial, portadora da matrícula SIAPE nº 1374522; e

o **ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE**, inscrito sob o CNPJ nº 08.241.739/0001-05, por intermédio da **SECRETARIA DE ESTADO DAS MULHERES, DA JUVENTUDE, DA IGUALDADE RACIAL E DOS DIREITOS HUMANOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE**, inscrita sob o CNPJ nº 33.877.904/0001-59, com sede em BR 101, Km 0, Centro Administrativo Rio Grande do Norte, Prédio da SAPE, S/N- Lagoa Nova, RN, CEP 59064-901, doravante denominada **SEMJIDH/RN**, neste ato representada pela Secretária de Estado, OLGA AGUIAR DE MELO nomeada pelo Ato de 11 de janeiro de 2023, publicado no Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte de 12 de janeiro de 2023, portadora da matrícula 2069598-2, resolvem celebrar o presente Acordo de Cooperação Técnica, em conformidade com as disposições previstas no inciso I do § 9º do art. 25 da Lei nº 14.133, de 1º abril de 2021, e o do art. 4º do Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023, segundo as cláusulas e condições que se seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

1.1 Constitui objeto do presente Acordo de Cooperação Técnica o estabelecimento de regime de cooperação mútua, entre o **MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS**, **MINISTÉRIO DAS MULHERES** e a **SECRETARIA ESTADUAL DAS MULHERES, DA JUVENTUDE, DA IGUALDADE RACIAL E DOS DIREITOS HUMANOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE**, doravante denominados **PARTÍCIPIES**, para o desenvolvimento da iniciativa piloto, com a finalidade de estabelecer ações conjuntas que assegurem o atendimento do percentual mínimo de vagas, em contratações públicas, por mão de obra constituída de mulheres em situação de violência doméstica e familiar, no âmbito do órgãos e entidades da

Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

1.1.1. Em atendimento ao disposto no item 1.1, as contratações de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra reservarão o **percentual mínimo de 8% (oito por cento) das vagas** para mulheres em situação de violência doméstica e familiar, aplicando-se ao contrato com quantitativo mínimo de 25 (vinte e cinco) colaboradores(as).

1.1.2. O percentual mínimo de mão de obra previsto no item 1.1.1 deverá ser mantido durante toda a execução contratual.

1.1.3. Incluem-se nas vagas do item 1.1.1 as mulheres trans, travestis e outras possibilidades do gênero feminino, nos termos do disposto no art. 5º da Lei nº 11.340, de 2006.

1.1.4. As vagas do item 1.1.1 serão destinadas prioritariamente a mulheres pretas e pardas, observada a proporção de pessoas pretas e pardas na unidade da federação onde ocorrer a prestação do serviço, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

1.1.5. Não se caracteriza descumprimento do emprego de percentual mínimo previsto no item 1.1.1 a indisponibilidade de mão de obra com a qualificação necessária para atendimento do objeto contratual.

1.2. As empresas prestadoras de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão efetivar a contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar por meio de processo seletivo, dentro do percentual estipulado no item 1.1.1, observando a inclusão do item 1.1.3 e a prioridade do item 1.1.4, todos desta Cláusula.

CLAUSULA SEGUNDA – DOS OBJETIVOS

2.1. O presente Acordo possui como objetivos:

2.1.1. Fortalecer a política de enfrentamento à violência contra as mulheres, buscando garantir a inserção das mulheres em situação de violência doméstica e familiar no mercado de trabalho e promover sua autonomia econômica;

2.1.2 Apoiar o atendimento do percentual mínimo de vagas estabelecido no item 1.1.1, da Cláusula Primeira, por meio do fornecimento, pela SEMJIDH/RN, da relação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar que tenham autorizado expressamente a disponibilização de seus dados para fins de obtenção de trabalho nos órgãos e nas entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional;

2.1.3. Buscar meios para a permanência das mulheres em situação de violência doméstica e familiar entre as empregadas do licitante alocadas ao contrato com a Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional;

2.1.4. Disponibilização, pela SEMJIDH/RN, da declaração de manutenção das mulheres em situação de violência doméstica e familiar entre as empregadas do licitante alocadas ao contrato com a administração; e

2.1.5. Compartilhar informações sobre fortalecimento da autonomia econômica, ruptura do ciclo de violência e mecanismos de atendimento à mulher em situação de violência doméstica e familiar.

CLÁUSULA TERCEIRA – DO FUNDAMENTO LEGAL

3.1. O presente Acordo de Cooperação Técnica reger-se-á pelo disposto no art. 184 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, e legislação correlata.

3.2. A implementação da Cláusula Primeira, Do Objeto, deste Acordo visa atender ao disposto no inciso I do §9º do art. 25 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, ao Decreto nº 11.430, de 08 de março de 2023.

CLÁUSULA QUARTA – DO SIGILO DA CONDIÇÃO DE VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

4.1. A identidade das trabalhadoras contratadas em atendimento às disposições contidas neste Acordo e a condição de vítima de violência doméstica e familiar serão mantidas em sigilo pelos PARTÍCIPES, pelo órgão ou entidade contratante e pela empresa contratada.

4.1.1. O sigilo de que trata o item 4.1 não se aplicará às pessoas que se relacionarem diretamente com a mulher contratada e que exerçam funções de chefia, supervisão ou representação, em condição de preposto(a), a fim de que sejam habilitadas a identificarem sinais de violência e a prestar orientação e assistência imediata mediante interação com a rede de atendimento à mulher, quando necessário.

4.1.2. As pessoas mencionadas no item 4.1.1 ficam obrigadas a preservar o sigilo das informações obtidas em razão da função.

4.1.3. A inaplicabilidade do sigilo demandará anuência específica da mulher contratada.

CLÁUSULA QUINTA – DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

5.1. É vedado qualquer tipo de discriminação às trabalhadoras vítimas de violência doméstica e familiar integrante da mão de obra alocada na prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra.

5.2. Valorizam-se as iniciativas das empresas de adequação das condições de trabalho das mulheres em situação de violência doméstica e familiar no seu rol de políticas de recursos humanos.

CLÁUSULA SEXTA – DO PLANO DE TRABALHO

6.1. Para o alcance do objeto e objetivos pactuados neste Acordo, os PARTÍCIPES obrigam-se a cumprir o Plano de Trabalho (SEI36060025), que será parte integrante e indissociável deste Acordo, sem prejuízo de sua atualização e aperfeiçoamento fundamentados.

CLÁUSULA SÉTIMA – DAS ATRIBUIÇÕES

7.1. São atribuições **COMUNS**:

7.1.1. Executar as ações necessárias ao cumprimento do objeto e ao alcance dos objetivos deste Acordo, de forma coordenada e colaborativa, dentro de suas competências regulamentares e de acordo com o Plano de Trabalho;

7.1.2. Apresentar, um ao outro, os dados e as informações necessários à melhor consecução e fiscalização das ações deste Acordo;

7.1.3. Manter a confidencialidade sobre os dados e as informações sigilosas, eventualmente compartilhadas na vigência deste Acordo, sendo vedada a sua comunicação a terceiros, seja direta ou indiretamente;

7.1.4. Não utilizar as informações, dados e/ou base de dados a que se tenha acesso em função deste Acordo para fins distintos ao cumprimento de seu objeto, ressalvado o cumprimento de ordens ou requisições de órgãos de controle, de decisões judiciais ou de outras obrigações legais; e

7.1.5. Indicar 2 (dois) agentes públicos, sendo um(a) titular e um(a) suplente, que serão responsáveis pelo gerenciamento e acompanhamento, nos termos deste Acordo.

7.2. São atribuições da **SECRETARIA DE ESTADO DAS MULHERES, DA JUVENTUDE, DA IGUALDADE RACIAL E DOS DIREITOS HUMANOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE (SEMJDH/RN)**:

- 7.2.1. Articular políticas, ações e informações para acolhimento, qualificação técnica, apoio psicossocial e acompanhamento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar, por meio da rede de atendimento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar;
- 7.2.2. Obter autorização expressa da disponibilização de dados das mulheres em situação de violência doméstica e familiar para a obtenção de trabalho;
- 7.2.3. Manter ou articular-se para a manutenção de banco de dados atualizado de mulheres em situação de violência doméstica e familiar atendidas pela rede, que tenham autorizado expressamente a disponibilização de seus dados para fins de obtenção de trabalho, com suas respectivas qualificações;
- 7.2.4. Prover, quando formalmente demandada pelas empresas contratadas, a relação nominal das mulheres em situação de violência doméstica e familiar, mediante prévia autorização das mulheres cujos dados estejam arrolados para fins de seleção de trabalho;
- 7.2.5. Receber e registrar as informações sobre o resultado do processo seletivo de que trata o item 1.2, assim como sobre qualquer alteração no contrato de trabalho da trabalhadora;
- 7.2.6. Emitir declaração de que a empresa contratada realizou processo seletivo para qual foram convidadas todas as mulheres constantes na relação nominal, e informar a quantidade de mulheres que foram selecionadas ao órgão ou entidade contratante, para efeito de fiscalização;
- 7.2.7. Encaminhar, semestralmente, ao órgão ou entidade contratante a declaração de manutenção das mulheres em situação de violência doméstica e familiar entre as empregadas do licitante alocadas ao contrato;
- 7.2.8. Disponibilizar ao órgão ou à entidade contratante e à empresa contratada informações e contatos da rede de atendimento à mulher em situação de violência doméstica e familiar com vistas a que os forneçam às pessoas diretamente relacionadas à mulher contratada em funções de chefia, supervisão ou representação, em condição de preposto(a), para adoção de medidas necessárias caso venham a identificar riscos à segurança ou indicativos de ocorrência de novos atos de violência a que a mulher tenha sido submetida; e
- 7.2.9. Prestar, sempre que requisitada, informações complementares.

7.3. São atribuições do **MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS** :

- 7.3.1. Fazer constar nos modelos de editais de licitação, de avisos de contratação direta para a contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra e de contratos respectivos, cláusula que estipule percentual mínimo de 8% das vagas para a contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar;
- 7.3.2. Solicitar sempre que necessário informações complementares à **SEMJDH/RN** e ao órgão ou entidade contratante;
- 7.3.3. Apoiar ações de capacitação voltadas para a implementação do presente Acordo;
- 7.3.4. Comunicar aos dirigentes máximos e aos dirigentes das Unidades Setoriais do Sistema de Administração de Serviços Gerais (USASG) dos órgãos e das entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional situados no território do Estado Rio Grande do Norte sobre a celebração deste Acordo, como meio para favorecer a melhor implementação do Decreto nº 14.430, de 2023 em seus processos de licitação e de contratação; e
- 7.3.5. Acompanhar e avaliar o andamento das ações previstas neste Acordo.

7.4. São atribuições do **MINISTÉRIO DAS MULHERES**:

- 7.4.1. Articular e coordenar as ações com a **SEMJDH/RN** e a rede de atendimento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar para a execução deste Acordo;

7.4.2. Propor fluxos, rotinas e modelos aos organismos de políticas para as mulheres para a implementação das ações previstas neste Acordo;

7.4.3. Apoiar ações de capacitação voltadas para a implementação deste Acordo;

7.4.4. Acompanhar e avaliar o andamento das ações previstas neste Acordo.

CLÁUSULA OITAVA - DO DESCUMPRIMENTO DAS ATRIBUIÇÕES

8.1. O descumprimento das atribuições previstas no presente Acordo será comunicado pela parte prejudicada às outras, mediante notificação por escrito, a fim de que seja providenciada a sua regularização no prazo de 15 (quinze) dias corridos.

CLÁUSULA NONA – DO GERENCIAMENTO DO ACORDO

9.1. Os PARTÍCIPES deverão indicar formalmente 2 (dois) agentes públicos, sendo um(a) titular e um(a) suplente, no prazo de 15 (quinze) dias corridos, a contar da publicação do presente Acordo nos termos da Cláusula Décima Sétima.

9.1.1. Os atos de comunicação entre os PARTÍCIPES são de responsabilidade dos(as) indicados(as) do item 9.1, inclusive transmissão e recebimento de informações, propostas e agendamentos de reuniões e outros eventos.

9.1.2. Os agentes públicos indicados(as) na forma do item 9.1 serão responsáveis por gerenciar e fiscalizar a parceria, zelar por seu fiel cumprimento, coordenar, organizar, articular, acompanhar, monitorar e supervisionar as ações que serão tomadas para o cumprimento do ajuste.

9.2. Os PARTÍCIPES deverão informar, por escrito, um ao outro, as alterações dos(as) agentes públicos previstos no item 9.1, bem como informações necessárias para o gerenciamento do presente Acordo.

CLÁUSULA DÉCIMA - DOS RECURSOS FINANCEIRO OU ORÇAMENTÁRIOS

10.1. O presente Acordo não implica transferência de recursos financeiros ou orçamentários entre os PARTÍCIPES.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DOS RECURSOS PATRIMONIAIS E HUMANOS

11.1. Não haverá, para a execução do presente Acordo, transferência de recursos patrimoniais entre os PARTÍCIPES.

11.2. Os(as) representantes institucionais e os(as) agentes públicos atuantes na execução deste Acordo não receberão quaisquer valores especificamente relacionados às atribuições, ações e serviços relacionados ao Acordo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA VIGÊNCIA

12.1. O prazo de vigência deste Acordo será de 5 (cinco) anos a contar da publicação no Diário Oficial da União.

12.1.1. O prazo de vigência previsto no item 12.1 poderá ser prorrogado, mediante a celebração de Termo Aditivo, desde que haja interesse dos PARTÍCIPES, respeitando o prazo de comunicação prévia de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA ALTERAÇÃO

13.1. Este Acordo poderá, a qualquer tempo, ser modificado de comum acordo entre os PARTÍCIPES,

mediante formalização de Termo Aditivo, sendo vedado a alteração do objeto.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DO ENCERRAMENTO

14.1. O presente Acordo será encerrado:

14.1.1. Por advento do termo final, diante da não celebração de Termos Aditivos em sentido diverso pelos PARTÍCIPES;

14.1.2. Por denúncia de qualquer dos PARTÍCIPES, se não houver mais interesse na manutenção da parceria, notificando os demais parceiros com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias;

14.1.3. Por consenso entre os PARTÍCIPES, antes do advento do termo final de vigência, a ser devidamente formalizado; ou

14.1.4. Por força de norma ou fato que o torne inexecutável.

14.2. Havendo o encerramento do ajuste, cada um dos PARTÍCIPES fica responsável pelo cumprimento das obrigações assumidas até a data do encerramento.

14.3. Se na data do encerramento não houver sido alcançado os objetivos, as partes entabularão acordo para cumprimento, se possível, de meta ou etapa que possa ter continuidade posteriormente, ainda que de forma unilateral por um dos PARTÍCIPES.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA RESCISÃO

15.1. Este Acordo poderá ser rescindido justificadamente, em qualquer tempo, por qualquer um dos PARTÍCIPES, mediante comunicação formal, com aviso prévio de, no mínimo, 60 (sessenta) dias, nas seguintes condições:

15.1.1. Quando houver o descumprimento de quaisquer cláusulas do presente Acordo por um dos PARTÍCIPES, devidamente comprovado; ou

15.1.2. Na ocorrência de caso fortuito ou de força maior, regularmente comprovado, impeditivo da execução do objeto.

15.2. Nos casos de rescisão, as pendências ou trabalhos em fase de execução, ainda que decorrentes de eventuais instrumentos específicos firmados com base neste Acordo de Cooperação Técnica, serão disciplinados por meio do Termo de Rescisão, no qual se definam e atribuam as responsabilidades relativas à conclusão ou extinção de cada um desses trabalhos e das pendências dos trabalhos em andamento.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA DENÚNCIA

16.1 Este Acordo poderá, a qualquer tempo, ser denunciado pelos PARTÍCIPES, devendo o interessado externar formalmente a sua intenção nesse sentido, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data em que se pretenda que sejam encerradas as atividades, ficando as partes responsáveis pelas obrigações decorrentes do tempo de vigência e creditando-lhes, igualmente, os benefícios adquiridos no mesmo período.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA PUBLICAÇÃO

17.1. O presente Acordo de Cooperação Técnica será publicado pelo MINISTÉRIO DA GESTÃO E INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, na forma de extrato no Diário Oficial da União, e pela SEMJIDH/RN Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte, e a sua íntegra ficará disponível nos sítios eletrônicos oficiais dos PARTÍCIPES e no Portal de Compras do Governo Federal.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA- DOS CASOS OMISSOS

18.1. As situações não previstas no presente instrumento serão solucionadas de comum acordo entre os PARTÍCIPEs, em decisão cujo direcionamento deve visar à execução integral do objeto.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DA CONCILIAÇÃO E DO FORO

19.1. As controvérsias decorrentes da execução do presente Acordo, que não puderem ser solucionadas diretamente por mútuo acordo entre os PARTÍCIPEs, deverão ser encaminhadas ao órgão de consultoria e assessoramento jurídico, sob a coordenação e supervisão da Câmara de Conciliação e Arbitragem da Administração Federal (CCAF), órgão da Advocacia-Geral da União, para prévia tentativa conciliação e solução administrativa de dúvidas de natureza eminentemente jurídica relacionadas à execução da parceria.

19.2. Na impossibilidade de se lograr conciliação e solução administrativa na forma do item 19.1, fica definida a Seção da Justiça Federal no Distrito Federal como foro para a solução judicial de controvérsias decorrentes da implementação deste Acordo.

Em assim sendo, por estarem acordadas, o **MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO E SERVIÇOS PÚBLICOS** o **MINISTÉRIO DAS MULHERES** e a **SECRETARIA ESTADUAL DAS MULHERES, DA JUVENTUDE, DA IGUALDADE RACIAL E DOS DIREITOS HUMANOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE** o presente Acordo de Cooperação Técnica e aprovam o Plano de Trabalho (SEI36060025) para a produção dos efeitos jurídicos.

ESTHER DWECK

Ministra de Estado

Ministério da Gestão e da Inovação em
Serviços Públicos

APARECIDA GONÇALVES

Ministra de Estado

Ministério das Mulheres

OLGA AGUIAR DE MELO

Secretária de Estado

Secretaria de Estado das Mulheres, da
Juventude, da Igualdade Racial e dos Direitos
Humanos do Estado do Rio Grande do Norte



Documento assinado eletronicamente por **Esther Dweck, Ministro(a) de Estado**, em 29/09/2023, às 15:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Aparecida Gonçalves, Ministra de Estado**, em 03/10/2023, às 11:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Olga Aguiar registrado(a) civilmente como Olga Aguiar de Melo, Usuário Externo**, em 05/10/2023, às 10:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **36059939** e o código CRC **AC9E5A74**.

**Anexo IV - Caderno de Logística MGI - Implementação do
Decreto nº 11.430_2023.pdf**



Caderno de Logística

Implementação do Decreto nº 11.430/2023

Ficha técnica

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI)

Esther Dweck

Ministério das Mulheres (MM)

Aparecida Gonçalves

Secretaria de Gestão e Inovação / MGI

Roberto Seara Machado Pojo Rego (Secretário)

Kathyana Dantas Machado Buonafina (Secretária Adjunta)

Secretaria Nacional de Enfrentamento à Violência contra Mulheres / MM

Denise Motta Dau (Secretária)

Secretaria Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados / MM

Rosane da Silva (Secretária)

Secretaria Nacional de Articulação Institucional, Ações Temáticas e Participação Política / MM

Carmem Helena Ferreira Foro (Secretária)

Elaborado por:

Diretoria de Normas e Sistemas de Logística / MGI

Everton Batista dos Santos (Diretor)

Diagramado por:

Assessoria de Comunicação / MGI

Colaboradores e colaboradoras:

Ana Carolina Quintanilha dos Santos Loriato

Danilo Marasca Bertazzi

Daniela Salomão Gorayeb

Denize Coelho Cavalcanti

Herbert Borges Paes De Barros

Juliana Mendes Rodrigues

Kadu Freire de Abreu

Leidiane Fernandes Gomes

Luana Passos de Souza

Lucimar Rizzo Lopes dos Santos

Maíko Lemes

Maria Regina de Queiroz Bachiega

Mariana Brito

Scheyla Cristina de Souza Belmiro do Amaral

Simone Cristina Souza

Thais Sabara Vieira de Goes

Apoio técnico:

Ministério do Trabalho e Emprego

Shakti Prates Borela

Governo do Distrito Federal / Secretaria da Mulher

Lídia Maria de Sousa Alcântara

Talita Alencar de Almeida da Silva

ONU MULHERES

Ana Teresa Iamarino

Daniele Bulmini Pires De Godoy

Normalização Bibliográfica: Biblioteca do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

C122

Caderno de logística : implementação do Decreto n. 11.430/2023 / Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, Secretaria de Gestão e Inovação, Ministério das Mulheres. – Versão 1.0 -- Brasília : Diretoria de Normas e Sistemas de Logística/SEGES/MGI, 2024.
71 p. : il.

Contém anexos.

1. Trabalho feminino – Contratação. 2. Mulher – Vítima de violência doméstica. 3. Mercado de trabalho – Equidade. 4. Ambiente de trabalho - Sigilo. 5. Igualdade de oportunidade. 6. Segurança no trabalho. 7. Contratação pública. I. Brasil. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). II. Brasil. Ministério das Mulheres (MMULHERES).

CDU – 331-055.2(81)

CDD – 331.120981

Carta de apresentação

O Brasil é um dos países com maiores índices de violência contra as mulheres no mundo. Além da mais brutal forma de agressão que é a retirada da vida, as mulheres sofrem violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. Essas violências, em geral, são perpetradas por alguém próximo e no ambiente doméstico e familiar, potencializando os seus efeitos psicológicos deletérios, já que criam o sentimento de insegurança nos relacionamentos e no espaço que deveria ser de aconchego e afeto.

A violência de gênero pavimenta uma trajetória de vulnerabilidades na vida das mulheres, dificultando sua qualificação profissional, inserção laboral e atuação social. Um ciclo vicioso de vulnerabilidade é delineado, no qual devido a violência sofrida as mulheres não conseguem ter autonomia econômica, e ao não ter autonomia acabam ficando presas a relações abusivas.

Não podemos mais aceitar esse desalentador cenário. Faz-se necessário um Estado mais presente na proteção a dignidade dessas mulheres e na punição dos agressores. Mas também precisamos de um Estado que contribua com o rompimento desse ciclo, ampliando as oportunidades de autonomia econômica.

A partir dessa compreensão, o Ministério das Mulheres e o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços, inovam com a política de cotas para as mulheres em situação de violência doméstica e familiar nas contratações da Administração Pública Federal. O governo Lula, com apoio dos entes subnacionais espera, com essa medida, criar oportunidade laboral para esse grupo de mulheres, tendo em vista que a autonomia econômica é importante ferramental para o rompimento do ciclo de violência de gênero.

Sigamos todas as pessoas juntas na luta contra todas as formas de violência de gênero!

Ministra Cida Gonçalves
Ministra Esther Dweck

Sumário

Introdução	5
Contextualização	9
1. Violência doméstica e familiar contra a mulher	10
a. Conceito	11
b. Enfrentamento à violência contra as mulheres	13
c. A rede de atendimento às mulheres em situação de violência	14
2. Rompendo o ciclo de violência – a autonomia econômica e o convívio social no trabalho	15
3. Impacto da violência contra as mulheres na economia	18
4. Trabalho decente e um ambiente de trabalho saudável, seguro, acolhedor e diverso	21
a. Conceito de trabalho decente	23
b. Um ambiente de trabalho livre de violência e discriminação	24
c. Boas práticas e referências em ações de equidade, inclusão e sensibilização	29
Implementação do Decreto nº 11.430/23	39
1. Visão geral	40
2. Atores institucionais – papéis e responsabilidades	45
3. Orientações e pontos de atenção	53
a. Sigilo e preservação da mulher em situação de violência	54
b. Acolhimento, escuta e proteção	55
c. Canais de denúncia institucionalizados e o papel das Ouvidorias	59
4. Fluxo de implementação	61
5. Anexos – Documentos modelos	67



Introdução

A trajetória das mulheres tem sido marcada por vulnerabilidades, dentro e fora dos lares, devido às relações assimétricas e de poder entre os sexos, em países marcados por uma cultura patriarcal, como é o caso do Brasil. Na arena pública, ainda existem expressivas lacunas de gênero na participação no mercado de trabalho, nas remunerações e na ocupação de cargos de poder. No que tange ao espaço privado, as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidado, e expostas à violência doméstica e familiar. As relações sociais opressoras de gênero, seja devido à sobrecarga das responsabilidades familiares seja em função da violência física, sexual, moral e psicológica sofrida, dificultam as mulheres alcançarem inserção laboral e, assim, romper o próprio ciclo de dependência financeira e exclusão social.

A violência contra a mulher é uma das marcas do sexismo no Brasil. As estatísticas mostram que essa violência ocorre principalmente dentro de casa, no seio das famílias. No Brasil, 35 mulheres foram agredidas física ou verbalmente por minuto e cerca de 51 mil mulheres sofreram violência diariamente no Brasil em 2022¹. No mesmo ano, 28,9% das mulheres relatam ter sido vítima de algum tipo de violência ou agressão. Isso representa cerca de 18,6 milhões de mulheres de 16 anos ou mais que sofreram alguma forma de violência ao longo de 2022. Também aumentaram os casos de violência grave, que podem incorrer em morte da mulher, como é o caso de episódios de perseguição, agressões como tapas e chutes, ameaça com faca ou arma de fogo etc. Quanto ao perfil das vítimas, a maioria são mulheres negras (65,6%), com idade entre 16 e 34 anos (30,3%) e mais da metade moram em cidades do interior. A maioria dos casos de violência mais grave sofrida foi praticada por ex-cônjuges, ex-companheiros ou ex-namorados (mais de 31%).

¹Dados da Pesquisa “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 2023”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Instituto Data Folha.

Além dos efeitos perversos que a violência traz, com marcas no corpo, na mente e na alma das mulheres, há efeitos na sociabilidade feminina, já que o medo, a vergonha e a dependência do agressor retiram as mulheres do convívio social e do mundo do trabalho. A violência impacta negativamente as mulheres e suas famílias, mas também produz externalidades negativas para toda a sociedade.

A igualdade de gênero e a autonomia de todas as mulheres são influenciadas por uma complexa interação de arranjos sociais formais e informais. Alcançar resultados positivos requer não apenas a existência de leis, políticas e instituições formais que permitam a participação igualitária na vida social, mas também abordar normas sociais de gênero profundamente enraizadas que podem minar essa igualdade.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º, inciso II, estabelece como um dos objetivos da República Federativa do Brasil reduzir desigualdades sociais e regionais. Portanto, é papel do Estado elaborar e implementar políticas públicas que contribuam para mitigar a desigualdade econômica, de gênero, de cor/raça e suas intersecções.

No Brasil, diversos esforços alcançaram avanços na desconstrução de leis e políticas que reforçam a desigualdade de gênero. Porém, apesar de todas as atenções voltadas para políticas públicas de prevenção da violência e sobre a conscientização do papel da mulher na sociedade, ainda há um longo caminho a ser percorrido para alcançar a igualdade de gênero.

Diante desse cenário, o governo federal regulamentou, por meio do **Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023**, a exigência legal de que os contratos de prestação de serviços contínuos com mão-de-obra dedicada tenham um percentual mínimo de 8% dos postos de trabalho preenchidos por mulheres em situação de violência doméstica e familiar. Em parceria com os estados da Federação, essa iniciativa do governo federal tem por intuito contribuir com o rompimento do ciclo de violência vivido por muitas mulheres, ao possibilitar acesso a emprego e renda.

O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), que tem a responsabilidade de estabelecer os regulamentos sobre licitações e contratos para todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e o Ministério das Mulheres (MM), cuja competência é elaborar e implementar programas e ações para o enfrentamento da desigualdade de gênero, estão atuando, de modo conjunto, para a implementação exitosa dessa política.

Este caderno será o instrumento orientador dessa implementação, auxiliando agentes públicos e empresas na execução das ações necessárias a sua efetivação. O caderno encontra-se dividido em duas seções, além desta introdução. Na primeira seção, se contextualiza o problema público que se pretende enfrentar com essa política que é a falta de oportunidades laborais e a vulnerabilidade econômica das mulheres em situação de violência doméstica e familiar. Na segunda seção, tem-se orientações para efetivar a implementação da iniciativa pelas partes envolvidas. Os desafios para a identificação, o acompanhamento e o acolhimento dessas mulheres em ambientes institucionais e laborais protegidos e saudáveis são muitos. Portanto, se faz necessário o **comprometimento do MGI, do MM, dos estados, dos órgãos e entidades públicas contratantes e das empresas contratadas para o sucesso da política**.

A woman wearing a yellow hard hat and a high-visibility yellow safety vest over a light blue shirt is operating a forklift in a warehouse. She is looking to the left, focused on her work. The background is slightly blurred, showing industrial shelving and equipment. The entire image has a purple overlay, and the word 'Contextualização' is written in large yellow letters at the bottom left.

Contextualização



1. Violência doméstica e familiar contra a mulher

a. Conceito

De acordo com o artigo 5º da Lei nº 11.340/2006, Lei Maria da Penha, violência doméstica e familiar contra as mulheres é qualquer ação ou omissão baseada no gênero que cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico, bem como dano moral ou patrimonial. Em 2022, foram 245.713 casos de violência doméstica registrados, um aumento de 7.2% em relação ao ano anterior².

As Nações Unidas definem violência contra as mulheres como “qualquer ato de violência baseada no gênero que resulte ou possa resultar em dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade , quer ocorra na vida pública ou na vida privada” (Resolução 48/104 da Assembleia Geral, Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, 1993).

As formas históricas e múltiplas de desigualdade que persistem entre mulheres e homens em todas as sociedades permitem que a violência contra mulheres e meninas continue tanto em ambientes públicos como privados. Estereótipos de gênero negativos são frequentemente mal identificados e contribuem para violações de direitos que vão desde o direito a um padrão de vida adequado até o direito de viver uma vida livre da violência. A violência contra as mulheres pode ser tão naturalizada que muitas mulheres não possuem condições de saberem que estão passando por algum tipo de violência.

Os homens recorrem à violência para manter o controle sobre as mulheres, reprimindo sua individualidade, autoestima, desejos e sonhos, e mantendo-as dependentes emocional e psicologicamente.

²Dados da Pesquisa “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 2023”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Instituto Data Folha.

As expressões desse comportamento afetam e colocam em risco os demais membros da família, sobretudo as crianças que têm seu desenvolvimento cognitivo, físico e socioemocional atravessado e comprometido pelas violências presenciadas e vivenciadas. Cada vítima de feminicídio deixa, em média, dois órfãos. Em 34% dos casos, o número é maior ou igual a três crianças³.

É importante salientar que a violência contra as mulheres e os feminicídios não ocorrem somente dentro de casa, no foro íntimo, o que denominamos de violência doméstica e familiar. As violências e os feminicídios são cometidos nos espaços públicos e transportes públicos, nos ambientes de lazer e sociabilidade, nas redes sociais, no ambiente de trabalho. São cometidos não só pelo companheiro ou membros da família, mas por pessoas desconhecidas, por vizinhos, amigos, pelo chefe e também pelo poder público, quando ele não cumpre com a sua função de proteger a mulher.

No país, em 2022, 35,6% dos assassinatos de mulheres foram classificados como feminicídios e ocorreram em sua maioria dentro de casa. As principais vítimas dos assassinatos praticados contra mulheres, classificados como feminicídio ou não, são pessoas negras e jovens, entre os 18 e os 29 anos. Dados da Secretaria de Segurança Pública do Distrito Federal, por exemplo, demonstraram que, em 2023, 89% das vítimas dos feminicídios consumados da capital são pretas ou pardas⁴.

³Dados do levantamento realizado nas capitais do Nordeste (Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, 2017), publicado pela Universidade Federal do Ceará (UFC) em parceria com o Instituto Maria da Penha.

⁴Relatório de Monitoramento dos Feminicídios no Distrito Federal. Disponível em <<https://www.ssp.df.gov.br/wp-content/uploads/2017/11/FEMINICIDIO-CONSUMADO-ANUAL-2022.pdf>>

b. Enfrentamento à violência contra as mulheres

A Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres tem por finalidade estabelecer conceitos, princípios, diretrizes e ações de prevenção e combate à violência contra as mulheres, assim como de assistência e garantia de direitos às mulheres em situação de violência, conforme normas e instrumentos internacionais de direitos humanos e legislação nacional.

Foi estruturada a partir do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), elaborado com base I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, realizada em 2004, pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) e pelo Conselho Nacional de Direitos da Mulher. Encontra-se, também, em consonância com a Lei Maria da Penha e com convenções e tratados internacionais, tais como: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará 1994), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1981) e a Convenção Internacional contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas (Convenção de Palermo, 2000).

O conceito de enfrentamento, adotado pela Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, diz respeito à implementação de políticas amplas e articuladas, que procurem dar conta da complexidade da violência contra as mulheres em todas as suas expressões. Esse conceito requer a ação conjunta das diversas áreas (saúde, segurança pública, justiça, educação, assistência social, entre outros), no sentido de propor ações que: desconstruam as desigualdades e combatam as discriminações de gênero e a violência contra as mulheres; interfiram nos padrões sexistas/machistas ainda presentes na sociedade brasileira; promovam a autonomia das mulheres; e garantam um atendimento qualificado e humanizado àquelas em situação de violência.

A Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres tem orientado, desde a sua concepção, todas as políticas públicas formuladas e executadas para a prevenção e resposta à violência contra as mulheres, assim como para a assistência às mulheres em situação de violência.

c. A rede de atendimento às mulheres em situação de violência

A rede de atendimento à mulher em situação de violência é composta por Delegacias Especializadas no Atendimento da Mulher (DEAM); Centros de Referência de Atendimento da Mulher (CRAM); Patrulhas ou Rondas Maria da Penha; Juizados Especializados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; Promotorias Públicas Especializadas da Mulher; Defensorias Públicas Especializadas da Mulher; Abrigos; Casas de Acolhimento; serviços com atendimento psicossocial, e serviços de autonomia econômica. Sendo que todos esses serviços podem ser encontrados também nas Casas da Mulher Brasileira (CMB).

A rede conta ainda com o Ligue 180, serviço público gratuito e confidencial, para recebimento de denúncias de violências e prestação de orientações sobre os serviços de atendimento à mulher 24h todos os dias. É possível entrar em contato de qualquer lugar do Brasil ou do exterior. As atendentes informam local de atendimento mais próximo, que poderá ser um Centro de Referência da Mulher, uma Casa da Mulher Brasileira, uma Delegacia Especializada no Atendimento da Mulher, ou, em situação de risco de morte iminente, orienta como acionar a polícia.

Instrumento importante de proteção que pode ser acionado quando a mulher busca a rede é a medida protetiva. Elas são concedidas a partir do depoimento da mulher perante autoridade policial ou da apresentação de suas alegações por escrito para a Justiça e devem vigorar enquanto persistir risco à integridade física, psicológica, sexual, patrimonial ou moral da mulher ou de seus dependentes.

A medida protetiva pode ser solicitada mesmo que não exista uma investigação aberta, um processo na Justiça ou o registro de um boletim de ocorrência. E esse direito vale para todos os tipos de violência contra a mulher no ambiente familiar, sem considerar a causa ou a motivação das agressões. A mulher não precisa estar acompanhada de um advogado para pedir uma medida protetiva de urgência. Ela pode se dirigir aos serviços especializados para solicitá-la.

2. Rompendo o ciclo de violência:

A autonomia econômica e o convívio social no trabalho

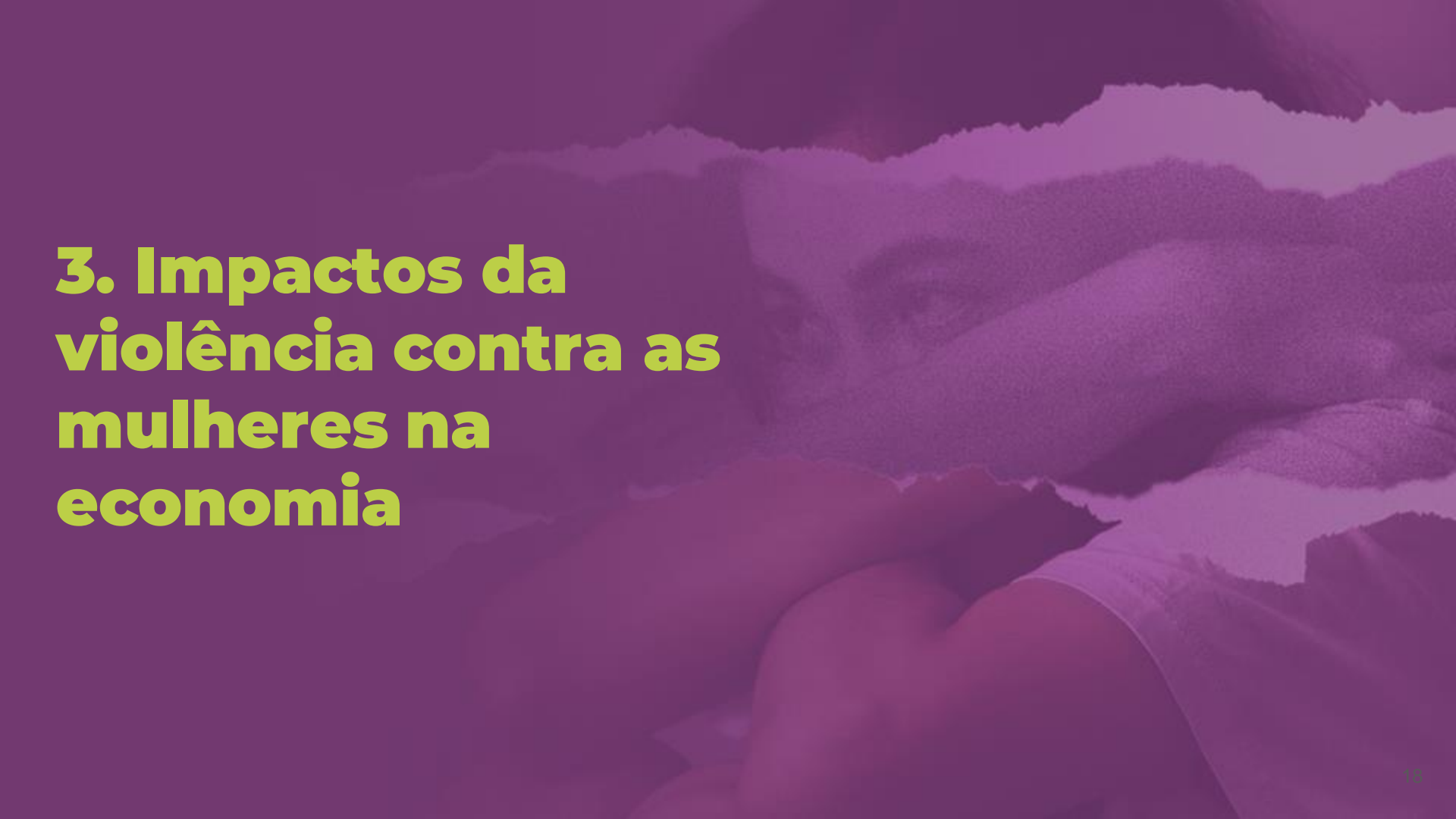
Prevenir e enfrentar a violência contra as mulheres implica em lutar por outro modelo de sociedade mantendo o foco em como a violência se expressa em cada momento histórico como uma relação de poder. Compreendemos que a violência contra as mulheres se sustenta pela sobreposição de poder dos homens sobre as mulheres, sendo uma delas a condição econômica.

Nesta perspectiva, a autonomia econômica ganha relevância como uma das portas para o rompimento com os ciclos de violência. Autonomia econômica, nesse sentido, vai além da independência financeira e geração de renda pela mulher, mas pressupõe também autonomia para realizar escolhas. Além de garantir a própria renda, é preciso que as mulheres tenham liberdade e condições favoráveis para escolher sua profissão, planejar seu futuro, ter tempo para lazer, autocuidado, descanso, socialização e formação. Aqui o conceito de autonomia econômica preserva o significado amplo de autonomia que é a faculdade de governar-se a si mesmo, dirigir-se por sua própria vontade.

Importante ressaltar também que, apesar da dependência financeira ser um fator agravante nas situações em que haja uma relação desigual de poder, não significa que mulheres que não são dependentes financeiramente não sofram violência. Por isso, trabalhar a autonomia requer a articulação de um conjunto de medidas e de áreas, sendo trabalho e renda uma delas.

Essa autonomia passa pela inserção das mulheres no mercado de trabalho, em condições formais e decentes, e também pela superação da divisão sexual do trabalho e de seus impactos perversos sobre as mulheres, que são sobrecarregadas com o trabalho dos cuidados e tarefas domésticas e penalizadas no mercado de trabalho por isso.

Medidas de amparo econômico e garantia de direitos trabalhistas como a Lei nº 14.611/2023, que prevê a igualdade salarial entre mulheres e homens, são estratégias adotadas pelo Estado para reconhecer e promover a autonomia econômica das mulheres, assim como a Lei Maria da Penha, que define medidas integradas para romper o ciclo de violência patrimonial, a regulamentação do trabalho doméstico e sua proteção, e a Política Nacional de Cuidado, para ampliar o atendimento de serviços de cuidados em todo país. Somam-se a essas medidas os programas de geração de renda, qualificação profissional e inserção laboral empreendidos pelos governos federal, estaduais e municipais, e mais recentemente as iniciativas de garantir prioridade de vagas para mulheres em situação de violência nos contratos públicos, como o Decreto nº 11.430/2023.

A photograph of a woman lying down, possibly on a bed, with her head resting on a pillow. The image is heavily overlaid with a semi-transparent purple color, which serves as a background for the text. The woman's face is partially visible, looking towards the camera with a neutral expression.

3. Impactos da violência contra as mulheres na economia

Sabemos que o custo humano da violência contra as mulheres e meninas é incalculável, mas ela também resulta em custos econômicos significativos para o Estado, para as vítimas/sobreviventes e para as comunidades. Os custos são diretos e indiretos, tangíveis e intangíveis. Por exemplo, os custos dos salários das pessoas que trabalham em abrigos são custos tangíveis diretos. Os custos são suportados por todas as pessoas, incluindo as mulheres que sofrem a violência, os perpetradores, o governo e a sociedade em geral.

Segundo pesquisa “Impactos Econômicos da Violência contra a Mulher”, feita pela Gerência de Economia e Finanças Empresariais da Fiemg (Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais) a violência contra a mulher produz um impacto de R\$ 214,42 bilhões no PIB do Brasil ao longo de 10 anos. De acordo com a pesquisa, a violência contra a mulher provoca o fechamento de 1,96 milhão de postos de trabalho no país, com perda de massa salarial de R\$ 91,44 bilhões e de arrecadação de R\$ 16,44 bilhões em tributos em uma década.

Hoje já existem dados e pesquisas que quantificam os custos econômicos associados à violência e assédio contra mulheres no mundo do trabalho. Em nível global, estima-se que o custo da violência contra mulheres (pública, privada e social) seja de aproximadamente US\$1,5 trilhão (ONU Mulheres, 2016). Em alguns países, a violência contra mulheres representa até 3,7% do produto interno bruto (PIB), mais que o dobro do que a maioria dos governos gasta com educação (Banco Mundial, 2018). As estimativas evidenciam que o alto custo da violência contra mulher no ambiente de trabalho está relacionada com⁵:

⁵Dados retirados Guia “Handbook Addressing violence and harassment against women in the world of work” da ONU Mulheres e OIT (2019).

1. Impacto sobre a saúde psicológica, física e sexual das trabalhadoras, bem como sobre sua dignidade e autoestima;

2. Comprometimento da motivação, do desempenho e do vínculo com o local de trabalho;

3. Aumento nas taxas de absenteísmo e maior rotatividade de colaboradores e colaboradoras;

4. Grave dano e perigo para vítimas e colegas que podem intervir para interromper a violência e o assédio;

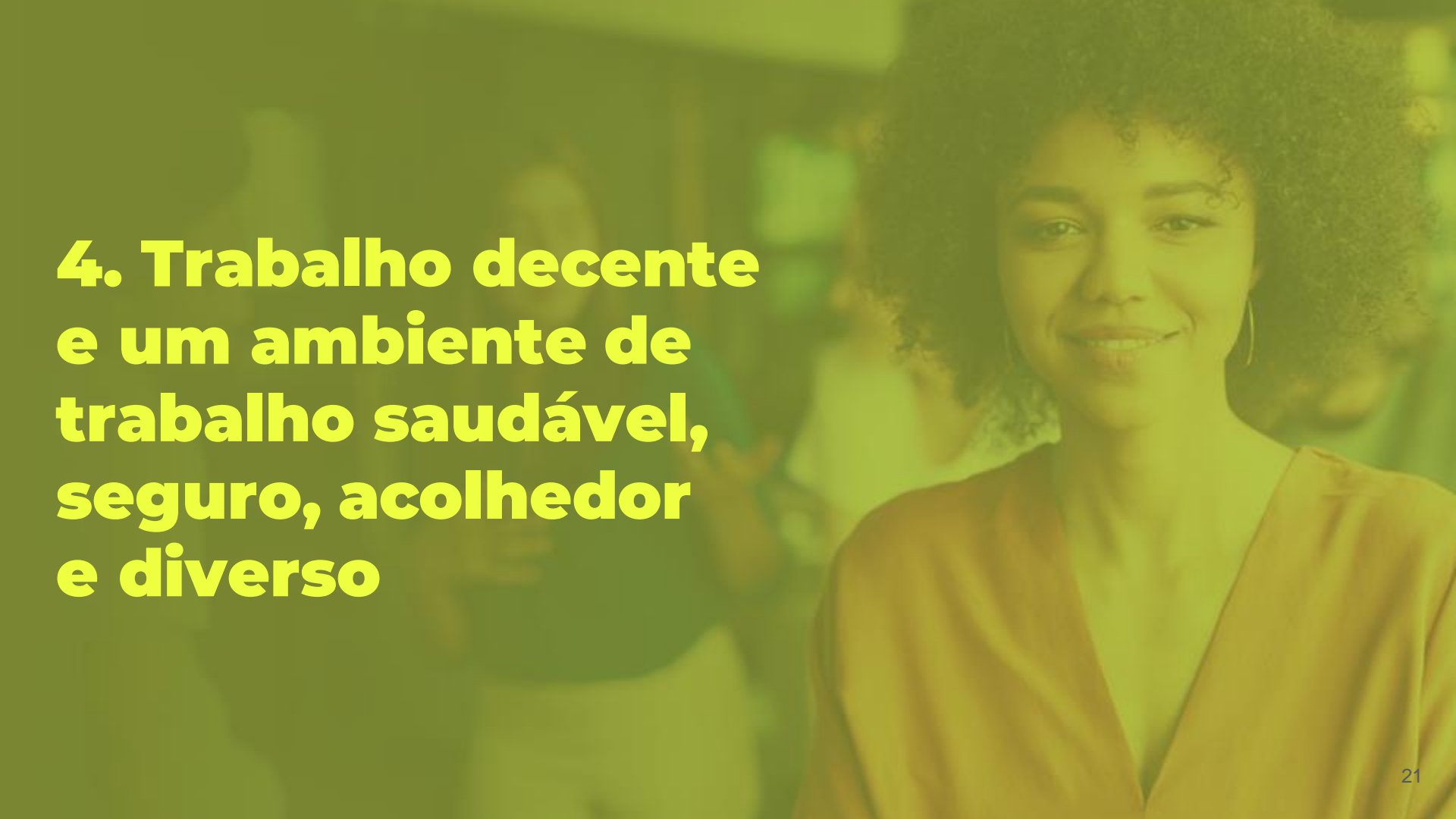
5. Impacto negativo nas relações de trabalho, no desempenho da equipe e na reputação da empresa;

6. Impacto na qualidade dos serviços prestados (por exemplo, ao público);

7. Redução da capacidade das vítimas de realizar efetivamente seu trabalho ou atingir seu potencial total;

8. Prejuízo às chances de progresso de carreira, especialmente se a vítima deixar o emprego sem uma referência;

9. Ramificações além do ambiente de trabalho, incluindo um funcionamento social deficiente e mecanismos prejudiciais de enfrentamento (por exemplo, abuso de álcool/drogas).



4. Trabalho decente e um ambiente de trabalho saudável, seguro, acolhedor e diverso

Em um ambiente profissional almejado, a premissa fundamental é a criação de um espaço que promova o respeito, a equidade e a diversidade. Trabalhamos não apenas para alcançar metas organizacionais, mas para construir uma comunidade profissional que seja livre de discriminação e propícia ao desenvolvimento pessoal e profissional de todo corpo laboral.

Um ambiente de trabalho saudável é aquele que repudia qualquer forma de discriminação, incluindo assédio, sexismo, racismo, capacitismo, LGBTfobia, etarismo e outras manifestações de preconceito. Nesse sentido, cada indivíduo é valorizado independentemente de suas características pessoais.

Além de ser um direito de mulheres e homens, investir em um ambiente livre de discriminação, em que cada profissional pode ser quem é ao desempenhar o melhor em suas funções, também favorece os negócios. Por meio de pesquisas anuais realizadas pela empresa Mckinsey (denominada Diversity Matters/Diversidade Importa), empresas com diversidade na alta-liderança tiveram 53% maior retorno sobre o investimento do que as com menor diversidade e têm 14% mais chance de superar a performance de seus concorrentes. Um ambiente diverso também impacta a percepção dos/as funcionárias/os: empresas, na percepção dos/as colaboradores/as, que apostam na diversidade de gênero, têm 93% maior probabilidade de obter um desempenho financeiro superior ao da concorrência, são 22% mais produtivas, 27% mais rentáveis e têm 39% de clientes mais satisfeitos, de acordo com o Cumulative Gallup Workplace Studies (2020).

a. Conceito de trabalho decente

O conceito de trabalho decente, inspirado na Organização Internacional do Trabalho (OIT), vai além de uma remuneração justa. Inclui condições dignas de trabalho, segurança, proteção social e diálogo entre empregadores e trabalhadores. Em um ambiente de trabalho saudável, a busca pelo trabalho decente é uma prioridade constante.

Segundo Pereira, Mendes e Martins (2021)⁶, em um estudo de revisão integrativa da literatura sobre o ambiente de trabalho e servidores públicos, foram identificados alguns fatores responsáveis pela qualidade de vida dos trabalhadores, como por exemplo: remuneração, carga horária, ambiente físico e as oportunidades de desenvolvimento profissional.

Ao promover oportunidades para que todas as pessoas no mundo do trabalho se insiram no processo de produção em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, o trabalho decente torna-se condição fundamental para processos macro estruturantes como a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a transformação social e o desenvolvimento sustentável⁷.

⁶PEREIRA, Leticia; MENDES, Diego Costa; MARTINS, Simone. Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura. v. 11, n. 2, p. 88–102, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/tpa/article/view/57593>>. Acesso em: 18 jun. 2023.

⁷Disponível em: Organização Internacional do Trabalho. Trabalho Decente, 20xx. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 18 jun. 2023.

b. Um ambiente de trabalho livre de violência e discriminação

Em se tratando de discriminações, o **racismo** é o mais falado. De acordo com Almeida (2019)⁸, o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, a qual se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. No Brasil, a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional é crime tipificado na Lei nº 7.716/1989, recentemente qualificado com a inclusão da injúria racial.

Quando se analisa o racismo cometido contra a mulher, há aumentada proporção de rejeição. Segundo dados de pesquisa realizada pelo site *LinkedIn*, nos últimos dois anos (2021-2023), 86% das mulheres entrevistadas, de um universo de 155 participantes, já sofreram racismo no mercado de trabalho; e mais de 90% delas tiveram a saúde mental afetada por essa discriminação.

O **etarismo**, idadeísmo ou ageísmo também são discriminações recorrentes no mundo do trabalho. Os termos são sinônimos, ou seja, práticas discriminatórias em relação à estereótipos, mais comum com os idosos. É um ato criminoso e passivo de pena, conforme estabelecido na Lei nº 10.741/2003. De acordo com o censo de 2022⁹, o número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos. Mulheres maduras, em especial, são constantemente criticadas pela sua aparência, estilo de vida ou hobbies, gerando constrangimentos e silenciamentos nos ambientes de sociabilidade.

⁸ALMEIDA, S. Racismo Estrutural (Feminismos Plurais) (p.3) São Paulo: Jandaíra; 2019.

⁹Censo 2022. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos>>

Nota-se ainda a crescente incidência da **homofobia e transfobia** na sociedade brasileira. Essa discriminação se caracteriza pela hostilidade contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queer, intersexo, assexuais (LGBTQIA+). Mulheres LGBTQIA+ são estigmatizadas e discriminadas não apenas por serem mulheres, como todas afetadas pelo patriarcalismo da sociedade, mas também pela orientação, sexualidade, identidade de gênero, expressão ou personagem sexual. A expectativa de vida das mulheres travestis e transexuais é de 35 anos de idade, enquanto a dos brasileiros cisgêneros chega a 77 anos de idade. Dados divulgados pela ONG Observatório de Mortes e Violências contra LGBTI+ no Brasil revelam que, nos primeiros quatro meses de 2023, foram registrados 80 assassinatos de pessoas LBT, sendo que a população de travestis e mulheres trans representa 62,50% do total de mortes (50 casos).

Outra forma discriminatória é o **capacitismo**. Segundo Andrade (2015)¹⁰, é configurado como uma lógica que lê a pessoa com deficiência como não igual, incapaz e inapta para o trabalho, para cuidar da própria vida e tomar as próprias decisões, enquanto um sujeito autônomo e independente. Nesse sentido, o capacitismo se traduz em toda e qualquer forma de preconceito e discriminação que põe em xeque a capacidade da pessoa, em razão de sua deficiência.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) veda qualquer tipo de restrição ao trabalho e discriminação, assegurando à pessoa com deficiência o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

¹⁰ANDRADE, S. Capacitismo: o que é, onde vive, como se reproduz? As gordas. 2015. Disponível em: <<https://asgordas.wordpress.com/2015/12/03/capacitismo-o-que-e-onde-vive-como-se-reproduz/>>

Segundo o Guia Lilás¹¹, o **assédio moral** consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham a trabalhadora, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima (Guia Lilás, p. 7).

O mesmo Guia esclarece que o **assédio sexual** é crime e não deve ser tolerado. Está definido no Código Penal (art. 216-A) como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (Idem, p. 13).

A Convenção sobre Violência e Assédio da Organização Internacional do Trabalho (Convenção nº 190 da OIT), de março de 2019¹², define que:

- o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
- o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

¹¹O Guia Lilás - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal é um documento publicado pela Controladoria-Geral da União, em março de 2023, e está disponível no link: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/h/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf.

¹²A Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio, 2019, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), encontra-se disponível no link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

As mulheres são especialmente suscetíveis a essas violências no ambiente de trabalho, sendo três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras. É muito comum relatos de piadas de cunho sexista, tratamento infantilizado das mulheres, insinuações de incompetência ou incapacidade, desconsideração da opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento, contato físico não desejado, convites impertinentes, pressão para participar de “encontros” e saídas, contato físico não solicitado, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços, chantagem para permanência ou promoção no emprego.

A pessoa que assedia pode ser responsabilizada tanto na esfera administrativa quanto na esfera penal ou cível. Para os trabalhadores abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado falta grave, podendo resultar na pena de demissão por justa causa.

Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir detenção, como se observa no caso de assédio sexual por chantagem, que é exercido por superior(a) hierárquico(a) em razão laboral configurado como crime definido no art. 216-A, do Código Penal Brasileiro. Da mesma forma, também estão previstos os crimes de importunação sexual como, por exemplo, toques libidinosos sem anuência e de registro não autorizado da intimidade sexual.

Além da responsabilidade individual da pessoa que comete assédio ou discriminação, é importante estar atento à responsabilidade da empresa, que permite que tais condutas ocorram nos ambientes de trabalho. As empresas também podem ser penalizadas, seja administrativamente, por meio da atuação da Inspeção do Trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego), seja judicialmente, por ações do Ministério Público do Trabalho, das entidades sindicais ou mesmo de um trabalhador ou grupo de trabalhadores que se sintam prejudicados.

No Brasil, de acordo com o Ministério Público do Trabalho, os números de assédio sexual não refletem a realidade devido à subnotificação, que, por sua vez, deve-se ao medo de denunciar. De janeiro a junho de 2022, foram recebidas 300 denúncias de assédio sexual, ao passo que de assédio moral foram registradas 3.309¹³.

Mesmo com os avanços legais e a jurisprudência do Superior Tribunal Federal estendendo interpretações legalmente previstas a outras situações de discriminação e violência, as condutas acima continuam presentes nos cotidianos de trabalho e nas relações laborais. Estabelecer e preservar um ambiente livre de violência e discriminação requer de toda a organização o compromisso com a diversidade, a inclusão e a equidade, a adoção de medidas preventivas e corretivas contundentes e um permanente trabalho junto a todo seu corpo laboral.

¹³Dados disponíveis em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/2465-as-empresas-precisam-olhar-para-o-problema-diz-procuradora-do-mpt-sobre-assedio-sexual-no-trabalho>.

c. Boas práticas e referências em ações de equidade, inclusão e sensibilização

Para orientar as empresas a alcançarem esse ambiente mais diverso e livre de discriminação, foram criados os Princípios de Empoderamento das Mulheres como uma estratégia para responder à demanda das empresas em criar um local de trabalho onde a geração de valor para o negócio seja proveniente das diferenças e da potencialização da riqueza de talentos, ideias e perspectivas.

Os Princípios – uma iniciativa da ONU Mulheres em parceria com o Pacto Global das Nações Unidas –, lançados em 2010, são um conjunto de diretrizes para empresas promoverem a igualdade de gênero e capacitarem as mulheres no ambiente de trabalho, no mercado e na comunidade.

Os Princípios abordam áreas como liderança corporativa, igualdade salarial, políticas contra assédio, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, educação e capacitação, entre outras. Ao adotar esses princípios, as empresas se comprometem a promover práticas empresariais que contribuam para o avanço da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

O Princípio 2 dedica-se especialmente ao tema da não discriminação, incentivando diversas práticas que incluem e vão além das políticas contra assédio. Como por exemplo, incentiva-se que as empresas revisem com perspectiva de gênero todas as suas políticas internas para garantir que, na prática, as mulheres consigam acessar seus benefícios, inclusive daquelas políticas que não tratam do tema de gênero diretamente. Políticas de licença parental e maternidade, por exemplo, já trazem a perspectiva de gênero, mas pouco incentivo é dado para que passem a ser observadas com a mesma preocupação políticas salariais e de progressão de carreira.

Pagar igual remuneração, incluindo benefícios e bônus, por trabalho de igual valor e garantir, no mínimo, um salário digno para todas as mulheres e homens colaboradores é também uma estratégia para uma empresa livre de discriminação. Hoje, mulheres no ambiente corporativo ainda ganham 23% a menos que os homens para desempenhar trabalhos de igual valor. Isso é uma prática discriminatória que se acentua ainda mais se considerarmos a perspectiva racial. Além disso, arranjos de trabalho flexíveis, oportunidades de licença e reingresso em cargos de remuneração e status equivalentes impactam diretamente as mulheres, pois muitas ainda são demitidas ou prejudicadas em sua carreira quando engravidam ou quando retornam ao trabalho pós-licença.

Este aspecto também se reflete em relação ao acesso de mulheres e homens a cuidados infantis e dependentes por meio de serviços, recursos e informações: incentivar maiores licenças parentais dos homens do que os 05 dias previstos em lei e contemplar pais de famílias em suas mais variadas composições, além de fortalecer o vínculo entre os filhos e os pais, contribui para ganho de desempenho dos profissionais homens.

Além disso, compõe um aspecto de um espaço de trabalho livre de discriminação garantir oportunidades iguais para mulheres de diversas origens para liderar em atribuições importantes e grupos de trabalho, fortalecendo estratégias de ascensão e desenvolvimento para pessoas em sua diversidade – como pessoas LGBTQIAP+, pessoas com deficiências, pessoas de contexto socioeconômico diverso, etc.

No que tange a políticas relacionadas especificamente ao combate e prevenção à violência e ao assédio, a empresa primeiro precisa reconhecer o direito de todos seus colaboradores e colaboradoras a trabalhar em um ambiente livre de violência e assédio, garantindo acesso a recursos e apoio para vítimas, com sanções apropriadas para seus/suas agressores/as. Isso pode se traduzir na adoção e implementação de uma estratégia abrangente de prevenção de violência e assédio¹⁴ que contemple os seguintes pontos:

¹⁴Guia para estruturação de políticas contra assédio, da plataforma Princípios de Empoderamento das Mulheres, que visa proteger trabalhadores e trabalhadoras em formas não convencionais de emprego contra violência e assédio, incluindo assédio sexual. Pode ser acessado em: https://www.weps.org/sites/default/files/2021-08/WEPS%20BROCHURE_PORTUGUESE.pdf.

1. Compreensão das desigualdades de gênero, discriminações e normas sociais que sustentam a violência e o assédio

Internamente, as empresas podem consultar as trabalhadoras, dando prioridade a ações que promovam uma cultura de trabalho positiva, a partir da escuta de suas experiências, ideias e sugestões; fornecer recursos adequados para capacitar os gestores a desempenhar um papel ativo na conscientização e em agir diante de sinais de violência e assédio contra as mulheres; realizar uma pesquisa climática anual confidencial e anônima, para ajudar a identificar questões-chave no ambiente de trabalho, incluindo o quão seguras as trabalhadoras se sentem no local de trabalho, se se sentem confiantes para apresentar uma queixa e se acreditam que seriam ouvidas.

2. Atividades de prevenção transformadoras no local de trabalho

Revisão de políticas inadequadas no local de trabalho que podem aumentar a exposição das trabalhadoras a violência e assédio, afetando sua segurança e saúde ocupacional. Por exemplo, turnos noturnos em áreas isoladas podem expor as trabalhadoras a situações de vulnerabilidade durante as viagens de ida e volta ao trabalho. Para isso, uma boa prática pode ser o estabelecimento de comissões conjuntas de segurança e saúde ocupacional no local de trabalho, garantindo uma perspectiva de gênero, que permita abordar situações que tornam as mulheres inseguras, e desempenhando um papel proativo na educação e prevenção. Além disso, existem riscos de situações de violência – como empresas com força de trabalho homogênea, jovem, com disparidades significativas de poder, com locais de trabalho isolados e/ou onde o consumo de álcool é tolerado ou incentivado – que, se endereçados, melhoram o ambiente laboral.

3. Políticas, procedimentos e práticas eficazes de recursos humanos

Como já mencionado, é necessário que as políticas da empresa definam claramente os procedimentos para apresentação e tratamento de queixas, incluam um papel para representantes dos trabalhadores e prevejam treinamento e sensibilização sobre a política, incluindo sua implementação. É crucial ir além da mera conformidade com a lei (com o objetivo apenas de evitar litígios) para garantir que as políticas e procedimentos promovam mudanças reais na cultura organizacional. Também é fundamental aumentar a transparência e a responsabilidade, a fim de incentivar relatórios e implementar sistemas justos para o tratamento de reclamações.

4. Procedimentos eficazes para reclamações

A presença de procedimentos de reclamação eficazes e sensíveis ao gênero tranquiliza as vítimas e testemunhas de que serão tomadas ações apropriadas e incentiva a denúncia. Nesse sentido, os sindicatos podem desempenhar um papel significativo ao ajudar a projetar e apoiar procedimentos internos de reclamação. Por exemplo, quando representantes sindicais demonstram uma atitude séria e solidária em relação aos denunciantes e testemunhas, isso pode construir confiança entre os trabalhadores. Além disso, os sindicatos podem cooperar com o empregador para garantir um processo justo de reclamação e resolução de disputas tanto para vítimas quanto para supostos agressores.

5. Recursos e apoio para vítimas

Várias medidas eficazes para mulheres que enfrentam violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo aconselhamento, licença remunerada ou não remunerada, medidas para apoiar sua reintegração ao trabalho, além de fornecer compensação financeira. Em alguns países incentiva-se a nomeação de "pessoas de confiança" no local de trabalho, que garantem apoio confidencial às vítimas de violência, desempenhando frequentemente um papel crucial na prevenção.

6. Responsabilização do agressor

Sanções, incluindo advertências verbais ou por escrito, demissão, mediação, orientação, aconselhamento ou supervisão contínua são estratégias importantes relativas ao agressor. Dependendo da gravidade do ato, uma advertência ou um pedido de desculpas direto pode ser apropriado. A ação disciplinar deve ser proporcional ao comportamento em questão e consistente com casos anteriores. Quando isso falta, os trabalhadores podem ver um procedimento de reclamação como inadequado, ou pode criar um senso de impunidade, afetando a confiança dos trabalhadores e futuras denúncias.

7. Conscientização

Realização de treinamentos e campanhas e a disseminação de informações e orientações sobre tema são essenciais ao processo de conscientização do corpo funcional em todos os níveis e de mudança da cultura organizacional.



Implementação do Decreto nº 11.430/23



1. Visão geral

A Lei nº 14.133, de 2021, nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos, trouxe inovações importantes que não só contribuem para a maior transparência e controle, a racionalização processual, a profissionalização dos recursos e economicidade, como oportunizam o uso do poder de compra do Estado para a indução de transformações econômicas, ambientais e sociais.

As contratações públicas representaram entre 9% e 14% do Produto Interno Bruto (PIB) do país entre 2003 e 2020. Isso lhes confere um altíssimo potencial de impacto sobre a economia e o desenvolvimento do país. As compras governamentais são instrumentos importantes para induzir a atividade econômica, a geração de empregos, a evolução científico-tecnológica, a proteção ambiental, o desenvolvimento regional e local, a inclusão social e o fortalecimento de cadeias produtivas mais justas. A demanda estatal também é uma alavanca para direcionar a inovação e o investimentos para a resolução de problemas sociais e ambientais e potencializar políticas públicas.

Alguns exemplos de sucesso no Brasil são o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), o Programa de Aquisição de Alimentos (PAA) – que garante demanda de alimentos da agricultura familiar ao mesmo tempo em que promove a alimentação saudável em escolas públicas e por pessoas atendidas pela rede socioassistencial – e os programas que compõem a Estratégia Nacional para o Desenvolvimento do Complexo Econômico-Industrial da Saúde.

A nova Lei posicionou o desenvolvimento nacional sustentável como princípio e objetivo dos processos licitatórios e da gestão das compras e contratações. Assim, podemos afirmar que todas as compras e contratações públicas hoje precisam ser sustentáveis ambientalmente, socialmente e economicamente. A sustentabilidade aqui se refere à garantia do bem-estar desta e das próximas gerações, o uso e convívio adequado com o meio-ambiente, a responsabilização coletiva pelas desigualdades sociais e o incentivo a uma atividade econômica inovadora, justa e que beneficie a todas as pessoas.

Dentre as proposições do novo marco legal para a indução de processos de transformação social, ela foi explícita no incentivo a ações afirmativas voltadas à redução das desigualdades de raça e gênero e à inclusão produtiva de determinados grupos sociais, in verbis:

Lei nº 14.133/21

“Art. 25. O edital deverá conter o objeto da licitação e as regras relativas à convocação, ao julgamento, à habilitação, aos recursos e às penalidades da licitação, à fiscalização e à gestão do contrato, à entrega do objeto e às condições de pagamento.

...

§ 9º O edital poderá, na forma disposta em regulamento, exigir que percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação seja constituído por:

I - **mulheres vítimas de violência doméstica;**

II - oriundos ou egressos do sistema prisional.

Art. 60. Em caso de empate entre duas ou mais propostas, serão utilizados os seguintes critérios de desempate, nesta ordem:

...

III - desenvolvimento pelo licitante de **ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho**, conforme regulamento;

...”

O dispositivo transcrito possibilita a conexão da Lei com um dos mais graves problemas sociais que nossa sociedade enfrenta e um dos mais complexos de serem superados. Nesse ponto, a nova Lei de Licitações demanda da máquina estatal uma contribuição direta com os propósitos da Lei Maria da Penha, que trata do combate à violência contra as mulheres.

No âmbito federal, o dispositivo foi regulamentado pelo Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023. Sua implementação tem sido conduzida pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e pelo Ministério das Mulheres, em parcerias com governos estaduais, por intermédio de seus organismos de políticas para as mulheres e redes de proteção à mulher, essenciais para a identificação e o encaminhamento das mulheres para a política. A iniciativa proposta tem como objetivos:

- I. Desenvolver as ações necessárias para assegurar o atendimento do percentual mínimo de vagas de 8% (oito por cento), nas contratações públicas de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, para mulheres em situação de violência doméstica e familiar, no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional;
 - a. O percentual aplica-se a contratos com quantitativo mínimo de 25 (vinte e cinco) colaboradores/as;
 - b. A empresa contratada deverá efetivar a contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar por meio de processo seletivo;
 - c. O percentual mínimo deverá ser mantido durante toda a execução contratual;

- d. Incluem-se no percentual de vagas as mulheres trans, travestis e outras possibilidades do gênero feminino, nos termos do disposto no art. 5º da Lei nº 11.340, de 2006;
 - e. As vagas deverão ser destinadas **prioritariamente** a mulheres pretas e pardas, observada a proporção de pessoas pretas e pardas na unidade da federação onde ocorrer a prestação do serviço, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE);
 - f. Não se caracterizará descumprimento do emprego do percentual mínimo a indisponibilidade de mão de obra com a qualificação necessária para atendimento do objeto contratual.
- II. Fortalecer a política de enfrentamento à violência contra as mulheres, buscando garantir a inserção e permanência das mulheres em situação de violência doméstica e familiar no mercado de trabalho e, assim, promover sua autonomia econômica;
 - III. Estimular os órgãos e entidades contratantes e as empresas contratadas a desenvolverem ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho e a proverem adequada atenção às mulheres para o fortalecimento de sua autonomia e a ruptura de ciclos de violência.

2. Atores institucionais: papéis e responsabilidades

Comuns

- Executar as ações necessárias ao alcance dos objetivos da política, de forma coordenada e colaborativa, dentro de suas competências regulamentares;
- Apresentar, um ao outro, os dados e as informações necessárias à melhor consecução e fiscalização da política;
- Desenvolver ações de comunicação e sensibilização voltadas para a implementação da política;
- Manter a confidencialidade sobre os dados e as informações sigilosas, eventualmente compartilhadas na vigência da política, sendo vedada a sua comunicação a terceiros, seja direta ou indiretamente;
- Não utilizar as informações, dados e/ou base de dados a que se tenha acesso em função desta política para fins distintos ao cumprimento de seu objeto, ressalvado o cumprimento de ordens ou requisições de órgãos de controle, de decisões judiciais ou de outras obrigações legais.

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

- Celebrar parceria com os estados da Federação para implementação da política.
- Gerenciar e acompanhar, em conjunto com o MM e os organismos de políticas para as mulheres, a execução da política;
- Fornecer orientações, materiais informativos e oportunidades de capacitação sobre a política e o tema da violência doméstica e familiar, do fortalecimento da autonomia econômica das mulheres e de mulheres no ambiente de trabalho;
- Fazer constar nos modelos de editais de licitação, de avisos de contratação direta e de contratos cláusula que estipule percentual mínimo de 8% das vagas para a contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar;
- Realizar levantamento prévio, quando possível, das contratações previstas para o ano, com informações sobre quantitativo e perfis das vagas, para o planejamento dos organismos de políticas para as mulheres;
- Comunicar as Unidades Setoriais do Sistema de Administração de Serviços Gerais (USASG) dos órgãos e das entidades nos estados sobre as parcerias celebradas, marco para a adequação dos editais de licitação e avisos de contratação;
- Avaliar, em conjunto com o MM, a implementação da política, a partir dos relatórios parciais e finais das parcerias celebradas com os estados.

Ministério das Mulheres

- Celebrar parceria com os estados da Federação para implementação da política;
- Gerenciar e acompanhar, em conjunto com o MGI e os organismos de políticas para as mulheres, a execução da política;
- Articular e coordenar ações com os organismos de políticas para as mulheres, as redes de proteção às mulheres e outras redes de proteção aos direitos humanos;
- Fornecer orientações, materiais informativos e oportunidades de capacitação sobre a política e o tema da violência doméstica e familiar, do fortalecimento da autonomia econômica das mulheres e de mulheres no ambiente de trabalho;
- Comunicar aos órgãos e às entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional nos estados sobre o Ligue 180 e a rede de proteção, além de cursos e iniciativas que apoiem atenção especializada às mulheres;
- Propor protocolos, modelos e instrumentos aos organismos de políticas para mulheres e apoiar a integração de fontes de informação;
- Avaliar, em conjunto com o MGI, a implementação da política, a partir dos relatórios parciais e finais das parcerias celebradas com os estados.

Organismo de políticas para as mulheres

- Celebrar parceria com a União para implementação da política;
- Gerenciar e acompanhar, em conjunto com o MM e o MGI, a execução da política;
- Fornecer orientações, materiais informativos e oportunidades de capacitação sobre a política e o tema da violência doméstica e familiar, do fortalecimento da autonomia econômica das mulheres e de mulheres no ambiente de trabalho;
- Articular políticas, ações e informações para acolhimento, qualificação técnica, apoio psicossocial e acompanhamento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar, por meio da rede de atendimento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar;
- Manter ou articular banco de dados atualizado com cadastro das mulheres atendidas pela rede com informações sobre interesses profissionais e suas qualificações;
- Manter comunicação com as empresas e os órgãos ou entidades contratantes na seleção e no acompanhamento das mulheres contratadas;
- Disponibilizar ao órgão ou à entidade contratante e à empresa contratada informações sobre o funcionamento da rede de proteção à mulher, os serviços de acolhimento e promoção da autonomia e as oportunidades de capacitação profissional e de outras naturezas que corroborem para a o fortalecimento de sua autonomia e à ruptura do ciclo de violência;

Organismo de políticas para as mulheres

- Identificar riscos à segurança ou indicativos de ocorrência de novos atos de violência a que a mulher tenha sido submetida, assim como situações de assédio e discriminação vivenciadas no ambiente de trabalho;
- Compartilhar com a empresa contratada e/ou o órgão ou entidade contratante informações sobre possíveis providências que venham a ser necessárias para a assistência a filhos ou familiares dependentes em hipóteses em que a mulher se veja impossibilitada de assistir-lhes em razão de risco, ameaça ou violência consumada,

Empresas contratadas

- Cumprir com percentual mínimo previsto no Decreto nº 11.430/2023;
- Manter comunicação com os organismos de políticas para as mulheres na seleção e no acompanhamento das mulheres contratadas;
- Incentivada a desenvolver ações de equidade no ambiente de trabalho e proporcionar espaço de escuta e acolhimento para as mulheres em situação de violência doméstica e familiar;
- Fornecer informações recebidas pelo organismo de políticas para as mulheres e pelo órgão ou entidade contratante às mulheres contratadas e facilitar, na medida do possível, seu acesso a serviços e capacitações;
- Informar as mulheres contratadas sobre os canais e mecanismos internos para denúncia e acolhimento em situações de risco, ameaça, discriminação e assédio, ameaça.

Órgãos e entidades da Administração Pública Federal contratantes

- Fiscalizar cumprimento do percentual mínimo pelas empresas contratadas por meio de declaração emitida pelo organismo de políticas para as mulheres;
- Manter comunicação com os organismos de políticas para as mulheres na seleção e no acompanhamento das mulheres contratadas;
- Mediar o tratamento de incidentes e de situações de risco à segurança da mulher, assédio e discriminação identificados pelo organismo de políticas para as mulheres ou pela empresa;
- Incentivada a desenvolver ações de equidade no ambiente de trabalho e proporcionar espaço de escuta e acolhimento para as mulheres em situação de violência doméstica e familiar.
- Prestar, sempre que requisitada, informações complementares ao MGI e ao MM.

3. Orientações e pontos de atenção



a. Sigilo e preservação da mulher em situação de violência

A identidade das trabalhadoras contratadas e a condição de pessoa em situação de violência doméstica e familiar serão mantidas em sigilo pelas partes envolvidas na implementação. O sigilo não se aplicará às pessoas que se relacionarem diretamente com a mulher contratada e que exerçam funções de chefia, supervisão ou representação, em condição de preposto(a), a fim de que sejam habilitadas a identificarem ameaças e sinais de violência e a prestar orientação e assistência imediata mediante interação com a rede de atendimento à mulher, quando necessário. Essas pessoas ficam obrigadas a preservar o sigilo das informações obtidas em razão da função e a inaplicabilidade do sigilo demandará anuência específica da mulher contratada.

Em 2021, a Comissão de Segurança Pública da Câmara dos Deputados aprovou o PL 3333/20 que versa sobre o sigilo para as informações constantes nos boletins de ocorrência nos casos de denúncia de violência doméstica, inclusive em relação à identidade da vítima ou demais denunciante. O projeto inclui a medida na Lei Maria da Penha ([Lei 11.340/06](#)) e prevê que o sigilo deverá alcançar também os Processos Judiciais Digitais (Projudis). A ideia é impossibilitar o acesso do agressor aos boletins de ocorrência feitos nas delegacias ou aos autos do processo. Além das questões judiciais, o sigilo também visa proteger a privacidade e a segurança da mulher em situação de violência, dos seus filhos e família.

Outra questão fundamental do sigilo é a confiança depositada pela mulher ao compartilhar sua situação. Honrar o sigilo no trabalho da mulher é uma forma de garantir que essa mulher se sinta segura e apoiada, além de ser uma obrigação ética de todas as pessoas envolvidas que pode reverberar e ajudar outras mulheres a procurarem ajuda.

b. Acolhimento, escuta e proteção

O MGI, o MM e os organismos de políticas para as mulheres atuarão de forma coordenada com as empresas contratadas e com os órgãos ou entidades contratantes para o fornecimento de **informações e oportunidades de capacitação às pessoas responsáveis quer na empresa contratada, quer no órgão ou na entidade contratante, visando estabelecer mecanismos institucionais de ação para lidarem com eventuais situações de risco, discriminação, assédio, ameaça ou violência consumada contra a mulher contratada**, bem como para auxiliá-las na superação dos traumas ou a se integrarem em iniciativas de solidariedade ou mútuo apoio em seu local de trabalho.

Um aspecto importante a ser trabalhado pelas empresas e pelos órgãos e entidades que serão parte desta iniciativa é a segurança psicológica. As colaboradoras devem se sentir seguras para expressarem suas opiniões, ideias e preocupações sem medo de retaliação. Um ambiente onde o aprendizado é encorajado, promovendo o desenvolvimento profissional e pessoal de cada membro.

No contexto do trabalho, a segurança psicológica vai além da ausência de riscos físicos e se torna uma dimensão crucial da saúde ocupacional. O psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours, pioneiro na "psicodinâmica do trabalho", destaca a importância de compreender os aspectos psicológicos do ambiente laboral para promover uma relação saudável entre o trabalhador e o trabalho.

Segundo Dejours, a segurança psicológica está associada à capacidade do trabalhador de expressar suas emoções, opiniões e dúvidas no ambiente de trabalho sem receio de represálias. Trata-se da garantia de que a voz do(a) colaborador(a) será ouvida e respeitada, contribuindo para um ambiente mais humano e colaborativo.

No enfrentamento à violência contra a mulher no contexto laboral, a segurança psicológica desempenha um papel fundamental. Mulheres vítimas de violência muitas vezes enfrentam não apenas desafios físicos, mas também traumas psicológicos que podem afetar seu desempenho no trabalho. Criar um ambiente seguro psicologicamente é crucial para que elas se sintam apoiadas e empoderadas. Dejours ressalta que a organização do trabalho pode influenciar diretamente a saúde mental dos trabalhadores.

No caso das mulheres vítimas de violência, a psicodinâmica do trabalho destaca a importância de estruturas organizacionais que promovam o apoio mútuo entre colegas, a sensibilização para questões de gênero e a implementação de medidas que garantam a segurança psicológica. Ao incorporar os princípios da psicodinâmica do trabalho no enfrentamento à violência contra a mulher no ambiente laboral, as organizações podem adotar abordagens mais holísticas. Isso inclui a implementação de políticas de prevenção, canais de denúncia seguros e programas de apoio psicológico, promovendo um ambiente onde as mulheres se sintam protegidas e respeitadas.

A segurança psicológica, à luz da psicodinâmica do trabalho, destaca-se como uma ferramenta essencial no enfrentamento à violência contra a mulher no mundo laboral. Criar um ambiente onde as mulheres se sintam psicologicamente seguras não apenas fortalece o bem-estar individual, mas contribui para a construção de organizações mais humanas e comprometidas com a equidade de gênero.

O guia da ONU Mulheres e OIT (2019)¹¹ previamente mencionado recomenda práticas e medidas que podem ser adotadas pelas empresas e órgãos públicos com mulheres em situação de violência em seu quadro laboral de forma a contribuir com a segurança e a permanências dessas trabalhadoras:

1. Estabelecer medidas específicas de segurança no local de trabalho para lidar com a violência doméstica, como planejamento de segurança para prevenir agressões, assédio ou perseguição no local de trabalho, e medidas para lidar com ligações e e-mails hostis.

2. Treinar representantes do local de trabalho, representantes de saúde e segurança, gestores e colegas para identificar os sinais de alerta da violência doméstica e facilitar encaminhamentos para serviços de apoio especializados.

¹¹Guia “Handbook Addressing violence and harassment against women in the world of work” da ONU Mulheres e OIT (2019).

3. Intervir o mais cedo possível, antes que a violência se intensifique e as vítimas sintam que a única opção para resolver a situação é sair do trabalho.

4. Oferecer licença flexível (remunerada ou não) ou horários de trabalho flexíveis para permitir que as vítimas participem de compromissos judiciais, dos atendimentos pelos serviços de apoio especializados ou procurem moradia segura para as crianças.

5. Garantir proteção contra demissão durante um determinado período, para garantir que as vítimas possam manter sua fonte de renda ao deixar uma situação violenta.

6. Designar pessoas de contato confiáveis e treinadas no local de trabalho, para permitir que as vítimas divulguem sua situação de forma confidencial e busquem ajuda quando necessário

7. Oferecer apoio psicológico e prático para as vítimas, incluindo acesso a aconselhamento e discussões confidenciais e sem julgamentos com uma pessoa confiável no local de trabalho.

8. Oferecer informações sobre serviços especializados e encaminhamento para os mesmos.

9. Fornecer apoio financeiro, como adiantamento de salários ou suporte financeiro para mudança de residência.

c. Canais de denúncia institucionalizados e o papel das Ouvidorias

A permanência das mulheres contratadas no âmbito da iniciativa dependerá do engajamento, da comunicação entre as partes envolvidas e de intervenções conjuntas, quando necessário. As mulheres terão, assim, uma rede ampla de apoio e poderão recorrer a diferentes agentes dessa rede para compartilhar dificuldades, inseguranças e ameaças. As ouvidorias públicas dos órgãos e entidades federais, nos quais as mulheres serão alocadas, se somarão a essa rede.

A Ouvidoria é a porta de entrada de denúncias e comunicação de irregularidade e, portanto, deve ser um canal idôneo para assegurar a efetividade do “valor Integridade” do órgão. O estabelecimento legal da Ouvidoria como canal único de recebimento de denúncias fortalece sua atuação institucional no processo de interlocução, tanto com a população, quanto com as áreas técnicas da organização. A partir das manifestações recebidas a Ouvidoria pode identificar riscos à integridade, propor mudanças e apontar situações irregulares que deverão ser apuradas pelas unidades competentes. Por princípio, a Ouvidoria deve adotar, desde o recebimento da denúncia, medidas necessárias à salvaguarda da identidade do(a) denunciante e à proteção das informações recebidas.

É importante refletirmos também sobre o papel da Ouvidoria na valorização das pessoas e na conciliação e mediação em conflitos, e principalmente como indutor de ambiente de trabalho saudável. Agindo como uma mediadora natural, a Ouvidoria possibilita um diálogo pacífico em busca de uma solução satisfatória para o conflito, contribuindo para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e prevenção de conflitos e violações.

Particularmente no enfrentamento à violência contra as mulheres, a Ouvidoria busca estabelecer um espaço seguro para diálogos estruturados, orientados à busca conjunta de soluções viáveis. Atuando como um canal de escuta ativa, acolhimento e apoio às trabalhadoras, especialmente em casos de assédio moral ou sexual, discriminação e violência psicológica, a Ouvidoria garante a confidencialidade e imparcialidade no processo de recebimento e tratamento de manifestações, oferecendo um ambiente seguro para que as trabalhadoras expressem suas preocupações e busquem ajuda necessária.

Por fim, a Ouvidoria também pode contribuir para a valorização do trabalho ao promover a cultura da responsabilidade social e institucional. Ao receber e encaminhar manifestações relacionadas aos direitos humanos, à diversidade e à inclusão, a Ouvidoria estimula as organizações a adotarem práticas mais éticas e responsáveis, contribuindo para a construção de um mundo do trabalho mais justo, seguro, acolhedor, diverso e equitativo, sobretudo para as mulheres em situação de vulnerabilidade.

A person's hands are seen organizing a workspace. The desk is covered with various papers, including a color calibration chart, and numerous sticky notes in orange and yellow. A person's hand is visible, placing or adjusting a sticky note. In the background, there is a desk lamp, a white mug, and other office supplies. The entire image has a greenish-yellow tint.

4. Fluxo de implementação

Contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar

MGI

Formalização de parceria
com o organismo de políticas
para as mulheres

Comunicar, via ofício circular,
os órgãos e entidades públicas
federais na localidade sobre a
celebração do acordo e como
contatar o organismo de
políticas para as mulheres

**Órgão ou entidade
contratante**

Informar antecipadamente ao
organismo de políticas para as
mulheres previsão de
contratação

Iniciar processo licitatório,
conforme demanda e
conveniência, utilizando
modelos disponibilizados pela
AGU

Empresa contratada

**Organismo de
políticas para as
mulheres**

Ingresso da mulher na rede
de atendimento

Constará no cadastro
informações sobre
qualificações profissionais

Cadastrar ou articular junto
aos serviços da rede o
cadastramento da mulher em
banco de dados

Direcionar ações de
capacitação e qualificação
profissional para os perfis
informados

Contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar

MGI

Órgão ou entidade contratante

(Gestor do contrato) Após contratada empresa vencedora do certame, convocar reunião de alinhamento com empresa e o organismo de políticas para as mulheres

(Gestor do contrato) Criar processo no SEI, em nova unidade raiz com acesso externo às pessoas designadas pela empresa e pelo organismo de políticas para as mulheres, e instruir com acordo de parceria e contrato

Empresa contratada

Iniciar processo de seleção

Solicitar, no processo, o fornecimento da relação de mulheres para seleção com: funções, requisitos profissionais e número de vagas a serem preenchidas

Documento modelo
"Solicitação de fornecimento de relação"

Realizar seleção

Organismo de políticas para as mulheres

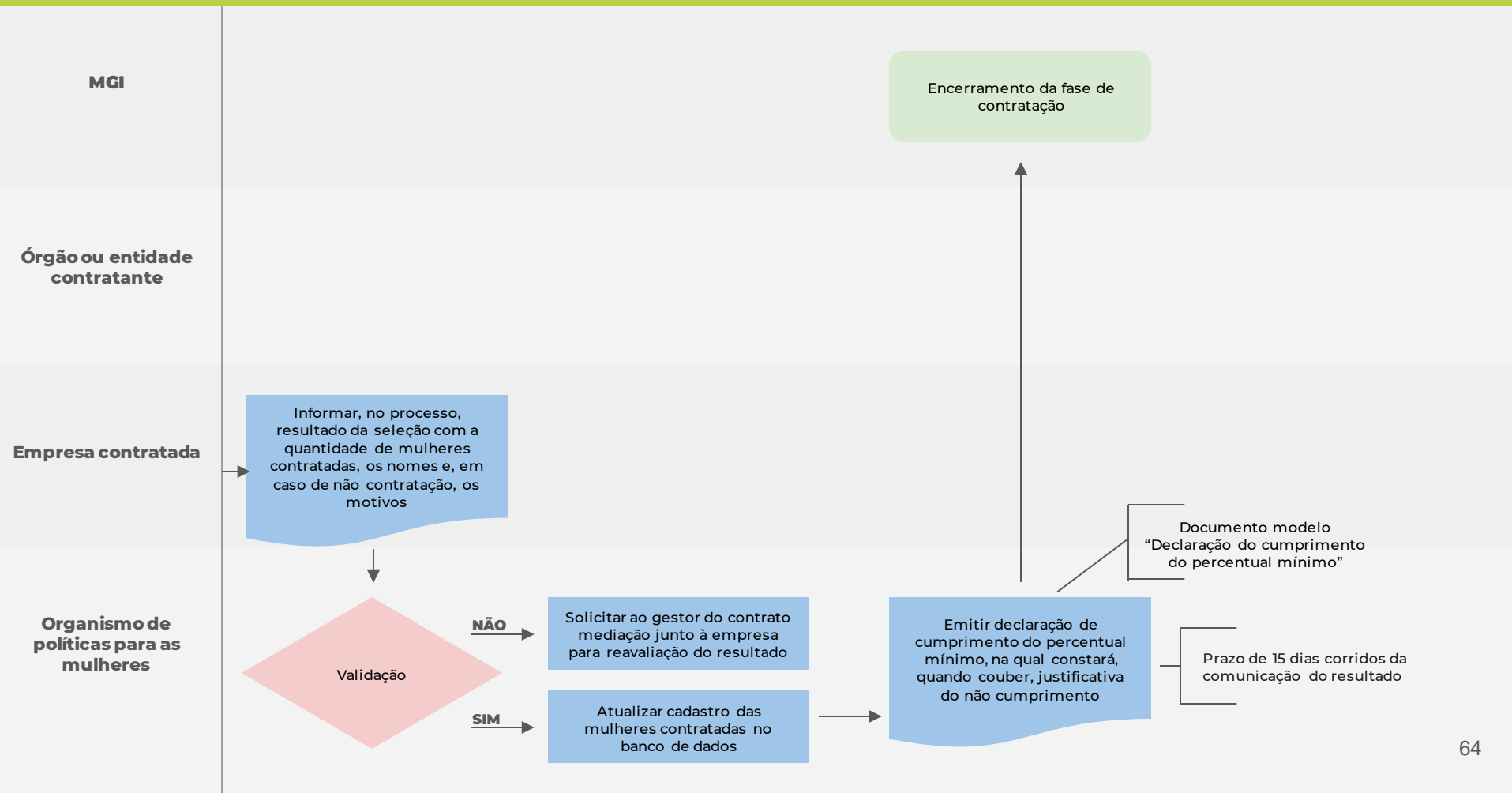
Realizar pesquisa no banco de dados e contatar as mulheres com perfis compatíveis aos requisitos informados para manifestação de interesse e autorização de disponibilização de dados

Documento modelo
"Relação nominal"

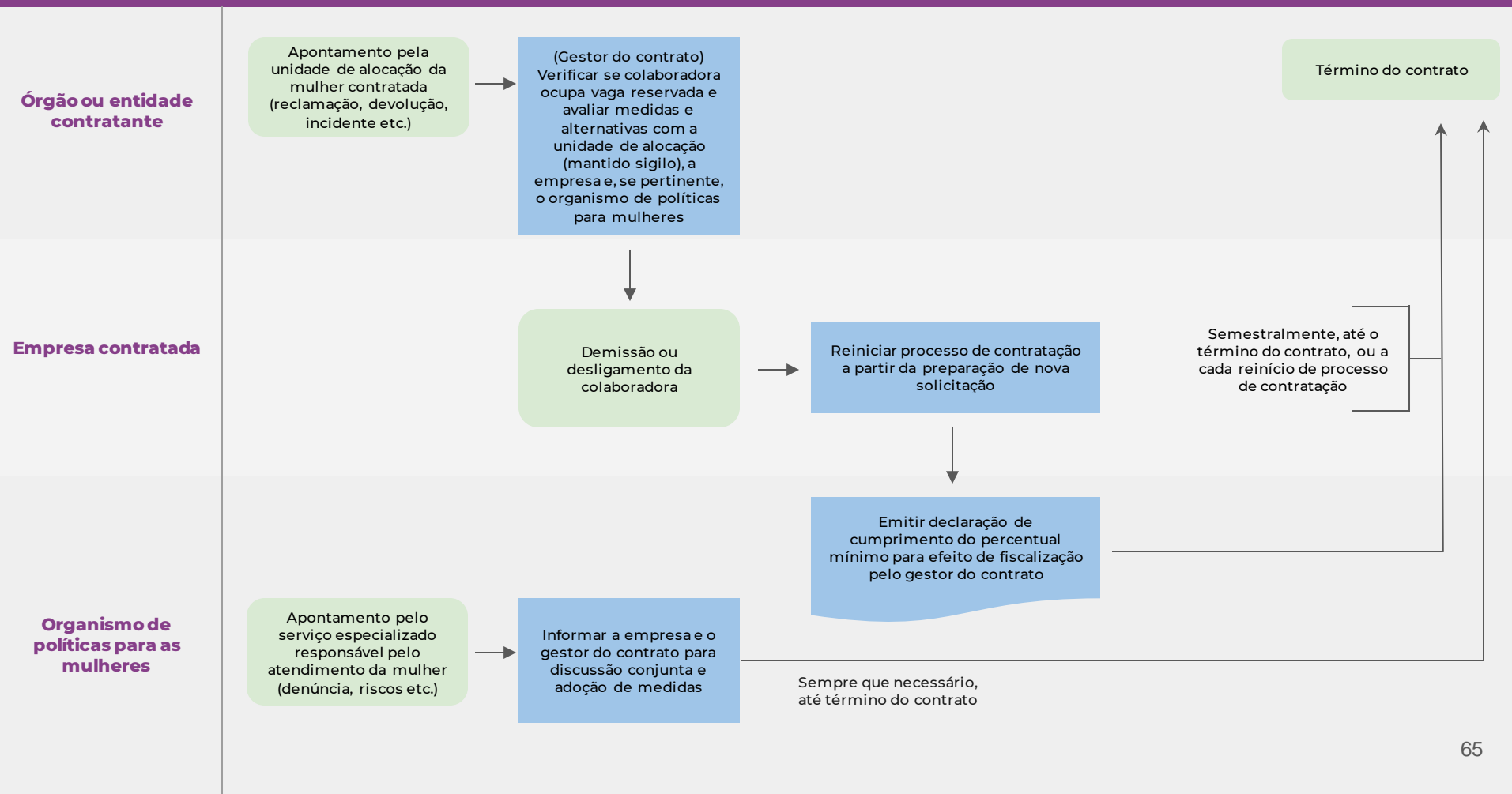
Informar relação nominal das mulheres interessadas, no processo, somente com as informações necessárias para o contato com a mulher

Prazo de 5 dias corridos da comunicação da empresa

Contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar



Acompanhamento da permanência das mulheres contratadas



Monitoramento e avaliação

O MGI e o MM aferirão, em conjunto com os organismos de políticas para as mulheres parceiros, os benefícios e alcance do interesse público obtidos em decorrência da implementação da política, no âmbito das parcerias celebradas, mediante a elaboração de relatórios conjuntos de execução de atividades relativas à parceria, discriminando as ações empreendidas e os objetivos alcançados. Para a elaboração dos referidos relatórios, é essencial que as informações que constam do fluxo de execução e informações complementares que se façam necessárias sejam comunicadas nos prazos e nas formas definidas.

5. Anexos

Documentos modelos

Anexo I – Solicitação de fornecimento de relação de mulheres para processo de seleção

1. INFORMAÇÕES CONTRATUAIS

- 1.1. Órgão/entidade de administração: <<órgão/entidade>>
- 1.2. Unidade contratante: <número da UASG >
- 1.3. Núm. Contrato: < número do contrato administrativo>
- 1.4. Empresa contratada: XXX
- 1.5. Vigência do contrato: de XX/XX/XXXX a XX/XX/XXXX, XX anos.
- 1.6. Quantidade total de postos de trabalho: XXX

2. DESCRIÇÃO DO POSTO DISPONÍVEL

- 2.1. Tipo de posto: XXXX
- 2.2. Quantidade de postos disponíveis para mulheres em situação de violência doméstica e familiar: <informar a quantidade >
- 2.3. Exigência: <formação mínima, especialização etc.>
- 2.4. Perfil: <habilidades, conhecimentos, domínios etc.>

Anexo I – Solicitação de fornecimento de relação de mulheres para processo de seleção

3. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES QUE DEVERÃO SER REALIZADAS

(Exemplo:

Compete ao assistente administrativo:

- a) Auxiliar na organização e atualização de arquivos, guias e controles, referentes à organização do setor;*
- b) Auxiliar na conferência de documentos e na organização dos processos administrativos;*
- c) Auxiliar no arquivamento de documentos e correspondências;*
- d) Executar exercícios de digitação, de acordo com os processos e rotinas estabelecidas, atendendo as necessidades administrativas das áreas;*
- e) Controlar a entrada e a saída de documentos e/ou materiais, sob orientação;*
- f) Inteirar-se dos trabalhos desenvolvidos em cada setor, visando orientar e facilitar a obtenção de dados, documentos ou outras solicitações dos superiores;*
- g) Operar equipamentos diversos, tais como: projetor multimídia, aparelhos de fax, máquinas fotocopadoras/duplicadoras, trituradores e outros;*
- h) Receber, buscar, levar e distribuir internamente documentos, periódicos, correspondências, carimbos, crachás, bóttons, banners e outros;*
- i) Localizar, classificar e manter atualizado o acervo de documentos do setor ao qual está vinculado;*
- j) Zelar pela higiene, limpeza, conservação e boa utilização dos equipamentos e instrumentos utilizados;*
- k) Anotar e enviar recados.)*

Anexo II – Relação nominal de mulheres para processo de seleção

INFORMAÇÕES CONTRATUAIS				
Órgão/entidade de administração:				
Número do Contrato:				
Empresa contratada:				
Posto:				
Solicitação recebida em:				
Nome	Raça/Cor (preta, parda, branca, amarela ou indígena)	Identidade de gênero (cis ou trans)	Perfil (Formação, competências, habilidades e/ou domínios)	Contato (ao menos duas opções de contato)

Anexo III - Declaração do cumprimento do percentual mínimo de 8% de mão de obra constituída por mulheres em situação de violência doméstica e familiar

1. INFORMAÇÕES CONTRATUAIS

- 1.1. Órgão/entidade de administração: <<órgão/entidade>>
- 1.2. Unidade contratante: <número da UASG >
- 1.3. Núm. Contrato: < número do contrato administrativo>
- 1.4. Empresa contratada: XXX
- 1.5. Vigência do contrato: de XX/XX/XXXX a XX/XX/XXXX, XX anos.
- 1.6. Quantidade total de postos de trabalho: XXX

2. DECLARAÇÃO

- 2.1. Quantidade de vagas para mulheres em situação de violência doméstica e familiar: <informar a quantidade de vagas equivalente ao percentual mínimo de 8%>
- 2.2. Quantidade de mulheres em situação de violência doméstica e familiar contratadas: <informar a quantidade >
- 2.3. A empresa contratada está cumprindo o percentual mínimo de 8% definido no Decreto nº 11.430/2023? () sim () não.
 - 2.3.1. Caso a resposta do item 2.3. seja "não", apresentar a justificativa do não cumprimento do percentual mínimo: <justificativa >
- 2.4. Informações complementares

Anexo V - E-mail de UFERSA.pdf



Setor de Planejamento da Contratação PROAD <planejamento.dms@ufersa.edu.br>

Informação antecipada de previsão de contratação (Ufersa - Campus Mossoró) - Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023.

2 mensagens

Setor de Planejamento da Contratação PROAD <planejamento.dms@ufersa.edu.br>

29 de outubro de 2024 às 15:31

Para: mulheres.semjidh@gmail.com

Boa tarde!

Considerando todo o trâmite acerca da implementação do Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023, por meio do Caderno de Logística lançado em março de 2024 (versão 1.0) pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Segue em anexo, Ofício nº 197/2024 - DMS/UFERSA, informando de forma antecipada a previsão de contratação de empresa especializada na prestação, de forma contínua, dos serviços de limpeza, conservação, higienização predial, asseio diário, com fornecimento de material, equipamentos e ferramentas necessárias, a serem executados nos Campi da Universidade Federal do Semi-Árido – Ufersa localizado no município de Mossoró/RN e Polo EaD Serra de São Bento/RN (processo eletrônico nº 23091.012184/2024-40).

Favor acusar recebimento.

Respeitosamente,

Célio Inácio.

--

Planejamento da Contratação

Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA

Fone: (84) 3317-8287

**Ofício nº 197_2024 - DMS.pdf**

153K

SPM SEMJIDH <mulheres.semjidh@gmail.com>

29 de outubro de 2024 às 15:58

Para: Setor de Planejamento da Contratação PROAD <planejamento.dms@ufersa.edu.br>

Recebimento com sucesso!

[Texto das mensagens anteriores oculto]

Anexo VI - Ofício nº 197_2024 - DMS.pdf



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
DIVISÃO DE AQUISIÇÃO DE MATERIAIS E SERVIÇOS**

OFICIO Nº 197 / 2024 - DMS (11.01.38.04)

Nº do Protocolo: 23091.013949/2024-12

Mossoró-RN, 29 de outubro de 2024.

A Sua Excelência a Senhora

Olga Aguiar de Melo

Secretária de Estado das Mulheres, da Juventude, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos
do Estado do Rio Grande do Norte

BR 101, Km 0, Centro Administrativo Rio Grande do Norte, S/N, Lagoa Nova, Natal/RN, CEP
59064-901

**Assunto: Informação antecipada de previsão de contratação - Decreto nº 11.430, de 8 de
março de 2023.**

Senhora Secretária,

Considerando o inciso I, do parágrafo 9º, do artigo 25, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de
2021.

Considerando o Decreto nº 11430, de 8 de março de 2023, que Regulamenta a Lei nº
14.133, de 1º de abril de 2021, para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de
percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e
sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e
homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da
administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Considerando o Acordo de Cooperação Técnica nº 65/2023 que entre si celebram a União,
por intermédio do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, o Ministério das
Mulheres e a Secretaria de Estado das Mulheres, da Juventude, da Igualdade Racial e dos
Direitos Humanos do Estado do Rio Grande do Norte, visando estabelecer ações conjuntas
que assegurem apoio ao atendimento do percentual mínimo de vagas para mulheres em
situação de violência doméstica e familiar em contratações públicas.

Considerando o Caderno de Logística - Implementação do Decreto nº 11.430/2023.

Vimos por meio deste, informar antecipadamente que estamos trabalhando em um
processo licitatório (ainda na fase preparatória) que culminará na contratação de empresa
especializada na prestação, de forma contínua, dos serviços de limpeza, conservação,
higienização predial, asseio diário, com fornecimento de material, equipamentos e
ferramentas necessárias, a serem executados nos Campi da Universidade Federal do
Semi-Árido – Ufersa localizado no município de Mossoró/RN e Polo EaD Serra de São
Bento/RN, com previsão de encerramento do processo de licitação (fase de homologação)
para daqui a 5 (cinco) meses.

Sendo o que se apresenta para o momento.

Respeitosamente,

(Assinado digitalmente em 29/10/2024 15:19)

CELIO INACIO ALVES LOPES JUNIOR

AUXILIAR EM ADMINISTRACAO

SEPLAN (11.01.38.04.02)

Matrícula: 1962052

Visualize o documento original em <https://sipac.ufersa.edu.br/public/documentos/index.jsp>
informando seu número: **197**, ano: **2024**, tipo: **OFICIO**, data de emissão: **29/10/2024** e o
código de verificação: **1cafa2d4f7**