

ILUSTRÍSSIMO SENHOR PREGOEIRO PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ACRE (CRM-AC),

AVISO DE CONTRATAÇÃO DIRETA Nº 90002/2024

Processo Administrativo n.º 24.1.000000597-9

ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS SS, sociedade de advogados registrada na OAB/MS n.º 725/15, inscrita no CNPJ n. 22.963.735/0001-53, estabelecida na Rua João Akamine, n.º 687, Santa Fé, **Campo Grande/MS**, CEP 79.021-240; e com filial na Rodovia José Carlos Daux (SC-401), 9301 - Km 10. Santo Antônio de Lisboa, sala 317, SC 401 Square Corporate, Bloco Jurerê B em **Florianópolis/SC**, CEP 88050-001 e na Alameda Santos, n.º 1165, Cerqueira César, CEP 01.419-002, **São Paulo/SP**, neste ato representada pelos sócios **MARLON EDUARDO LIBMAN LUFT**, advogado, inscrito na OAB/MS 15.138, OAB/SP 446.876 e OAB/SC 61.545, **JOÃO PAULO ZAMPIERI SALOMÃO**, advogado, inscrito na OAB/MS 16.820, OAB/SP 444.717, OAB/PR 106.598 e OAB/RS 129.548, vem perante Vossa Senhoria, vide Lei n.º 14.133/2021, ofertar **IMPUGNAÇÃO** ao edital do **DISPENSA Nº 90002/2024**, por conter vícios sanáveis, suscetíveis de correção, como demonstrado:

1. Síntese fática.

A Impugnante é interessada em participar da **DISPENSA Nº 90002/2024**, que tem por escopo: *contratação de empresa de consultoria em recursos humanos para prestação de serviços de revisão, implantação de Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, e serviços correlatos, de modo a adequar a atual estrutura organizacional, funcional e salarial às necessidades do Conselho Regional de Medicina do Estado do Acre, conforme condições, quantidades e exigências estabelecidas neste Aviso de Contratação Direta e seus anexos.*

CAMPO GRANDE/MS

Rua João Akamine, 687, Santa Fé
CEP 79.021-240
contato@zlbadvogados.com.br
(67) 3325-4130

SÃO PAULO/SP

VIP Office Paulista
Alameda Santos, 1165, Cerqueira César
CEP 01.419-002
www.zlbadvogados.com.br

FLORIANÓPOLIS/SC

Square SC – CFL-SC 401
Rod. José Carlos Daux, 5500,
Saco Grande, bloco Jurerê B, sala 317
CEP 88.030-902

2. ILEGALIDADES E RESTRIÇÕES INDEVIDAS.

a) Participação de ME/EPP. Preferência e não exclusividade.

De início, o edital está baseado no art. 75, II da Lei 14.133/2021 e Instrução Normativa n.º 67/2021, estabelecendo no item 2.2 que **a participação é exclusiva a microempresas e empresas de pequeno porte, nos termos do art. 49, inciso IV, c/c o art. 48, inciso I, da Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006:**

Art. 47. Nas contratações públicas da administração direta e indireta, autárquica e fundacional, federal, estadual e municipal, deverá ser concedido tratamento diferenciado e simplificado para as microempresas e empresas de pequeno porte objetivando a promoção do desenvolvimento econômico e social no âmbito municipal e regional, a ampliação da eficiência das políticas públicas e o incentivo à inovação tecnológica.

Art. 48. Para o cumprimento do disposto no art. 47 desta Lei Complementar, a administração pública:

I - deverá realizar processo licitatório destinado exclusivamente à participação de microempresas e empresas de pequeno porte nos itens de contratação cujo valor seja de até R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais);

Art. 49. Não se aplica o disposto nos [arts. 47 e 48 desta Lei Complementar](#) quando:

II - **não houver um mínimo de 3 (três) fornecedores** competitivos enquadrados como microempresas ou empresas de pequeno porte sediados local ou regionalmente e capazes de cumprir as exigências estabelecidas no instrumento convocatório;

III - o tratamento diferenciado e simplificado para as microempresas e empresas de pequeno porte **não for vantajoso para a administração pública ou representar prejuízo ao conjunto ou complexo do objeto a ser contratado.**

IV - **a licitação for dispensável ou inexigível**, nos termos dos arts. 74 e 75 da Lei 14.133/2021, excetuando-se as dispensas tratadas pelos incisos I e II do art. 24 da mesma Lei, nas quais a compra deverá ser feita preferencialmente de microempresas e empresas de pequeno porte, aplicando-se o disposto no inciso I do art. 48.

Com efeito, nota-se que a contratação direta com exclusividade é inadequada, eis que os requisitos do art. 49 da Lei Complementar 123/2006 não estão presentes no pleito, sem falar na **complexidade do objeto**, onde a limitação da participação exclusiva de empresas ME/EPP resultará **limitação à competitividade**, ferindo o princípio da ampla participação.

Não foi respeitada a regra do art. 49 da Lei 123/2006, a qual determina que não se aplica a regra dos art. 47 e 48 quando *inexistente pelo menos três fornecedores competitivos enquadrados como microempresa ou empresas de pequeno porte sediados no local ou regionalmente e capazes de cumprir as exigências estabelecidas no instrumento convocatório;*

ou quando a exclusividade não for vantajosa para administração pública ou representar prejuízo ao conjunto ou complexo do objeto a ser contratado.

O objeto licitado é claramente de alta complexidade, como expressamente reconhecido tendo em vista que é **multidisciplinar e objetiva a reestruturação administrativa e organizacional do Conselho Regional de Medicina do Estado do Acre.**

E, por não estarem presentes os requisitos do art. 49, ficando claro que o objeto licitado é **EXTREMAMENTE COMPLEXO**, deve ser retirada a clausula do Edital que limita a concorrência (exclusividade para ME/EPP), caracterizando restrição ilegal e injustificada, nos moldes do **art. 49, inciso II, III e IV da Lei Complementar 123/2006.**

b) Critério de seleção predominantemente técnico. Complexidade.

Pela simples análise do objeto e Termo de Referência, é inescusável que o serviço possui natureza **PREDOMINANTEMENTE INTELLECTUAL**, devendo ser ampliada a possibilidade de participação às empresas que não estão enquadradas como ME/EPP, inclusive pelo fato de que a exclusividade **não é vantajosa para a administração pública, resultando prejuízo pela complexidade do objeto a ser contratado (art. 49, III da Lei Complementar 123/2006).**

Para comprovar de maneira incontroversa que não está sendo respeitada a regra do art. 49, inciso III da Lei Complementar 123/2006, vejamos a fundamentação que justifica a necessidade de contratação pelo Conselho Regional de Medicina do Acre:

4. DA JUSTIFICATIVA

4.1. O Conselho Regional de Medicina do Estado do Acre, Autarquia Federal, atualmente possui quadro de pessoal com 13 (treze) funcionários, contratados pelo Regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. O atual Plano de Cargos, Carreiras e Salários do CRM-AC foi instituído em 2019, **necessitando de atualização e aprimoramento, visto que não mais atende às novas necessidades, estratégias, modelo de gestão e cultura organizacional.**

4.2. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários caracteriza-se como um instrumento para definição das políticas de remuneração, normatizando internamente os critérios para progressão salarial nos cargos da organização. Deve ser capaz de desdobrar políticas que visem o desenvolvimento, capacitação, valorização, reconhecimento dos funcionários propiciando um ambiente de **busca de resultados e aumento da produtividade individual e coletiva.** Além disso, há a necessidade de **revisão da**

estrutura de cargos, níveis hierárquicos, funções, critérios para ascensão de carreira e movimentações verticais.

4.3. A revisão e readequação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração alicerça-se na necessidade do Conselho Regional de Medicina do Estado do Acre obter orientações técnicas especializadas para a construção de um novo plano alinhado ao planejamento/orçamento anual e objetivos estratégicos da Instituição, delimitando objetivamente as atividades organizacionais de forma a evidenciar as competências de cada setor.

4.4. Considerando que o Plano de Cargos, Carreiras e Salários constitui um instrumento relevante de gestão em busca da eficiência administrativa e melhor execução da gestão estratégica, e sendo de fundamental importância o delineamento de atividades, atribuições e enquadramento do funcionário no aparelho funcional; faz-se necessário que o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do CRM-AC seja reformulado alinhando-se às novas estratégias organizacionais e modelo de gestão, focados na modernização administrativa/operacional, elevação da produtividade, desenvolvimento e valorização dos profissionais. Desta feita, resta justificada a necessidade de contratação de empresa para revisão e readequação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Conselho Regional de Medicina do Estado do Acre.

Ou seja, a exclusividade para ME/EPP não deve prevalecer (art. 49 da LC 123/06, ante a **COMPLEXIDADE** do objeto, não sendo a opção vantajosa para a administração pública.

Assim sendo, para que não haja desrespeito à lei federal, pede que seja excluída a exclusividade de participação para empresas enquadradas como ME/EPP, **o que é limitará de maneira injustificada o certame, caracterização restrição à competitividade.**

Nesse sentido: "*na Administração Pública, não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto, na Administração pessoal é lícito fazer tudo o que a lei não proíbe. Na Administração Pública só é permitido fazer aquilo que a lei autoriza.*" (Hely Lopes Meirelles).

Continuando, o art. 3º, I, §1º da Lei 8.666/93 delimita:

§1º. É vedado aos agentes públicos: I – admitir, **prever, incluir** ou tolerar, nos atos de convocação, **cláusulas** ou condições que comprometam, **restringam ou frustrem o seu caráter competitivo**, inclusive nos casos de sociedades cooperativas, e estabeleçam preferências ou distinções em razão da naturalidade, da sede ou domicílio dos licitantes ou de qualquer outra circunstância impertinente ou irrelevante para o específico objeto do contrato, ressalvado o disposto nos §§ 5º a 12 deste artigo e no art. 3º da Lei nº 8.248, de 23 de outubro de 1991;

Novamente, o entendimento do TCU é claro:

TCU – Acórdão 2079/2005 – 1ª Câmara – “9.3.1. abstenha-se de incluir nos instrumentos convocatórios condições não justificadas que restrinjam o caráter competitivo das licitações, em atendimento ao disposto no art. 3º da Lei nº 8.666/93;”.

TCU – Decisão 369/1999 – Plenário – “8.2.6 abstenha-se de impor, em futuros editais de licitações, restrições ao caráter competitivo do certame e que limitem a participação de empresas capazes de fornecer o objeto buscado pela Administração Pública, consoante reza o art. 3º, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.666/93;”

TCU- Acórdão 1580/05 – 1ª Câmara – “Observe o §1º, I, do art. 3º, Lei 8.666/93, de forma a adequadamente justificar a inclusão de cláusulas editalícias que possam restringir o universo de licitantes.”

Vejamos Marçal Justen Filho: *"o ato convocatório tem de estabelecer as regras necessárias para seleção da proposta vantajosa. Se essas exigências serão ou não rigorosas, isso dependerá do tipo de prestação que o particular deverá assumir. Respeitadas as exigências necessárias para assegurar a seleção da proposta mais vantajosa, serão inválidas todas as cláusulas que, ainda indiretamente, prejudiquem o caráter "competitivo" da licitação"* (Comentários à Lei de Licitações, 11ª Ed, Dialética, 2005).

Para melhor atender ao princípio da ampla competitividade e a escolha da proposta mais vantajosa, o edital não pode ter **regras de participação exclusiva para empresas enquadradas como ME/EPP.**

Com efeito, Celso Antonio Bandeira sobre o princípio da igualdade: *"implica o dever não apenas de tratar isonomicamente todos os que afluírem ao certame, mas também o de ensejar oportunidade de disputá-lo a quaisquer interessados que, desejando dele participar, podem oferecer as indispensáveis condições de garantia. É o que prevê o já referido art. 37, XXI, CF. Aliás, o §1º do art. 3º da Lei 8.666 proíbe que o ato convocatório do certame admita, preveja, inclua ou tolere cláusulas ou condições capazes de frustrar ou restringir o caráter competitivo do procedimento licitatório"*.

Ainda, pelos requisitos da contratação e regras previstas no Termo de Referência, certamente o serviço é especializado e possui natureza predominantemente intelectual, sendo que manter a modalidade com exclusividade de participação, além de contrária a legislação federal, resulta na aceitação de que o serviço é comum e não poderá demandar especialização específica ou exigência intelectual nos termos do Termo de Referência.

Vejamos julgados do TCE-MG e do TJMG sobre o tema - serviços especializados de natureza intelectual e a incompatibilidade de modalidade exclusiva:

APELAÇÃO CÍVEL - ADMINISTRATIVO - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - **ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA - CONTRATAÇÃO MEDIANTE LICITAÇÃO** - REGRA - INEXIGIBILIDADE - IMPOSSIBILIDADE - VIABILIDADE DE COMPETIÇÃO - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS E NÃO SINGULARES - **PREGÃO - INADMISSIBILIDADE** - AVALIAÇÃO DA TÉCNICA DOS LICITANTES - NECESSIDADE - RECURSO DESPROVIDO - Todavia, os serviços advocatícios e a assessoria e consultoria jurídicas não possuem singularidade, mesmo considerando os serviços relacionados às questões do regime próprio de previdência municipal e do direito administrativo municipal. Tais atividades não refletem situações anômalas, incomuns e não demandam mais do que a simples especialização em direito administrativo e previdenciário. - **Embora os serviços objeto da licitação não possuam natureza singular, isso não implica em reconhecê-los como serviços comuns. Portanto, a utilização da modalidade pregão é inadequada, principalmente porque só admite a adoção do critério menor preço.** (TJMG. AC 10476130003850002, Rel. Barros Levenhagen, Câmaras Cíveis / 5ª CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 25/07/2014)

RECURSOS ORDINÁRIOS. LICITAÇÃO. RECURSOS CONHECIDOS. MÉRITO. AUSÊNCIA DE ERRO GROSSEIRO. PROPOSTA TÉCNICA. CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO. COMPROVAÇÃO DE EXPERIÊNCIA EXCLUSIVAMENTE NO SETOR PÚBLICO. VISITA TÉCNICA FACULTATIVA. DIREITO SUBJETIVO DO LICITANTE. PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO INTERPOSTO PELA PRESIDENTE DA COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO. NEGADO PROVIMENTO AO RECURSO INTERPOSTO PELO PREFEITO. MANUTENÇÃO DA MULTA. [...] Corroborando o que foi dito, a nova lei de licitações, Lei n. 14.133/2021, visando evitar insegurança jurídica na interpretação de conceitos indeterminados, discriminou em seu artigo 6º, os trabalhos que envolveriam “serviços técnicos de natureza predominantemente intelectual”, dentre os quais, pareceres, assessorias e consultorias; **vedou, expressamente, em seu artigo 29, parágrafo único, a realização de licitações na modalidade pregão para a contratação de “serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual”;** e **estabeleceu, em seu artigo 36, § 1º, I, o critério de julgamento por técnica e preço como aquele a ser preferencialmente adotado nas licitações para contratação de “serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual”** (TCE-MG. Processos [1095438](#) e [1095439](#) – Recursos Ordinários. Rel. Cons. Durval Ângelo. Deliberado em 6/4/2022. Publicado em 2/6/2022)

c) Caso concreto. Lesão de direito à participação da impugnante.

Por fim, o objetivo prático da presente impugnação é a livre participação e concorrência de todos os interessados, respeitando assim os princípios licitatórios previstos no ordenamento jurídico, sendo que quanto mais participantes puderem participar do certame, maior será a competitividade e alcance dos objetivos previstos pelo Conselho Regional de Medicina (CRM-AC), conforme as descrições do Termo de Referência.

No entanto, a empresa impugnante, apesar de ser enquadrada no SIMPLES NACIONAL, por regulamentação do art. 3º e 4º da Lei 8.906/1994 não pode ser enquadrada como ME/EPP, razão pela qual a limitação ilegal e injustificada prevista no instrumento convocatório - participação exclusiva de Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - fere seu direito líquido e certo da ampla participação - quando ausentes os requisitos do art. 49 da Lei Complementar 123/2006, em especial pelo fato de que a exclusividade **não é vantajosa para a administração pública, resultando prejuízo pela complexidade do objeto a ser contratado (art. 49, III da Lei Complementar 123/2006).**



Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores - SICAF

Declaração

Declaramos para os fins exigidos na legislação, conforme documentação registrada no SICAF, que a situação do fornecedor no momento é a seguinte:

Dados do Fornecedor

CNPJ: 22.963.735/0001-53 DUNS®: 94****76
Razão Social: ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS SS
Nome Fantasia: ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS
Situação do Fornecedor: **Credenciado** Data de Vencimento do Cadastro: 27/11/2024
Natureza Jurídica: **SOCIEDADE SIMPLES PURA**
MEI: Não
Porte da Empresa: Demais

Ocorrências e Impedimentos

Ocorrência: Nada Consta
Impedimento de Licitar: Nada Consta

Níveis cadastrados:

Automática: a certidão foi obtida através de integração direta com o sistema emissor. Manual: a certidão foi inserida manualmente pelo fornecedor.

I - Credenciamento

II - Habilitação Jurídica

III - Regularidade Fiscal e Trabalhista Federal

Receita Federal e PGFN	Validade:	09/04/2025	Automática
FGTS	Validade:	11/12/2024	Automática
Trabalhista (http://www.tst.jus.br/certidao)	Validade:	21/05/2025	Automática

IV - Regularidade Fiscal Estadual/Distrital e Municipal

Receita Estadual/Distrital	Validade:	30/12/2024
Receita Municipal	Validade:	20/12/2024

V - Qualificação Técnica

VI - Qualificação Econômico-Financeira

Validade: 30/06/2025



CONSELHO REGIONAL DE NUTRIÇÃO 9ª REGIÃO - CFN
Rua Maranhão, 310, 4º Andar, Belo Horizonte/MG, CEP 30150-330
Telefone: (31) 3226-8403 - <http://crn9.org.br/> - E-mail: crn9@crn9.org.br

090925.000016/2024-69

CONTRATO Nº 51

Pelo presente instrumento particular de um lado, doravante qualificado CONTRATANTE - CONSELHO REGIONAL DE NUTRICIONISTAS DA 9ª REGIÃO – CRN9/MG, autarquia federal, com sede na Rua Maranhão, 310, Ed. Celta, 4º andar, Santa Efigênia, Belo Horizonte/MG, inscrição no CNPJ: 08.641.589/0001-19, neste ato representada por sua Presidenta ERIKA SIMONE COELHO CARVALHO, brasileira, nutricionista, CRN9 nº 1258 e por sua Diretora Tesoureira BRUNA SOARES FARIA, brasileira, nutricionista, CRN9 nº 17167 e de outro, doravante qualificada CONTRATADA, ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS, com sede na Rua João Akamine, nº 687, Santa Fé, Campo Grande/MS, CEP 79.021-240, inscrita no CNPJ: 22.963.735/0001-53, representada por seu representante legal Sr. MARLON EDUARDO LIBMAN LUFT, CPF: 035.147.371-85 e em observância às disposições da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, e demais legislação aplicável, resolvem celebrar o presente Termo de Contrato, decorrente do Aviso de Dispensa Eletrônica nº 90004/2024, têm entre si justos e contratados o que segue:

1 - DO AMPARO LEGAL

A lavratura do presente Contrato decorre da Lei 14.133/2021.

2 - DO OBJETO

O objeto do presente instrumento é a contratação de serviços de contratação de pessoa jurídica especializada em serviço de consultoria para implantação de setor de recursos humanos e atividades afins e para a elaboração e implementação do plano de cargos e salários (PCS) no Conselho Regional de Nutricionistas da 9ª Região, com sede em Belo Horizonte, nas condições estabelecidas no Aviso de Contratação Direta, Termo de Referência e demais anexos.

I - Vinculam esta contratação:

I.I - O Termo de Referência;

I.II - O Aviso de Dispensa Eletrônica;

I.III - A Proposta do contratado;

I.IV - Eventuais anexos dos documentos supracitados.



CREFITO10



CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA DÉCIMA REGIÃO

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

O CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 10ª REGIÃO, inscrito no CNPJ sob o no. 06.250.863/0001-01, com sede na Monsenhor Topp, n.o 202 – Centro – Florianópolis/SC, neste ato representado por seu Presidente Dr. Sandroval Francisco Torres, brasileiro, casado, portador do RG nº 3.827.925 – SSP/SC e do CPF/MF nº 751.166.509-87, com **24 (vinte e quatro) servidores, ATESTA**, a pedido da empresa ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS, CNPJ n.º 22.963.735/0001-53, estabelecida na Rua João Akamine, n.º 687, Santa Fé, CEP 79.021-240, na cidade de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, que a referida empresa prestou **serviços técnicos e especializados em assessoria envolvendo a reformulação de uma nova estrutura organizacional e elaboração e implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) do CREFITO10**, no período de 07/08/223 até 04/12/23 conforme características descritas:

Outro detalhe relevante é que a empresa Impugnante e sua equipe técnica possui vasta experiência no objeto licitado, inclusive com atestados de capacidade técnica e contratos vigentes com outros Conselhos, senão vejamos:

CAMPO GRANDE/MS

Rua João Akamine, 687, Santa Fé
CEP 79.021-240
contato@zlbadvogados.com.br
(67) 3325-4130

SÃO PAULO/SP

VIP Office Paulista
Alameda Santos, 1165, Cerqueira César
CEP 01.419-002
www.zlbadvogados.com.br

FLORIANÓPOLIS/SC

Square SC – CFL-SC 401
Rod. José Carlos Daux, 5500,
Saco Grande, bloco Jurerê B, sala 317
CEP 88.030-902



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

Atestamos para os devidos fins que a empresa **ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS**, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 22.963.735/0001-53, estabelecida na Rua João Akamine, 687, Bairro Santa Fé, Campo Grande/MS, CEP 79020-240, executa para o **CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL – Crea-MS**, Autarquia Federal, inscrita no CNPJ sob o n. 15.417.520/0001-71, com sede na Rua Sebastião Taveira, 268, São Francisco, em Campo Grande/MS, CEP 79010-480, atualmente contando com 88 (oitenta e oito) empregados, sendo 7 (sete) de livre provimento e 81 (oitenta e um) efetivos, **serviços advocatícios** de qualidade, assim como nos atende satisfatoriamente prestando serviços de natureza trabalhista na área contenciosa e de consultoria jurídica compreende todos os respectivos e cabíveis atos e manifestações de defesa dos interesses do Crea-MS, através do **Contrato decorrente do processo C-294/2016** (vigente de 21/11/2016 até 31/12/2021) e do **Contrato 17/2021**, decorrente do processo P2021/234165-5 (vigente de 01/01/2022 até 30/06/2023) com as seguintes características:

1.1. Serviços de consultoria e assessoria especializada em Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos funcionários do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Mato Grosso do Sul; Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e funcionários para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração implementado em 2016 no âmbito do CREA-MS; Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração implementado em 2016 no âmbito do CREA-MS; Apresentação técnica juntos aos funcionários do CREA-MS acerca do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração implementado em 2016 no âmbito do CREA-MS;

Para demonstrar que a exclusividade além de não preencher os requisitos expressos do art. 49 da Lei Complementar n.º 123/2006, nota-se que a empresa impugnante, em razão da exclusividade de participação no certame pelas empresas enquadradas como ME/EPP sofre violação grave do seu direito líquido e certo de participar da presente licitação e competir com objetivo de executar serviço a qual possui vasta experiência, não só em Conselhos (autarquias federais), mas como em Prefeituras, Câmaras, Institutos de Previdência, Serviço Social Autônomo, Fundações e empresas privadas (provas anexas).

Nada impede que sejam garantidas as regras benéficas e de tratamento preferencial às ME/EPP, o que não se pode permitir é a manutenção de processo de contratação contrário à legislação aplicável, impedindo empresas qualificadas na participação do processo de contratação em razão da inserção de cláusula restritiva de exclusividade, com base em critério equivocado (preço estimado - art. 48, I), ignorando o art. 49 da LC 123/2006.

4. REQUERIMENTO FINAL.

Pelo exposto, e diante das inúmeras ilegalidades apontadas, pleiteia a impugnante, que Vossa Senhoria digne-se a adequação na redação do edital do certame, por conter vícios insanáveis que desrespeitam a lei, para o fim de:

- a) **Excluir** a exclusividade da participação de empresas enquadradas como ME/EPP, com base em critério equivocado (preço estimado - art. 48, I da LC 123/2006), eis que não estão presentes no caso os requisitos autorizadores previstos no art. 49 da Lei Complementar n.º 123/2006, ficando claro que a restrição e limitação à competitividade **não é vantajosa para a administração pública, resultando prejuízo claro diante da notória complexidade do objeto a ser contratado (art. 49, III da Lei Complementar 123/2006)**, baseado na justificativa e especificidades previstas no Termo de Referência.
- b) **Determinar** a adequação da **modalidade** da licitação, eis que o objeto licitado é **especializado**, e pela simples leitura do Termo de Referência possui natureza **predominantemente intelectual**, insuscetível de ser contratado por meio de processo simplificado com critério único de menor preço - conforme julgados das Cortes de Contas e Tribunais de Justiça de nosso país.

Termos em que pede deferimento, para que nenhum direito líquido e certo seja coagido, em especial pela limitação à competitividade, contrária aos julgados e à própria Lei Complementar n.º 123/2006 - art. 49, incisos II, III e IV e da Lei Federal n.º 14.133/2021, motivando questionamentos ao Poder Judiciário ou controle externo do TCU.

São Paulo/SP, 05 de novembro de 2024.

MARLON EDUARDO LIBMAN LUFT Assinado de forma digital por
MARLON EDUARDO LIBMAN LUFT
Dados: 2024.12.05 08:03:31 -03'00'

ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS
MARLON EDUARDO LIBMAN LUFT
OAB/SP 446.876

Compras eletrônica

JOAO PAULO ZAMPIERI SALOMAO | 696.004.491-04

ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS SS | 22.963.735/0001-53

Participação não permitida. Somente podem participar dessa dispensa eletrônica empresas com porte ME/EPP e suas equiparadas (declarantes).

Minhas participações

Todas as compras

Nesta seção você poderá encontrar as compras em qualquer etapa.

Caso queira uma consulta mais específica, basta refinar os parametros de pesquisa logo abaixo.

Parâmetros de pesquisa

Situação

- Em andamento
- Finalizadas

Etapa

- Abertas para participação
- Em disputa
- Em seleção de fornecedores

Preferenciais ME/EPP

Modalidade

Dispensa

Unidade compradora

389162

Número da compra

900022024

Pesquisar

DISPENSA ELETRÔNICA N° 90002/2024 **ME/EPP**
389162 - CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA - AC

Etapa: Proposta
Até: 09/12/2024 07:59

Objeto: Contratação de empresa de consultoria em recursos humanos para prestação de serviços de revisão, implantação de Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, e serviços correlatos, de modo a adequar a atual estrutura organizacional, funcional e salarial às necessidades do Conselho Regional de Medicina do Estado do Acre.



MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO





Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores - SICAF

Declaração

Declaramos para os fins exigidos na legislação, conforme documentação registrada no SICAF, que a situação do fornecedor no momento é a seguinte:

Dados do Fornecedor

CNPJ: 22.963.735/0001-53 DUNS®: 94*****76
Razão Social: ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS SS
Nome Fantasia: ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS
Situação do Fornecedor: Credenciado Data de Vencimento do Cadastro: 27/11/2024
Natureza Jurídica: SOCIEDADE SIMPLES PURA
MEI: Não
Porte da Empresa: Demais

Ocorrências e Impedimentos

Ocorrência: Nada Consta
Impedimento de Licitar: Nada Consta

Níveis cadastrados:

Automática: a certidão foi obtida através de integração direta com o sistema emissor. Manual: a certidão foi inserida manualmente pelo fornecedor.

I - Credenciamento

II - Habilitação Jurídica

III - Regularidade Fiscal e Trabalhista Federal

Receita Federal e PGFN	Validade:	09/04/2025	Automática
FGTS	Validade:	11/12/2024	Automática
Trabalhista (http://www.tst.jus.br/certidao)	Validade:	21/05/2025	Automática

IV - Regularidade Fiscal Estadual/Distrital e Municipal

Receita Estadual/Distrital	Validade:	30/12/2024
Receita Municipal	Validade:	20/12/2024

V - Qualificação Técnica

VI - Qualificação Econômico-Financeira

Validade: 30/06/2025

Esta declaração é uma simples consulta e não tem efeito legal

Emitido em: 22/11/2024 09:33

CPF: 696.XXX.XXX-04 Nome: JOAO PAULO ZAMPIERI SALOMAO

Ass: _____



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

COMISSÃO NACIONAL DE SOCIEDADES DE ADVOGADOS

Processo sem numeração/Comissão Nacional de Sociedades de Advogados

Assunto: CONSULTA acerca da possibilidade, ou não, da sociedade de advogados, se enquadrar como ME ou EPP, nos moldes da LC 123/2006.

Requerente: ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS

PARECER

A Sociedade ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS, 18 de dezembro de 2019, formulou consulta dirigida ao Presidente da Comissão Nacional das Sociedades de Advogados

“... para que se esclareça se a sociedade de advogados, disciplinada pela Lei 8906/94, pode (ou não), enquadrar-se como ME ou EPP, conforme LC 123/2006.

Ademais, caso não seja possível o enquadramento como ME /EPP, ainda assim pode a sociedade de advogados se declarar, perante comissões de licitações, que goza dos benefícios previstos na Lei 123/2006, para obter tratamento diferenciado?

Em caso negativo, se a declaração assinada por escritório de advocacia que sustenta estar enquadrada como ME / EPP (conforme Lei 123/2006), caracteriza ou não infração ético-disciplinar? ”

O processo foi a mim distribuído em 18 de dezembro de 2019.

Como se sabe, as sociedades de advogados são "sui generis" e são regidas por lei especial, o Estatuto da Advocacia e da OAB, lei 8.906, de 4 de julho de 1994, e de seu Regulamento Geral.

O art. 16 do EAOAB dispõe que:

"Não são admitidas a registro nem podem funcionar todas as espécies de sociedades de advogados que apresentem forma ou características de sociedade empresária, que adotem denominação de fantasia, que realizem atividades estranhas à advocacia, que incluam como sócio ou titular de sociedade unipessoal de advocacia pessoa não inscrita como advogado ou totalmente proibida de advogar. (Redação dada pela Lei nº 13.247, de 2016)"

O parágrafo 3º. do mesmo art. 16 prescreve que:

"§ 3º É proibido o registro, nos cartórios de registro civil de pessoas jurídicas e nas juntas comerciais, de sociedade que inclua, entre outras finalidades, a atividade de advocacia."

Vale ressaltar que o CC/2002 aproximou o direito brasileiro do modelo italiano, que adota a teoria da empresa, afastando o modelo francês, da teoria dos atos de comércio, presente nos diplomas anteriores.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

Enquanto a teoria do comércio pauta-se na análise da atividade exercida pela sociedade, a teoria empresária considera a maneira, a organização, a forma e como as atividades são exercidas.

Assim, no modelo anterior ao de 2002, contrapunham-se as sociedades civis e as comerciais. Agora, porém, as sociedades dividem-se em empresárias e não-empresárias. Consolidado está a natureza não empresária das sociedades de advogados. Observe-se que o artigo 982 do Código Civil traz que:

"Art. 982. Salvo as exceções expressas, considera-se empresária a sociedade que tem por objeto o exercício de atividade própria de empresário sujeito a registro (art. 967); e, simples, as demais. Parágrafo único. Independentemente de seu objeto, considera-se empresária a sociedade por ações; e, simples, a cooperativa. "

Necessária se faz a leitura do artigo 966 do mesmo diploma que descreve a atividade própria de empresário sujeito a registro da seguinte maneira:

"Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa. "

Quanto à forma da sociedade determina o artigo 983, também do Código:

"Art. 983. A sociedade empresária deve constituir-se segundo um dos tipos regulados nos arts. 1.039 a 1.092; a sociedade simples pode constituir-se de conformidade com um desses tipos, e, não o fazendo, subordina-se às normas que lhe são próprias. Parágrafo único. Ressalvam-se as disposições concernentes à sociedade em conta de participação e à cooperativa, bem como as constantes de leis especiais que, para o exercício de certas atividades, imponham a constituição da sociedade segundo determinado tipo. "

Da análise do artigo acima colocado, entende-se que o legislador estabeleceu que aquelas sociedades que são regidas por lei especial, para o exercício de determinadas atividades, aí se encaixam as sociedades de advogados, devem fazer sua constituição conforme determina o tipo.

A lei especial rege a sociedade simples destinada à determinada atividade. Ademais, ainda que as sociedades contratem em nome próprio, as atividades inerentes à advocacia só podem ser exercidas pelo próprio profissional, e não pela sociedade, ainda que para esta revertam os honorários (art. 1º, I, da Lei 8.906, de 4 de julho de 1994, e seu Regulamento Geral, parágrafo único do art. 37).

Evidente está que as sociedades de advogados, pela natureza pública da atividade de advocacia, concedido pelo artigo 133 da Constituição da República de 1988, recebe tratamento diferenciado daquele estabelecido no Livro II – Do Direito de Empresa - do Código Civil.

As sociedades de advogados são regidas por legislação especial e própria.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D. F.

O Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, em seus artigos 15 a 17, e também o Regulamento Geral, além dos Provimentos 112/2006, 169/2015 e 170/2016 do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil determinam que esta espécie de sociedade está sujeita a algumas regras que lhe são bastante peculiares.

Destaque-se o disposto no caput do artigo 16 do Estatuto:

"Não são admitidas a registro nem podem funcionar todas as espécies de sociedades de advogados que apresentem forma ou características de sociedade empresária, que adotem denominação de fantasia, que realizem atividades estranhas à advocacia, que incluam como sócio ou titular de sociedade unipessoal de advocacia pessoa não inscrita como advogado ou totalmente proibida de advogar."

Dessa forma, independentemente de sua organização ou complexidade, a sociedade de advogados jamais poderá ser sociedade empresária. Atente-se também para a regra de que não poderão as espécies de sociedades de advogados oferecer outros serviços, diversos da advocacia.

Além disso, pessoas não inscritas como advogados ou proibidas de advogar não poderão ser sócias, e impedirão o funcionamento da sociedade. Da mesma forma, os sócios dessas sociedades, sempre advogados, jamais serão empresários enquanto exercerem unicamente a advocacia.

Assim, a sociedade de advogados é sociedade não empresária. Principalmente porque a vedação à apresentação de caráter mercantil decorre da própria lei especial que a regula.

Junte-se a isso o fato de a atividade do advogado ser indiscutivelmente de caráter intelectual. Não constitui elemento de empresa, o que poderia fazer com que se enquadrasse na hipótese trazida pela parte final do artigo 966 do parágrafo único do Código Civil.

A reunião de advogados em sociedades volta-se para suas próprias necessidades e não para a atividade em si. O advogado, bem como a atividade intelectual que exerce quando do exercício da profissão, destacam-se da sociedade da qual faz parte, não se trata de mero elemento desta.

Observe-se que determina o Estatuto que as procurações deverão ser outorgadas em nome do advogado e que deverá constar o nome da sociedade da qual faz parte. Se fosse a atividade intelectual do advogado mero elemento da sociedade que é sócio, excluindo-se o *jus postulandi*, os clientes contratariam a sociedade de advogados independentemente de quem nela trabalhasse.

Outra peculiaridade das sociedades de advogados, também trazido pelo Estatuto, em seu artigo 15, parágrafo 1º, determina que a aquisição da personalidade jurídica da sociedade de advogados dá-se pelo registro aprovado dos seus atos constitutivos no Conselho Seccional da OAB em cuja base territorial tiver sede. Enquanto que "as sociedades simples devem ser registradas no Registro Civil das Pessoas Jurídicas" (art. 1.150 do CC/2002).



Ordem dos Advogados do Brasil

Conselho Federal

Brasília - D. F.

O parágrafo 3º. do aludido art. 16 prescreve que é “É proibido o registro, nos cartórios de registro civil de pessoas jurídicas e nas juntas comerciais, de sociedade que inclua, entre outras finalidades, a atividade de advocacia.”

Conclui-se que o registro de uma sociedade de advogados é de competência exclusiva da OAB, na forma da Lei 8.906/94, seu Regulamento Geral e Provimentos 112/2006 e 170/2016.

Acrescente-se que o modelo societário “sociedade civil” foi extinto pelo Diploma Civil atualmente em vigência. O Estatuto, nova redação do artigo 15 é claro:

Art. 15. Os advogados podem reunir-se em sociedade simples de prestação de serviços de advocacia ou constituir sociedade unipessoal de advocacia, na forma disciplinada nesta Lei e no regulamento geral. (Redação dada pela Lei nº 13.247, de 2016)

E é o artigo 43 do Regulamento Geral que determina: “o registro da sociedade de advogados observa os requisitos e procedimentos previstos em Provimento de Conselho Federal”.

Dessa forma, as sociedades de advogados são sui generis. Apresentam características que lhe são próprias. Destaque-se a impossibilidade de serem caracterizadas como empresárias, a imposição legal de que sejam registradas na OAB, as exigências quanto aos profissionais, a responsabilidade dos sócios, entre outras. Devem seguir as normas impostas pela legislação especial e, somente subsidiariamente, as regras da sociedade simples.

Não compete à Ordem dos Advogados do Brasil, diante das suas atribuições prescritas na Lei 8.096 (artigo 3º. e 44 e incisos I e II, bem como rege as sociedades de advogados, artigos 15, 16 e seus parágrafos) e seu Regulamento Geral (artigo 43), definir que uma sociedade de advogados é microempresa ou empresa de pequeno porte, recepcionando-se este entendimento com base na legislação que enquadró as espécies de sociedades de advogados no regime do Supersimples, o que proporcionaria às mesmas tratamento tributário diferenciado, simplificado e favorecido, para o pagamento de impostos e contribuições, porque esta competência é única e exclusiva do Poder Executivo.

O poder de autorregulamentação da OAB não deve ser assim interpretado, sob pena de a OAB ser responsabilizada civilmente.

A Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, definiu estas empresas:

“Art. 3º. Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que: (Redação dada pela Lei Complementar nº 139, de 10 de novembro de 2011) (Produção de efeitos – vide art. 7º da Lei Complementar nº 139, de 2011) ...”



Ordem dos Advogados do Brasil

Conselho Federal

Brasília - D. F.

Assim, entendo que somente o Poder Executivo, por sua competência exclusiva, poderá possibilitar o enquadramento das sociedades de advogados, não como microempresas ou empresa de pequeno porte, porque elas não são sociedades empresárias, mas em sua própria categoria econômica, modificando o artigo 3º. da Lei Complementar nº 123 para incluir as sociedades de advogados.

Respondo à Consulta:

“... para que se esclareça se a sociedade de advogados, disciplinada pela Lei 8906/94, pode (ou não), enquadrar-se como ME ou EPP, conforme LC 123/2006. ”

Não. As espécies de sociedades de advogados não estão enquadradas na LC 123/2006.

“Ademais, caso não seja possível o enquadramento como ME /EPP, ainda assim pode a sociedade de advogados se declarar, perante comissões de licitações, que goza dos benefícios previstos na Lei 123/2006, para obter tratamento diferenciado?”

Não. Isso constituiria uma falsa declaração, gerando implicações criminais e éticas.

Em caso negativo, se a declaração assinada por escritório de advocacia que sustenta estar enquadrada como ME / EPP (conforme Lei 123/2006), caracteriza ou não infração ético-disciplinar? ”

Sim. Constitui infração disciplinar: - manter sociedade profissional fora das normas e preceitos estabelecidos na lei 8.906 (art. 34, II).

É o Parecer.

Brasília, 19 de dezembro de 2019.


Stanley Martins Frasão

Membro da Comissão Nacional das Sociedades de Advogados



ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

O Conselho Regional de Medicina do Estado de Santa Catarina – CRM-SC, sediado à Rod. José Carlos Daux, 3890 – Saco Grande – Florianópolis/SC, CEP 88032-005, neste ato representada por seu Presidente Eduardo Porto Ribeiro, CPF 001.597.059-08, atualmente contando com 83 (oitenta e três) empregados, **ATESTA** a pedido da **Zampieri & Luft Advogados Associados**, inscrita no CNPJ n. 22.963.735/0001-53, estabelecida na Rua Manoel Inácio de Souza, 37, Bairro Jardim dos Estados, Campo Grande-MS, CEP 79020-220, representada por seus sócio João Paulo Zampieri Salomão, CPF 696.004.491-04, OAB/MS 16.820 e OAB/SP 444.717 e Marlon Eduardo Libman Luft, CPF 035.147.371-85, OAB/MS 15.138, OAB/SP 446.876 e OAB/SC 56.449, que a referida sociedade presta **serviços de advocacia de natureza trabalhista, na área contenciosa e consultiva**, conforme descrito no Termo de Referência constante no Anexo I, através do **Contrato Administrativo n. 04/2022 assinado em 10/05/2022, com vigência entre 10/05/2022 e 09/05/2023, originados pelo Convite n. 001/2022**, conforme as seguintes características:

1.2.1 Área Contenciosa: Compreende todos os respectivos e cabíveis atos e manifestações de defesa dos interesses do CRM-SC nos processos judiciais trabalhistas, dentre os quais:

1.2.1.1 Propositura de contestações, réplicas, rescisórias, oposições, elaboração e apresentação de defesas, memoriais, informações, comparecimento à audiência, interposição de recursos cabíveis em todas as instâncias, inclusive perante Tribunais Superiores, sustentação oral, se for o caso, arrazoados que se fizerem necessários, participação em inquéritos e demais serviços jurídicos relacionados ao objeto da contratação;

1.2.1.2 Tratar de todos os atos processuais e incidentais pertinentes aos processos relacionados tanto perante a Justiça e Órgãos do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Sindicatos, bem como perante a Justiça Comum;

1.2.1.3 Encaminhamento de cálculos trabalhistas e guias de custas e despesas processuais (remessas/portes, autenticações, certidões, pesquisas perante órgãos públicos, serviços técnicos de terceiros, como por exemplo, peritos), quando necessários para pagamento determinado pela Justiça do Trabalho, dentre outros necessários para a regular prestação dos serviços desde que o pagamento seja autorizado previamente pelo CRM-SC;

1.2.1.4 Encaminhamento de Relatório mensal, que conterà a fase atual de cada processo judicial sob seu patrocínio e acompanhamento e o envio das principais medidas adotadas pela CONTRATADA, mediante remessa de cópia do documento devidamente protocolado, para arquivamento no CONTRATANTE;

1.2.1.5 Orientação sobre as melhores posturas a serem adotadas em relação a cada processo trabalhista, inclusive indicando valores a serem provisionados, quando for o caso;

1.2.1.6 Elaboração de acordos judiciais e/ou extrajudiciais;

1.2.1.7 Elaboração de relatórios sobre os processos judiciais para acompanhamento e para fins de auditoria do CRM-SC;



CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

1.2.1.8 Assumir todas as causas já em curso, na fase em que se encontram, quando designado para assumi-las e mediante outorga de procuração ou substabelecimento desta, com ou sem reserva de iguais poderes, tão somente aos profissionais da sociedade que atuarão sob sua integral responsabilidade;

1.2.1.9 Durante a vigência do contrato, poderão ser ajuizadas novas causas, as quais a sociedade de advogados deverá assumir sem acréscimo no valor a ser contratado, visto o preço ser por valor mensal global, que será aceito e entendido como justo e suficiente para total execução do presente objeto;

1.2.1.10 Reuniões presenciais ou virtuais poderão ser marcadas para discutir questões atinentes ao andamento dos processos, no mínimo de 1 (uma) reunião presencial por semana;

1.2.2 Área consultiva: Compreende a emissão de pareceres, notas técnicas, orientações e manifestações jurídicas, com o objetivo de atender os interesses do CRM-SC. As consultas/orientações poderão ser solicitadas por telefone, e-mail, ofícios, reuniões presenciais ou virtuais, entre outras, da seguinte forma:

1.2.2.1 Pareceres: até 36 (trinta e seis) pareceres por ano – que deverão ser entregues em meio físico (devidamente assinado e numerado) e eletrônico;

1.2.2.2 Consultoria: sempre que constatada necessidade de alteração ou revisão de procedimento do CRM-SC, bem como orientações ao setor de Recursos Humanos e Jurídico (15h por mês, acumulando durante o período), podendo ser solicitado o devido registro em meio físico (devidamente assinado e numerado), telefônico e eletrônico.

DADOS QUANTITATIVOS DA AUTARQUIA:

2.1. Número total estimado de processos judiciais ativos sob responsabilidade da contratada: **3 (três) processos**, sendo o seguinte quantitativo atual:

2.1.1 Número total estimado de processos judiciais na área trabalhista, em curso no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região – 1ª instância: 1 (um) processo(s);

2.1.2 Número total estimado de processos judiciais na área trabalhista, em curso Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região – 2ª instância: 2 (dois) processos(s);

Florianópolis/SC, 1º de agosto de 2022.

Conselho Regional de Medicina do Estado de Santa Catarina – CRM-SC
Presidente - Eduardo Porto Ribeiro

Assinaturas do Documento

Código de verificação: **rMdIKN0s**



Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:



EDUARDO PORTO RIBEIRO (CPF: 001.597.059-08) em 06/08/2022 às 08:05.

A autenticidade pode ser verificada das seguintes formas:

- Clicando no link <https://api.crmsc.org.br/crvirtual-ged/#/validar-documento/ce662655-f72a-4564-b3b3-1598f017da55>;
- Acessando o link <https://api.crmsc.org.br/crvirtual-ged/#/validar-documento> e informando o Número do Processo **8820/2022** e o Código de Verificação **rMdIKN0s**;
- Apontando a câmera para o **QR Code** localizado no canto superior direito desta página.



CONSELHO REGIONAL DE NUTRIÇÃO 9ª REGIÃO - CFN
Rua Maranhão, 310, 4º Andar, Belo Horizonte/MG, CEP 30150-330
Telefone: (31) 3226-8403 - <http://crn9.org.br/> - E-mail: crn9@crn9.org.br

090925.000016/2024-69

CONTRATO Nº 51

Pelo presente instrumento particular de um lado, doravante qualificado CONTRATANTE - CONSELHO REGIONAL DE NUTRICIONISTAS DA 9ª REGIÃO – CRN9/MG, autarquia federal, com sede na Rua Maranhão, 310, Ed. Celta, 4º andar, Santa Efigênia, Belo Horizonte/MG, inscrição no CNPJ: 08.641.589/0001-19, neste ato representada por sua Presidenta ERIKA SIMONE COELHO CARVALHO, brasileira, nutricionista, CRN9 nº 1258 e por sua Diretora Tesoureira BRUNA SOARES FARIA, brasileira, nutricionista, CRN9 nº 17167 e de outro, doravante qualificada CONTRATADA, ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS, com sede na Rua João Akamine, nº 687, Santa Fé, Campo Grande/MS, CEP 79.021-240, inscrita no CNPJ: 22.963.735/0001-53, representada por seu representante legal Sr. MARLON EDUARDO LIBMAN LUFT, CPF: 035.147.371-85 e em observância às disposições da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, e demais legislação aplicável, resolvem celebrar o presente Termo de Contrato, decorrente do Aviso de Dispensa Eletrônica nº 90004/2024, têm entre si justos e contratados o que segue:

1 - DO AMPARO LEGAL

A lavratura do presente Contrato decorre da Lei 14.133/2021.

2 - DO OBJETO

O objeto do presente instrumento é a contratação de serviços de contratação de pessoa jurídica especializada em serviço de consultoria para implantação de setor de recursos humanos e atividades afins e para a elaboração e implementação do plano de cargos e salários (PCS) no Conselho Regional de Nutricionistas da 9ª Região, com sede em Belo Horizonte, nas condições estabelecidas no Aviso de Contratação Direta, Termo de Referência e demais anexos.

I - Vinculam esta contratação:

I.I - O Termo de Referência;

I.II - O Aviso de Dispensa Eletrônica;

I.III - A Proposta do contratado;

I.IV - Eventuais anexos dos documentos supracitados.

3 - DO VALOR

Pela execução do objeto, a CONTRATANTE pagará à CONTRATADA o valor de **R\$ 45.800,00 (quarenta e cinco mil e oitocentos reais)** conforme proposta comercial.

I - Nos preços propostos estão incluídos todos os tributos, contribuições, taxas, fretes e quaisquer outras despesas que incidam sobre o objeto.

4 - DAS CONDIÇÕES DE PAGAMENTO

O pagamento será realizado em conformidade com cronograma a ser estabelecido entre CONTRATANTE e CONTRATADA, através de crédito em conta corrente da CONTRATADA ou boleto, no prazo de 10 (dez) dias úteis após a prestação dos serviços e entrega da Nota fiscal correspondente em nome do CONTRATANTE, constando o apontamento das retenções aplicáveis.

I - O pagamento ficará condicionado ao recebimento definitivo do objeto pelo fiscal designado pelo CRN9 à cláusula sétima deste contrato.

5 – DA DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

A Dotação Orçamentária ocorrerá por conta da rubrica contábil CRN9 Nº 6.2.2.1.1.01.04.04.002

6 - DO PRAZO DE VALIDADE

O presente contrato terá validade pelo período de 12 (doze) meses, iniciando-se a partir da publicação no Diário Oficial da União.

I - O prazo de vigência será automaticamente prorrogado, independentemente de termo aditivo, quando o objeto não for concluído no período firmado acima em consonância com o art. 111, ressalvadas as providências cabíveis no caso de culpa do contratado,

II - Após o intervalo de um ano, os preços iniciais serão reajustados, mediante a aplicação, pelo contratante, do

índice INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

7 - DA FISCALIZAÇÃO DO CONTRATO

Fica designado como fiscal da execução deste contrato as Srs^a. Lucia Aparecida Soares Rocha e Stanley Novy Araújo da Rocha, representantes do CRN9 que anotarão em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.

Parágrafo Único - Caso as decisões e providências ultrapassem a competência do representante, estas deverão ser solicitadas aos superiores em tempo hábil para a adoção das medidas convenientes.

8 - DAS CONDIÇÕES DE RECEBIMENTO DO OBJETO

O objeto será recebido provisoriamente por funcionário que se encontre à disposição no CRN9 e, definitivamente, por servidor ou comissão designada pela autoridade competente, após prazo que possibilite a observação e vistoria para comprovação da adequação do objeto aos termos contratuais.

Parágrafo Único - O fiscal poderá rejeitar o objeto, no todo ou em parte, desde que a execução do serviço esteja em desacordo com as especificações estabelecidas.

9 - DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE

Constituem obrigações da CONTRATANTE:

I - Efetuar o pagamento à CONTRATADA no prazo e nas condições estabelecidas neste contrato, bem como atestar, através de servidor competente, a Nota Fiscal/Fatura relativa à efetiva prestação dos serviços.

II - Promover o acompanhamento e a fiscalização do fornecimento com vistas ao seu perfeito cumprimento, sob os aspectos quantitativos e qualitativos, anotando em registro próprio as falhas detectadas e comunicando à CONTRATADA as ocorrências de quaisquer fatos que exijam medidas corretivas.

III - Observar as obrigações constantes do Termo de Referência.

10 - DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

Constituem obrigações da CONTRATADA:

I - Prestar os serviços à CONTRATANTE em conformidade com a proposta apresentada e demais documentos vinculantes referentes à proposta comercial.

II - Cumprir fielmente as obrigações dispostas neste contrato, obedecendo rigorosamente às especificações técnicas exigidas e prestando todos os esclarecimentos necessários que lhe forem solicitados.

III - Responsabilizar-se pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

IV - Manter-se, durante toda a execução do contrato, em compatibilidade com as obrigações assumidas, e em compatibilidade com todas as condições de habilitação e qualificação exigidas na contratação.

V - Reparar, corrigir, remover, reconstruir ou substituir imediatamente, às suas expensas, no total ou em parte, o objeto do contrato em que se verificarem vícios, defeitos ou incorreções resultantes da execução ou de materiais empregados.

VI - Responsabilizar-se pela conduta de todos os profissionais envolvidos e pelos danos causados diretamente à Administração ou a terceiros, decorrentes de culpa ou dolo na execução do contrato, não excluindo-se ou reduzindo-se essa responsabilidade devido à existência de fiscalização ou acompanhamento pelo CRN9.

VII - Observar as obrigações constantes do Termo de Referência.

11 - DAS HIPÓTESES DE EXTINÇÃO

O contrato poderá ser extinto, conforme consignado nos artigos 137, 138 e 139 da Lei nº 14.133/2021 e alterações, de forma amigável desde que haja conveniência da CONTRATANTE ou judicialmente nos termos da legislação.

Parágrafo único - A inexecução total ou parcial do contrato enseja a sua rescisão, com as consequências contratuais e aquelas previstas em lei ou regulamento.

12 - DAS HIPÓTESES DE MULTA

Ocorrendo o inadimplemento do contrato por parte da CONTRATADA, esta será advertida formalmente e, permanecendo a situação, receberá Notificação de Penalidade de Multa, incorrendo em multa pecuniária equivalente à 20% (vinte por cento) do valor global do contrato, sem prejuízo das perdas e danos.

Parágrafo Único - O valor deverá ser recolhido pela CONTRATADA ao CRN9, no prazo de 03 (três) dias úteis, contados do recebimento da Notificação de Penalidade de Multa, sem prejuízo da rescisão por parte da CONTRATANTE.

13 - DO FORO COMPETENTE

As partes elegem o Foro da Comarca da Capital de Belo Horizonte, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente contrato.

E, por estarem justos e acordados, assinam o presente documento, juntamente com as testemunhas abaixo.



Documento assinado eletronicamente por **Vania Alexandre de Assis Godinho, Supervisor(a) de Contratos**, em 16/09/2024, às 16:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no §2º, do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Nuno Miguel Branco de Sá Viana Rebelo, Assessor (a) Jurídico (a)**, em 17/09/2024, às 18:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no §2º, do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Stanley Novy Araújo da Rocha, Assistente Técnico em Nutrição e Dietética**, em 19/09/2024, às 10:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no §2º, do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marlon Eduardo Libman Luft, Usuário Externo**, em 19/09/2024, às 14:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no §2º, do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Lucia Aparecida Soares Rocha, Superintendente**, em 19/09/2024, às 19:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no §2º, do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Daniela Corrêa Ferreira, Presidente**, em 20/09/2024, às 00:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no §2º, do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Bruna Soares, Tesoureiro(a)**, em 21/09/2024, às 09:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no §2º, do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.cfn.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1705336** e o código CRC **B4AF874D**.



ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

O **CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 10ª REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o no. 06.250.863/0001-01, com sede na Monsenhor Topp, n.º 202 – Centro – Florianópolis/SC, neste ato representado por seu Presidente Dr. Sandroval Francisco Torres, brasileiro, casado, portador do RG n.º 3.827.925 – SSP/SC e do CPF/MF n.º 751.166.509-87, com **24 (vinte e quatro) servidores**, **ATESTA**, a pedido da empresa **ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS**, CNPJ n.º 22.963.735/0001-53, estabelecida na Rua João Akamine, n.º 687, Santa Fé, CEP 79.021-240, na cidade de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, que a referida empresa prestou **serviços técnicos e especializados em assessoria envolvendo a reformulação de uma nova estrutura organizacional e elaboração e implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) do CREFITO10**, no período de 07/08/223 até 04/12/23 conforme características descritas:

1 - OBJETO

1.1 Contratação de empresa especializada na elaboração e implantação de um plano de cargos, carreira e remuneração, de acordo com as especificações e detalhes consignados neste termo de referência.

1.2 O PCCR deverá atender as necessidades e os objetivos estratégicos e a capacidade orçamentária do CREFITO-10, assim como observar as práticas e metodologias reconhecidas de mercado e o formato e os padrões exigidos pela legislação vigente para sua aprovação no órgão competente.

2 - JUSTIFICATIVA

2.1 Um Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR constitui-se como instrumento principal de organização e normatização, estabelecendo critérios para progressão salarial de seus cargos, eliminando as incoerências e distorções que possam causar desequilíbrios salariais ou insatisfações, estabelecendo, em seu desdobramento, alternativas que permitam ao gestor administrar os colaboradores de forma a valorizar o conhecimento, a competência e o desempenho da força de trabalho, subsidiando também o desenvolvimento e capacitação profissional de cada servidor.

2.2 Além disso, Definir diretrizes para a administração dos cargos, carreiras e salários de forma racional, profissional e impessoal, permitindo o gerenciamento dos recursos humanos de forma estimulante e competitiva, valorizando o conhecimento, a competência e o desempenho da força de trabalho, com vistas a atingir os objetivos do CREFITO-10.

2.3 Assim, um Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR para o CREFITO-10 deverá apresentar uma estrutura de cargos e remuneração compatíveis com as diretrizes estabelecidas para Conselho e que subsidie políticas de atração, retenção, desenvolvimento e capacitação de profissionais, bem como valorização e reconhecimento dos colaboradores públicos.



3 – PRESTAÇÃO DO SERVIÇO

3.1.1 Desenvolver Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) para o CREFITO-10, com uso de metodologia técnica reconhecida e validada pelo mercado, compreendendo:

- a) Planejamento do projeto para realização dos trabalhos de implantação do PCCR;
- b) Diagnóstico situacional, com realização de levantamentos, análise da estrutura organizacional, entendimento da natureza jurídica e do modelo de negócios da CREFITO-10, dentre outros, e Pesquisa Salarial de mercado de previdência complementar público e privado, contemplando o estudo de práticas de concessão de benefícios;
- c) Elaboração do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do CREFITO-10, constando:
 - I. Descrição, especificação e perfis dos cargos efetivos, com delimitação das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes a cada cargo;
 - II. Definição das competências técnicas e comportamentais e requisitos para exercício dos cargos efetivos e comissionados;
 - III. Definição das políticas e procedimentos de progressão salarial e promoção nas classes de cargos e nas carreiras;
- d) Implantação do PCCR, incluindo treinamento dos profissionais CREFITO-10, visando subsidiar todos os processos relacionados à implantação e acompanhamento do PCCR e definição do plano de comunicação interna; e
- e) Estabelecimento de programa de verificação e avaliação periódica do desempenho dos funcionários - Avaliação de Desempenho;

3.2 Os serviços a serem contratados enquadram-se nos pressupostos do Decreto nº 2.271/1997, constituindo-se em atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares à área de competência legal da entidade licitante, não inerentes às categorias funcionais abrangidas por seu respectivo plano de cargos.

3.3 A prestação dos serviços não gera vínculo empregatício entre os empregados da Contratada e do CREFITO-10, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta.

4 – DESCRIÇÃO DOS SERVIÇOS

4.1 Planejamento do projeto

4.1.1 Especificar, de maneira clara e objetiva, cada etapa do projeto, recursos a serem utilizados, responsabilidade técnica, prazo para execução de todas as atividades, entrega dos produtos previstos na contratação e procedimentos de homologação, que serão definidos em conjunto com o CREFITO-10, por meio de cronograma contendo principais marcos.

4.1.2 O relatório desta etapa deverá ser entregue em meio eletrônico e papel, no prazo definido pelo CREFITO-10, conforme cronograma a ser estabelecido entre as partes, consoante o item supramencionado, contendo todos os instrumentos e ferramentas utilizadas pela contratada, relatórios de reuniões, pareceres técnicos e outros documentos desenvolvidos e será considerada finalizada somente quando recebido o aceite e aprovação da área técnica da contratante responsável pelo projeto.



4.2 Diagnóstico

4.2.1 Esta etapa compreende a realização de levantamentos, diagnósticos e pesquisa salarial, com abordagem teórico-conceitual, de forma a alinhar o desenho da política de recompensa proposta com a estratégia de negócios, cultura organizacional e necessidades da CREFITO-10.

4.2.2 Análise da estrutura organizacional do Conselho: natureza e sua sujeição às normas e legislação vigentes (em especial a de provimento de pessoas), modelo de governança corporativa, estratégia de negócios, modelo de operação, desafios, fatores críticos de sucesso, diferenciais de mercado, cultura organizacional, percepção dos principais executivos da empresa sobre política de recompensa, os processos de trabalho, os cargos e remunerações existentes, as atividades propostas para cada área, a política de gestão de pessoas do CREFITO-10 e outros pontos julgados relevantes e pertinentes para o trabalho de diagnóstico.

4.2.3 Constituem serviços desta etapa:

4.2.3.1 Modelagem da Estrutura de Carreira

4.2.3.2 Descrever e classificar os cargos e a estrutura de carreira propostos, considerando os macroprocessos e processos identificados.

4.2.3.3 Delinear as trajetórias de carreira, para o aproveitamento e retenção de talentos e o planejamento do autodesenvolvimento dos empregados.

4.2.3.4 Descrever as funções gerenciais por nível de gestão;

4.2.3.5 Definir a Estrutura de Carreiras, com as trajetórias de carreira definidas e descrições dos respectivos níveis de complexidade;

4.2.3.6 Especificar requisitos mínimos para os cargos em cada nível de complexidade e avaliar a necessidade de criação ou extinção de cargos, considerando os macroprocessos e processos identificados.

4.2.4 Modelagem da Gestão de Desempenho

4.2.4.1 Definir as competências gerais, comuns a todos os profissionais, e específicas por Trajetória.

4.2.4.2 Descrever as competências através de comportamentos observáveis por nível de complexidade, considerando as Trajetórias: Pesquisa e Desenvolvimento; Administrativa; Comercial; e Funções de Lideranças.

4.2.4.3 Definir os critérios e regras de funcionamento do modelo:

a) fluxo do processo;

b) formulário de avaliação, contemplando escala de avaliação e justificativas/comentários;

c) papéis dos envolvidos (líderes, liderados);

d) formato do Plano de Desenvolvimento Individual;

e) critério para definição das notas de avaliação;

f) modelos dos principais gráficos sugeridos para apresentação dos resultados de avaliações, incluindo a combinação das informações de competências e metas e seus principais endereçamentos;

g) critérios de atribuição de avaliadores

4.2.3.4 Analisar a adequação e oportunidade de se estabelecer mecanismo de incentivo à



qualificação/titulação e, caso pertinente, elaborar proposta de incentivo contemplando os seguintes títulos:

- a) Graduação;
- b) Especialização;
- c) Pós-Graduação;
- d) Mestrado;
- e) Doutorado;
- f) Pós-Doutorado.

4.2.3.5 Definir as regras de processo de estabelecimento e apuração do resultado das metas:

- a) definição conceitual dos elementos básicos necessários (indicadores, metas e planos de ação);
- b) regras e formulário(s) para definição de metas, acompanhamento, revisão e apuração de metas (fontes de dados, escalas de avaliação, etc.);
- c) tipos e dimensões de indicadores a serem utilizados;
- d) nível de desdobramento de metas esperado para o ciclo inicial, considerando disponibilidade e maturidade dos objetivos estratégicos atuais;
- e) parâmetros para distribuição de pesos de metas e limites de quantidade de metas
- f) Responsabilidades dos públicos envolvidos no processo.

4.2.5 Modelagem da Estrutura de Carreira – Ascensão e Mobilidade:

4.2.5.1 Definir os critérios de promoção (ascensão vertical, para nível de complexidade) e de progressão (movimentação horizontal, dentro do nível de complexidade);

4.2.5.2 . Definir as etapas do processo decisório:

- a) definição de disponibilidade de recursos e outras restrições;
- b) preparação de propostas de movimentação;
- c) análise e aprovação das propostas (considerando a possibilidade de instâncias colegiadas - comitês).

4.2.6 Modelagem da Estrutura de Carreira – Tabela Salarial:

4.2.6.1 Realizar e apresentar pesquisa salarial. Levantar valores salariais, benefícios e vantagens praticados no mercado geral, envolvendo Instituições de Ciência e Tecnologia (ICT) e, quando aplicável, Universidades, Instituições do Terceiro Setor e Empresas Privadas, como base para a estrutura salarial;

4.2.6.2 Promover reflexão sobre mix remuneratório adequado ao contexto e estratégia do CREFITO-10;

4.2.6.3 Indicar o posicionamento remuneratório;

4.2.6.4 Elaborar e apresentar proposta de revisão de tabela salarial, compatível com o posicionamento remuneratório desejado no mercado e com a disponibilidade financeira do CREFITO-10:

- a) Determinar o valor relativo dos cargos dentro da estrutura orgânica da Instituição, hierarquizando-os, segundo sua complexidade, competências exigidas para sua ocupação e dimensionando-os segundo a estruturação organizacional e os processos de trabalho identificados.

4.2.6.5 Definir os critérios para enquadramento na nova tabela salarial;



4.2.6.6 Definir os cenários para cálculo de impactos e análises necessárias para suportar a validação da tabela.

4.2.2.7 Pesquisa salarial de mercado de previdência complementar público e privado, necessária à elaboração do PCCR, contemplando o estudo das práticas de concessão de benefícios.

4.2.2.8 O relatório de diagnóstico, deverá ser entregue em meio eletrônico e papel, no prazo definido pelo CREFITO-10, contendo os instrumentos e ferramentas utilizadas pela contratada, relatórios de reuniões, documentos/pareceres técnicos desenvolvidos e será considerada finalizada somente quando recebido o aceite e aprovação da área técnica da contratante responsável pelo projeto.

4.2.2.9 Apresentação presencial dos resultados do diagnóstico aos grupos definidos pela contratante.

4.3 Elaboração do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR

4.3.1 Nesta etapa a contratada deverá formular um PCCR para o CREFITO-10, alinhado às melhores práticas do mercado e às necessidades, para estabelecer uma moderna política salarial que promova atração, retenção e motivação de pessoas, bem como elevação da produtividade focada nos resultados, tendo por diretriz a gestão por competências.

4.3.2 Elaboração da documentação relativa ao Plano proposto:

4.3.3 Elaborar as minutas de Políticas, Regulamentos e Manuais de Administração do plano proposto, contemplando:

- a) Manual do PCCR;
- b) Critérios para o Enquadramento Funcional;
- c) Critérios para o Enquadramento Salarial;
- d) Diretrizes dos processos de administração de cargos, salários e carreira;
- e) Normatização dos processos de administração de cargos, salários e carreira;
- f) Regramento para reenquadramento dos empregados no novo PCCR;
- g) Gestão e manutenção do PCCR;
- h) Estratégia e planejamento da implantação;
- i) Regramento de transição do plano atual para o novo plano.

4.3.4 Realizar dinâmica para validação final dos produtos – carga horária mínima de 2h.

4.3.5 Implantação do novo PCCR

4.3.5.1 Treinamento dos profissionais CREFITO-10, visando subsidiar todos os processos relacionados à implantação e acompanhamento do PCCR;

4.3.5.2 Treinamento da equipe técnica CREFITO-10, coordenadora do projeto, nos processos relacionados à implantação, aprovação e acompanhamento do PCCR;

4.3.5.3 Definição das formas de acompanhamento, manutenção, gerenciamento e avaliação dos resultados.

4.3.6 O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da CREFITO-10 proposto deverá estar fundamentado e justificado, considerando:

- a) O diagnóstico previsto no subitem 4.2;
- b) A utilização de metodologia reconhecida no mercado;
- c) As condições técnicas de homologação junto ao órgão governamental competente, no formato e padrões exigidos pela legislação vigente;



d) A adequação à realidade da CREFITO-10 e sua natureza jurídica.

4.3.7 A entrega dos produtos desta etapa deverá ser feita em meio eletrônico e papel, no prazo definido pelo CREFITO-10, contendo os instrumentos e ferramentas utilizadas pela contratada, resultados de entrevistas, relatórios de reuniões, documentos/pareceres técnicos desenvolvidos e será considerada finalizada somente quando recebido o aceite e aprovação da área contratante.

4.3.8 A contratada fará os ajustes necessários na proposta.

4.3.9 Caberá à contratada realizar todos os ajustes, atualizações, correções e/ou revisões que possam ser exigidos pelo órgão governamental competente para a homologação do PCCR.

4.3.10 O planejamento da implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração deverá ser efetuado em parceria com a equipe técnica do CREFITO-10, responsável pela coordenação dos trabalhos junto à empresa contratada.

4.3.11 A proposta de implantação deverá conter um cronograma contendo principais marcos e plano de comunicação interna.

4.5.12 A empresa contratada, em parceria com a equipe técnica do CREFITO-10 responsável pela coordenação dos trabalhos, deverá documentar todo o processo de implantação do PCCR.

4.5.13 O relatório desta fase deverá ser entregue em meio eletrônico e papel, no prazo definido pelo CREFITO-10, contendo todos os instrumentos e ferramentas utilizadas pela contratada, relatórios de reuniões e documentos técnicos e será considerada finalizada somente quando recebido o aceite e aprovação da área contratante.

5 - METODOLOGIA

5.1 A execução das etapas e a entrega dos produtos deverão ser realizadas pela empresa contratada na sede do CREFITO-10, em Florianópolis-SC.

5.2 Em caso de necessidade de deslocamentos, hospedagem e alimentação, as despesas correrão por conta da contratada.

5.3 O horário de execução dos serviços deverá coincidir com o horário de funcionamento do CREFITO-10.

5.4 No desenvolvimento dos trabalhos deverão ser previstas entrevistas, levantamentos de dados e informações, reuniões programadas com dirigentes, gestores, colaboradores e equipe técnica do projeto, bem como observação pessoal e planejamento das soluções.

5.5 Cada etapa do projeto será submetida à validação da contratante, conforme cronograma estabelecido e aprovado.

5.6 O projeto de PCCR do CREFITO-10 será apresentado pela empresa contratada, presencialmente e com a utilização de recursos multimídia, ao presidente do CREFITO-10, para fins de aprovação, com disponibilização prévia dos resultados em até 3 (três) dias úteis antes da apresentação, por meio eletrônico.

Equipe técnica responsável pela execução dos trabalhos: João Paulo Zampieri Salomão, OAB/MS 16.820, Marlon Eduardo Libman Luft, OAB/MS 15.138, Heloisa Helena Ferreira Insaurralde, OAB/MS 16.552, Rodrigo Steinmann Bayer, OAB/SC 23.161, Ivan Gabriel Coutinho, CRC/SC 031168/O-5, Rhuan Bittencourt, CRA/SC n.º 31.265.



CREFITO10



CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA DÉCIMA REGIÃO

A empresa Zampieri & Luft Advogados Associados também disponibilizou os serviços de suporte via telefone, internet (e-mail ou aplicativo *whatsapp*), remotamente por reuniões telepresenciais, presencialmente, assim como possui quadro de profissionais altamente qualificados, os quais atendem os anseios desta contratante, não havendo registro de falha no atendimento/serviço.

Florianópolis/SC, 05 de março de 2024.

Documento assinado digitalmente
gov.br SANDROVAL FRANCISCO TORRES
Data: 26/03/2024 07:32:47-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 10ª REGIÃO
Presidente CREFITO10
SANDROVAL FRANCISCO TORRES

CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 10ª REGIÃO
RUA MONSENHOR TOPP, Nº 202, CENTRO – FLORIANÓPOLIS/SC
CEP: 88020-500 – FONE (48) 3225-3329 – crefito10@crefito10.org.br

SECRETARIA REGIONAL NORTE
Av. Juscelino Kubitschek, Nº 410
Sala 507 B – Centro – Joinville/SC
CEP 89201-100 – (47) 3027-1412

SECRETARIA REGIONAL SUL
Rua Ernesto Bianchini Góes, Nº 91 Sala 105
Próspera – Criciúma/SC
CEP: 88815-030 – (48) 3437-3809

SECRETARIA REGIONAL OESTE
Avenida Getulio Vargas, Nº 1748, Sala 05
Condomínio CESEC – Centro, Chapecó/SC
CEP: 89805-000 – (49) 3025-2510

SECRETARIA REGIONAL SERRA
Av. Belisário Ramos, Nº 3735, Sala 05
Sagrado Coração de Jesus, Lages/SC
CEP: 88508-100 – (49) 3018-6910



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

Atestamos para os devidos fins que a empresa **ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS**, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 22.963.735/0001-53, estabelecida na Rua João Akamine, 687, Bairro Santa Fé, Campo Grande/MS, CEP 79020-240, executa para o **CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL – Crea-MS**, Autarquia Federal, inscrita no CNPJ sob o n. 15.417.520/0001-71, com sede na Rua Sebastião Taveira, 268, São Francisco, em Campo Grande/MS, CEP 79010-480, atualmente contando com 88 (oitenta e oito) empregados, sendo 7 (sete) de livre provimento e 81 (oitenta e um) efetivos, **serviços advocatícios** de qualidade, assim como nos atende satisfatoriamente prestando serviços de natureza trabalhista na área contenciosa e de consultoria jurídica compreende todos os respectivos e cabíveis atos e manifestações de defesa dos interesses do Crea-MS, através do **Contrato decorrente do processo C-294/2016** (vigente de 21/11/2016 até 31/12/2021) e do **Contrato 17/2021**, decorrente do processo P2021/234165-5 (vigente de 01/01/2022 até 30/06/2023) com as seguintes características:

1.1. Serviços de consultoria e assessoria especializada em Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos funcionários do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Mato Grosso do Sul; Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e funcionários para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração implementado em 2016 no âmbito do CREA-MS; Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração implementado em 2016 no âmbito do CREA-MS; Apresentação técnica juntos aos funcionários do CREA-MS acerca do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração implementado em 2016 no âmbito do CREA-MS;

1.1.1. O ajuizamento de ações, contestações, réplicas, rescisórias, oposições, elaboração e apresentação de defesas, execuções, memoriais, informações, comparecimento à audiência, interposição de recursos em todas as instâncias, inclusive perante os Tribunais Superiores, sustentação oral, se for o caso, arrazoados que se fizerem necessários, participação em inquéritos e demais serviços jurídicos relacionados ao objeto do contrato;

1.1.1.1. Encaminhamento mensal (até o dia 30 de cada mês) e obrigatoriamente para o Departamento Jurídico do CREA-MS (em meio digitalizado ou físico) cópias de todos os atos processuais acima elencados devidamente assinados e distribuídos e/ou protocolizados junto ao órgão, Departamento, Justiça ou Tribunal competentes etc., conforme o caso.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

1.1.2. Trata de todos os atos processuais e incidentais pertinentes aos processos relacionados com a relação de trabalho tanto perante a Justiça e Órgãos do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Sindicatos, bem como perante a Justiça Comum (relativos às relações de trabalho, bem como Acordo/Dissídio Coletivo), que se façam necessários, quando figura o CREA-MS como reclamante, reclamado, assistente simples ou litisconsorcial, ou, ainda, como terceiro interessado, em qualquer de suas modalidades, promovendo a propositura de ações, de todo tipo, inclusive rescisórias, ou a oposição de exceções, conforme o caso;

1.1.2.1. Encaminha mensalmente (até o dia 30 de cada mês) e obrigatoriamente para o Departamento Jurídico do CREA-MS (em meio digitalizado ou físico) cópias de todos os atos processuais acima elencados devidamente assinados e distribuídos e/ou protocolizados junto ao órgão, Departamento, Justiça ou Tribunal competentes etc., conforme o caso.

1.1.3. Os serviços são prestados quando o CREA-MS figura como autor, réu, recorrente ou recorrido, assistente simples ou litisconsorcial, excepto ou excipiente, como terceiro interessado, em qualquer de suas modalidades, ou ainda, como interessado administrativo ou envolvido, promovendo o aforamento de ações, inclusive rescisórias e anulatórias, ou a oposição de exceções, conforme o caso, em todas as esferas e instâncias, administrativas e/ou judiciais;

1.1.4. Elaboração e encaminhamento de cálculos trabalhistas com as respectivas planilhas dos cálculos detalhando os procedimentos e as verbas utilizadas que compõem a base de cálculo que gerou o resultado e das guias (processuais, custas entre outras) quando necessários para pagamento determinado pela Justiça do Trabalho ou nos casos em que o CREA-MS solicita;

1.1.4.1. Encaminhamento mensal (até o dia 30 de cada mês) e obrigatoriamente para o Departamento Jurídico do CREA-MS (em meio digitalizado ou físico) cópias dos cálculos e planilhas e guias (se houverem) elencadas no item 1.1.4. acima devidamente assinados e distribuídos e/ou protocolizados junto órgão, Departamento, Justiça ou Tribunal competentes etc., conforme o caso.

1.1.5. Presta serviços de natureza trabalhista na área de consultoria jurídica compreendendo: emissão de pareceres por escrito com fundamentação legal pertinente, enfrentando o mérito da questão de forma clara e adequada, notas técnicas, orientações e manifestações jurídicas, com o objetivo de defender os interesses do CREA-MS;

1.1.5.1. Os pareceres são entregues/encaminhados em meio físico (devidamente assinados e numerados) na data de sua emissão e também por meio eletrônico.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

1.1.6. As consultas são solicitadas por telefone, e-mail, ofícios, reuniões presenciais entre outras.

1.1.7. O escritório contratado assumiu as causas trabalhistas já em curso, na fase em que se encontram, quando designado para assumi-las e mediante outorga de procuração ou substabelecimento desta, com ou sem reserva de iguais poderes;

1.1.8. Até presente momento o escritório contratado assumiu o patrocínio das **79 (setenta e nove) ações judiciais**, sendo **72 (setenta e duas) reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho da 24ª Região, 1 (um) mandado de segurança perante a Justiça Federal da 3ª Região, 1 (uma) ação de consignação em pagamento perante a Justiça Federal da 3ª Região, 3 (três) ações ordinárias perante a Justiça Federal da 3ª Região, 1 (uma) ação ordinárias perante o Juizado Federal da 3ª Região e 1 (um) Reclamação perante o STF, além de 12 (doze) procedimentos extrajudiciais**, sendo **4 (quatro) perante o Ministério Público do Trabalho, 5 (cinco) perante o Ministério Público Federal, 1 (um) perante o Ministério Público do Estado de Mato Grosso do Sul, 1 (um) perante a Defensoria Pública da União, 1 (um) perante o Tribunal de Contas da União**

1.1.9. O escritório contratado promove atendimento hábil nas demandas apresentadas, com a emissão do respectivo parecer jurídico, em conformidade com a natureza da consulta.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Processo	Órgão Julgador
ATOrd 0024608-86.2019.5.24.0007 MARIA RITA JACINTO RODRIGUES x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	7ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0024238-81.2017.5.24.0006 EDSON KIYOSHI SHIMABUKURO x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	6ª Vara do Trabalho de Campo Grande
CumSen 0025032-94.2020.5.24.0007 MARIA RITA JACINTO RODRIGUES x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	7ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0024026-09.2016.5.24.0002 ISRAEL DA SILVA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	2ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0024104-88.2016.5.24.0006 ALINE CRISTINA DE MORAES E OUTROS x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	6ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0024181-12.2016.5.24.0002 EDIR SOARES DA CUNHA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	2ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0024377-39.2017.5.24.0004 JANINE GONZALEZ DE PAULA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	4ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0024402-82.2017.5.24.0091 MARILIA GONCALVES RODRIGUES x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	Vara do Trabalho de Rio Brilhante
ATOrd 0024402-77.2016.5.24.0007 ANDERSON DE ALENCAR RODRIGUES x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	7ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0024409-41.2017.5.24.0005 PEDRO LUIZ BORGES ESQUIVEL x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	5ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0024417-24.2017.5.24.0003 ALOSIO MASCARENHAS DA SILVA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	3ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0024445-14.2016.5.24.0007 RONALDO ALBUQUERQUE LEITE x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	7ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATSum 0024628-58.2020.5.24.0002 ANDERSON DE ALENCAR RODRIGUES x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	5ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATSum 0024630-31.2020.5.24.0001 RONALDO ALBUQUERQUE LEITE x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	2ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0024728-77.2015.5.24.0005 DINARTE NOGUEIRA DORNELES E OUTROS x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	5ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0024867-92.2016.5.24.0005 SAULO PEREIRA DA SILVA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	5ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0024915-24.2020.5.24.0001 RONALDO ALBUQUERQUE LEITE x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	6ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0025010-93.2016.5.24.0001 CARLOS EDUARDO MARTINS DE ARAUJO x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	1ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0025011-69.2016.5.24.0004 ROSIMEIRY ORTIZ SANTANA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	4ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0025146-47.2017.5.24.0004 CIRLA MARQUILANE ALVES LEAL x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	4ª Vara do Trabalho de Campo Grande
ATOrd 0025150-59.2018.5.24.0001 RONALDO ALBUQUERQUE LEITE x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	1ª Vara do Trabalho de Campo Grande





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

	ATOrd 0025162-70.2018.5.24.0002 ANDERSON DE ALENCAR RODRIGUES x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	2ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025182-32.2016.5.24.0002 FLAVIO QUIRINO PEREIRA DE OLIVEIRA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	2ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025204-24.2015.5.24.0003 ALINE FRANCO DA SILVA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	3ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025753-22.2015.5.24.0007 GELSON MACEDO PACHECO E OUTROS x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	7ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025848-67.2015.5.24.0002 EDILBERTO TELES ORTIZ x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	2ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025851-13.2015.5.24.0005 JOAO JOSE MAMORE x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	5ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025875-41.2015.5.24.0005 MARCELO JECONIAS GRISE FONSECA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	5ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025878-31.2017.5.24.0003 PEDRO SENNA DE CAMPOS x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	3ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025882-42.2015.5.24.0002 AJURIMAR CUPERTINO MACEDO x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	2ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025884-12.2015.5.24.0002 CESAR RIBEIRO ALBUQUERQUE x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	2ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025885-94.2015.5.24.0002 GUILHERME ROHWEDDER NETO x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	2ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025903-21.2015.5.24.0001 MARIA RITA JACINTO RODRIGUES x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	1ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025907-49.2015.5.24.0004 CARLOS APARECIDO LOUREIRO VILAS BOAS x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	4ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025911-80.2015.5.24.0006 ADALBERTO DIAS DUARTES x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	6ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025922-27.2015.5.24.0001 ALISON LEITE PEREIRA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	1ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025926-64.2015.5.24.0001 ANDERSON DA SILVA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	1ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025929-04.2015.5.24.0006 ANTONIO MARQUES LUCAS x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	6ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025942-97.2015.5.24.0007 JUAREZ SEBASTIAO ANGELINO DA SILVA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	7ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025945-61.2015.5.24.0004 CELSO SHINICHI NAKASHIMA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	4ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025948-13.2015.5.24.0005 CELEIDO DUSSEL RODRIGUES x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	5ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025951-74.2015.5.24.0002 EDIMAR MORAIS DE SOUZA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	2ª Vara do Trabalho de Campo Grande
	ATOrd 0025954-20.2015.5.24.0005 GUSTAVO EDER SILVA LIMA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL	5ª Vara do Trabalho de Campo Grande





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

	ATOrd 0025973-26.2015.5.24.0005 <i>ROSANA DA SILVA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL</i>	5ª Vara do Trabalho de Campo Grande	
	ATOrd 0025978-51.2015.5.24.0004 <i>MARCIO AURELIO NINNO x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL</i>	4ª Vara do Trabalho de Campo Grande	
	ATOrd 0025987-07.2015.5.24.0006 <i>MARCELINO SABATEL x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL</i>	6ª Vara do Trabalho de Campo Grande	
	ATOrd 0025990-65.2015.5.24.0004 <i>JOSE EDUARDO MARTINS MONTANDON x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL</i>	4ª Vara do Trabalho de Campo Grande	
	ATOrd 0025997-51.2015.5.24.0006 <i>YARA VIEIRA GUIMARAES x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL</i>	6ª Vara do Trabalho de Campo Grande	
	ATOrd 0025998-45.2015.5.24.0003 <i>MICHELLE CANDIA DE SOUSA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL</i>	3ª Vara do Trabalho de Campo Grande	
	ATOrd 0025999-21.2015.5.24.0006 <i>LUIZ RICARDO TOESCA x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL</i>	6ª Vara do Trabalho de Campo Grande	
	ATOrd 0026014-05.2015.5.24.0001 <i>MERCEDES DOS SANTOS x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL</i>	1ª Vara do Trabalho de Campo Grande	
	ATOrd 0026014-96.2015.5.24.0003 <i>ROGERIO FERRI x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL</i>	3ª Vara do Trabalho de Campo Grande	
	ATOrd 0026014-93.2015.5.24.0004 <i>BETORLANDO CUELLAR x CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL</i>	4ª Vara do Trabalho de Campo Grande	
	RORSum 0024411-78.2021.5.24.0002 <i>CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL x ELAINE JANAINA PINHEIRO ELIAS E OUTROS</i>	OJC de Análise de Recurso	OJ de Análise de Recurso
	ROT 0024834-41.2021.5.24.0001 <i>CARLOS APARECIDO LOUREIRO VILAS BOAS E OUTROS x CARLOS APARECIDO LOUREIRO VILAS BOAS E OUTROS</i>	2ª Turma	Gab. Des. Tomás Bawden de Castro Silva
	ROT 0024848-10.2021.5.24.0006 <i>CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL E OUTROS x GUSTAVO EDER SILVA LIMA E OUTROS</i>	2ª Turma	Gab. Des. Tomás Bawden de Castro Silva
	ROT 0024858-57.2021.5.24.0005 <i>GUILHERME ROHWEDDER NETO E OUTROS x GUILHERME ROHWEDDER NETO E OUTROS</i>	OJC de Análise de Recurso	OJ de Análise de Recurso
	ROT 0024859-42.2021.5.24.0005 <i>ALISON LEITE PEREIRA E OUTROS x ALISON LEITE PEREIRA E OUTROS</i>	OJC de Análise de Recurso	OJ de Análise de Recurso
	ROT 0024860-27.2021.5.24.0005 <i>CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL E OUTROS x AJURIMAR CUPERTINO MACEDO E OUTROS</i>	2ª Turma	Gab. Des. Francisco das Chagas Lima Filho
	ROT 0025240-44.2021.5.24.0007 <i>CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL x MARCELINO SABATEL</i>	1ª Turma	Gab. Des. Nicanor de Araújo Lima
	ROT 0025241-29.2021.5.24.0007 <i>MARCIO AURELIO NINNO E OUTROS x MARCIO AURELIO NINNO E OUTROS</i>	2ª Turma	Gab. Des. Tomás Bawden de Castro Silva

LEONARDO VIEIRA ALCANTARA	Crea-MS	Mandado de Segurança	0010500-26.2015.403.6000.	Tribunal Regional Federal da 3ª Região – TRF3
Crea-MS	Leonardo Vieira	Reclamação	Reclamação 27930	Supremo Tribunal Federal - STF





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Crea-MS	Leonardo Vieira	Consignação em Pagamento	5003951-70.2019.4.03.6000	1ª Vara Federal de Campo Grande-MS
Luiz Henrique Dantas da Silva	Crea-MS	Ação Ordinária	5003794-97.2019.4.03.6000	4ª Vara Federal de Campo Grande-MS
Maria Rita Jacinto Rodrigues	Crea-MS	Ação Declaratória	5007256-62.2019.4.03.6000	2ª Vara Federal de Campo Grande-MS
Anderson de Alencar Rodrigues	Crea-MS	Ação Declaratória	5009198-32.2019.4.03.6000	2ª Vara Federal de Campo Grande-MS
Delma da Silva Ramos	Crea-MS	Ação Declaratória	5001647-64.2020.4.03.6000	1ª Vara do Juizado Federal de Campo Grande-MS

MPT	Crea-MS	Denúncia/ Represent.	000492.2021.24.000/0	Procuradoria do Trabalho da 24ª Região
MPT	Crea-MS	IC	000603.2018.24.000/2	Procuradoria do Trabalho da 24ª Região
MPT	Crea-MS	IC	001024.2018.24.000/4	Procuradoria do Trabalho da 24ª Região
MPT	Crea-MS	IC	000125.2016.24.000/3	Procuradoria do Trabalho da 24ª Região
MPF	Crea-MS	IC	1.21.000.001169/2016-77	Procuradoria Federal da 3ª Região
MPF	Crea-MS	IC	1.21.000.002392/2016-31	Procuradoria Federal da 3ª Região
MPF	Crea-MS	Notícia de Fato	1.21.000.001623/2021-57	Procuradoria Federal da 3ª Região





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

MPF	Crea-MS	IC	1.21.000.001299/2015-29	Procuradoria Federal da 3ª Região
MPF	Crea-MS	Notícia de Fato	1.21.000.001806/2021-72	Procuradoria Federal da 3ª Região
MP/MS	Crea-MS	Notícia de Fato	01.2020.00002147-0	Promotoria de Justiça de Maracajú-MS
DPU/MS	Crea-MS	PAJ	2017/022-01049	Defensoria Pública da União/MS
TCU	Crea-MS	Proc.	59.296.527-5	Tribunal de Contas da União/ Secretaria de Controle

O escritório contratado também disponibiliza os serviços de suporte via telefone, internet e presencialmente, assim como possui quadro de profissionais altamente qualificados, os quais atendem os anseios desta contratante, não havendo registro de falha no atendimento/serviço.

Os profissionais que integram a sociedade e atendem o contrato são os seguintes: João Paulo Zampieri Salomão (OAB/MS 16.820), Marlon Eduardo Libman Luft (OAB/MS 15.138), Heloisa Helena Ferreira Insaurralde (OAB/MS 16.552), Bianca da Cunha Moreira (OAB/MS 26.812), Thamires Patricia dos Santos (OAB/MS 25.534), Maria Grance Romeo Neiva (OAB/MS 27.075) e Francielly Gonçalves de Oliveira (OAB/MS 26.952).

Atestamos ainda, que tais serviços, encontram-se em andamento, estando o contrato vigente até 30/06/2023.

Campo Grande/MS.

Eng. Agrim. Vânia Abreu de Mello
Presidente





Documento assinado com certificado digital por **VANIA ABREU DE MELLO, Presidente**, em **23/03/2023**, às **16:50**, conforme horário oficial de Campo Grande, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [DECRETO Nº 8.539, DE 8 DE OUTUBRO DE 2015](#)

Este documento é cópia do original. Para conferir o original, acesse o site <https://ecrea.crea.ms.org.br/ConsultaPublica/ValidarDocumentoProcessoAdministrativo?codigoVerificador=sYRo9KB210-zL10oaxBpYw>



Incluído no processo n. P2023/019294-1 por DAYANE LUCAS DA SILVA em 21/03/2023 às 18:30:40

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

PARANAPREVIDÊNCIA, pessoa jurídica de direito privado, com natureza de Serviço Social Autônomo, inscrita no CNPJ sob n.º 03.165.607/0001-10, com sede em Curitiba/PR, na rua Inácio Lustosa, n.º 700, neste ato representada por seu Diretor Presidente, Sr. Felipe José Vidigal dos Santos, nomeado pelo Decreto Estadual n.º 651, de 21 de fevereiro de 2019 atualmente contando com 203 (duzentos e três) empregados, **ATESTA** a pedido da empresa **ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS**, inscrita no CNPJ n. 22.963.735/0001-53, estabelecida na Rua Manoel Inácio de Souza, 37, Jardim dos Estados, Campo Grande-MS, CEP 79020-220, representada por seus sócios João Paulo Zampieri Salomão, CPF 696.004.491-04, OAB/MS 16.820, OAB/SP 444.717, OAB/PR 106.598 e Marlon Eduardo Libman Luft, CPF 035.147.371-85, OAB/MS 15.138 e OAB/SP 446.876, que a referida empresa prestou **especializada para dimensionamento quantitativo e qualitativo de pessoal e revisão de Plano de Cargos e Salários da PARANAPREVIDÊNCIA, a ser regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como em conformidade com o Estatuto aprovado pelo Decreto Estadual n.º 4.961 (02/julho/2020) e o Regimento Interno aprovado pela Resolução n.º 27/2019 do Conselho de Administração da PARANAPREVIDÊNCIA**, conforme especificações técnicas descritas em Edital e Anexo, Concorrência n.º 02/2022, Contrato n.º 28/2022 com início 09 de janeiro de 2023:

OBJETO: 1. Contratação de empresa especializada para **dimensionamento quantitativo e qualitativo de pessoal e revisão de Plano de Cargos e Salários (PCS) da PARANAPREVIDÊNCIA**, a ser regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como em conformidade com o Estatuto aprovado pelo Decreto Estadual no 4.961 (02/07/20) e o Regimento Interno aprovado pela Resolução n.º 27/2019 do Conselho de Administração da PARANAPREVIDÊNCIA, conforme condições, quantidades e exigências estabelecidas neste Termo de Referência e demais anexos da concorrência n.º 02/2022.

1.2. Este Termo de Contrato vincula-se ao Edital e anexos da **Concorrência n.º 02/2022**, Termo de Referência e à proposta vencedora, independentemente de transcrição.

1.2.1. Primeira etapa:

a) **Diagnóstico:** análise dos cargos, funções e estrutura organizacional existentes, com vistas à obtenção de dados a serem utilizados na descrição e especificação das atribuições e requisitos para os mesmos.

b) **Levantamento e análise de atividades, atribuições e capacidade da força de trabalho:** Levantar informações que permitam analisar o conteúdo e a complexidade das atividades, atribuições, requisitos, competências, habilidades e responsabilidades necessárias ao provimento dos cargos e funções gratificadas da PARANAPREVIDÊNCIA, considerando a compatibilidade da força de trabalho aos cargos e funções.

c) **Apresentação** de relatório com o diagnóstico e relatório do levantamento e a análise de atividades, atribuições e capacidade e dimensionamento qualitativo e quantitativo da força de

trabalho existente, e projeção, qualitativa e quantitativa, da força de trabalho necessária à Instituição para cumprir seus objetivos.

1.2.2. Segunda etapa:

a) **Delineamento e descrição dos cargos e das funções gratificadas:** com base no diagnóstico e no levantamento das atividades, atribuições e requisitos, bem como das competências, habilidades e responsabilidades exigidas, rever/criar as descrições dos cargos e funções, bem com indicar a necessidade de criação ou extinção ou modificação de cargos e ou funções para adequação à estrutura organizacional observando os princípios e normas legais aplicáveis.

b) **Avaliação e classificação dos cargos:** determinar o valor relativo dos cargos dentro da estrutura organizacional da Instituição, hierarquizando-os segundo sua importância, complexidade, competências e habilidades exigidas para sua ocupação e dimensionando-os segundo a estrutura organizacional.

c) Apresentar relatório com descrição dos cargos e funções propostos.

1.2.3. Terceira etapa:

a) **Plano de cargos e salários:** estruturar carreira para os cargos, estabelecendo requisitos, habilidades, competências e critérios para progressões horizontais e promoções verticais, delineando as trajetórias de carreira na PARANAPREVIDÊNCIA, otimizando o aproveitamento de talentos e permitindo às pessoas planejarem seu autodesenvolvimento, observando a todos os requisitos legais. Deverão ser definidas regras para a administração salarial, estabelecendo parâmetros técnicos e justos para a diferenciação da remuneração entre os empregados e os cargos, bem como critérios para promoção, progressão, mapa de carreira e benefícios, ajustados aos objetivos estratégicos da Instituição, possibilitando equilíbrio com o mercado e segmento de atuação, tendo como foco os sentidos de transparência, justiça e meritocracia.

b) **Normas de reenquadramento no plano de cargos e salários:** elaborar as normas de gestão e manutenção do plano de cargos, bem como normas de reenquadramento dos empregados e de transição do plano atual para o plano revisado, propondo metodologia de sistema de avaliação destes.

c) **Pesquisa salarial:** levantar valores salariais, benefícios e vantagens praticados no mercado, no âmbito das organizações públicas, mistas e privadas com atividades semelhantes às da PARANAPREVIDÊNCIA, bem como os salários recomendados pelos órgãos de classe existentes, que servirão de base para a proposição da estrutura de vencimentos da PARANAPREVIDÊNCIA.

d) **Estruturação dos vencimentos:** estabelecer estrutura de vencimentos compatível com a estrutura dos cargos, com tabelas organizadas em classes, níveis e/ou padrões.

e) **Valores de gratificação de função:** estabelecer estrutura de valores das gratificações de função em razão das atribuições de cada uma e dos requisitos, competências, habilidades e responsabilidades exigidos para seus ocupantes, bem como de acordo com os valores praticados por outras organizações públicas, mistas ou privadas.

f) **Estudo de impacto financeiro:** Apresentar estudos sobre impacto financeiro e simulações de custo para implantação da estrutura de carreira, cargos e vencimentos proposta, devendo obrigatoriamente o referido estudo ser aprovado pela PARANAPREVIDÊNCIA.

g) **Apresentação de relatórios:**

Relatório com o plano de cargos e as devidas progressões;
Relatório com as normas de enquadramento do plano atual para o plano revisado;
Relatório da pesquisa salarial, com a estrutura salarial (tabela de salários) por cargos, classes e níveis salariais; estrutura dos valores das gratificações (tabela de valores das gratificações) e demonstrativo de impacto financeiro com a nova estruturação.

1.2.4. Quarta etapa:

a) **Entrega do Plano de Cargos e Salários (PCS) consolidado:** consolidar em um único documento, o novo Plano de Cargos e Salários (PCS), inclusive tabela salarial, para ser entregue à PARANAPREVIDÊNCIA.

b) Apresentação de relatório do plano de cargos e salários consolidado.

1.2.5. Quinta etapa:

a) **Treinamento da Equipe de Recursos Humanos (8 horas):** Habilitar a Coordenadoria de Recursos Humanos, através de instrumentos, capacitação e disponibilização da metodologia aplicada, para implantação e administração do Plano de Cargos e Salários, de modo a assegurar a manutenção do mesmo e proporcionar condições à equipe, para realização de gestão moderna e eficaz em relação ao PCS.

b) **Apresentação do Plano de Cargos e Salários (PCS) para a PARANAPREVIDÊNCIA (2 horas):** Apresentar aos empregados da PARANAPREVIDÊNCIA o novo Plano de Cargos e Salários (PCS) explicando todas as etapas necessárias à construção deste, bem como os pontos chave que levaram à consolidação do produto final.

Equipe técnica responsável pela execução dos trabalhos: João Paulo Zampieri Salomão, OAB/MS 16.820, Marlon Eduardo Libman Luft, OAB/MS 15.138, Heloisa Helena Ferreira

Insaurralde, OAB/MS 16.552, Rodrigo Steinmann Bayer, OAB/SC 23.161, Ivan Gabriel Coutinho, CRC/SC 031168/O-5, Rhuan Bittencourt, CRA/SC n.º 31.265.

A empresa Zampieri & Luft Advogados Associados também disponibilizou os serviços de suporte via telefone e internet, remotamente por reuniões telepresenciais, presencialmente, assim como possui quadro de profissionais altamente qualificados, os quais atendem os anseios desta contratante, não havendo registro de falha no atendimento/serviço.

Curitiba/PR, 10 de agosto de 2023.

Felipe José Vidigal dos Santos
Diretor Presidente
PARANAPREVIDÊNCIA



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
SEPN 508, Bloco A Ed. Confea - Engenheiro Francisco Saturnino de Brito Filho - Bairro Asa Norte, Brasília/DF,
CEP 70740-541
Telefone: (61)21053700 - <http://www.confea.org.br>

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

Processo nº 07066/2019

Interessado: Rodrigo Steinmann Bayer

Atestamos para os devidos fins que **Rodrigo Steinmann Bayer**, brasileiro, advogado e professor universitário, CPF 041.309.519-39, residente à rua Apeninos, 20, ap. 103-C, Córrego Grande, CEP 88.037-620, prestou serviços para o Conselho Federal de Engenharia (CONFEA), CNPJ 33.665.647/0001-91, estabelecido no SEPN 508 - Bloco A, Asa Norte, Brasília-DF, CEP: 70.740-541, conforme especificações abaixo:

SERVIÇOS:

Elaboração, revisão e adequação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, incluindo elaboração da descrição de cargos, políticas e tabelas salariais, revisão jurídica e o desenvolvimento de sistemática de progressão funcional e competências.

Número de funcionários: 205

Número de cargos: 18

Pesquisa salarial de 29 funções

Responsável Técnico pela Condução dos Serviços:

- Rodrigo Steinmann Bayer - OAB/SC 23.161

Período de execução: Março de 2018 a Julho de 2018.

Atestamos ainda que tais serviços foram executados de acordo com os parâmetros técnicos de qualidade exigidos e no prazo pactuado, não existindo, em nossos registros, até a presente data, fatos que desabonem sua conduta e responsabilidade com as obrigações assumidas.



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Antônio Rossafa, Chefe de Gabinete**, em 19/12/2019, às 17:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.confea.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0288386** e o código CRC **E08D6752**.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE SANTA CATARINA – CREA-SC

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE SANTA CATARINA - CREA-SC autarquia federal, ex vi do art. 80 da Lei no 5.194, de 1966, inscrito no CNPJ sob o n.º 82.511.643/0001-64, com sede na Rodovia Admar Gonzaga, n.º 2125, Itacorubi, Florianópolis/SC, CEP 88.034-001, **ATESTA**, para os devidos fins que **RODRIGO STEINMANN BAYER**, brasileiro, advogado e professor universitário, CPF 041.309.519-39, executou, na qualidade de responsável técnico, serviços de consultoria e assessoria especializada em **Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina**, conforme descrição técnica apresentada abaixo:

Serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina - CREA-SC;

Realização de diagnóstico organizacional para identificar o perfil dos empregados elegíveis ao Programa de Demissão Voluntária Incentivada, incluindo levantamento de dados demográficos, funções desempenhadas e tempo de serviço;

Elaboração do Programa de Demissão Voluntária Incentivada com definição de critérios de elegibilidade, benefícios oferecidos, prazos e procedimentos para adesão;

Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Elaboração, revisão e adequação do Plano de Cargos e Salários, incluindo elaboração da descrição de cargos, políticas e tabelas salariais, revisão jurídica e o desenvolvimento de sistemática de progressão funcional, criação de sistema de avaliação e gestão de desempenho por critérios técnicos objetivos e produtividade laboral e competências funcionais;

Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e empregados para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Estudo e desenvolvimento de Programa de Produtividade com o objetivo de oferecer uma contraprestação monetária aos empregados por sua contribuição ao desempenho na autarquia federal, mensalmente, em face do atingimento de métricas definidas em metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, de maneira mensal e individual, sem gatilhos financeiros.

Análise de viabilidade e implantação de Programa de Bonificação para oferecer aos empregados uma contraprestação monetária por sua contribuição ao desempenho, anualmente, em face do atingimento de metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, com incidência anual e coletiva, de acordo com as metas financeiras da organização, em analogia ao Programa de Lucros e Resultados.

Apresentação técnica juntos aos empregados do CREA-SC acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade, Programa de Bonificação e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Prazo de execução: **de julho de 2012 a dezembro de 2015.**

Número de empregados: **253 (duzentos e cinquenta e três).**

Número de cargos: **28 (vinte e oito).**

Pesquisa salarial: **32 (trinta e duas) funções.**

Atestamos ainda que tais serviços foram executados de acordo com os parâmetros técnicos de qualidade exigidos e no prazo pactuado, não existindo, em nossos registros até a presente data, fatos que desabonem sua conduta e responsabilidade com as obrigações assumidas.

Florianópolis/SC, 20 de fevereiro de 2024.

CARLOS ALBERTO KITA Assinado de forma digital por CARLOS
ALBERTO KITA XAVIER:46597468015
XAVIER:46597468015 Dados: 2024.10.24 13:44:00 -03'00'

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE SANTA CATARINA - CREA-SC

Rodovia Admar Gonzaga, 2125 – Bairro Itacorubi – 88034-001 – Florianópolis/SC
(48) 3331.2000 - creasc@crea-sc.org.br – www.crea-sc.org.br



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE SANTA CATARINA – CREA-SC

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE SANTA CATARINA - CREA-SC autarquia federal, ex vi do art. 80 da Lei no 5.194, de 1966, inscrito no CNPJ sob o n.º 82.511.643/0001-64, com sede na Rodovia Admar Gonzaga, n.º 2125, Itacorubi, Florianópolis/SC, CEP 88.034-001, **ATESTA**, para os devidos fins que **IVAN GABRIEL COUTINHO**, brasileiro, contador, CPF 008.643.320-63, CRC-SC 031168/O-5, executou, na qualidade de responsável técnico, serviços de consultoria e assessoria especializada em **Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina**, conforme descrição técnica apresentada abaixo:

Serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina - CREA-SC;

Realização de diagnóstico organizacional para identificar o perfil dos empregados elegíveis ao Programa de Demissão Voluntária Incentivada, incluindo levantamento de dados demográficos, funções desempenhadas e tempo de serviço;

Elaboração do Programa de Demissão Voluntária Incentivada com definição de critérios de elegibilidade, benefícios oferecidos, prazos e procedimentos para adesão;

Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Elaboração, revisão e adequação do Plano de Cargos e Salários, incluindo elaboração da descrição de cargos, políticas e tabelas salariais, revisão jurídica e o desenvolvimento de sistemática de progressão funcional, criação de sistema de avaliação e gestão de desempenho por critérios técnicos objetivos e produtividade laboral e competências funcionais;

Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e empregados para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Estudo e desenvolvimento de Programa de Produtividade com o objetivo de oferecer uma contraprestação monetária aos empregados por sua contribuição ao desempenho na autarquia federal, mensalmente, em face do atingimento de métricas definidas em metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, de maneira mensal e individual, sem gatilhos financeiros.

Análise de viabilidade e implantação de Programa de Bonificação para oferecer aos empregados uma contraprestação monetária por sua contribuição ao desempenho, anualmente, em face do atingimento de metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, com incidência anual e coletiva, de acordo com as metas financeiras da organização, em analogia ao Programa de Lucros e Resultados.

Apresentação técnica juntos aos empregados do CREA-SC acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade, Programa de Bonificação e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Prazo de execução: **de julho de 2012 a dezembro de 2015.**

Número de empregados: **253 (duzentos e cinquenta e três).**

Número de cargos: **28 (vinte e oito).**

Pesquisa salarial: **32 (trinta e duas) funções.**

Atestamos ainda que tais serviços foram executados de acordo com os parâmetros técnicos de qualidade exigidos e no prazo pactuado, não existindo, em nossos registros até a presente data, fatos que desabonem sua conduta e responsabilidade com as obrigações assumidas.

Florianópolis/SC, 20 de fevereiro de 2024.

CARLOS ALBERTO KITA
XAVIER:46597468015

Assinado de forma digital por CARLOS
ALBERTO KITA XAVIER:46597468015
Dados: 2024.10.24 13:43:16 -03'00'

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE SANTA CATARINA - CREA-SC



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE SANTA CATARINA – CREA-SC

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE SANTA CATARINA - CREA-SC autarquia federal, ex vi do art. 80 da Lei no 5.194, de 1966, inscrito no CNPJ sob o n.º 82.511.643/0001-64, com sede na Rodovia Admar Gonzaga, n.º 2125, Itacorubi, Florianópolis/SC, CEP 88.034-001, **ATESTA**, para os devidos fins que **RENATA KREMER**, brasileira, administradora, CPF 027.419.719-78, CRA-SC 6500, executou, na qualidade de responsável técnico, serviços de consultoria e assessoria especializada em **Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina**, conforme descrição técnica apresentada abaixo:

Serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina - CREA-SC;

Realização de diagnóstico organizacional para identificar o perfil dos empregados elegíveis ao Programa de Demissão Voluntária Incentivada, incluindo levantamento de dados demográficos, funções desempenhadas e tempo de serviço;

Elaboração do Programa de Demissão Voluntária Incentivada com definição de critérios de elegibilidade, benefícios oferecidos, prazos e procedimentos para adesão;

Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Elaboração, revisão e adequação do Plano de Cargos e Salários, incluindo elaboração da descrição de cargos, políticas e tabelas salariais, revisão jurídica e o desenvolvimento de sistemática de progressão funcional, criação de sistema de avaliação e gestão de desempenho por critérios técnicos objetivos e produtividade laboral e competências funcionais;

Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e empregados para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Estudo e desenvolvimento de Programa de Produtividade com o objetivo de oferecer uma contraprestação monetária aos empregados por sua contribuição ao desempenho na autarquia federal, mensalmente, em face do atingimento de métricas definidas em metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, de maneira mensal e individual, sem gatilhos financeiros.

Análise de viabilidade e implantação de Programa de Bonificação para oferecer aos empregados uma contraprestação monetária por sua contribuição ao desempenho, anualmente, em face do atingimento de metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, com incidência anual e coletiva, de acordo com as metas financeiras da organização, em analogia ao Programa de Lucros e Resultados.

Apresentação técnica juntos aos empregados do CREA-SC acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade, Programa de Bonificação e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Prazo de execução: **de julho de 2012 a dezembro de 2015.**

Número de empregados: **253 (duzentos e cinquenta e três).**

Número de cargos: **28 (vinte e oito).**

Pesquisa salarial: **32 (trinta e duas) funções.**

Atestamos ainda que tais serviços foram executados de acordo com os parâmetros técnicos de qualidade exigidos e no prazo pactuado, não existindo, em nossos registros até a presente data, fatos que desabonem sua conduta e responsabilidade com as obrigações assumidas.

Florianópolis/SC, 20 de fevereiro de 2024.

CARLOS ALBERTO KITA
XAVIER:46597468015

Assinado de forma digital por CARLOS
ALBERTO KITA XAVIER:46597468015
Dados: 2024.10.24 13:43:49 -03'00'

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE SANTA CATARINA - CREA-SC

Rodovia Admar Gonzaga, 2125 – Bairro Itacorubi – 88034-001 – Florianópolis/SC
(48) 3331.2000 - creasc@crea-sc.org.br – www.crea-sc.org.br



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE SANTA CATARINA – CREA-SC

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE SANTA CATARINA - CREA-SC autarquia federal, ex vi do art. 80 da Lei no 5.194, de 1966, inscrito no CNPJ sob o n.º 82.511.643/0001-64, com sede na Rodovia Admar Gonzaga, n.º 2125, Itacorubi, Florianópolis/SC, CEP 88.034-001, **ATESTA**, para os devidos fins que **RHUAN BITTENCOURT**, brasileiro, administrador, CPF 079.559.689-80, CRA-SC 31265, executou, na qualidade de responsável técnico, serviços de consultoria e assessoria especializada em **Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina**, conforme descrição técnica apresentada abaixo:

Serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina - CREA-SC;

Realização de diagnóstico organizacional para identificar o perfil dos empregados elegíveis ao Programa de Demissão Voluntária Incentivada, incluindo levantamento de dados demográficos, funções desempenhadas e tempo de serviço;

Elaboração do Programa de Demissão Voluntária Incentivada com definição de critérios de elegibilidade, benefícios oferecidos, prazos e procedimentos para adesão;

Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Elaboração, revisão e adequação do Plano de Cargos e Salários, incluindo elaboração da descrição de cargos, políticas e tabelas salariais, revisão jurídica e o desenvolvimento de sistemática de progressão funcional, criação de sistema de avaliação e gestão de desempenho por critérios técnicos objetivos e produtividade laboral e competências funcionais;

Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e empregados para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Estudo e desenvolvimento de Programa de Produtividade com o objetivo de oferecer uma contraprestação monetária aos empregados por sua contribuição ao desempenho na autarquia federal, mensalmente, em face do atingimento de métricas definidas em metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, de maneira mensal e individual, sem gatilhos financeiros.

Análise de viabilidade e implantação de Programa de Bonificação para oferecer aos empregados uma contraprestação monetária por sua contribuição ao desempenho, anualmente, em face do atingimento de metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, com incidência anual e coletiva, de acordo com as metas financeiras da organização, em analogia ao Programa de Lucros e Resultados.

Apresentação técnica juntos aos empregados do CREA-SC acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade, Programa de Bonificação e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Prazo de execução: **36 (trinta e seis) meses**.

Número de empregados: **253 (duzentos e cinquenta e três)**.

Número de cargos: **28 (vinte e oito)**.

Pesquisa salarial: **32 (trinta e duas) funções**.

Atestamos ainda que tais serviços foram executados de acordo com os parâmetros técnicos de qualidade exigidos e no prazo pactuado, não existindo, em nossos registros até a presente data, fatos que desabonem sua conduta e responsabilidade com as obrigações assumidas.

Florianópolis/SC, 20 de fevereiro de 2024.

CARLOS ALBERTO KITA Assinado de forma digital por CARLOS
ALBERTO KITA XAVIER:46597468015
XAVIER:46597468015 Dados: 2024.10.24 13:43:36 -03'00'

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE SANTA CATARINA - CREA-SC

Rodovia Admar Gonzaga, 2125 – Bairro Itacorubi – 88034-001 – Florianópolis/SC
(48) 3331.2000 - creasc@crea-sc.org.br – www.crea-sc.org.br



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE PERNAMBUCO – CREA-PE

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE PERNAMBUCO – CREA-PE, autarquia federal, CNPJ n.º 09.795.881/0001-59, com sede na Avenida Agamenon Magalhães, n.º 2978, Espinheiro, Recife-PE, CEP 50.020-000, **ATESTA**, para os devidos fins que **RHUAN BITTENCOURT**, brasileiro, administrador, CPF 079.559.689-80, CRA-SC 31265, executou, na qualidade de responsável técnico, serviços de consultoria e assessoria especializada em **Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Pernambuco**, conforme descrição técnica apresentada abaixo:

Serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Pernambuco - CREA-PE;

Realização de diagnóstico organizacional para identificar o perfil dos empregados elegíveis ao Programa de Demissão Voluntária Incentivada, incluindo levantamento de dados demográficos, funções desempenhadas e tempo de serviço;

Elaboração do Programa de Demissão Voluntária Incentivada com definição de critérios de elegibilidade, benefícios oferecidos, prazos e procedimentos para adesão;

Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Elaboração, revisão e adequação do Plano de Cargos e Salários, incluindo elaboração da descrição de cargos, políticas e tabelas salariais, revisão jurídica e o desenvolvimento de sistemática de progressão funcional, criação de sistema de avaliação e gestão de desempenho por critérios técnicos objetivos e produtividade laboral e competências funcionais;

Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e empregados para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Estudo e desenvolvimento de Programa de Produtividade com o objetivo de oferecer uma contraprestação monetária aos empregados por sua contribuição ao desempenho na autarquia federal, mensalmente, em face do atingimento de métricas definidas em metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, de maneira mensal e individual, sem gatilhos financeiros.

Análise de viabilidade e implantação de Programa de Bonificação para oferecer aos empregados uma contraprestação monetária por sua contribuição ao desempenho, anualmente, em face do atingimento de metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, com incidência anual e coletiva, de acordo com as metas financeiras da organização, em analogia ao Programa de Lucros e Resultados.

Apresentação técnica juntos aos empregados do CREA-PE acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade, Programa de Bonificação e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Prazo de execução: **10 meses com entrega definitiva em 19 de maio de 2024.**

Número de empregados: **141 (cento e quarenta e um).**

Atestamos ainda que tais serviços foram executados de acordo com os parâmetros técnicos de qualidade exigidos e no prazo pactuado, não existindo, em nossos registros até a presente data, fatos que desabonem sua conduta e responsabilidade com as obrigações assumidas.

Recife/PE, 02 de outubro de 2024.

Documento assinado digitalmente
gov.br LÍVIA MARTINS ESTRELA
Data: 25/10/2024 11:04:00-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

LÍVIA MARTINS ESTRELA
Gerente de Gestão de Pessoas



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE PERNAMBUCO – CREA-PE

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE PERNAMBUCO – CREA-PE, autarquia federal, CNPJ n.º 09.795.881/0001-59, com sede na Avenida Agamenon Magalhães, n.º 2978, Espinheiro, Recife-PE, CEP 50.020-000, **ATESTA**, para os devidos fins que **RENATA KREMER**, brasileira, administradora, CPF 027.419.719-78, CRA-SC 6500, executou, na qualidade de responsável técnico, serviços de consultoria e assessoria especializada em **Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Pernambuco**, conforme descrição técnica apresentada abaixo:

Serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Pernambuco - CREA-PE;

Realização de diagnóstico organizacional para identificar o perfil dos empregados elegíveis ao Programa de Demissão Voluntária Incentivada, incluindo levantamento de dados demográficos, funções desempenhadas e tempo de serviço;

Elaboração do Programa de Demissão Voluntária Incentivada com definição de critérios de elegibilidade, benefícios oferecidos, prazos e procedimentos para adesão;

Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Elaboração, revisão e adequação do Plano de Cargos e Salários, incluindo elaboração da descrição de cargos, políticas e tabelas salariais, revisão jurídica e o desenvolvimento de sistemática de progressão funcional, criação de sistema de avaliação e gestão de desempenho por critérios técnicos objetivos e produtividade laboral e competências funcionais;

Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e empregados para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Estudo e desenvolvimento de Programa de Produtividade com o objetivo de oferecer uma contraprestação monetária aos empregados por sua contribuição ao desempenho na autarquia federal, mensalmente, em face do atingimento de métricas definidas em metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, de maneira mensal e individual, sem gatilhos financeiros.

Análise de viabilidade e implantação de Programa de Bonificação para oferecer aos empregados uma contraprestação monetária por sua contribuição ao desempenho, anualmente, em face do atingimento de metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, com incidência anual e coletiva, de acordo com as metas financeiras da organização, em analogia ao Programa de Lucros e Resultados.

Apresentação técnica juntos aos empregados do CREA-PE acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade, Programa de Bonificação e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Prazo de execução: **10 meses com entrega definitiva em 19 de maio de 2024.**

Número de empregados: **141 (cento e quarenta e um).**

Atestamos ainda que tais serviços foram executados de acordo com os parâmetros técnicos de qualidade exigidos e no prazo pactuado, não existindo, em nossos registros até a presente data, fatos que desabonem sua conduta e responsabilidade com as obrigações assumidas.

Recife/PE, 02 de outubro de 2024.

Documento assinado digitalmente
gov.br LIVIA MARTINS ESTRELA
Data: 25/10/2024 11:04:00-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

LÍVIA MARTINS ESTRELA
Gerente de Gestão de Pessoas



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE PERNAMBUCO – CREA-PE

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE PERNAMBUCO – CREA-PE, autarquia federal, CNPJ n.º 09.795.881/0001-59, com sede na Avenida Agamenon Magalhães, n.º 2978, Espinheiro, Recife-PE, CEP 50.020-000, **ATESTA**, para os devidos fins que **RHUAN BITTENCOURT**, brasileiro, administrador, CPF 079.559.689-80, CRA-SC 31265, executou, na qualidade de responsável técnico, serviços de consultoria e assessoria especializada em **Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Pernambuco**, conforme descrição técnica apresentada abaixo:

Serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Pernambuco - CREA-PE;

Realização de diagnóstico organizacional para identificar o perfil dos empregados elegíveis ao Programa de Demissão Voluntária Incentivada, incluindo levantamento de dados demográficos, funções desempenhadas e tempo de serviço;

Elaboração do Programa de Demissão Voluntária Incentivada com definição de critérios de elegibilidade, benefícios oferecidos, prazos e procedimentos para adesão;

Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Elaboração, revisão e adequação do Plano de Cargos e Salários, incluindo elaboração da descrição de cargos, políticas e tabelas salariais, revisão jurídica e o desenvolvimento de sistemática de progressão funcional, criação de sistema de avaliação e gestão de desempenho por critérios técnicos objetivos e produtividade laboral e competências funcionais;

Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e empregados para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Estudo e desenvolvimento de Programa de Produtividade com o objetivo de oferecer uma contraprestação monetária aos empregados por sua contribuição ao desempenho na autarquia federal, mensalmente, em face do atingimento de métricas definidas em metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, de maneira mensal e individual, sem gatilhos financeiros.

Análise de viabilidade e implantação de Programa de Bonificação para oferecer aos empregados uma contraprestação monetária por sua contribuição ao desempenho, anualmente, em face do atingimento de metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, com incidência anual e coletiva, de acordo com as metas financeiras da organização, em analogia ao Programa de Lucros e Resultados.

Apresentação técnica juntos aos empregados do CREA-PE acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade, Programa de Bonificação e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Prazo de execução: **10 meses com entrega definitiva em 19 de maio de 2024.**

Número de empregados: **141 (cento e quarenta e um).**

Atestamos ainda que tais serviços foram executados de acordo com os parâmetros técnicos de qualidade exigidos e no prazo pactuado, não existindo, em nossos registros até a presente data, fatos que desabonem sua conduta e responsabilidade com as obrigações assumidas.

Recife/PE, 02 de outubro de 2024.

Documento assinado digitalmente
gov.br LIVIA MARTINS ESTRELA
Data: 25/10/2024 11:03:59-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

LÍVIA MARTINS ESTRELA
Gerente de Gestão de Pessoas



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE PERNAMBUCO – CREA-PE

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE PERNAMBUCO – CREA-PE, autarquia federal, CNPJ n.º 09.795.881/0001-59, com sede na Avenida Agamenon Magalhães, n.º 2978, Espinheiro, Recife-PE, CEP 50.020-000, **ATESTA**, para os devidos fins que **RODRIGO STEINMANN BAYER**, brasileiro, advogado e professor universitário, CPF 041.309.519-39, executou, na qualidade de responsável técnico, serviços de consultoria e assessoria especializada em **Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Pernambuco**, conforme descrição técnica apresentada abaixo:

Serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Pernambuco - CREA-PE;

Realização de diagnóstico organizacional para identificar o perfil dos empregados elegíveis ao Programa de Demissão Voluntária Incentivada, incluindo levantamento de dados demográficos, funções desempenhadas e tempo de serviço;

Elaboração do Programa de Demissão Voluntária Incentivada com definição de critérios de elegibilidade, benefícios oferecidos, prazos e procedimentos para adesão;

Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Elaboração, revisão e adequação do Plano de Cargos e Salários, incluindo elaboração da descrição de cargos, políticas e tabelas salariais, revisão jurídica e o desenvolvimento de sistemática de progressão funcional, criação de sistema de avaliação e gestão de desempenho por critérios técnicos objetivos e produtividade laboral e competências funcionais;

Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e empregados para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Estudo e desenvolvimento de Programa de Produtividade com o objetivo de oferecer uma contraprestação monetária aos empregados por sua contribuição ao desempenho na autarquia federal, mensalmente, em face do atingimento de métricas definidas em metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, de maneira mensal e individual, sem gatilhos financeiros.

Análise de viabilidade e implantação de Programa de Bonificação para oferecer aos empregados uma contraprestação monetária por sua contribuição ao desempenho, anualmente, em face do atingimento de metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, com incidência anual e coletiva, de acordo com as metas financeiras da organização, em analogia ao Programa de Lucros e Resultados.

Apresentação técnica juntos aos empregados do CREA-PE acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade, Programa de Bonificação e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Prazo de execução: **10 meses com entrega definitiva em 19 de maio de 2024.**

Número de empregados: **141 (cento e quarenta e um).**

Atestamos ainda que tais serviços foram executados de acordo com os parâmetros técnicos de qualidade exigidos e no prazo pactuado, não existindo, em nossos registros até a presente data, fatos que desabonem sua conduta e responsabilidade com as obrigações assumidas.

Recife/PE, 02 de outubro de 2024.

Documento assinado digitalmente
gov.br LÍVIA MARTINS ESTRELA
Data: 25/10/2024 11:03:59-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

LÍVIA MARTINS ESTRELA
Gerente de Gestão de Pessoas



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO RIO DE JANEIRO – CREA-RJ

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO RIO DE JANEIRO – CREA-RJ, autarquia federal, ex vi do art. 80 da Lei no 5.194, de 1966, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 34.260.596/0001-80, com sede na Rua Buenos Aires, no 40 – Centro – Rio de Janeiro - RJ, **ATESTA**, para os devidos fins que **IVAN GABRIEL COUTINHO**, brasileiro, contador, CPF 008.643.320-63, CRC-SG 031168/O-5, executou, na qualidade de responsável técnico, serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro, conforme descrição técnica apresentada abaixo:

Serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro - CREA-RJ;

Realização de diagnóstico organizacional para identificar o perfil dos empregados elegíveis ao Programa de Demissão Voluntária Incentivada, incluindo levantamento de dados demográficos, funções desempenhadas e tempo de serviço;

Elaboração do Programa de Demissão Voluntária Incentivada com definição de critérios de elegibilidade, benefícios oferecidos, prazos e procedimentos para adesão;

Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Elaboração, revisão e adequação do Plano de Cargos e Salários, incluindo elaboração da descrição de cargos, políticas e tabelas salariais, revisão jurídica e o desenvolvimento de sistemática de progressão funcional, criação de sistema de avaliação e gestão de desempenho por critérios técnicos objetivos e produtividade laboral e competências funcionais;

Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e empregados para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Estudo e desenvolvimento de Programa de Produtividade com o objetivo de oferecer uma contraprestação monetária aos empregados por sua contribuição ao desempenho na autarquia federal, mensalmente, em face do atingimento de métricas definidas em metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, de maneira mensal e individual, sem gatilhos financeiros.

Análise de viabilidade e implantação de Programa de Bonificação para oferecer aos empregados uma contraprestação monetária por sua contribuição ao desempenho, anualmente, em face do atingimento de metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, com incidência anual e coletiva, de acordo com as metas financeiras da organização, em analogia ao Programa de Lucros e Resultados.

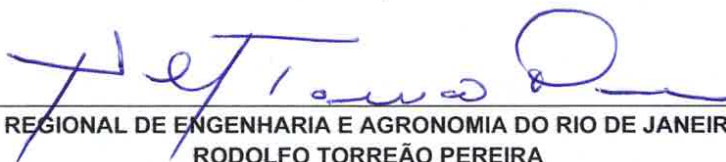
Apresentação técnica juntos aos empregados do CREA-RJ-acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade, Programa de Bonificação e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Prazo de execução: **12 meses com entrega definitiva em 10 de fevereiro de 2023.**

Número de empregados: **341 (trezentos e quarenta e um).**

Atestamos ainda que tais serviços foram executados de acordo com os parâmetros técnicos de qualidade exigidos e no prazo pactuado, não existindo, em nossos registros até a presente data, fatos que desabonem sua conduta e responsabilidade com as obrigações assumidas.

Rio de Janeiro/RJ, 10 de fevereiro de 2023.


CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO RIO DE JANEIRO - CREA-RJ
RODOLFO TORREÃO PEREIRA

2º TABELIONATO DE NOTAS E PROTESTOS

Município e Comarca de Balneário Camboriú-SC

Marilson Miguel Barreto dos Santos - Tabelião

Rua 500, nº 211 - Fone: (47) 3267-9600



Certifico que procedi a desmaterialização do presente documento, cujo original foi conferido por mim nesta data. Dou fé, em Balneário Camboriú-SC, em 21/11/2024 às 16:39. Documento assinado digitalmente por: RUBIA CATARINA ORTOLAN:04417807922, em 21/11/2024. Processo de desmaterialização nos termos do art. 839-A do CNGCJ/SC.

Documentos:

Desmaterialização (1): R\$ 5,03

FRJ: R\$ 1,14

PS: R\$ 0,12

Selos (1): R\$ 0,00

Total: R\$ 6,29

Em cumprimento a LC nº 807/2022, traz-se a destinação da taxa do FRJ : (a) 24,42%: Fundo Penitenciário do Estado de Santa Catarina - FUPESC; (b) 24,42%: Assistência Judiciária Gratuita - honorários advocatícios, periciais ou assistenciais dos profissionais nomeados ; (c) 4,88%: Fundo Especial de Modernização e Equipamento do Ministério Público do Estado de Santa Catarina - FEMR/MPSC; (d) 26,73%: Ressarcimento de atos isentos e ajuda de custo; e (e) 19,55%: Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina – TJSC).



Poder Judiciário
Estado de Santa Catarina
Selo Digital de Fiscalização

SELO NORMAL
HGI98398-A7DT

Confira os dados do ato em
selo.tjsc.jus.br

O presente documento digital foi conferido com o original e assinado digitalmente por RUBIA CATARINA ORTOLAN, em quinta-feira, 21 de novembro de 2024 às 16:43:55 GMT-03:00, CNS: 10.439-8 - 2 TABELIONATO DE NOTAS E PROTESTOS/SC, nos termos da medida provisória N. 2.200-2 de 24 de agosto de 2001. Sua autenticidade deverá ser confirmada no endereço eletrônico www.tjsc.jus.br. O documento digital pode ser convertido em papel por meio de autenticação no Tabelionato de Notas. Provimto nº 149/2023 CNJ - artigo 305.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO RIO DE JANEIRO – CREA-RJ

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO RIO DE JANEIRO – CREA-RJ, autarquia federal, ex vi do art. 80 da Lei no 5.194, de 1966, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 34.260.596/0001-80, com sede na Rua Buenos Aires, no 40 – Centro – Rio de Janeiro - RJ, **ATESTA**, para os devidos fins que **RHUAN BITTENCOURT**, brasileiro, administrador, CPF 079.559.689-80, CRA-SC 31265, executou, na qualidade de responsável técnico, serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro, conforme descrição técnica apresentada abaixo:

Serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro - CREA-RJ;

Realização de diagnóstico organizacional para identificar o perfil dos empregados elegíveis ao Programa de Demissão Voluntária Incentivada, incluindo levantamento de dados demográficos, funções desempenhadas e tempo de serviço;

Elaboração do Programa de Demissão Voluntária Incentivada com definição de critérios de elegibilidade, benefícios oferecidos, prazos e procedimentos para adesão;

Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Elaboração, revisão e adequação do Plano de Cargos e Salários, incluindo elaboração da descrição de cargos, políticas e tabelas salariais, revisão jurídica e o desenvolvimento de sistemática de progressão funcional, criação de sistema de avaliação e gestão de desempenho por critérios técnicos objetivos e produtividade laboral e competências funcionais;

Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e empregados para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Estudo e desenvolvimento de Programa de Produtividade com o objetivo de oferecer uma contraprestação monetária aos empregados por sua contribuição ao desempenho na autarquia federal, mensalmente, em face do atingimento de métricas definidas em metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, de maneira mensal e individual, sem gatilhos financeiros.

Análise de viabilidade e implantação de Programa de Bonificação para oferecer aos empregados uma contraprestação monetária por sua contribuição ao desempenho, anualmente, em face do atingimento de metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, com incidência anual e coletiva, de acordo com as metas financeiras da organização, em analogia ao Programa de Lucros e Resultados.

Apresentação técnica juntos aos empregados do CREA-RJ acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade, Programa de Bonificação e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Prazo de execução: **12 meses com entrega definitiva em 10 de fevereiro de 2023.**

Número de empregados: **341 (trezentos e quarenta e um).**

Atestamos ainda que tais serviços foram executados de acordo com os parâmetros técnicos de qualidade exigidos e no prazo pactuado, não existindo, em nossos registros até a presente data, fatos que desabonem sua conduta e responsabilidade com as obrigações assumidas.

Rio de Janeiro/RJ, 10 de fevereiro de 2023.

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO RIO DE JANEIRO - CREA-RJ
RODOLFO TORREÃO PEREIRA

2º TABELIONATO DE NOTAS E PROTESTOS

Município e Comarca de Balneário Camboriú-SC

Marilson Miguel Barreto dos Santos - Tabelião

Rua 500, nº 211 - Fone: (47) 3267-9600



Certifico que procedi a desmaterialização do presente documento, cujo original foi conferido por mim nesta data. Dou fé, em Balneário Camboriú-SC, em 21/11/2024 às 16:40. Documento assinado digitalmente por: RUBIA CATARINA ORTOLAN:04417807922, em 21/11/2024. Processo de desmaterialização nos termos do art. 839-A do CNGCJ/SC.

Documentos:

Desmaterialização (1): R\$ 5,03

FRJ: R\$ 1,14

PS: R\$ 0,12

Selos (1): R\$ 0,00

Total: R\$ 6,29

Em cumprimento a LC nº 807/2022, traz-se a destinação da taxa do FRJ : (a) 24,42%: Fundo Penitenciário do Estado de Santa Catarina - FUPESC; (b) 24,42%: Assistência Judiciária Gratuita - honorários advocatícios, periciais ou assistenciais dos profissionais nomeados ; (c) 4,88%: Fundo Especial de Modernização e Equiparelhamento do Ministério Público do Estado de Santa Catarina - FEMR/MPSC; (d) 26,73%: Ressarcimento de atos isentos e ajuda de custo; e (e) 19,55%: Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina – TJSC).



Poder Judiciário
Estado de Santa Catarina
Selo Digital de Fiscalização

SELO NORMAL
HGI98401-89DD

Confira os dados do ato em
selo.tjsc.jus.br

O presente documento digital foi conferido com o original e assinado digitalmente por RUBIA CATARINA ORTOLAN, em quinta-feira, 21 de novembro de 2024 às 16:43:55 GMT-03:00, CNS: 10.439-8 - 2 TABELIONATO DE NOTAS E PROTESTOS/SC, nos termos da medida provisória N. 2.200-2 de 24 de agosto de 2001. Sua autenticidade deverá ser confirmada no endereço eletrônico www.tjsc.jus.br. O documento digital pode ser convertido em papel por meio de autenticação no Tabelionato de Notas. Provimto nº 149/2023 CNJ - artigo 305.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO RIO DE JANEIRO – CREA-RJ

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO RIO DE JANEIRO – CREA-RJ, autarquia federal, ex vi do art. 80 da Lei no 5.194, de 1966, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 34.260.596/0001-80, com sede na Rua Buenos Aires, no 40 – Centro – Rio de Janeiro - RJ, **ATESTA**, para os devidos fins que **RENATA KREMER**, brasileira, administradora, CPF 027.419.719-78, CRA-SC 6500, executou, na qualidade de responsável técnico, serviços de consultoria e assessoria especializada em **Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro**, conforme descrição técnica apresentada abaixo:

Serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro - CREA-RJ;

Realização de diagnóstico organizacional para identificar o perfil dos empregados elegíveis ao Programa de Demissão Voluntária Incentivada, incluindo levantamento de dados demográficos, funções desempenhadas e tempo de serviço;

Elaboração do Programa de Demissão Voluntária Incentivada com definição de critérios de elegibilidade, benefícios oferecidos, prazos e procedimentos para adesão;

Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Elaboração, revisão e adequação do Plano de Cargos e Salários, incluindo elaboração da descrição de cargos, políticas e tabelas salariais, revisão jurídica e o desenvolvimento de sistemática de progressão funcional, criação de sistema de avaliação e gestão de desempenho por critérios técnicos objetivos e produtividade laboral e competências funcionais;

Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e empregados para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Estudo e desenvolvimento de Programa de Produtividade com o objetivo de oferecer uma contraprestação monetária aos empregados por sua contribuição ao desempenho na autarquia federal, mensalmente, em face do atingimento de métricas definidas em metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, de maneira mensal e individual, sem gatilhos financeiros.

Análise de viabilidade e implantação de Programa de Bonificação para oferecer aos empregados uma contraprestação monetária por sua contribuição ao desempenho, anualmente, em face do atingimento de metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, com incidência anual e coletiva, de acordo com as metas financeiras da organização, em analogia ao Programa de Lucros e Resultados.

Apresentação técnica juntos aos empregados do CREA-RJ acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade, Programa de Bonificação e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Prazo de execução: 12 meses com entrega definitiva em 10 de fevereiro de 2023.

Número de empregados: 341 (trezentos e quarenta e um).

Atestamos ainda que tais serviços foram executados de acordo com os parâmetros técnicos de qualidade exigidos e no prazo pactuado, não existindo, em nossos registros até a presente data, fatos que desabonem sua conduta e responsabilidade com as obrigações assumidas.

Rio de Janeiro/RJ, 10 de fevereiro de 2023.

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO RIO DE JANEIRO - CREA-RJ
RODOLFO TORREÃO PEREIRA

2º TABELIONATO DE NOTAS E PROTESTOS

Município e Comarca de Balneário Camboriú-SC

Marilson Miguel Barreto dos Santos - Tabelião

Rua 500, nº 211 - Fone: (47) 3267-9600



Certifico que procedi a desmaterialização do presente documento, cujo original foi conferido por mim nesta data. Dou fé, em Balneário Camboriú-SC, 21/11/2024 16:41. Documento assinado digitalmente por: RUBIA CATARINA ORTOLAN:04417807922, em 21/11/2024. Processo de desmaterialização nos termos do art. 839-A do CNGCJ/SC.

Documentos:

Desmaterialização (1): R\$ 5,03

FRJ: R\$ 1,14

PS: R\$ 0,12

Selos (1): R\$ 0,00

Total: R\$ 6,29

Em cumprimento a LC nº 807/2022, traz-se a destinação da taxa do FRJ : (a) 24,42%: Fundo Penitenciário do Estado de Santa Catarina - FUPESC; (b) 24,42%: Assistência Judiciária Gratuita - honorários advocatícios, periciais ou assistenciais dos profissionais nomeados ; (c) 4,88%: Fundo Especial de Modernização e Equiparelhamento do Ministério Público do Estado de Santa Catarina - FEMR/MPSC; (d) 26,73%: Ressarcimento de atos isentos e ajuda de custo; e (e) 19,55%: Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina – TJSC).



Poder Judiciário
Estado de Santa Catarina
Selo Digital de Fiscalização

SELO NORMAL
HGI98403-JCJX

Confira os dados do ato em
selo.tjsc.jus.br

O presente documento digital foi conferido com o original e assinado digitalmente por RUBIA CATARINA ORTOLAN, em quinta-feira, 21 de novembro de 2024 16:43:55 GMT-03:00, CNS: 10.439-8 - 2 TABELIONATO DE NOTAS E PROTESTOS/SC, nos termos da medida provisória N. 2.200-2 de 24 de agosto de 2001. Sua autenticidade deverá ser confirmada no endereço eletrônico www.tjsc.jus.br. O documento digital pode ser convertido em papel por meio de autenticação no Tabelionato de Notas. Provimto nº 149/2023 CNJ - artigo 305.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO RIO DE JANEIRO – CREA-RJ

ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO RIO DE JANEIRO – CREA-RJ, autarquia federal, ex vi do art. 80 da Lei no 5.194, de 1966, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 34.260.596/0001-80, com sede na Rua Buenos Aires, no 40 – Centro – Rio de Janeiro - RJ, **ATESTA**, para os devidos fins que **RODRIGO STEINMANN BAYER**, brasileiro, advogado e professor universitário, CPF 041.309.519-39, executou, na qualidade de responsável técnico, serviços de consultoria e assessoria especializada em **Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro**, conforme descrição técnica apresentada abaixo:

Serviços de consultoria e assessoria especializada em Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade e Desempenho, Programa de Bonificação e Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos empregados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro - CREA-RJ;

Realização de diagnóstico organizacional para identificar o perfil dos empregados elegíveis ao Programa de Demissão Voluntária Incentivada, incluindo levantamento de dados demográficos, funções desempenhadas e tempo de serviço;

Elaboração do Programa de Demissão Voluntária Incentivada com definição de critérios de elegibilidade, benefícios oferecidos, prazos e procedimentos para adesão;

Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Elaboração, revisão e adequação do Plano de Cargos e Salários, incluindo elaboração da descrição de cargos, políticas e tabelas salariais, revisão jurídica e o desenvolvimento de sistemática de progressão funcional, criação de sistema de avaliação e gestão de desempenho por critérios técnicos objetivos e produtividade laboral e competências funcionais;

Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e empregados para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

Estudo e desenvolvimento de Programa de Produtividade com o objetivo de oferecer uma contraprestação monetária aos empregados por sua contribuição ao desempenho na autarquia federal, mensalmente, em face do atingimento de métricas definidas em metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, de maneira mensal e individual, sem gatilhos financeiros.

Análise de viabilidade e implantação de Programa de Bonificação para oferecer aos empregados uma contraprestação monetária por sua contribuição ao desempenho, anualmente, em face do atingimento de metas e resultados superiores ao ordinariamente esperado, com incidência anual e coletiva, de acordo com as metas financeiras da organização, em analogia ao Programa de Lucros e Resultados.

Apresentação técnica juntos aos empregados do CREA-RJ acerca do Programa de Demissão Voluntária Incentivada, Programa de Produtividade, Programa de Bonificação e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Prazo de execução: **12 meses com entrega definitiva em 10 de fevereiro de 2023.**

Número de empregados: **341 (trezentos e quarenta e um).**

Atestamos ainda que tais serviços foram executados de acordo com os parâmetros técnicos de qualidade exigidos e no prazo pactuado, não existindo, em nossos registros até a presente data, fatos que desabonem sua conduta e responsabilidade com as obrigações assumidas.

Rio de Janeiro/RJ, 10 de fevereiro de 2023.

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO RIO DE JANEIRO - CREA-RJ
RODOLFO TORREÃO PEREIRA

2º TABELIONATO DE NOTAS E PROTESTOS

Município e Comarca de Balneário Camboriú-SC

Marilson Miguel Barreto dos Santos - Tabelião

Rua 500, nº 211 - Fone: (47) 3267-9600



Certifico que procedi a desmaterialização do presente documento, cujo original foi conferido por mim nesta data. Dou fé, em Balneário Camboriú-SC, em 21/11/2024 16:42. Documento assinado digitalmente por: RUBIA CATARINA ORTOLAN:04417807922, em 21/11/2024. Processo de desmaterialização nos termos do art. 839-A do CNGCJ/SC.

Documentos:

Desmaterialização (1): R\$ 5,03

FRJ: R\$ 1,14

PS: R\$ 0,12

Selos (1): R\$ 0,00

Total: R\$ 6,29

Em cumprimento a LC nº 807/2022, traz-se a destinação da taxa do FRJ : (a) 24,42%: Fundo Penitenciário do Estado de Santa Catarina - FUPESC; (b) 24,42%: Assistência Judiciária Gratuita - honorários advocatícios, periciais ou assistenciais dos profissionais nomeados ; (c) 4,88%: Fundo Especial de Modernização e Equiparelhamento do Ministério Público do Estado de Santa Catarina - FEMR/MPSC; (d) 26,73%: Ressarcimento de atos isentos e ajuda de custo; e (e) 19,55%: Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina – TJSC).



Poder Judiciário
Estado de Santa Catarina
Selo Digital de Fiscalização

SELO NORMAL

HGI98404-T4ZF

Confira os dados do ato em
selo.tjsc.jus.br

PORTFÓLIO DE PROJETOS IMPLEMENTADOS PELA ZAMPIERI E LUFT

Instituição na qual foi implementado	PARANAPREVIDÊNCIA , pessoa jurídica de direito privado com natureza de Serviço Social Autônomo , inscrita no CNPJ sob n.º 03.165.607/0001-10, com sede em Curitiba/PR, na rua Inácio Lustosa, n.º 700, CEP 80.510-000.
Nome do projeto	Consultoria especializada para dimensionamento quantitativo e qualitativo de pessoal e Revisão de Plano de Cargos e Salários da PARANAPREVIDÊNCIA , a ser regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, em conformidade com o Estatuto aprovado pelo Decreto Estadual n.º 4.961 (02/07/2020) e o Regimento Interno aprovado pela Resolução n.º 27/2019 do Conselho de Administração da PARANAPREVIDÊNCIA, conforme especificações técnicas descritas no Edital e Anexo da Concorrência n.º 02/2022, Contrato n.º 28/2022 com início 09 de janeiro de 2023.
Descrição do projeto	Diagnóstico: análise dos cargos, funções e estrutura organizacional existentes, com vistas à obtenção de dados a serem utilizados na descrição e especificação das atribuições e requisitos. Levantamento e análise de atividades, atribuições e capacidade da força de trabalho, complexidade das atividades, atribuições, requisitos, competências, habilidades e responsabilidades necessárias ao provimento dos cargos e funções gratificadas, considerando a compatibilidade da força de trabalho aos cargos e funções. Delineamento e descrição dos cargos e das funções gratificadas; Avaliação e classificação dos cargos: determinar o valor relativo dos cargos dentro da estrutura organizacional da Instituição, hierarquizando-os sua importância, complexidade, competências e habilidades exigidas para sua ocupação e dimensionando-os segundo a estrutura organizacional. Plano de Cargos e Salários : estruturar carreira para os cargos, estabelecendo requisitos, habilidades, competências e critérios para progressões horizontais e promoções verticais , delineando as trajetórias de carreira, otimizando o aproveitamento de talentos e permitindo às pessoas planejarem seu autodesenvolvimento. Critérios para promoção, progressão, mapa de carreira e benefícios, ajustados aos objetivos estratégicos da Instituição, possibilitando equilíbrio com o mercado e segmento de atuação, tendo como foco os sentidos de transparência, justiça e meritocracia. Normas de reenquadramento no plano de cargos e salários: elaborar as normas de gestão e manutenção do plano de cargos, bem como normas de reenquadramento dos empregados e de transição do plano atual para o plano revisado, propondo metodologia de Sistema de Avaliação destes. Pesquisa salarial: valores salariais, benefícios e vantagens praticados no mercado, no âmbito das organizações públicas, mistas e privadas com atividades semelhantes, salários recomendados pelos órgãos de classe existentes, estrutura de vencimentos. Estruturação dos vencimentos. Valores de gratificação de função; Estudo de Impacto Financeiro. Apresentação de relatórios; Entrega do Plano de Cargos e Salários (PCS) consolidado; Treinamento da Equipe de Recursos Humanos (8 horas) : Habilitar a Coordenadoria de Recursos Humanos, através de instrumentos, capacitação e disponibilização da metodologia aplicada, para implantação e administração do PCS, de modo a assegurar a sua manutenção e proporcionar condições para realização de gestão moderna e eficaz. Apresentar aos empregados o novo PCS explicando todas as etapas e os pontos chave que levaram à consolidação do produto final (2 horas).
Período de execução	09 de janeiro de 2023 até 24 de julho de 2023.
Número de servidores	351 empregados.
Pessoa de contato	Felipe José Vidigal dos Santos (Diretor Presidente) - (41) 3304-3000.

Instituição na qual foi implementado	PREFEITURA MUNICIPAL DE ITATIAIA-RJ , CNPJ n.º 31.846.892/0001-70, com sede na Praça Mariana Rocha Leão, n.º 20, Centro, Itatiaia-RJ, CEP 27.580-000.
Nome do projeto	Serviço de elaboração e implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da Prefeitura Municipal de Itatiaia e Elaboração do Programa de Avaliação Periódica de Desempenho do seu corpo funcional - Pregão Presencial 161/2019.
Descrição do projeto	a) Planejamento do projeto para realização dos trabalhos de implantação do PCCR; b) Diagnóstico situacional, com realização de levantamentos, análise da estrutura organizacional, entendimento da natureza jurídica e do modelo de negócios da Prefeitura Municipal de Itatiaia, com foco no modelo de governança e de operação, desafios, fatores críticos de sucesso, diferenciais de mercado, cultura organizacional , percepção sobre política de recompensa , eficiência nos processos de trabalho, os cargos e remunerações existentes, as atividades propostas para cada área, a política de gestão de pessoas, e Pesquisa Salarial de mercado de previdência complementar público e privado, contemplando o estudo de práticas de concessão de benefícios ; c) Elaboração do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Prefeitura Municipal de Itatiaia: Descrição, especificação e perfis dos cargos efetivos, com delimitação das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes a cada cargo; Definição das competências técnicas e comportamentais e requisitos para exercício dos cargos efetivos e comissionados; Definição das políticas e procedimentos de progressão salarial e promoção nas classes de cargos e nas carreiras; Implantação do PCCR; Treinamento dos profissionais da Prefeitura Municipal de Itatiaia, visando subsidiar todos os processos relacionados à implantação e acompanhamento do PCCR; Treinamento da equipe técnica da Prefeitura Municipal de Itatiaia, coordenadora do projeto, nos processos relacionados à implantação, aprovação e acompanhamento do PCCR; Definição das formas de acompanhamento, manutenção, gerenciamento e avaliação dos resultados; e Impacto Financeiro decorrente da implantação do PCCR na Prefeitura Municipal de Itatiaia, com projeção para um período de 5 (cinco) anos. d) Estabelecimento de programa de verificação e avaliação periódica do desempenho dos funcionários - Avaliação de Desempenho Funcional.
Período de execução	11 de junho de 2020 até 04 de fevereiro de 2021.
Número de servidores	2.172 servidores efetivos.
Pessoa de contato	Tiago Guimarães Diniz (Secretário Municipal de Administração) - (24) 3352-6777

Instituição na qual foi implementado	MUNICÍPIO DE ANTÔNIO CARLOS , pessoa jurídica de direito público, inscrita no CNPJ sob n.º 82.892.290/0001-90, com sede na Praça Anchieta, n.º 10, Centro, Antônio Carlos/SC.
Nome do projeto	Serviços técnicos de consultoria especializada na especializada para revisão e elaboração de Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Magistério do Município de Antônio Carlos/SC, conforme descrito no Edital do Pregão Presencial n.º 68/2021, Processo Administrativo n.º 87/2021 e no Contrato n.º 92/2021.
Descrição do projeto	Organizar dados por meio de levantamento das necessidades detectadas pela equipe pedagógica da Secretaria de Educação e Cultura do Município de Antônio Carlos/SC com relação ao Plano de Carreira dos Profissionais da Educação ; Desenvolver processo formativo com a comissão de escrita, revisão e readequação do Plano de Carreira em sentido de instruções normativas; Apontar quadro com indicação dos principais aspectos a serem estudados, revisados e ampliados no contexto do Plano de Carreira dos Profissionais da Educação; Indicar conjunto de documentos e legislação a ser estudada no processo de revisão e readequação do documento em foco; Realizar revisão por capítulos, segundo necessidades e atualização documental mediante legislação e diretrizes nacionais; Desenvolver processo de reescrita, leitura analítica e reconstrução do Plano de Carreira; Estabelecer processo de consulta pública junto a Conselhos, especialmente junto ao Conselho do FUNDEB e Unidades Educacionais da Rede Municipal de Ensino; Levantamento de dados (cargos ocupados, formação, atribuição, efetivos, contratados) sobre a carreira dos servidores efetivos da rede municipal de ensino do Município de Antônio Carlos/SC, objetivando verificar a atualização legal dos aspectos que envolvem os profissionais do Magistério; Estudo de Plano de cargos, carreira e salários dos servidores submetidos; Revisão da Lei n. 1.356/2011; Indicação dos dados da legislação municipal em conexão com a legislação estadual e federal, levantados a partir da análise de consultoria; Estruturação da minuta do plano de cargos, carreiras e salários ou de sugestões de alterações na legislação atual; Leitura do texto do atual Plano de Carreira para levantamento dos pontos a serem readequados/revisados; Encontros presenciais/virtuais para estudos, diálogos, encaminhamentos, levantamento de informações; Trabalho orientador da comissão e de grupos de trabalho – presencial e a distância para escrita; Redação e revisão dos textos do plano de cargos, carreiras e salários (orientação e intervenção); Encaminhamentos para avaliação, consultoria jurídica e outros conselhos.
Período de execução	120 dias com entrega final em agosto de 2022.
Número de servidores	104 servidores.
Pessoa de contato	Geraldo Pauli (Prefeito Municipal) - (48) 3272-8617.

Instituição na qual foi implementado	PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA , CNPJ n.º 76.105.535/0001-99, com sede na Rua Pedro Druszcz, n.º 111, Centro, Araucária-PR, CEP 83.702-090.
Nome do projeto	Serviços de consultoria para análise e elaboração de diagnóstico estrutural, legal e orçamentário-financeiro da despesa com pessoal dos professores e educadores infantis para adequações na legislação que regula as respectivas carreiras.
Descrição do projeto	De análise das legislações municipais pertinentes à despesa com pessoal concursado, contratado e comissionado relativa a professores e educadores infantis; ETAPA 1 - De Diagnósticos de Impacto Financeiro : da Receita Corrente Líquida, da Receita Total de Impostos compreendidas as Transferências, da Dedução (Destinação) para o Fundo Contábil Estadual, da Formação dos 25% destinados à Manutenção e Desenvolvimento do Ensino e da composição do Fundeb; da Despesa total com pessoal da administração municipal detalhada em concursados, contratados e comissionados; da Despesa total com pessoal da administração municipal e subdivididas nas áreas do magistério, profissionais da saúde, quadro geral contemplando execução demais servidores municipais não inclusos nas duas primeiras áreas; Projeção das receitas descritas na alínea "a" deste item e das despesas constantes das alíneas "b" e "c" para o exercício em curso e execução próximos 8 (oito) anos; da Evolução salarial e da vida funcional individual de cada servidor municipal concursado com projeção para execução dos próximos 8 (oito) anos, considerando a situação atual da legislação municipal; ETAPA 2 - REALIZAÇÃO DE: Análise e discussão com a administração municipal dos relatórios elaborados e da situação projetada de evolução de despesa com pessoal; Simulações de impacto financeiro utilizando sistema específico que permita projeções, quantas necessárias e em tempo real, de possibilidades de adequação dos planos de carreira e da despesa com contratados e comissionados; Definição da Nova Estrutura para os Planos de Carreira do Magistério e do Quadro Geral , dos cargos comissionados e de regime de contratação por tempo determinado. Relatórios de cálculo de impacto financeiro diante de eventuais alterações na legislação sobre evolução salarial de professores e educadores infantis definidas pela administração municipal a partir das informações apresentadas; Relatórios de evolução da despesa com pessoal da administração municipal com tendência para os próximos 8 (oito) anos a partir de eventuais alterações na legislação sobre evolução salarial de professores e educadores infantis definidas considerando as informações apresentadas pela contratada, com especial destaque para a Receita Corrente Líquida e a receita do FUNDEB ; Apresentação de minutas de anteprojetos de lei e seus anexos, caso necessário;
Período de execução	180 dias com entrega final em 26 de julho de 2021.
Número de servidores	662 servidores efetivos.
Pessoa de contato	Adriana de Oliveira Palmieri (Secretaria Municipal de Educação) - (41) 3614-7400.

<p>Instituição na qual foi implementado</p>	<p>CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 10ª REGIÃO, inscrito no CNPJ sob o n.º 06.250.863/0001-01, com sede na Monsenhor Topp, n.º 202 – Centro – Florianópolis/SC</p>
<p>Nome do projeto</p>	<p>Serviços técnicos e especializados em assessoria envolvendo a reformulação de uma nova Estrutura Organizacional e elaboração e implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) do CREFITO10.</p>
<p>Descrição do projeto</p>	<p>Desenvolver Plano de Cargos, Carreira e Remuneração com uso de metodologia técnica reconhecida e validada pelo mercado, compreendendo: Planejamento do projeto para realização dos trabalhos de implantação do PCCR; Diagnóstico situacional, com realização de levantamentos, análise da estrutura organizacional, entendimento da natureza jurídica e do modelo de negócios da CREFITO-10, e Pesquisa Salarial de mercado de previdência complementar público e privado, contemplando o estudo de práticas de concessão de benefícios; Elaboração do PCCR, constando: I. Descrição, especificação e perfis dos cargos efetivos, com delimitação das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes a cada cargo; II. Definição das competências técnicas e comportamentais e requisitos para exercício dos cargos efetivos e comissionados; III. Definição das políticas e procedimentos de progressão salarial e promoção nas classes de cargos e nas carreiras; Definir os cenários para Cálculo de Impactos e Análises; Implantação do PCCR, incluindo treinamento dos profissionais e definição do plano de comunicação interna; Estabelecimento de Programa de Verificação e Avaliação Periódica do Desempenho dos Funcionários - Avaliação de Desempenho; Modelagem da Estrutura de Carreira; Modelagem da Gestão de Desempenho Funcional; Descrever as competências através de comportamentos observáveis por nível de complexidade, considerando as Trajetórias: Pesquisa e Desenvolvimento; Administrativa; Comercial; e Funções de Lideranças. Definir os critérios e regras de funcionamento do modelo: fluxo do processo; formulário de avaliação, contemplando escala de avaliação e justificativas/comentários; papéis dos envolvidos (líderes, liderados); formato do Plano de Desenvolvimento Individual; critério para definição das notas de avaliação; modelos dos principais gráficos sugeridos para apresentação dos resultados de avaliações, incluindo a combinação das informações de competências e metas e seus principais endereçamentos; critérios de atribuição de avaliadores; Analisar a adequação e oportunidade de se estabelecer mecanismo de incentivo à qualificação/titulação e, caso pertinente, elaborar proposta de incentivo contemplando os títulos: Graduação; Especialização; Pós-Graduação; Mestrado; Doutorado; Pós-Doutorado; Definir as regras de Processo de Estabelecimento e Apuração do Resultado das Metas: definição conceitual dos elementos básicos necessários (indicadores, metas e planos de ação); regras e formulários para definição de metas, acompanhamento, revisão e apuração de metas (fontes de dados, escalas de avaliação); tipos e dimensões de indicadores e métricas a serem utilizados; nível de desdobramento de metas esperado para o ciclo inicial, considerando disponibilidade e maturidade dos objetivos estratégicos atuais; parâmetros para distribuição de pesos de metas e limites de quantidade de metas; Responsabilidades dos públicos envolvidos no processo. Modelagem da Estrutura de Carreira – Ascensão e Mobilidade e Implantação do PCCR;</p>
<p>Período de execução</p>	<p>de 07 de agosto de 2023 até 04 de dezembro de 2023.</p>
<p>Número de servidores</p>	<p>24 servidores efetivos.</p>
<p>Pessoa de contato</p>	<p>Sandroval Francisco Torres (Presidente) - (48) 3225-3329</p>

Instituição na qual foi implementado	MUNICÍPIO DE ANTÔNIO CARLOS , CNPJ n.º 82.892.290/0001-90, com sede na Praça Anchieta, n.º 10, Centro, Antônio Carlos/SC.
Nome do projeto	Serviço especializado de revisão do Estatuto e elaboração de Plano de Cargos, Carreiras e Salários da administração municipal de Antônio Carlos, conforme quantitativos e condições estabelecidas no Anexo I do Edital do Pregão Presencial n.º 74/2019, Processo Licitatório n.º 118/2021 e no Contrato n.º 153/2019 de 18/11/2019.
Descrição do projeto	Levantamento e análise da legislação vigentes, fornecida pela Prefeitura de Antônio Carlos: Consiste na análise da legislação municipal referente aos servidores municipais, efetivos, comissionados e temporários, bem como lei de estrutura das unidades administrativas, com emissão de relatório, para a consecução das futuras e possíveis disposições a serem adotadas para o funcionalismo. Análise da folha de pagamento: Consiste na avaliação/auditoria da folha de pagamento dos servidores municipais, em mês especificado pela administração, em sistema de auditoria, para extração de dados analíticos, que objetivam a preposição de futuras disposições, observando Impacto Financeiro ; Apuração dos dados através da emissão de parecer, para avaliação da Administração Municipal quanto a possível criação ou extinção de parcelas remuneratórias ou implantação de vantagens funcionais, bem como seu reflexo para os servidores inativos e os pensionistas; Revisão do organograma atual e criação de Novo Organograma funcional para a Prefeitura, incluído o magistério; Elaboração da reforma administrativa, caso necessário para viabilizar a aplicação do Estatuto e Plano de Cargos e Remuneração; Revisão dos Planos de Cargos existentes (Prefeitura), visando a correta adaptação da legislação e adequação às necessidades administrativas, com a atualização do Quadro Geral de Pessoal para criação, extinção e descrição dos cargos (incluindo definição de atribuições e competências), bem como a elaboração de projeto de lei para contratação de temporários; Realização do estudo do Impacto Atuarial no Regime Próprio de Previdência Municipal (RPPS), em face à implementação do Plano de Cargos e Remuneração, para atendimento das disposições da Lei de Responsabilidade Fiscal; Implementação da Carreira, observando-se os critérios adequados para a Admissão, Licenças, Quadro de Salários, Funções Gratificadas, Promoção, Progressão e Acesso; Implementação de critérios para a Avaliação de Desempenho Funcional , por meio de elaboração das regras de avaliação através de instrumentos legais, constituição de comissão especial para essa finalidade e elaboração de Formulários de Avaliação Periódica de Desempenho Funcional; Elaboração das normas de regulamentação do Estatuto Funcional, relacionadas ao estágio probatório, readaptação, reversão e processo disciplinar; Discussão das propostas com representantes da Administração; Elaboração das minutas de Projetos de Lei, e eventuais regulamentações que se fizerem necessárias.
Período de execução	12 meses com entrega final em 31 de março de 2020.
Número de servidores	410 servidores efetivos.
Pessoa de contato	Geraldo Pauli (Prefeito Municipal) - (48) 3272-8617.

Instituição na qual foi implementado	MUNICÍPIO DE BONITO , pessoa jurídica de direito público interno, CNPJ n° 03.073.673/0001-60, com endereço na Rua Pilad Rebuá, 1780, Centro, Bonito/MS.
Nome do projeto	Serviços técnicos e especializados em assessoria envolvendo a reformulação de uma nova Estrutura Organizacional e a atualização do Plano de Cargos e Vencimentos do Município de Bonito/MS.
Descrição do projeto	O objetivo principal é realizar de forma técnica e dentro dos parâmetros necessários a Reestruturação Organizacional , utilizando o processo de planejamento estratégico como apoio ao diagnóstico e orientação das mudanças. Também serão consideradas as restrições impostas em virtude de limitação de recursos. O trabalho a ser desenvolvido abrangerá a análise documental, reuniões e observações pessoais, procurando avaliar a estrutura atual e construir uma proposta de uma nova estrutura de acordo com os critérios e restrições previamente definidos. É de suma necessidade a adequação e preparação da legislação no sentido de estar com as ferramentas prontas para a realização dos certames tanto do processo de concurso público como também dos processos seletivos mais simplificados, para o provimento dos cargos públicos de forma permanente e provisória. A consolidação das vagas dos cargos a definição e atribuição de suas competências, o fluxo de atos de pessoal que envolve os atos de concessões de vantagens às normas legais. Conforme foi destacado no próprio estudo técnico preliminar, o município não dispõe de servidores no seu quadro que detêm experiência e disponibilidade para realizar tal empreitada, analisar as legislações que estão em vigor, identificar os conflitos, e propor as mudanças, demanda de conhecimento técnico experiência adquirida em outros municípios, com base nisso torna-se imprescindível e muito mais vantajoso para a Administração abrir processo licitatório, para contratação de empresa especializada nos temas. Atender a ordem de execução de serviços no ato da autorização; Levantamento de toda a legislação Municipal que estabelece a estrutura organizacional do município, conforme mudanças internas em função de evolução da cultura e clima organizacionais ; Análise geral da legislação matriz e periféricas; Construção de um novo Projeto de Lei Complementar da Reestruturação Administrativa ; Levantamento de toda a legislação Municipal que estabelece os cargos de provimento efetivo do quadro permanente; Análise geral da legislação Matriz e das Leis periféricas; Tabulação individual com análise do Impacto Financeiro ; Elaboração de Projeto de Lei complementar que altera a Legislação do Plano de Cargos do Quadro Permanente . A licitante deverá apresentar juntamente a sua proposta, a metodologia a ser aplicada na execução dos serviços.
Período de execução	12 meses, de 09 de janeiro de 2023 até 10 de janeiro de 2024.
Número de servidores	739 servidores efetivos e 224 de livre provimento.
Pessoa de contato	Josmail Rodrigues (Prefeito Municipal) - (67) 3255-1471.

Instituição na qual foi implementado	CÂMARA MUNICIPAL DE COLOMBO , pessoa Jurídica de Direito Público Interno, CNPJ n.º 79.093.241/0001-82, na Rua Francisco Busato, n.º 8005, em Colombo/PR.
Nome do projeto	Assessoria em Recursos Humanos com ênfase, mas não restrito, a melhorias em Planos de Cargos e Salários - Tomada de Preços n.º 01/2019.
Descrição do projeto	1 Análise das Tabelas de Vencimentos da Lei Municipal n.º. 1259/2012, através de comparativos entre salários de servidores em no mínimo outros dez (10) municípios paranaenses de perfil compatível, e na iniciativa privada. 2. Documentar a existência de benefícios diferentes, tais como auxílio alimentação e plano de saúde para servidores, com análise de outras Câmaras no Paraná e orientações eventualmente existentes da parte do Ministério Público e do Tribunal de Contas do Paraná. 3. Análise da melhor forma de progressão horizontal e vertical para o caso, uma vez considerando a ineficiência prática da atual tabela. 4. Adequar o Organograma da Casa, respeitando a estrutura atual, com propostas de adequações, delimitando atribuições de todos os cargos e funções (vide Lei 977/2006). 5. Detectar conflitos existentes entre as normas do Estatuto dos Servidores de Colombo (Lei Municipal 1348/2014) e o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Câmara de Colombo (Lei Municipal 1259/2012) com sugestões para adequações. 6. Apontar normas que precisam de regulamentação para atendimento pleno e eficaz da legislação ora existente. 7 Demonstrar compatibilidade do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos com o orçamento atual da Câmara de Colombo. 8. Demonstrar a viabilidade futura do Plano de Cargos utilizando as projeções de salários e a projeção da receita corrente líquida do município (Estudo de Impacto Financeiro), demonstrando que haverá recursos para pagamento, no mínimo, pelos próximos oito anos e que não haverá incompatibilidade com os limites constantes na Lei de Responsabilidade Fiscal. 9. Promoção de reuniões, buscando identificar as necessidades e dificuldades que contribuam para a Reestruturação e a Adequação do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos (PCCV) . 10. Avaliação e classificação dos cargos e funções, definição das competências e atribuições dos cargos e funções, construção de tabela salarial de acordo com cargos e funções. 11. Elaboração de fichas do Programa de Avaliação de Desempenho Funcional , contendo a carreira, cargo, perguntas comportamentais e perguntas funcionais. 12. Confecção de relatório final da elaboração do PCCV contendo apresentação, fundamentação, premissas técnicas, estruturação e descrição dos cargos, política de vencimentos e impactos financeiros, detalhamento das vantagens pecuniárias (gratificações, adicionais, indenizações e auxílios), progressões e avaliações de desempenho, cargos transitórios em extinção, considerações finais e conclusão. 13. Apresentação técnica do projeto à Câmara Municipal.
Período de execução	120 dias com entrega definitiva em outubro de 2020.
Número de servidores	35 servidores.
Pessoa de contato	Vagner Brandão (Vereador Presidente) - (41) 3656-8200.

<p>Instituição na qual foi implementado</p>	<p>MUNICÍPIO DE PRESIDENTE MÉDICI, CNPJ N.º 04.632.212/0002-23, com sede na Avenida São João Batista n.º 1613, CEP 76.916-000, Presidente Médici/RO.</p>
<p>Nome do projeto</p>	<p>Serviços técnicos de consultoria especializada na Revisão e Implementação de Melhorias da Estrutura Organizacional e no Quadro de Cargos da Prefeitura Municipal de Presidente Médici-RO, envolvendo estudos técnicos, análises, serviços de reestruturação normativa, reestruturação de pessoal, de acordo com previsões de Emenda Constitucional no 19/98, da Lei complementar 101/00, dentre outras necessárias ao fiel cumprimento da execução dos serviços, com implantação de novo Organograma Estrutural, Plano de Cargos e Salários, Reformulação do Estatuto dos Servidores, bem como Revisão do Plano de Carreira dos servidores da Educação, Saúde e Administração, da Prefeitura Municipal de Presidente Médici - RO – Termo de Referência do Edital do Pregão Eletrônico n.º 011/2021, contrato n.º 026/ASTPJ/2021, Processo Administrativo n.º 1364/2020 com duração de 180 dias.</p>
<p>Descrição do projeto</p>	<p>Ações Preliminares: Planejamento das atividades e etapas a serem desenvolvidas, Análise da Legislação, Normativas e Estruturas em Vigor; Visitas técnicas para reunião com os servidores designados pelo executivo para acompanhamento dos trabalhos; Levantamento e análise da legislação vigente relativa ao atual Estatuto dos Servidores, e Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal. Elaboração de um Diagnóstico Situacional visando espelhar a atual realidade do Município, frente às questões objeto do Termo de Referência. Revisão da Estrutura Organizacional: Proposta de Estudos para possível AJUSTE e ou ALTERAÇÃO da Estrutura Organizacional (Elaboração dos novos organogramas – Secretarias – Atribuições de acordo com a organização de cada uma delas, especificando-se os departamentos, setores e outras subdivisões necessárias); Definição do diploma legal sobre a reestruturação e organização da Estrutura Administrativa no âmbito do Executivo Municipal, bem como promova a criação ou a implantação de Secretarias Municipais (se for o caso) e criação de cargos de livre nomeação e exoneração do chefe do executivo, compatível com a estrutura proposta. Revisão do quadro geral dos Cargos em Comissão. (atribuições, quantitativos, referências de remuneração, etc.); Elaboração do estudo de Impacto Econômico Financeiro para implantação da estrutura proposta. Reformulação do Estatuto dos Servidores do Município: Definição do Regime Jurídico e suas normativas Estudos e Elaboração dos Direitos, Deveres e Normas de Conduta para os Servidores do Município; Definição das normativas que regem o acesso, contratação e gestão da área de pessoal da prefeitura; Implementação das regras e disciplinas que envolvem a área de Recursos Humanos do Município. Reorganização do Quadro Pessoal e Plano de Carreiras (Evolução Funcional): Análise da lotação, do enquadramento e do vínculo jurídico e seus servidores; Elaboração da estrutura de acordo com a natureza dos cargos efetivos; Análise para proposta de criação de funções de confiança e funções gratificadas; Elaboração de propostas de criação, modificação, re-enquadramento, vacância ou extinção dos cargos públicos que se fizerem necessários. Síntese das atribuições dos cargos públicos do quadro pessoal e os requisitos para o respectivo provimento; Revisão e se necessário proposta de adequação do Quadro de Referências e Remuneração; Estudos para Elaboração de um Plano de Carreiras (Evolução Funcional), envolvendo: Elaboração de proposta para Análise quanto à adoção e ou adaptação de possível Evolução Funcional; Avaliação e Análise da Estrutura de Carreiras existente; Proposta para implementação de uma nova Estrutura de Carreiras e Cargos; Proposta de implementação de Dispositivos legais para Avaliação de Desempenho Funcional. Elaboração do anteprojeto de Lei que disponha sobre a Reorganização a ser Proposta, respeitando os limites impostos pela Lei Complementar 101/00 – LRF. Reformulação do Estatuto/Planos de Carreiras do Município: Levantamento e análise da legislação vigente relativa aos quadros da</p>

Educação, Saúde e Administração e Legislação própria em vigor. Diagnosticar a Estrutura de Pessoal na área da Educação, Saúde e Administração desenvolvendo proposta de Quadro adequado aos objetivos e metas estabelecidas pela Municipalidade, pautado pela busca da melhoria de qualidade, produtividade e eficiência; Elaboração de propostas de criação, modificação, re-enquadramento, vacância ou extinção de cargos do quadro das referidas secretarias (se houver e que se fizer necessário), bem como do Plano de Evolução Funcional. Síntese das atribuições dos cargos/cargos do quadro pessoal e requisitos para o respectivo provimento, bem como a Adequação das Referências e Enquadramento Funcional. Apresentação de proposta quanto à **Criação, Ajustes ou Implantação de Benefícios, Gratificações e ou Adicionais**, visando conquistas ao longo da carreira; Revisão dos dispositivos para Avaliação do Desempenho do Servidor durante o Estágio Probatório e Avaliação Funcional para fins de evolução na carreira. Apresentação de MINUTA de Projeto de Lei, dos **PLANOS DE CARREIRA DA EDUCAÇÃO, SAÚDE E ADMINISTRAÇÃO** contendo as normas específicas para cada secretaria, na forma da Lei. Apoio técnico à Comissão Coordenadora na elaboração dos trabalhos que lhes couberem. Assessoria e Consultoria: A Municipalidade espera da Contratada, todo Suporte e Assessoramento necessário, para o bom desenvolvimento dos trabalhos a que lhe compete, e ainda: Assessoria na implantação das alterações e eventuais readaptações técnico/administrativo. Consultoria Administrativa e de pessoal, durante o período de duração do contrato. Avaliação e Definição em Conjunto com a Municipalidade do **Estudo de Impacto Econômico-Financeiro**. DAS ETAPAS PLANEJAMENTO e ANÁLISE DAS NORMAS E LEGISLAÇÃO ESPECÍFICAS. Abrange todo e qualquer trabalho analítico que envolve o presente objeto e suas implicações junto à administração pública, para criação do plano de ação que será implantado, mediante reuniões com a Comissão Coordenadora e ou Servidores designados. Estudo analítico da legislação municipal pertinente, e demais documentos, normas e rotinas interligados ao assunto, especialmente: a) Lei Orgânica Municipal; b) Legislação Municipal pertinente aos assuntos tratados a serem disponibilizados pela Comissão Coordenadora; c) Demais legislações aplicáveis a serem disponíveis para o trabalho. **ELABORAÇÃO E APRESENTAÇÃO DO DIAGNÓSTICO** Apresentação do Diagnóstico com base nas informações relativas aos estudos realizados e situações encontradas - com estabelecimento de estratégias que transmita de forma transparente e simplificada os propósitos das ações a serem tomadas, frente à necessidade de atendimento das Normas Legais e Constitucionais. **ELABORAÇÃO DE MINUTA DE REORGANIZAÇÃO DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA** a) Tabulação dos dados coletados e apresentação Proposta de Desenho Organizacional que atenda as demandas atuais e possíveis ampliações. b) Definição da Criação/Atualização da Estrutura Organizacional e Funcional. c) Definição do diploma legal que disponha sobre a reestruturação e organização da Estrutura Administrativa. **ELABORAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DE MINUTAS DO ESTATUTO DOS SERVIDORES** d. Estudos e Minuta da Estruturação Geral do Estatuto com Normas, Definições, Direitos Obrigações; e. Minuta das normativas que regem o Acesso, contratação e gestão da área de pessoal para a Municipalidade; f. Implementação das regras e disciplinas que envolvem a área de Recursos Humanos voltada aos servidores e sua relação com o Poder Público contratante. e. Elaboração da MINUTA de Projeto de Lei – PROPOSTA – do novo **ESTATUTO**. **ELABORAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DE MINUTAS DOS PLANOS DE CARREIRA e SALÁRIOS e do QUADRO de CARGOS** a) Tabulação dos dados coletados. Se necessário, entrevistas com servidores, através de amostragem previamente estabelecida, para verificação e consistência dos dados levantados; b) Descrição dos cargos/funções, por intermédio de metodologia específica, a partir das funções coletadas, caracterizada principalmente pelas atribuições (sumária e detalhada), responsabilidades e requisitos básicos de investidura; c) Minuta contendo a

	<p>Síntese das atribuições dos cargos públicos do quadro pessoal, requisitos para o respectivo provimento e proposta de adequação do Quadro de Referências e Remuneração; d) Definição das classes de vencimentos e padrões, a partir da hierarquização dos cargos e estudos sobre a possibilidade de formação de carreiras e ou evolução funcional; e) Proposição de estrutura salarial, com definição de seus critérios, que garanta o desenvolvimento do servidor na Evolução Funcional (progressão/ promoção); f) Revisão dos elementos para avaliação funcional (ex. experiência, instrução, iniciativa, supervisão exercida ou recebida, etc.); g) Apresentação de recomendações na forma de tratamento aos eventuais casos não definidos. h) Elaboração da MINUTA de Projeto de Lei – PROPOSTA - do QUADRO DE PESSOAL atualizado e do PLANO DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL. ELABORAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DE MINUTAS DO ESTATUTO DO MAGISTÉRIO / PLANO DE CARREIRA (Evolução Funcional). i. Minuta da Estruturação do Quadro de Pessoal e da possível Evolução Funcional do Magistério; j. Apresentação dos Estudos relativos aos Dispositivos legais para Avaliação de Desempenho Funcional para Classe do Magistério; k. Minuta contendo propostas de criação, modificação, re-enquadramento, vacância ou extinção dos cargos públicos que se fizerem necessários. l. Minuta contendo a Síntese das atribuições dos cargos públicos do quadro pessoal, requisitos para o respectivo provimento e proposta de adequação do Quadro de Referências e Remuneração; m. Elaboração da MINUTA de Projeto de Lei – PROPOSTA - do Quadro de Pessoal do Magistério atualizado e do ESTATUTO DO MAGISTÉRIO / Plano Carreira - contendo as normas específicas para o Magistério Municipal, na forma da Lei. CONCLUSÃO: Orientações para a Elaboração do cálculo do impacto que as proposituras irão causar na folha de pagamento em conjunto com a Comissão Coordenadora. Apresentação dos Projetos finalizados para envio ao Legislativo</p>
Período de execução	de 05 julho de 2021 com entrega definitiva em 30 de dezembro de 2022.
Número de servidores	731 servidores.
Pessoa de contato	Edilson Ferreira de Alenc (Prefeito Municipal) - (69) 3471-4168.

Instituição na qual foi implementado	MUNICÍPIO DE BOCAINA , pessoa Jurídica de Direito Público Interno, CNPJ n° 44.498.988/0001-36, Rua 7 de setembro, n.º 177, Centro, em Bocaina/SP.
Nome do projeto	Consultoria especializada para elaboração de Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações do Magistério do Município de Bocaina-SP, conforme descrito no Memorial Descritivo da Inexigibilidade n.º 002/2022.
Descrição do projeto	O presente processo deverá englobar a elaboração, revisão, adequação de plano de cargos e salários, incluindo a criação de plano de metas e desempenhos, fluxogramas, organogramas, projeções, entre outros que se fizerem necessários. Acompanhamento e implementação do plano de cargos e salários. Orientação e acompanhamento perante sindicatos. Orientação e acompanhamento perante o Ministério Público do Trabalho, entre outras justificativas legais. DESCRIÇÕES DOS SERVIÇOS: Etapa 01 (Prazo 20 dias): 1. Análise da legislação vigente relativa à estrutura administrativa (leis, decretos, portarias, concursos). 2. Estudo dos cargos, funções e estrutura organizacional existentes, com vistas à obtenção de dados a serem utilizados na descrição e especificação das atribuições. 3. Entrega de relatório com diagnóstico e apresentação das metodologias de trabalho. Etapa 02 (Prazo 40 dias após Etapa 01): 4. Estudo da folha de pagamento, para extração de dados que objetivam a proposição de futuras disposições, observando impacto financeiro. 5. Pesquisa salarial, levantando valores praticados no mercado, no âmbito das organizações públicas semelhantes ao contratante, que servirão de base para a proposição da nova estrutura. Etapa 03 (Prazo 100 dias após Etapa 02): 6. Elaboração das atribuições dos cargos de acordo com o novo PCCR. 7. Criação de Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR) (projeto Legislativo) que conterà o agrupamento dos cargos em faixas salariais, reunindo ou separando cargos, objetivando extinguir distorções salariais. 8. Apresentação de Novo Organograma Administrativo , mediante extinção, criação e red denominação de cargos e atribuições visando à desburocratização e organização administrativa. 9. Implantação de Evolução Funcional Vertical e Horizontal , com classificação de cargos e previsão de níveis e graus, bem como das correspondentes faixas salariais. 10. Apresentação de simulação da evolução da folha de pagamento e análise de Impacto Financeiro . 11. Desenvolvimento de um Modelo de Avaliação de Desempenho dos Servidores para se constituir instrumento gerencial de promoção na carreira com base na meritocracia. Etapa 04 (Prazo 20 dias após Etapa 03): 12. Entrega final do projeto (em mídia digital), com apresentação em Audiência Pública, caso a Administração entenda conveniente, com agendamento prévio aos interessados.
Período de execução	De 04 de agosto de 2022 até 31 de janeiro de 2023.
Número de servidores	472 servidores.
Pessoa de contato	Fabício Maia Silva (Coordenador de Departamento Pessoal - (14) 3666-8000.

Instituição na qual foi implementado	MUNICÍPIO DE BOCAINA , CNPJ n.º 44.498.988/0001-36, com endereço na Rua 7 de setembro, n.º 177, Centro, em Bocaina/SP.
Nome do projeto	Elaboração e Reestruturação Administrativa e Implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários - Contrato n.º 22/2020 - Concorrência n.º 01/2019.
Descrição do projeto	Análise de toda legislação vigente relativa à Estrutura Administrativa (leis, decretos, portarias e concursos em vigência) e realização de reuniões com as Diretorias e Departamentos Municipais a fim de identificar e analisar todos os cargos e atribuições. Elaboração das atribuições dos cargos de carreira de acordo com o art. 37 e seguintes da Constituição Federal e necessidade da Prefeitura. Apresentação da proposta de Novo Organograma Administrativo mediante a extinção, criação ou red denominação de cargos e suas atribuições visando à desburocratização e organização administrativa dos departamentos e setores do Poder Executivo. Implantação de Evolução Funcional Vertical e Horizontal , com classificação dos cargos e previsão de níveis e graus, bem como das correspondentes faixas salariais. Simulação da evolução da folha de pagamento em conjunto com o Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura. Fornecimento de estudo e dados do Impacto Orçamentário e Financeiro mediante comparativo entre a realidade dos cargos existentes com a proposta a ser elaborada no novo plano de cargos, carreiras e salários. Montagem de nova estrutura salarial que compreenderá o agrupamento dos cargos em diversas faixas salariais, reunindo cargos com resultados similares a partir dos critérios de avaliação que permitirá a identificação dos pisos e tetos, bem como a detecção de eventuais distorções na estrutura salarial existente. Elaboração de anteprojeto da Nova Estrutura Administrativa e do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Prefeitura composta de Projeto de Lei e seus anexos constituídos de cargos com denominação e quantitativo, salários de referência, atribuições e organograma administrativo. Trabalho em conjunto com grupo de trabalho que contemple servidores de variados setores e departamentos administrativos, como colegiado consultivo e opinativo dos trabalhos realizados pela empresa contratada, realizando ao menos uma reunião mensal. Elaboração de fichas do programa de Avaliação de Desempenho Funcional , contendo a carreira, cargo, perguntas comportamentais e perguntas funcionais. Confecção de relatório final da elaboração do PCCS contendo apresentação, fundamentação, premissas técnicas, estruturação e descrição dos cargos, política de vencimentos e impactos financeiros, detalhamento de vantagens pecuniárias (gratificações, adicionais, indenizações e auxílios), progressões e avaliações de desempenho, cargos transitórios em extinção considerações finais e conclusão. Apresentação técnica do projeto à Comissão.
Período de execução	120 dias com entrega definitiva em 04 de dezembro de 2020.
Número de servidores	479 servidores.
Pessoa de contato	Fabício Maia Silva (Coordenador de Departamento Pessoal - (14) 3666-8000.

Instituição na qual foi implementado	MUNICÍPIO DE RIO VERDE DE MATO GROSSO , pessoa Jurídica de Direito Público Interno, CNPJ n° 03.354.560/0001-32, com endereço na Avenida Eurico Sebastião Ferreira, n.º 890, Nhecolândia, em Rio Verde de Mato Grosso/MS.
Nome do projeto	Serviço de consultoria e assessoria especializada na reestruturação e adequação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos membros do Magistério Público do Município de Rio Verde de Mato Grosso - MS - Pregão Presencial 047/2019.
Descrição do projeto	Reestruturação e readequação, bem como a apresentação dos projetos de leis do plano de cargos, carreira e remuneração (PCR) do magistério público municipal, envolvendo os seguintes serviços: Elaboração de minutas de proposta do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCR) do magistério público municipal para discussão com a comissão municipal instituída pelo Decreto n. 1949, de 26 de abril de 2017, bem como o chefe do Poder Executivo e a Secretaria Municipal de Educação; Promoção de reuniões com órgãos e comissões da administração pública municipal, buscando identificar as necessidades e dificuldades que contribuam para a reestruturação e a adequação do plano de cargos, carreira e remuneração (PCR) do magistério público municipal; Avaliação e classificação dos cargos e funções, definição das competências e atribuições dos cargos e funções, construção de tabela salarial de acordo com cargos e funções; Orientação e acompanhamento do Estudo do Impacto Financeiro dos plano de cargos, carreira e remuneração (PCR) do magistério público municipal na folha de pagamento e no FUNDEB , com relatório da evolução do impacto financeiro ao longo dos próximos 5 (cinco) anos; O serviço executado atendeu aos servidores públicos municipais (efetivos), vinculados a esta Administração direta, de modo que este Município possui RPPS, assim como realizou Auditoria em Folha de pagamento de servidores efetivos ativos, com apuração e levantamento de contribuições previdenciárias vertidas para o RPPS; Apresentação técnica do projeto à Comissão Municipal de Reestruturação do PCR; Assessoria técnica na apresentação do projeto junto à Câmara de Vereadores do Município.
Período de execução	De 13 de maio de 2019 até 31 de dezembro de 2019.
Número de servidores	920 servidores.
Pessoa de contato	Ana Andrade da Conceição (Secretaria Municipal de Educação) - (67) 3292-1540

Instituição na qual foi implementado	MUNICÍPIO DE GLÓRIA DE DOURADOS , pessoa Jurídica de Direito Público Interno, inscrita no CNPJ nº 03.155.942/0001-34, com endereço na Rua Tancredo de Almeida Neves, s/n, CEAD, CEP 79.730-000, em Glória de Dourados/MS.
Nome do projeto	Serviços de assessoria e consultoria administrativa para elaboração e implantação do novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais - Tomada de Preços 005/2019.
Descrição do projeto	<p>a) Revisão e consolidação de atos normativos oficiais que tratam dos preceitos sobre as relações de trabalho dos servidores com o Município e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), mediante a formulação de proposições e elaboração normas para revisão e aplicação desses instrumentos; b) Análise e revisão de regulamentos que dispõem sobre a concessão de direitos, vantagens e deveres funcionais e para gestão das atividades da perícia médica oficial, com o objetivo de harmonizar as regras consubstanciadas no Estatuto dos Servidores e no Regime de Previdência Social, através da produção de normas administrativas para implementar novos procedimentos, rotinas e formulários padronizados c) Desenvolvimento de um Modelo de Avaliação de Desempenho dos servidores para se constituir de instrumento gerencial de promoção na carreira com base na meritocracia, medindo resultados dos trabalhos e desempenho dos servidores, a partir de fatores que permitem aferir a produtividade e a qualidade do trabalho, o comportamento e as responsabilidades no exercício das atribuições dos cargos d) Assessoramento na implantação do Novo Plano de Cargos, Carreira e Rendimentos dos servidores; 2. DA METODOLOGIA DE TRABALHO: a) Execução dos trabalhos envolve estudos das normas institucionais existentes que tratam das matérias objeto dos produtos descritos dos procedimentos que são praticados em cada unidade administrativa integrante do sistema de recursos humanos, bem como a identificação dos instrumentos reguladores pertinentes, seus trâmites; b) A aplicação de metodologias de levantamento de informações, por meio de entrevistas com o pessoal envolvido na execução dos processos e procedimentos, com os dirigentes e/ou supervisores de cada segmento operacional, compreendendo o estudo de rotinas e fluxos e discutidos com os respectivos operadores de cada processo e avaliados os problemas e dificuldades de sua aplicação c) A execução dos serviços foi de responsabilidade direta do contratado auxiliado por profissionais especializados e apoiado por equipe técnica, aos quais coube orientar pessoas, formular estudos e realizar análises preliminares e conclusivas de normas e procedimentos administrativos, bem como formular soluções e elaborar os instrumentos próprios para sua formalização; d) Os trabalhos destacados e outros relacionados ao objeto do contrato, foram prestados pela contratada, da seguinte forma: Elaboração de projetos de lei e mensagens e minutas de atos normativos para serem expedidos pelo Presidente da Câmara Municipal; Elaboração de minutas de atos normativos decorrentes das informações técnicas coletadas e dos trabalhos objeto do Memorial: Orientação aos servidores quanto a adoção, implantação procedimentos e rotinas administrativos, relacionados com os trabalhos realizados; e Análise e Simulação de Impacto em Folha de Pagamento (Impacto Financeiro);</p>
Período de execução	De 23 de setembro de 2019 a 31 de dezembro de 2019.
Número de servidores	382 servidores.
Pessoa de contato	Aristeu Pereira Nunes (Prefeito Municipal) - (14) 3666-8000.

Instituição na qual foi implementado	MUNICÍPIO DE NOVO HORIZONTE DO SUL , pessoa jurídica de direito público interno, inscrita no CNPJ/MF n.º 37.226.644/0001-02, situada na Avenida Nelito Câmara, n.º 130, Centro, em Novo Horizonte do Sul/MS
Nome do projeto	Serviços na elaboração de Plano para Cargos, Carreiras e Remunerações neste município de Novo Horizonte do Sul, com dimensionamento quantitativo e qualitativo de força de trabalho, atendendo assim às necessidades da Gerência Municipal de Administração e Finanças, contrato n.º 041/2021.
Descrição do projeto	Etapa 01. 1- Análise da legislação vigente relativa à estrutura administrativa (leis, decretos, portarias, concursos); 2- Estudo dos cargos, funções e estrutura organizacional existentes, com vistas à obtenção de dados a serem utilizados na descrição e especificação das atribuições; 3- Entrega de relatório com diagnóstico e apresentação das metodologias de trabalho. Etapa 02. 4- Estudo da folha de pagamento, para extração de dados que objetivam a proposição de futuras disposições, observando Impacto Financeiro; 5- Pesquisa salarial, levantando valores praticados no mercado, no âmbito das organizações públicas semelhantes ao contratante, que servirão de base para a proposição da nova estrutura; Etapa 03. 6- Elaboração das atribuições dos cargos de acordo com novo PCCR; 7- Criação de Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR) (projeto legislativo) que conterà o agrupamento dos cargos em faixas salariais, reunindo ou separando cargos, objetivando extinguir distorções salariais; 8- Apresentação de Novo Organograma Administrativo , mediante extinção, criação e red denominação de cargos e atribuições visando à desburocratização e organização administrativa; 9- Implantação de Evolução Funcional Vertical e Horizontal , com classificação de cargos e previsão de níveis e graus, bem como das correspondentes faixas salariais; 10- Apresentação de simulação da evolução da folha de pagamento e Análise de Impacto Financeiro ; 11- Desenvolvimento de um Modelo de Avaliação de Desempenho dos servidores para se constituir instrumento gerencial de promoção na carreira com base na meritocracia;
Período de execução	120 dias com entrega definitiva em dezembro de 2022
Número de servidores	212 servidores.
Pessoa de contato	Mauro Cezar Camargo (Gerente Municipal de Administração) - (67) 3447-1153

Instituição na qual foi implementado	MUNICÍPIO DE TAIÓ , CNPJ n.º 82.765.488/0001-02, com endereço na Avenida Luiz Bertoli, n.º 44, Centro, CEP 89.190-000, em Taió/SC.
Nome do projeto	Serviços de Elaboração, Atualização e Modernização do Regime Jurídico Estatutário (Estatuto) dos Servidores Públicos do Município - Pregão Presencial 105/2019.
Descrição do projeto	Revisar e atualizar a Lei n. 712 e suas posteriores alterações, referente ao Regime Jurídico dos Funcionários Públicos (Estatuto dos Servidores) ; Elaborar de pareceres e recomendações por escrito, pertinentes ao objeto; Elaborar também projeto de Lei para envio à Câmara de Vereadores;
Período de execução	120 dias com entrega definitiva em novembro de 2020.
Número de servidores	576 servidores.
Pessoa de contato	Almir Reni Guski (Prefeito Municipal) - (47) 3562-8300

Instituição na qual foi implementado	MUNICÍPIO DE SAPEZAL , CNPJ nº 01.614.225/0001-09, com endereço na Avenida Antônio André Maggi, n.º 1400, Centro, CEP 78.365-000, Sapezal/MT.
Nome do projeto	Serviço especializado na elaboração de estudo para suporte na Regulamentação da Carreira do Poder Executivo Municipal, na modalidade de Progressão Horizontal (por escolaridade), considerando os cargos exigentes, decretos, legislações e estudos anteriores e abranger os cargos de profissionais de nível médio, apoio de serviços administrativos de nível fundamental - Pregão Eletrônico 015/2021.
Descrição do projeto	Do detalhamento do objeto: Áreas atendidas: a) Gabinete do Prefeito; b) Administração e Planejamento; c) Finanças e Orçamentos; d) Educação, Cultura e Esportes; e) Saúde; f) Assistência Social e Cidadania; g) Viação, Obras e Serviços Urbanos; h) Desenvolvimento Econômico. Cargos cuja movimentação foi regulamentada são os cargos abaixo relacionados: PROFISSIONAIS DE NÍVEL MÉDIO: Agente de Inspeção (Sistema de Inspeção Municipal); Almojarife; Assistente Administrativo; Fiscal de Meio Ambiente; Fiscal de Obras e Posturas; Fiscal Sanitário; Fiscal Tributário; Guarda Municipal; Professor de Informática; Recepcionista; Secretário Escolar; Técnico de Consultório Odontológico; Técnico de Desenvolvimento Infantil (Monitor de escola ou creche); Técnico de Laboratório de Análises Clínicas. TÉCNICOS DE NÍVEL MÉDIO: Técnico Agrícola; Técnico de Controle de Meio Ambiente; Técnico de Informática; Técnico em Contabilidade; Técnico em Enfermagem; Técnico em Segurança do Trabalho; Técnico em Turismo. APOIO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS (NÍVEL FUNDAMENTAL): Ajudante de Serviços Gerais; Auxiliar de Enfermagem; Auxiliar de Laboratório; Auxiliar de Mecânico; Auxiliar Topográfico; Borracheiro; Eletricista de Veículos; Eletricista Predial; Lavador de Automotivos; Lubrificador; Mecânico; Mestre de Obras; Motorista; Nivelador Topográfico; Operador de Máquinas; Pedreiro; Soldador; Vigia; Zelador. Forma de prestação dos serviços: a) A contratada estudou todo o material fornecido como subsídio e em caso de dúvidas, consultou a comissão constituída para acompanhar o processo. b) A contratada realizou reuniões, discussões com representantes, secretários e chefe de departamentos para apresentar sugestões de cursos válidos para cada cargo. c) A contratada forneceu relatório por escrito, indicando, por cargo, quais os cursos darão direito à elevação por escolaridade. d) A contratada realizou apreciação de sugestões e alterações feitas pela contratante. e) Entregou e apresentou a versão final de pareceres técnicos.
Período de execução	120 dias com entrega definitiva em 21 de novembro de 2021.
Número de servidores	850 servidores.
Pessoa de contato	Jeanine Danusa Mayer (Secretaria de Administração) - (65) 99600-7909

<p>Instituição na qual foi implementado</p>	<p>MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA, CNPJ n.º 75.730.994/0001-09, com sede na Av. Rocha Pombo, n.º 1.453 em Nova Esperança/PR</p>
<p>Nome do projeto</p>	<p>Serviços de elaboração e implementação de melhoria na Estrutura Organizacional do Poder Executivo, englobando as Reformulações das Leis do Estatuto dos Servidores Municipais, Plano de Carreira dos Servidores do Quadro Geral, Plano de Carreira dos Servidores do Quadro do Magistério, Organograma dos Cargos em Comissão e Funções de Confiança da Administração Pública Municipal, Regime Disciplinar Sindicância e Processo Administrativo, Elaboração de Minutas dos Projetos de Lei, Elaboração dos Regulamentos e Implantação - Tomada de Preço n.º 01/2022.</p>
<p>Descrição do projeto</p>	<p>1) PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SERVIÇOS DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA – PR CONSISTEM NAS SEGUINTE ETAPAS: ETAPA I - ANÁLISES DAS LEIS: Análise da Lei Orgânica do Município; Análise do Estatuto do Servidor e suas alterações; Análise do Regime Disciplinar; Análise do Plano de Carreira Atual Quadro Geral e Magistério; Análise dos Editais de Concursos de Nova Esperança –PR; Análise de Leis complementares; Análise de Regulamentações; ETAPA II - AÇÕES INTERNAS: Organização dos empregos atuais em cargos multifuncionais; Elaboração de proposta da organização dos cargos efetivos; Elaboração de tabelas de vencimentos para cada cargo/carreira; Simulações de enquadramento nas novas tabelas; Elaboração de cálculo de impacto financeiro; Elaboração do texto do novo plano de carreira. Estatuto, Regime Disciplinar Sindicância Administrativa e processo administrativo; ETAPA III - REUNIÕES: Reunião com a Comissão de elaboração do Plano de Carreira a fim de diagnosticar detalhes sobre os anseios e necessidades do novo Plano; Reunião com a Administração para apresentar o Impacto Financeiro e o comportamento da folha de pagamento; Reunião com a Comissão de Elaboração do Plano de Carreira a fim de discutir as propostas para o Anteprojeto de Lei; Reunião com todos os profissionais para apresentar o Anteprojeto de Lei. ETAPA IV - OUTRAS AÇÕES: Reuniões para análise da implantação do Instrumento de Avaliação de Desempenho; Reunião para análise da implantação das progressões para avanço na Carreira dos Servidores; Implantação das progressões para avanço na Carreira dos Servidores; Apresentação das progressões para avanço na Carreira dos Servidores; Elaboração de minuta de decreto de enquadramento dos servidores nas tabelas de vencimento; Apresentação da redação final do texto; Apresentação de proposta de instrumento de avaliação de desempenho do estágio probatório; Apresentação de proposta de instrumento de avaliação de desempenho para progressão na carreira. Regulamentações após a aprovação da Lei do Plano de Carreira. 2) PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SERVIÇOS DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA – PR CONSISTEM NAS SEGUINTE ETAPAS: ETAPA I - ANÁLISES DAS LEIS: Análise detalhada do Plano de Carreira atual à luz da legislação Educacional vigente; Análise da Lei Orgânica do Município; Análise do Estatuto do Servidor (em vigor) e suas alterações; ETAPA II - AÇÕES INTERNAS: Levantamento dos Recursos disponíveis para a Educação do Município; Atualização dos dados funcionais dos Profissionais do Magistério (professores, suporte pedagógico, educadores ou profissionais com atuação exclusiva na Educação Infantil); Elaboração da nova Tabela Salarial com projeção do Piso Salarial Profissional; Verificação do impacto financeiro da Folha de Pagamento em relação ao FUNDEB (Folha Atual e Folha com a NOVA Tabela Salarial). ETAPA III - REUNIÕES: Reunião com o Gestor da Educação e Comissão que acompanhou a elaboração do Plano de Carreira Atual (se houver); Reunião com a Administração para apresentar o Impacto Financeiro e o comportamento da folha de pagamento; Reunião com a Comissão de Elaboração do Plano de Carreira a fim de discutir as propostas para o Anteprojeto de Lei; Reunião com</p>

	<p>todos os profissionais do magistério para apresentar o Anteprojeto de Lei. ETAPA IV - OUTRAS AÇÕES: A Progressão na Carreira e o Sistema de Avaliação; Implantação das progressões para avanço na Carreira do Magistério; Diretrizes Nacionais para Progressão na Carreira – embasamento legal; Os Componentes do Sistema de Avaliação – Desempenho e Qualificação; A Avaliação de Desempenho como fator Predominante para Progressão na Carreira; As Dimensões a serem consideradas no Processo de Avaliação; A construção do Decreto de Regulamentação do Processo de Avaliação; Elaboração de todas as normas reguladoras para a aplicação do novo Plano de Carreira, entre elas: Estágio Probatório; Qualificação Profissional; Distribuição de Aulas; Comissão de Gestão. 3) ESTATUTO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE NOVA ESPERANÇA – PR CONSISTEM NAS SEGUINTE ETAPAS: Análise da Lei Orgânica Municipal; Análise do Estatuto dos Servidores e suas alterações; Levantamento da situação dos servidores vinculados ao regime Estatutário; Adequação e atualização do Estatuto dos Servidores Municipais; Análise do Regime Disciplinar; Apresentação de projeto de lei do novo estatuto dos servidores; Discussão da proposta do novo estatuto com a equipe técnica do Município; Apresentação de justificativa das mudanças; Acompanhamento da tramitação até sua aprovação pela Câmara Municipal. 4) ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA – PR CONSISTEM NAS SEGUINTE ETAPAS: Proposta de organização administrativa do Poder Executivo; Definição das funções de cada órgão ou Secretaria; Apresentação dos direitos e deveres em relação ao Prefeito, Secretários Municipais e Diretores de Departamentos; Relação dos cargos em comissão e funções de confiança e suas funções; Apresentação de proposta de remuneração dos cargos em comissão e seu impacto financeiro; Apresentação de projeto e lei com a Nova Estrutura Administrativa do Poder Executivo; Elaboração de Organogramas; Acompanhamento da tramitação até sua aprovação pela Câmara Municipal; 5) ENCAMINHAMENTOS PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA – PR CONSISTEM NAS SEGUINTE ETAPAS: Encaminhamento do Anteprojeto de Lei com Mensagem à Câmara do Município de Nova Esperança – PR; Após a aprovação, orientação para a implantação do Novo Plano de Cargos, Salário e Carreira conforme consta do 8º mês e 9º mês do cronograma – item 07. Caso o anteprojeto não seja aprovado e necessite de alterações a empresa contratada deverá providenciar as alterações no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da devolução do projeto pela Câmara Municipal. 6) IMPLANTAÇÃO DAS PROGRESSÕES PARA AVANÇO NA CARREIRA DOS SERVIDORES CONSISTEM NAS SEGUINTE ETAPAS: Apresentação de propostas de Instrumento de Avaliação de Desempenho de estágio probatório; Apresentação de propostas de instrumento de avaliação de desempenho para fins de progressão na carreira; Apresentação de propostas de instrumento de progressão, titulação e qualificação; Regulamentações após a aprovação da Lei do Plano de Cargos, Carreiras e Serviços públicos do município de Nova Esperança - PR;</p>
Período de execução	12 meses com entrega definitiva em 19 de dezembro de 2022.
Número de servidores	694 servidores.
Pessoa de contato	Fernando Gonzaga Garrido Arrabal (Procurador Geral) - (44) 3252-4545

<p>Instituição na qual foi implementado</p>	<p>INSTITUTO DE SEGURIDADE DOS SERVIDORES MUNICIPAIS (ISSEM), autarquia municipal gestora do regime próprio de previdência social (RPPS) do Município de Jaraguá do Sul/SC, CNPJ: 00.091.238.0001-70, Rua Max Wilhelm, 255 - Vila Baependi - 89256-000 - Jaraguá do Sul - SC Fone: (47) 3270-3900.</p>
<p>Nome do projeto</p>	<p>Assessoria e consultoria para elaboração de Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, Contrato Administrativo n.º 047/2020, Tomada de Preços n.º 07/2019.</p>
<p>Descrição do projeto</p>	<p>1 Primeira etapa: 1.1 Diagnóstico: Análise dos cargos, funções e estrutura organizacional existentes, com vistas à obtenção de dados a serem utilizados na descrição e especificação das atribuições e requisitos para os mesmos. 1.2 Levantamento e análise de atividades, atribuições e capacidade da força de trabalho: Levantar informações que permitam analisar o conteúdo e a complexidade das atividades, atribuições, requisitos, competências, habilidades e responsabilidades necessárias ao provimento dos cargos e funções gratificadas do ISSEM, considerando a compatibilidade da força de trabalho aos cargos e funções. 1.3 Apresentação de relatório com o diagnóstico e relatório do levantamento e a análise de atividades, atribuições e capacidade da força de trabalho. 2 Segunda etapa: 2.1 Delineamento e descrição dos cargos e desenvolvimento de estrutura organizacional: Com base no diagnóstico e no levantamento das atividades, atribuições e requisitos, bem como das competências, habilidades e responsabilidades exigidas, rever/criar as descrições dos cargos e funções, bem como indicar a necessidade de criação ou extinção ou modificação de cargos e ou funções para adequação à Nova Estrutura Organizacional observando o princípios e normas constitucionais aplicáveis. 2.2 Avaliação e classificação dos cargos: Determinar o valor relativo dos cargos dentro da estrutura organizacional da Instituição, hierarquizando-os segundo sua importância, complexidade, competências e habilidades exigidas para sua ocupação e dimensionando-os segundo a nova estruturação organizacional. 2.3 Funções gratificadas e comissionadas: identificação de requisitos, competências e habilidades necessárias ao provimento das funções gratificadas e comissionadas. 3 Terceira etapa: 3.1 Plano de Carreira Funcional: Estruturar carreira para os cargos, estabelecendo requisitos, habilidades, competências e critérios para progressões e promoções, delineando as trajetórias de carreira no Issem, otimizando o aproveitamento de talentos e permitindo às pessoas planejarem seu autodesenvolvimento, observando a todos os requisitos legais. Deverão ser definidas regras para a administração salarial, estabelecendo parâmetros técnicos e justos para a diferenciação da remuneração entre os servidores e os cargos, bem como critérios para promoção, progressão, mapa de carreira e benefícios, ajustados aos objetivos estratégicos da organização, possibilitando equilíbrio com o mercado e segmento de atuação, tendo como foco os sentidos de transparência, justiça e meritocracia. 3.2 Normas de reenquadramento no plano de carreiras: Elaborar as normas de gestão e manutenção do plano de carreiras, bem como normas de reenquadramento dos servidores de transição do plano atual para o plano revisado, propondo metodologia de sistema de avaliação dos mesmos. 3.3 Pesquisa salarial: Levantar valores salariais, benefícios e vantagens praticados no mercado, no âmbito das organizações públicas com atividades semelhantes às do Issem, mistas e privadas, bem como os salários recomendados pelos órgãos de classe existentes, que servirão de base para a proposição da estrutura de vencimentos do Issem. 3.4 Estruturação dos vencimentos: estabelecer estrutura de vencimentos compatível com a estrutura dos cargos, com tabelas organizadas em classes, níveis e/ou padrões. 3.5 Estudo de Impacto Financeiro: apresentar estudos sobre impacto financeiro e simulações de custo para implantação da estrutura de carreira, cargos e vencimentos proposta, devendo obrigatoriamente o referido estudo ser aprovado pelo Issem. 3.6 Apresentação de relatórios: a) Relatório com o plano de carreira e as</p>

	devidas progressões; b) Relatório com as normas de enquadramento do plano atual para o plano revisado; c) Relatório da pesquisa de mercado e impacto financeiro com a nova estruturação. 4 Quarta etapa: 4.1 Entrega do plano de carreira, cargos e vencimentos consolidado: Consolidar em um único documento, o novo Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos para ser entregue ao Issem. 4.2 Elaboração de minuta de projeto de lei: Elaborar minuta de projeto de lei para aprovação do novo Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos junto ao Legislativo Municipal. 4.3 Apresentação de relatório do plano de carreira, cargos e vencimentos consolidado e da elaboração e minuta do projeto de lei. 4.4 Apresentação de relatórios finais: a) Entrega do novo Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos consolidado; b) Entrega da minuta de projeto de lei para aprovação do novo Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos.
Período de execução	180 dias com entrega definitiva em 05 de outubro de 2022.
Número de servidores	37 servidores.
Pessoa de contato	Rafael Kist (Gestor do Contrato) - (47) 3270-3900.

Instituição na qual foi implementado	CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL – CREA-MS , Autarquia Federal, CNPJ n. 15.417.520/0001-71, com sede na Rua Sebastião Taveira, 268, São Francisco, em Campo Grande/MS, CEP 79010-48.
Nome do projeto	Serviços de consultoria e assessoria especializada em Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos funcionários do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Mato Grosso do Sul.
Descrição do projeto	Serviços de consultoria e assessoria especializada em Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos funcionários do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Mato Grosso do Sul; Promoção de reuniões com órgãos, sindicatos e funcionários para solucionar dúvidas, interpretações e avaliações acerca do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração implementado em 2016 no âmbito do CREA-MS; Avaliação dos cargos e benefícios inerentes ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração implementado em 2016 no âmbito do CREA-MS; Apresentação técnica juntos aos funcionários do CREA-MS acerca do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração implementado em 2016 no âmbito do CREA-MS.
Período de execução	6 meses com entrega definitiva em abril de 2023.
Número de servidores	91 servidores.
Pessoa de contato	Vânia Abreu de Mello (Presidente) - (67) 3368-1000.

Instituição na qual foi implementado	PREFEITURA MUNICIPAL DE OSÓRIO , CNPJ nº 88.814.181/0001-30, estabelecida na Av. Jorge Dariva, 1251, cidade de Osório/RS.
Nome do projeto	Serviços técnicos e especializados em assessoria no diagnóstico de despesa com pessoal da Rede Municipal de Ensino com a finalidade de buscar alternativas para o cumprimento do valor do Piso Salarial Profissional do Magistério em 2022 e demais previsões da Lei 11.738/08 com equilíbrio às previsões da Lei Complementar 101/00 e Revisão do Plano de Carreira do Magistério Municipal . Pregão Eletrônico n.º 87/22.
Descrição do projeto	LEVANTAMENTOS: Marcos legais que regulamentam a vida funcional e a estrutura de remuneração dos profissionais do magistério no município; Informações sobre a estrutura salarial da folha da Secretaria Municipal de Educação (estrutura de remuneração para cada tipo de vínculo e cargo) com destaque para os profissionais do magistério (desempenham atividades de docência e de suporte pedagógico e que, portanto, são abrangidos pela Lei 11.738/2008); Dados da vida funcional de cada servidor (profissionais do magistério) da Secretaria Municipal de Educação (concursado, contratado e comissionado), como: tipo de vínculo, cargo ou função, matrícula, data de ingresso, jornada de ingresso e atual, nível de formação atual, local de atuação e outros definidos em comum acordo com a contratante); Informações sobre a evolução salarial dos concursados (vencimento, verbas remuneratórias individualizadas, subsídio se houver) e contratados (vencimento e verbas remuneratórias); Dados sobre a evolução da despesa com pessoal do Poder Executivo nos últimos 5 anos e do montante aplicado em remuneração dos profissionais do magistério. ANÁLISES: Estrutura de Remuneração da Secretaria de Educação e Impacto na sua despesa com pessoal e no gasto total do Poder Executivo Municipal mantida a situação atual (estrutura do plano de carreira atual); Dados da folha atual da Secretaria Municipal de Educação considerando cargos, tipo de vínculo, situação funcional, níveis de formação, e outras informações solicitadas pela contratante; Estrutura de remuneração da Secretaria Municipal de Educação com detalhamento de aplicação por tipo de cargo ou área de atuação do servidor; Situação da despesa atual com pessoal da Secretaria Municipal de Educação com projeção de tendência para os próximos 8 anos; Situação do impacto da despesa com pessoal da Secretaria Municipal de Educação dentro do gasto total com pessoal do Poder Executivo com projeção de tendência para os próximos 8 anos; SIMULAÇÕES: Testagens de alternativas para fins de cumprimento do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério em 2022 com o respectivo impacto na receita da Secretaria de Educação e no gasto total com pessoal do Poder Executivo; Projeção de tendência de eventuais alterações – para fins de cumprimento do valor do piso em 2022 – na estrutura de remuneração dos profissionais do magistério projetando tendência para os próximos 8 anos; Projeção de tendência de gasto total com pessoal do Poder Executivo nos próximos 8 anos considerando eventuais alterações na estrutura de remuneração dos profissionais do magistério. DEVOLUTIVAS: Reunião para apresentação do diagnóstico; Reuniões para discussões e simulações. ENTREGA A partir da definição da administração municipal, elaboração de proposta para Adequação da Estrutura de Remuneração dos Profissionais do Magistério acompanhada de estimativa de cálculo de impacto financeiro projetando tendência de despesa com remuneração do magistério e gasto total do Poder Executivo Municipal para os próximos 8 (oito) anos.
Período de execução	120 dias com entrega definitiva em 20 de julho de 2023.
Número de servidores	383 servidores.
Pessoa de contato	Dilson Maciel da Silva (Secretário de Educação) - (51) 3663-8203.

Instituição na qual foi implementado	PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DE ALCÂNTARA , pessoa jurídica de direito publico, CNPJ n.º 01.613.101/0001-09, com sede na Praça Leopoldo Francisco Kretzer, n. 01, Centro, São Pedro de Alcântara/SC
Nome do projeto	Revisão e Elaboração de Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de São Pedro de Alcântara/SC (Contrato Principal). Aditivo Contratual: Elaboração de proposta de Organização da Reforma Administrativa do Poder Executivo; Definição das funções de cada órgão ou Secretaria; Relação dos cargos em comissão e funções de confiança e suas funções; Apresentação de proposta de remuneração dos cargos em comissão e seu impacto financeiro ; Apresentação de projeto e lei com a nova estrutura administrativa do Poder Executivo.
Descrição do projeto	OBJETO. Revisão e elaboração de plano de cargos, carreiras e salários do Município (Contrato Principal). Aditivo Contratual: Elaboração da organização da Reforma Administrativa do Poder Executivo; Definição das funções de cada órgão ou Secretaria; Relação dos cargos em comissão e funções de confiança e suas funções; Apresentação de proposta de remuneração dos cargos em comissão e seu impacto financeiro; Apresentação de projeto e lei com a nova estrutura administrativa do Poder Executivo. METODOLOGIAS: Elaboração do cronograma; Entrevistas com todos gestores dos funcionários; Reuniões de validação; Revisão sindical; Elaboração de política de PCS; Orientação para a avaliação de desempenho para a progressão de nível; Validação e retorno para gestores; GESTÃO DE REMUNERAÇÃO: PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - ETAPAS: Processo: cargos e salários; Políticas e documentos formais; Descrição de cargos; Estrutura de cargos e organograma funcional; Critérios do sistema de remuneração; Política de cargos e salários; Norteadores salariais: planilhas, convenção coletiva, incentivo à educação, Norteadores de Avaliação de Desempenho, visando progressão de níveis . Diagnóstico: consiste em recolher e avaliar documentos inerentes à estrutura de cargos e salários existentes, como folha de pagamento, histórico trabalhista, convenção sindical. Análise e descrição de cargos: Revisão, incluindo as responsabilidades e funções que caracterizam um cargo e pode ser mapeada a partir de questionário e entrevistas, também são definidos os requisitos para ocupação dos cargos. Pesquisa salarial: Utilizando como base de dados a web, através de portais de transparência e editais de concursos. Definição das planilhas salariais: Alinhando-se a avaliação dos cargos com a pesquisa salarial, começa a construção das planilhas salariais, que compreende entre outras coisas a definição das faixas salariais de cada cargo. Enquadramento dos colaboradores: Consiste em enquadrar o quadro de pessoal de acordo com a nova estrutura e política de cargos e salários, remanejando com transparência a migração do antigo para o novo plano, realizando as simulações de cenários e Impactos Financeiros . Política salarial: Tem por objetivo expor claramente e de forma justa como deve ser a evolução profissional, o que deve ser feito, quando ocorrerão as promoções. OBJETO do Aditivo Contratual: a) Proposta de Organização da Reforma Administrativa do Poder Executivo ; b) Definição das funções de cada órgão ou Secretaria; c) Relação dos cargos em comissão e funções de confiança e suas funções; d) Apresentação de proposta de remuneração dos cargos em comissão e seu impacto financeiro ; e) Apresentação de projeto e lei com a nova estrutura administrativa do Poder Executivo.
Período de execução	120 dias com entrega definitiva em 1º de junho de 2023.
Número de servidores	482 servidores.
Pessoa de contato	Charles da Cunha (Prefeito Municipal) - (47) 3277-0122.

Instituição na qual foi implementado	PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPIRATIBA , CNPJ 45.742.707/0001-01, situada na Praça D. Esméria Ribeiro, nº65 – Centro – Tapiratiba – SP
Nome do projeto	Revisão e Reorganização do Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público Municipal , conforme Edital e Anexos da Tomada de Preços n.º 001/2023.
Descrição do projeto	<p>I – DESCRIÇÃO DOS SERVIÇOS PRESTADOS: Análise da folha de pagamento do quadro do magistério público municipal quanto à situação legal; Análise da atual legislação municipal aplicável ao magistério; Estudo para adequação da legislação municipal referente ao magistério às normas das diretrizes e bases da educação fixadas por meio da Resolução CNE/CEB n.º 02/09, do Conselho Nacional de Educação; Elaboração de minuta de ato legal instituindo o Novo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal; Apresentação da proposta de alteração do atual plano de carreira do magistério público municipal, através de discussão com a equipe de educação do município e o prefeito. Redação da proposta final e elaboração de justificativas para remessa à Câmara Municipal; Análise de eventuais emendas propostas pela Câmara Municipal com elaboração de parecer técnico sobre acatamento das mesmas ou recomendação de veto pelo Chefe do Poder Executivo Municipal; Assessoria no reenquadramento dos profissionais e demais necessidades, durante os 30 (trinta) dias subsequentes à implantação do novo plano; Orientação referente à aplicação dos recursos financeiros destinados à manutenção e desenvolvimento do ensino, em atendimento às determinações e aos dispositivos constitucionais; Elaboração do Impacto Financeiro para os próximos 05 (cinco) anos; Elaboração do ato legal instituindo as alterações no Plano Municipal de Educação; Redação final do projeto de lei que altera o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal; Orientação quanto a necessidade e elaboração de Decretos para regulamentar a Lei Complementar que dispõe sobre o Plano. II – DIRETRIZES DOS SERVIÇOS PRESTADOS Nos serviços foram observados os preceitos legais aplicáveis à matéria, em especial: a) Aos dois grandes objetivos da educação pública brasileira: valorizar os profissionais do Quadro do Magistério e a melhoria da qualidade do ensino, de forma gradativa e crescente; b) À Lei Federal nº 9.394/1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional; c) À Lei Federal nº 13.935, de 11 de dezembro de 2019, a qual dispõe sobre a prestação de serviços de psicologia e de serviços social nas redes públicas de educação básica; d) À Lei Federal nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; e) À Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamentou a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica; f) Demais disposições legais.</p>
Período de execução	6 meses com entrega definitiva em 09 de fevereiro de 2024.
Número de servidores	114 servidores.
Pessoa de contato	Lígia (Agente de Planejamento) - (19) 3657-9800.

<p>Instituição na qual foi implementado</p>	<p>PREFEITURA MUNICIPAL DE SALES OLIVEIRA, CNPJ n.º 46.756.029/0001-07, na Praça Domingos Tavares Barradas, Centro, Sales Oliveira/SP, CEP: 14660-000.</p>
<p>Nome do projeto</p>	<p>Serviços técnicos de consultoria especializada para prestação de serviços técnicos de elaboração do estudo da Reforma Administrativa da Prefeitura Municipal de Sales Oliveira, por meio da análise situacional e elaboração da minuta do projeto de lei adequado, organogramas, fluxogramas, cálculo do impacto financeiro em relação ao orçamento municipal, descrição e atribuição de cargos e funções, bem como apresentação de procedimentos para melhoria dos fluxos de trabalho, gestão e eficiência da administração pública, conforme condições quantidades e exigências estabelecidas neste instrumento, Edital da Tomada de Preços n.º 003/2022</p>
<p>Descrição do projeto</p>	<p>Planejamento e Análise das Normas e Legislação Específicas: I - Realizar diagnóstico da estrutura administrativa em vigor, o qual deverá abranger todo e qualquer trabalho analítico que envolve o presente objeto e suas implicações junto à administração pública, para criação do plano de ação que será implantado, mediante reuniões com a Comissão Coordenadora e ou Servidores designados. II - Estudo analítico da legislação municipal pertinente, e demais documentos, normas e rotinas interligados ao assunto, especialmente: a) Lei Orgânica Municipal; b) Legislação Municipal pertinente aos assuntos tratados a serem disponibilizados pela Comissão Coordenadora; c) Demais legislações aplicáveis para o trabalho. III – Programação de visitas técnicas para reuniões com servidores e gestores municipais, para acompanhamento dos trabalhos; Elaboração e Apresentação do Diagnóstico: I - Apresentação do Diagnóstico com base nas informações relativas aos estudos realizados e situações encontradas - com estabelecimento de estratégias que transmita de forma transparente e simplificada os propósitos das ações a serem tomadas, frente à necessidade de atendimento das Normas Legais e Constitucionais. II – Apresentação de modelo de gestão do funcionalismo público de todas as áreas da Prefeitura Municipal de Sales Oliveira/SP. III – Emissão de parecer técnico com propostas de medidas e planos de ação voltados à orientação dos atos administrativos relativos à modernização da estrutura administrativa e de cargos de todas as áreas da Administração Direta da Prefeitura Municipal de Sales Oliveira/SP; Elaboração de Minuta de Reorganização da Estrutura Administrativa: I- Tabulação dos dados coletados e apresentação Proposta de Desenho Organizacional (organograma da estrutura administrativa) que atenda as demandas atuais e possíveis ampliações. II- Definição da Criação/Atualização da Estrutura Organizacional e Funcional. III- Definição do diploma legal que disponha sobre a reestruturação e organização da Estrutura Administrativa (MINUTA DO PROJETO DE LEI). IV- Elaboração de instrumento legal para o realinhamento funcional dos servidores públicos atuais e fixação do número adequado de empregados públicos por setor (minuta do projeto de lei). V – Elaboração da projeção de custos de impacto e evolução da remuneração dos servidores públicos. Elaboração e Estruturação de Minutas do Quadro de Cargos e eventual Plano de Carreira: I- Tabulação dos dados coletados. Se necessário, entrevistas com servidores, através de amostragem previamente estabelecida, para verificação e consistência dos dados levantados; II - Descrição dos cargos/funções, por intermédio de metodologia específica, a partir das funções coletadas, caracterizada principalmente pelas atribuições (sumária e detalhada), responsabilidades e requisitos básicos de investidura; III - Minuta contendo a Síntese das atribuições dos cargos públicos do quadro pessoal, requisitos para o respectivo provimento e proposta de adequação do Quadro de Referências e Remuneração; IV - Definição das classes de vencimentos e padrões, a partir da hierarquização dos cargos e estudos sobre a possibilidade de formação de carreiras e ou evolução funcional; V - Proposição de estrutura salarial, com definição de seus critérios, que garanta o desenvolvimento do servidor na</p>

	<p>Evolução Funcional (progressão/promoção); VI - Revisão dos Elementos para Avaliação Funcional (ex. experiência, instrução, iniciativa, supervisão exercida ou recebida); VII - Apresentação de recomendações na forma de tratamento aos eventuais casos não definidos. VIII - Elaboração da minuta de Projeto de Lei – proposta - do quadro de pessoal atualizado (com descrição de estrutura, cargos, atribuições, salários, cargas horárias, etc.), e do eventual Plano de Evolução Funcional. IX - Elaboração de minuta de projeto de lei municipal para viabilizar as alterações necessárias das normas municipais pertinentes. X - Formulação de instrumentos e Procedimentos de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento e Valorização dos Servidores, bem como suporte à sua implantação. XI - Desenho de corpo de indicadores estratégicos, táticos e operacionais para monitoramento e avaliação da Gestão Institucional da Prefeitura Municipal de Sales Oliveira/SP. XII - Apresentar melhoria dos fluxos administrativos e operacionais com o fito de gerar eficiência dos recursos existentes. XIII - Treinar e formar os servidores públicos e gestores para adoção contínua das práticas de melhoria contínua. Elaboração e Estruturação de Minutas do Estatuto dos Servidores: I - Estudos e Minuta da Estruturação Geral do Estatuto com Normas, Definições, Direitos e Obrigações; II - Minuta das normativas que regem o acesso, contratação e gestão da área de pessoal para a Municipalidade; III - Implementação das regras e disciplinas que envolvem a área de Recursos Humanos voltada aos servidores e sua relação com o Poder Público contratante. IV - Elaboração da minuta de Projeto de Lei – proposta – do Novo Estatuto.</p>
Período de execução	180 dias com entrega definitiva em 8 de março de 2023.
Número de servidores	270 servidores.
Pessoa de contato	Paula Teixeira Gonçalves (Departamento de Administração) - (16) 3852-0200.

Contratante	AUTO RODAS COMERCIO E SERVIÇOS LTDA. , pessoa jurídica de direito privado inscrita no CNPJ n.º 00.690.686/0001-90, com sede na Av. Ceará, 71, Vila Antônio Vendas, CEP 79003-010, Campo Grande/MS.
Nome do projeto	Consultoria plena jurídica e ao setor de recursos humanos para desenvolvimento e elaboração de PCS com métricas de avaliação de desempenho com dimensionamento quantitativo e qualitativo da força de trabalho .
Descrição do projeto	Elaboração de plano de cargos e salários com métricas de avaliação de desempenho, com as seguintes características/etapas - Diagnóstico estrutural da empresa: Análise da descrição de negócios das áreas; Levantamento das métricas e indicadores existentes, e proposição de criação de novas métricas e indicadores sobre fluxos e operações; Auditoria da folha de pagamento; Análise dos cargos e funções; Análise dos programas de vantagens, contrato de trabalho e regulamentos empresariais existentes. Desenvolvimento da nova política remuneratória: Elaboração do Programa de Produtividade, com base na avaliação de metas e desempenho; Elaboração do Plano de Cargos e Salários da empresa, com estabelecimento das políticas remuneratórias e critérios de progressão funcional; Elaboração de outros regulamentos empresariais com a finalidade de garantir a aplicação dos demais normativos. Implantação do Programa de Produtividade e do Plano de Cargos e Salários : Treinamento dos gestores e equipe de execução dos programas; Assessoria à equipe de recursos humanos para operacionalização em folha de pagamento; Assessoramento na implantação dos programas, com base em métricas, parâmetros e resultados . Desenvolvimento de

	sistema para avaliação de desempenho para monitoramento e aumento da eficiência das atividades realizadas pelos funcionários da empresa, implementando um sistema de bonificações (premiação), além da análise da viabilidade de modelo de plano de lucros e resultados. implementação de dispositivos legais mediante normas aplicáveis e da legislação trabalhista para proporcionar revisão organizacional da empresa, com a avaliação de desempenho funcional.
Período de execução	12 meses com entrega em novembro de 2022.
Número de servidores	28 empregados.
Pessoa de contato	Hélio Alves Lemes - (67) 3326-3959

Contratante	RODOCAP COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA , CNPJ n.º 05.538.557/0001-02, com sede na Av. Zila Correa Machado, 6620, Campo Grande-MS, CEP 79.065-660
Nome do projeto	Consultoria plena jurídica e ao setor de recursos humanos para desenvolvimento e elaboração de plano de cargos e salários com métricas de avaliação de desempenho.
Descrição do projeto	Elaboração de plano de cargos e salários com métricas de avaliação de desempenho, com as seguintes características/etapas - Diagnóstico estrutural da empresa: Análise da descrição de negócios das áreas; Levantamento das métricas e indicadores existentes, e proposição de criação de novas métricas e indicadores sobre fluxos e operações; Auditoria da folha de pagamento; Análise dos cargos e funções; Análise dos programas de vantagens, contrato de trabalho e regulamentos empresariais existentes. Desenvolvimento da nova política remuneratória: Elaboração do Programa de Produtividade, com base na avaliação de metas e desempenho; Elaboração do Plano de Cargos e Salários da empresa, com estabelecimento das políticas remuneratórias e critérios de progressão funcional; Elaboração de outros regulamentos empresariais com a finalidade de garantir a aplicação dos demais normativos. Implantação do Programa de Produtividade e do Plano de Cargos e Salários: Treinamento dos gestores e equipe de execução dos programas; Assessoria à equipe de recursos humanos para operacionalização em folha de pagamento; Assessoramento na implantação dos programas, com base em métricas, parâmetros e resultados. desenvolvimento de plano de métricas e desempenho para monitoramento e aumento da eficiência das atividades realizadas pelos funcionários da empresa, implementando um sistema de bonificações, além da análise da viabilidade de modelo de plano de lucros e resultados. implementação de dispositivos legais mediante normas aplicáveis e da legislação trabalhista para proporcionar revisão organizacional da empresa, com a avaliação de desempenho funcional.
Período de execução	12 meses com entrega em 29 de abril de 2024.
Número de servidores	35 empregados.
Pessoa de contato	Sérgio Pereira Assis - (19) 3657-9800.

Contratante	BARRA BAR E RESTAURANTE LTDA (QUATRO7) , CNPJ n.º 36.698.765/0001-94, sediada na Av. Atlântica, 5020, CEP 88330-030, Balneário Camboriú/SC.
Nome do projeto	Elaboração e desenvolvimento do plano de cargos e salários do quadro de funcionários da empresa, com levantamento de métricas e indicadores de desempenho, dimensionamento da força de trabalho e organograma dos postos de trabalho com base nas atribuições de cada funcionário.
Descrição do projeto	Análise da descrição de negócios das áreas; Levantamento das métricas e indicadores existentes, e proposição de criação de novas métricas e indicadores sobre fluxos e operações; Auditoria da folha de pagamento; Análise dos cargos e funções; Análise dos programas de vantagens, contratos de trabalho e regulamentos da empresa. Elaboração do Programa de Produtividade, com base na avaliação de metas e desempenho para fins de bonificações por produtividade; Elaboração do Plano de Cargos e Salários da empresa, com estabelecimento das políticas remuneratórias e critérios de progressão funcional; Elaboração de regulamentos empresariais para garantir a aplicação dos normativos. Treinamento dos gestores e equipe de execução dos programas; Assessoria à equipe de recursos humanos para operacionalização em folha de pagamento; Assessoramento na implantação dos programas, métricas, parâmetros e participação nos resultados.
Período de execução	90 dias com entrega em 30 de janeiro de 2021.
Número de servidores	29 empregados.
Pessoa de contato	Bruno Andreasi Faro - (47) 98916-4262.

Contratante	HORST ALIMENTOS EIRELI (MANÉ ALIMENTOS) , CNPJ n.º 26.729.339/0001-17, com sede na Rua Romalino João da Rosa, S/N, Bairro Brejaru, Palhoça/SC,
Nome do projeto	Elaboração e desenvolvimento do plano de cargos e salários do quadro de funcionários da empresa, com levantamento de métricas e indicadores de desempenho, dimensionamento da força de trabalho e organograma dos postos de trabalho com base nas atribuições de cada funcionário.
Descrição do projeto	Análise da descrição do negócio; Levantamento das métricas e indicadores existentes, e proposição de criação de novas métricas e indicadores sobre fluxos e operações; Auditoria da folha de pagamento; Análise dos cargos e funções; Análise dos programas de vantagens, contratos de trabalho e regulamentos da empresa. Elaboração do Programa de Produtividade, com base na avaliação de metas e desempenho para fins de bonificações por produtividade; Elaboração do Plano de Cargos e Salários, das políticas remuneratórias e critérios de progressão funcional; Elaboração de regulamentos empresariais para garantir a aplicação dos normativos. Treinamento dos gestores e equipe de execução dos programas; Assessoria à equipe de recursos humanos para operacionalização em folha de pagamento; Assessoramento na implantação dos programas, métricas, parâmetros e participação nos resultados.
Período de execução	06 meses com entrega em 30 de janeiro de 2024.
Número de servidores	45 empregados.
Pessoa de contato	Cristian Horst - (48) 98112-1111

Contratante	RAPOSO & RAPOSO LTDA. , CNPJ n. 21.977.080/0001-00, com sede na Rua Aziz Moacar Orro, 111, Campo Grande-MS.
Nome do projeto	Elaboração e desenvolvimento do plano de cargos e salários do quadro de funcionários da empresa, com levantamento de métricas e indicadores de desempenho, dimensionamento da força de trabalho e organograma dos postos de trabalho com base nas atribuições de cada funcionário.
Descrição do projeto	Análise da descrição de negócios das áreas; Levantamento das métricas e indicadores existentes, e proposição de criação de novas métricas e indicadores sobre fluxos e operações; Auditoria da folha de pagamento; Análise dos cargos e funções; Análise dos programas de vantagens, contratos de trabalho e regulamentos da empresa. Elaboração do Programa de Produtividade, com base na avaliação de metas e desempenho para fins de bonificações por produtividade; Elaboração do Plano de Cargos e Salários da empresa, com estabelecimento das políticas remuneratórias e critérios de progressão funcional; Elaboração de regulamentos empresariais para garantir a aplicação dos normativos. Treinamento dos gestores e equipe de execução dos programas; Assessoria à equipe de recursos humanos para operacionalização em folha de pagamento; Assessoramento na implantação dos programas, métricas, parâmetros e participação nos resultados.
Período de execução	120 dias com entrega em 10 de novembro de 2022.
Número de servidores	13 empregados.
Pessoa de contato	Murilo Berbel Raposo - (67) 99293-1778.

PORTFÓLIO DE PROJETOS EM EXECUÇÃO PELA ZAMPIERI E LUFT

<p>Contratante</p>	<p>PREFEITURA MUNICIPAL DE OSVALDO CRUZ, CNPJ 53.300.356/0001-07, Praça Hermínio Elorza, 448, Centro, CEP 17700-000, Osvaldo Cruz-SP.</p>
<p>Nome do projeto</p>	<p>Contratação de empresa especializada na Revisão e Implementação de melhorias na Estrutura Organizacional e no quadro de Cargos e Salários do Município.</p>
<p>Descrição do projeto</p>	<p>Ações Preliminares: a. Planejamento das atividades e etapas a serem desenvolvidas; b. Análise da legislação, normativas e estruturas em vigor; c. Visitas técnicas para reunião com os servidores designados pelo Executivo para acompanhamento dos trabalhos; d. Levantamento e análise de toda legislação vigente relativa ao Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal; e. Elaboração de um Diagnóstico Situacional visando espelhar a atual realidade do Município, frente às questões objeto do presente Termo de Referência. Revisão da Estrutura Organizacional: a. Proposta de estudos para possível AJUSTE e ou ALTERAÇÃO da Estrutura Organizacional (Elaboração dos Novos Organogramas – Secretarias – Atribuições de acordo com a organização de cada uma delas, especificando-se os departamentos, setores e outras subdivisões necessárias), e estabelecendo os campos de atuação e os níveis hierárquicos de decisão; b. Definição do diploma legal sobre a reestruturação e organização da Estrutura Administrativa no âmbito do Executivo Municipal, bem como promova a criação ou a implantação de Secretarias Municipais (se for o caso) e criação de cargos de livre nomeação e exoneração do Chefe do Executivo, compatível com a estrutura proposta; c. Revisão do quadro geral dos Cargos em Comissão (atribuições, quantitativos, referências de remuneração etc.); d. Elaboração do estudo de Impacto Econômico-Financeiro para implantação da estrutura proposta; e. Elaborar plano de ação para efetividade dos serviços nas Secretarias Municipais. Do Regime Jurídico, das Normas de Conduta, do Acesso e RH: a) Definição do Regime Jurídico e suas normativas; b) Estudos e Elaboração dos Direitos, Deveres e Normas de Conduta para os Servidores do Município; c) Definição das normativas que regem o acesso, contratação e gestão da área de pessoal da Prefeitura; d) Implementação das regras e disciplinas que envolvem a área de Recursos Humanos do Município. Reorganização do Quadro Pessoal e Plano de Carreiras (Evolução Funcional): a) Análise da lotação, do enquadramento e do vínculo jurídico e seus servidores; b) Elaboração da estrutura de acordo com a natureza dos cargos efetivos; c) Análise para proposta de criação de funções de confiança e funções gratificadas; d) Elaboração de propostas de criação, modificação, reenquadramento, vacância ou extinção dos cargos públicos que se fizerem necessários; e) Síntese das atribuições dos cargos públicos do quadro pessoal e os requisitos para o respectivo provimento; f) Revisão e se necessário proposta de adequação do Quadro de Referências e Remuneração; g) Estudos para Elaboração de um Plano de Carreiras (Evolução Funcional), envolvendo: • Elaboração de proposta para análise quanto à adoção e ou adaptação de possível evolução funcional; • Avaliação e análise da Estrutura de Carreiras existente; • Proposta para implementação de uma nova Estrutura de Carreiras e Cargos; • Proposta de implementação de dispositivos legais para Avaliação de Desempenho Funcional. h) Elaboração do anteprojeto de Lei que disponha sobre a reorganização a ser proposta, respeitando os limites impostos pela Lei Complementar no 101/00 – LRF. Assessoria e Consultoria: A Municipalidade espera da Contratada todo suporte e assessoramento necessário para o bom desenvolvimento dos trabalhos a que lhe compete, e ainda: a) Assessoria na implantação das alterações e eventuais readaptações técnico/ administrativo; b) Consultoria administrativa e de pessoal durante o período de duração do contrato; c) Avaliação e definição em conjunto com a</p>

	<p>Municipalidade do estudo de Impacto Econômico-Financeiro. ETAPAS: PLANEJAMENTO e ANÁLISE DAS NORMAS E LEGISLAÇÃO ESPECÍFICAS. Abrange todo e qualquer trabalho analítico que envolve o presente objeto e suas implicações junto à administração pública, para criação do plano de ação que será implantado, mediante reuniões com a Comissão Coordenadora e ou Servidores designados. Estudo analítico da legislação municipal pertinente, e demais documentos, normas e rotinas interligados ao assunto, especialmente: a) Lei Orgânica Municipal; b) Legislação Municipal pertinente aos assuntos tratados a serem disponibilizados pela Comissão Coordenadora; c) Demais legislações aplicáveis disponíveis para o trabalho.</p> <p>ELABORAÇÃO E APRESENTAÇÃO DO DIAGNÓSTICO: Apresentação do diagnóstico com base nas informações relativas aos estudos realizados e situações encontradas - com estabelecimento de estratégias que transmitam de forma transparente e simplificada os propósitos das ações a serem tomadas, frente à necessidade de atendimento das Normas Legais e Constitucionais.</p> <p>ELABORAÇÃO DE MINUTA DE REORGANIZAÇÃO DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA: a) Tabulação dos dados coletados e apresentação Proposta de Desenho Organizacional que atenda as demandas atuais e possíveis ampliações. b) Definição da criação/atualização da Estrutura Organizacional e Funcional. c) Definição do diploma legal que disponha sobre a reestruturação e organização da Estrutura Administrativa.</p> <p>ELABORAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DE MINUTAS DE ACERCA DO ACESSO, REGRAS E DISCIPLINAS DA ÁREA DE PESSOAL: a) Estudos e minuta das normativas que regem o acesso, contratação e gestão da área de pessoal para a Municipalidade; b) Implementação das regras e disciplinas que envolvem a área de Recursos Humanos voltada aos servidores e sua relação com o Poder Público contratante; c) Elaboração da MINUTA de Projeto de Lei – PROPOSTA – acerca do acesso, regras e disciplinas.</p> <p>ELABORAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DE MINUTAS DO PLANO DE CARREIRAS e do QUADRO de CARGOS: a) Tabulação dos dados coletados. Se necessário, entrevistas com servidores, através de amostragem previamente estabelecida, para verificação e consistência dos dados levantados; b) Descrição dos cargos/funções por intermédio de metodologia específica, a partir das funções coletadas, caracterizada principalmente pelas atribuições (sumária e detalhada), responsabilidades e requisitos básicos de investidura; c) Minuta contendo a síntese das atribuições dos cargos públicos do quadro pessoal, requisitos para o respectivo provimento e proposta de adequação do Quadro de Referências e Remuneração; d) Definição das classes de vencimentos e padrões, a partir da hierarquização dos cargos e estudos sobre a possibilidade de formação de carreiras e ou evolução funcional; e) Proposição de estrutura salarial, com definição de seus critérios, que garanta o desenvolvimento do servidor na Evolução Funcional (progressão/promoção); f) Revisão dos elementos para Avaliação Funcional (ex.: experiência, instrução, iniciativa, supervisão exercida ou recebida, etc.); g) Apresentação de recomendações na forma de tratamento aos eventuais casos não definidos; h) Elaboração da MINUTA de Projeto de Lei – PROPOSTA – do QUADRO DE PESSOAL atualizado e do PLANO DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL. a) Orientações para a elaboração do cálculo do impacto que as proposituras causarão na folha de pagamento em conjunto com a Comissão Coordenadora; b) Apresentação dos Projetos finalizados, prontos para envio ao Legislativo.</p>
<p>Período de execução</p>	<p>6 meses - em execução.</p>
<p>Número de servidores</p>	<p>794 servidores.</p>
<p>Pessoa de contato</p>	<p>Vera Lúcia Alves (Prefeita) - (18) 3528-9500</p>

Contratante	SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO PARANACIDADE , pessoa jurídica sem fins lucrativos instituído pela Lei Estadual nº 15.211/2006, CNPJ nº 01.450.804/0001-55, com sede na Rua Eurípedes Garcez do Nascimento, 1.233, Ahú, Curitiba/PR, CEP 80.540-280.
Nome do projeto	Serviços especializados para desenvolver Plano de Cargos e Salários , com uso de metodologia técnica reconhecida e validada pelo mercado.
Descrição do projeto	Revisão e atualização geral da ferramenta para cálculo da Maturidade Profissional do quadro de pessoal do PARANACIDADE, visando a segurança de sua utilização como instrumento de Gestão Ocupacional e Salarial da Entidade, conforme estabelece o Plano de Cargos, Salários e Benefícios atuais; Planejamento do projeto para realização dos trabalhos de implantação do PCS; Diagnóstico situacional, com realização de levantamentos, análise da estrutura organizacional, entendimento da natureza jurídica e do modelo de negócios da PARANACIDADE, dentre outros, e pesquisa salarial de mercado análogo; Elaboração do Plano de Cargos e Salários da PARANACIDADE, constando: Descrição, especificação e perfis dos cargos efetivos, com delimitação das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes a cada cargo; Definição das competências técnicas e requisitos para exercício dos cargos efetivos; Definição das políticas e procedimentos de progressão salarial e promoção nas classes de cargos e nas carreiras ; e Implantação do PCS, incluindo treinamento dos profissionais responsáveis por sua operacionalização na PARANACIDADE, visando subsidiar todos os processos relacionados à implantação e acompanhamento do Plano de Cargos e Salários - PCS, e definição do plano de comunicação interna.
Período de execução	180 dias - em execução (aditivo).
Número de servidores	89 servidores.
Pessoa de contato	Camila Mileke Scucato (Superintendente) - (41) 3350-3300.

Contratante	PREFEITURA MUNICIPAL DE IGUAUAÇU , CNPJ 80.899.909/0001-62, Rua Otávio Pedro da Silva, 294 - Telefone: (44) 3248-1222, CEP 86750-000, Iguaçu/PR.
Nome do projeto	Reformulação do Plano de Cargos e Carreiras e Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral da Prefeitura Municipal de Iguaçu, Paraná.
Descrição do projeto	Análise da Lei Orgânica Municipal, do estatuto e alterações vigentes, levantamento da situação dos servidores vinculados ao regime estatutário e adequação com as legislação vigente, apresentação de projeto de Lei e justificativa das mudanças; REUNIÕES com a comissão e a Administração Pública para discussão do anteprojeto de Lei para apresentar as novas mudanças e outras ações, assessoramento e elaboração dos regulamentos para implantação após aprovação da Câmara; Análise do Plano de Cargos e Carreiras; Análise de Leis complementares, Edital de Concurso e Regulamentações. AÇÕES INTERNAS: organizações dos cargos multifuncionais, elaboração de propostas dos cargos efetivos, tabelas antigas e novas de vencimentos, simulações de enquadramento nas novas tabelas, elaboração de cálculo de impacto financeiro e elaboração de novo texto do Plano de Cargos e Salários e Estatuto.
Período de execução	12 meses - em execução.
Número de servidores	328 servidores.
Pessoa de contato	Carla Cella (Secretaria de Administração) - (44) 3248-1222

<p>Contratante</p>	<p>CONSELHO REGIONAL DE NUTRIÇÃO DA 9ª REGIÃO (CRN9), CNPJ 08.641.589/0001-19, Rua Maranhão, n.º 310, 4º andar, Santa Efigênia, CEP 30.150-330. Belo Horizonte-MG.</p>
<p>Nome do projeto</p>	<p>Serviço Especializado de Consultoria para Implantação de Setor de Recursos Humanos e atividades afins e para a elaboração e implementação do Plano de Cargos e Salários (PCS) no Conselho Regional de Nutricionistas da 9a Região, com sede em Belo Horizonte.</p>
<p>Descrição do projeto</p>	<p>A prestação de serviços de consultoria deverá ser realizada de forma híbrida sendo necessário, no mínimo, 60 horas presenciais, mediante prévio acordo a ser validado pelo CRN9. Considerando as especificidades da autarquia Federal, a empresa contratada deverá comprovar experiência em atividades similares de consultoria desenvolvidas em outros Conselhos Profissionais. DIAGNÓSTICO: a) Coleta, leitura e análise documental seletiva dos instrumentos formais existentes e vigentes no Conselho Regional de Nutricionistas da 9a Região - CRN9; b) Realização de visitas aos diversos setores do CRN9 para mapeamento de informações e elaboração de regras de negócios que atendam às necessidades específicas da instituição; c) Elaboração de instrumentos, oficinas de trabalho e reuniões para mapeamento de informações junto aos dirigentes e empregados, referentes às atividades que desenvolvem; d) Levantamento sobre o contexto atual e as atividades desenvolvidas pelo CRN9 no que tange aos recursos humanos, tendo em vista que um dos objetivos da presente contratação é a implantação do Setor de RH no CRN9; e) Análise das informações coletadas; f) Elaborar plano de ação e cronograma de trabalho; g) Elaboração e apresentação do diagnóstico (situação atual) do CRN9 para a Diretoria. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E IMPLANTAÇÃO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS: a) Identificação da cadeia de valor e dos principais processos organizacionais visando o levantamento das características, das fronteiras, da abrangência e das expectativas de resultados; b) Análise da divisão do trabalho, de acordo com os processos identificados e definidos pela contratante; c) Potenciais ajustes na estrutura organizacional: organograma e descrição de competências organizacionais; d) Definição e descrição das atividades desempenhadas em cada cargo, sugerindo os ajustes caso necessário, em relação à formação, competências, habilidades e atitudes. e) Emissão de parecer de consultoria referente à implantação e estruturação do setor de recursos humanos, sugerindo a forma, a estrutura, as rotinas, os processos, a descrição das atividades, a remuneração, a carga horária, a quantidade de funcionários, as formas de avaliação de desempenho, as práticas atuais de recursos humanos, dentre outros aspectos necessários, considerando as características próprias do CRN9. f) Desenho e implantação de rotinas de avaliação de desempenho e progressão de carreira; g) Implantação de pesquisas de clima e ambiência; h) Capacitação e treinamento de pessoal; i) Realização de eventuais ajustes decorrentes de apontamentos da contratante com o apoio e a análise crítica da equipe de consultoria. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – PCS: a) Análise das atividades e processos típicos do Conselho Regional de Nutricionistas da 9a Região - CRN9 frente aos cargos, funções e atribuições; b) Esboço, redefinição e valoração de cargos para a composição e estruturação do PCS; c) Elaboração de descrições de tarefas, atribuições, deveres, responsabilidades, competências, habilidades e atitudes para cada cargo do PCS; d) Levantamento dos salários praticados, por meio de pesquisa salarial utilizando como referência outras entidades da Administração Pública, com destaque para os conselhos de fiscalização profissional e em especial aqueles que possuem características e receitas similares ao CRN9. Deverá ser elaborado documento com as pesquisas realizadas, indicando as entidades e motivos para a comparação; e) Análise comparativa do que é praticado no mercado com os atuais valores e benefícios</p>

	oferecidos pelo Conselho Regional de Nutricionistas da 9a Região; f) Elaboração da estrutura salarial para os cargos do PCS com base na pesquisa salarial realizada; g) Sugestão de Modelo de Progressão Funcional (crescimento funcional) ; h) O PCS e demais documentos e procedimentos deverão estar de acordo com a legislação e normativos do sistema CFN/CRN's; i) Realização de Estudo e Projeção do Impacto Financeiro da implantação do Plano de Cargos e Salários (PCS) ao longo dos anos. O estudo e projeção deve considerar pelo menos os próximos 10 anos; j) A contratada deverá promover ajustes nos estudos e na proposta de Plano de Cargos e Salários, caso solicitado pela Contratante, de forma a atender a realidade do CRN9; k) Implantação e Entrega do Plano de Cargos e Salários – PCS, com todas as informações necessárias, citando, sem prejuízo de outras para a correta implantação: a estrutura da organização; os conceitos e critérios utilizados no PCS; a descrição, atividades, remuneração e responsabilidades dos cargos e funções; os critérios para evolução na carreira, os graus, a forma de evolução e as consequentes remunerações.
Período de execução	12 meses - em execução.
Número de servidores	57 empregados.
Pessoa de contato	Thábata Reis (Secretária Executiva) - (31) 97217-7357

Contratante	PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA TEREZINHA , CNPJ 95.951.323/0001-77, Rua Avenida Bruno Pieczarka, n.º 154, CEP 89.199-000, Santa Terezinha-SC.
Nome do projeto	Prestação de serviços de Assessoria, Suporte Técnico e Apoio Administrativo para a Secretaria da Educação, prioritariamente no que compete a implantação do Plano de Carreira do Magistério e elaboração de proposta legislativa para acordo coletivo com o Magistério , no âmbito do Município de Santa Terezinha/SC, Dispensa 25/2024.
Descrição do projeto	Adequação dos procedimentos internos da Secretaria de Educação, voltados à Implantação do Novo Plano de Carreira . Auxiliar na parametrização dos sistemas gerenciais informatizados com o Departamento de Recursos Humanos; Reenquadramento dos membros do Magistério na nova estrutura da Carreira. Conferência individualizada da situação funcional dos membros do Magistério. Levantamento da situação funcional dos membros do Magistério em relação à Lei Complementar Municipal no 01/2006 (Plano de Carreira anterior). Desenvolvimento de cálculo individualizado de eventuais valores devidos pelo Município aos membros do Magistério . Aferição de valores devidos totais decorrentes de descumprimentos das disposições da Lei Complementar Municipal no 01/2006, com vistas à apresentação de proposta de acordo coletivo. Verificação da legislação aplicável e assessoramento jurídico. Apuração da disponibilidade orçamentária do Município, considerando os valores aferidos na etapa anterior. Alinhamento da proposição de acordo coletivo, incluindo diferentes possibilidades de parcelamentos, de acordo com a legislação aplicável e a disponibilidade orçamentária. Elaboração de minuta de projeto de lei dispendo sobre proposta de acordo coletivo entre o Município de Santa Terezinha e o Magistério Público Municipal, visando a indenização de valores devidos pelo Município.
Período de execução	80 dias - em execução.
Número de servidores	279 servidores.
Pessoa de contato	Genir Antônio Junckes (Prefeito) - (47) 3556-0044

Contratante	PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO BELO DO SUL , inscrita no CNPJ n.º 82.777.319/0001-92, Rua Major Teodósio Furtado, n.º 30, Centro, CEP 88.580-000.
Nome do projeto	Apoio técnico educacional para a Secretaria Municipal de Educação referente a REESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO , para atender as necessidades da Secretaria de Educação do município de Campo Belo do Sul/SC.
Descrição do projeto	Análise da estrutura do quadro de profissionais do magistério do município de Prefeitura de Campo Belo do Sul; Análise da estrutura de organização e gestão do município de Campo Belo do Sul para compreensão do quadro de profissionais; Análise das legislações municipais que fazem parte do conteúdo abordado; Análise da capacidade orçamentária e financeira do município com observação da evolução de receitas e despesas com pessoal da administração municipal para fins dos cumprimentos legais definidos na LC 101/2000; Análise da evolução da receita do FUNDEB e respectiva destinação à remuneração dos profissionais do magistério e da educação; Discussão com administração municipal sobre eventuais adequações na carreira do magistério e/ou dos profissionais da educação com vistas ao cumprimento das previsões da lei Federal 11.738/2008; Realização de impacto de eventuais alterações com possibilidade de calcular projeção de tendência para os próximos 5 (cinco) anos da despesa; Adequações na Carreira do Magistério, conforme necessidade; Elaboração da minuta e Projeto de Lei acompanhados dos anexos.
Período de execução	06 meses - em execução.
Número de servidores	288 servidores.
Pessoa de contato	Claudiane Varela Pucci (Prefeita Municipal) - (49) 3249-1133

Contratante	PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPIRATIBA , CNPJ 45.742.707/0001-01, situada na Praça D. Esméria Ribeiro, nº65 – Centro – Tapiratiba – SP
Nome do projeto	Revisão e Reorganização do Estatuto e Plano de Carreira dos Servidores do Quadro Geral , conforme contrato n.º 049/2024.
Descrição do projeto	REFORMULAÇÃO DA LEI DO ESTATUTO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS . Análise da Lei Orgânica Municipal, do estatuto e alterações vigentes, levantamento da situação dos servidores vinculados ao regime estatutário e adequação com as legislações vigentes, apresentação de projeto de Lei e justificativa das mudanças; discussão do anteprojeto de Lei para apresentar as novas mudanças. REFORMULAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS QUADRO GERAL DO MUNICÍPIO , de acordo com Análise da Lei Orgânica deste município, Plano de Cargos e Carreiras até essa data, Análise de Leis complementares, com organizações dos cargos multifuncionais, elaboração de propostas dos cargos efetivos, tabelas antigas e novas de vencimentos, simulações de enquadramento nas novas tabelas, elaboração dos demonstrativos para serem encaminhados a fim de estudo de cálculo de impacto financeiro e elaboração de novo texto do plano de carreira;
Período de execução	12 meses - em execução.
Número de servidores	484 servidores.
Pessoa de contato	Lígia (Agente de Planejamento) - (19) 3657-9800.



CARTA DE APRESENTAÇÃO

Portfólio de atuação e qualidade técnica.

Campo Grande/MS, Outubro de 2024.

Zampieri & Luft Advogados Associados.

João Paulo Zampieri Salomão

OAB/MS 16.820 | OAB/SP 444.717

OAB/PR 106.598 | OAB/RS 129.548

Marlon Eduardo Libman Luft

OAB/MS 15.138 | OAB/SP 446.876

OAB/SC 61.545

CAMPO GRANDE/MS

Rua João Akamine, 687, Santa Fé

CEP 79.021-240

contato@zlbadvogados.com.br

(67) 3325-4130

SÃO PAULO/SP

VIP Office Paulista

Alameda Santos, 1165, Cerqueira César

CEP 01.419-002

www.zlbadvogados.com.br

FLORIANÓPOLIS/SC

Square SC – CFL-SC 401

Rod. José Carlos Daux, 5500,

Saco Grande, bloco Jurerê B, sala 317

CEP 88.030-902



APRESENTAÇÃO

A sociedade **ZAMPIERI & LUFT ADVOGADOS ASSOCIADOS** inscrita no CNPJ n.º 22.963.735/0001-53 e registrada na OAB/MS n.º 725 possui atuação nas regiões centro-oeste, sudeste e sul do país desde 2015, quando formalmente constituída pelos sócios **João Paulo Zamperini Salomão** e **Marlon Eduardo Libman Luft**, ambos com formação e origem acadêmica na capital sul-mato-grossense.

Desde sua constituição, o escritório tem vocação para atuar nas áreas de direito público, civil, imobiliário, tributário, administrativo, constitucional, trabalhista (patronal), previdenciário (regimes próprios), e desportivo (para clubes e atletas).

Sempre conciliando um relacionamento muito próximo com a administração pública, autárquica, fundacional e indireta, cujos contratados são conquistados mediante êxito em licitações, assim como no mercado privado.

Na área pública nossa atuação extrajudicial tem como destaque a *reestruturação de carreiras (PCS/PCR)*, *remodelagem de estrutura remuneratória*, entre outras ferramentas relacionadas a organização de cargos, assim como atendemos institutos de previdência no acompanhamento de benefícios pleiteados por servidores.

No contencioso, nossos clientes (privados e públicos - autarquias, fundações, conselhos profissionais, municípios, empresas públicas) contam com assessoria e consultoria jurídica especializada em direito trabalhista (empregados públicos celetistas), direito imobiliário (foco em leilões judiciais e extrajudiciais), administrativo (contratos públicos e Tribunais de Contas) e todas as matérias envolvendo licitações.

Nossa matriz está localizada em Campo Grande, com escritórios de apoio em Cuiabá e Brasília, além das filiais constituídas em Florianópolis e São Paulo. Essa estruturação fortalece nossa relação com clientes, bem como com a capital econômica e a capital política do país, onde o escritório construiu nos últimos anos resultados expressivos nas Cortes Superiores.

CAMPO GRANDE/MS
Rua João Akamine, 687, Santa Fé
CEP 79.021-240
contato@zlbadvogados.com.br
(67) 3325-4130

SÃO PAULO/SP
VIP Office Paulista
Alameda Santos, 1165, Cerqueira César
CEP 01.419-002
www.zlbadvogados.com.br

FLORIANÓPOLIS/SC
Square SC – CFL-SC 401
Rod. José Carlos Daux, 5500,
Saco Grande, bloco Jurerê B, sala 317
CEP 88.030-902

ATUAÇÃO

REFORMA ADMINISTRATIVA DE ENTES PÚBLICOS

Elaboração, revisão, adequação de plano de cargos e salários (PCS/PCR), Estatuto de servidores, Regimento interno, incluindo a criação de plano de metas e desempenhos, fluxogramas, organogramas, projeções, estatuto de servidores, em especial:

REVISÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL: *Análise para possível revisão da Estrutura Organizacional (elaboração dos novos organogramas; atribuições, especificação de departamentos, setores e outras subdivisões necessárias); Definição do diploma legal sobre a reestruturação e organização da Estrutura Administrativa, criação ou implantação de Secretarias; Criação de cargos de livre nomeação e exoneração; Revisão do quadro dos cargos (atribuições, quantitativos, remuneração); Estudo de Impacto Econômico Financeiro;*

REFORMULAÇÃO DO ESTATUTO DOS SERVIDORES: *Definição do Regime Jurídico e suas normativas; Estudos e Elaboração dos Direitos, Deveres e Normas de Conduta para os Servidores; Definição das normativas que regem o acesso, contratação e gestão da área de pessoal; Implementação das regras e disciplinas que envolvem a área de Recursos Humanos;*

REORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL E PLANO DE CARREIRAS (quadro geral, magistério e saúde): *Análise da lotação, enquadramento e vínculo jurídico; Elaboração da estrutura dos cargos efetivos; Análise para criação de funções de confiança e funções gratificadas; Propostas de criação, modificação, re-enquadramento, vacância ou extinção dos cargos públicos. Atribuições dos cargos públicos do quadro pessoal e requisitos para provimento; Revisão e proposta de adequação do Quadro de Referências e Remuneração; Análise e Avaliação da Estrutura de Carreiras; Implementação de uma nova Estrutura de Carreiras e Cargos; Implementação dos dispositivos legais para Avaliação de Desempenho Funcional. Elaboração do anteprojeto de Lei para a Reorganização, respeitando os limites impostos pela Lei Complementar 101/00 – LRF.*

CONSULTORIA PLENA PARA INSTITUTOS DE PREVIDÊNCIA (RPPS): *Assessoria continuada junto ao Institutos de Regimes Próprios de Previdência (administrativa e judicial), tanto na gestão previdenciária, quanto na assessoria legislativa no que se refere a implementação do Regime de Previdência Complementar e alteração das Regras Gerais de Concessão de Benefícios advindas da Emenda nº 103/2019, com acompanhamento dos processos judiciais (contencioso) e Tribunais de Contas Estaduais e demais órgãos de controle externo.*

ASSESSORIA TÉCNICA PERMANENTE: *Assessoria continuada orientação e acompanhamento para: Controle Interno, normatização de rotinas, orientação de pessoal, conforme normativos dos Tribunais de Contas (TCE e TCU); Setor de Compras e Licitações para formalização de processos administrativos e licitatórios, com emissão de pareceres e documentos técnicos.*

DIREITO ADMINISTRATIVO (contratos públicos)

ASSESSORIA PERMANENTE PARA EMPRESAS PÚBLICAS, AUTARQUIAS, FUNDAÇÕES, FUNDOS DE PREVIDÊNCIA, MUNICÍPIOS, CONSELHOS PROFISSIONAIS e SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS: Consultoria preventiva e contenciosa. Elaboração de pareceres. Acompanhamento de licitações e editais. Contratos administrativos. Defesa em ações civis públicas. Reclamação perante Tribunais. Improbidade administrativa. Crimes contra administração pública e licitações. Penalidades administrativas, desde advertência até declarações de inidoneidade de licitante. Atuação perante o Tribunal de Contas do Estado ou da União. Elaboração, revisão, adequação de plano de cargos e salários (PCS), incluindo a criação de plano de metas e desempenhos, fluxogramas, organogramas, projeções, estatuto de servidores, entre outros que se fizerem necessários.

DIREITO DO TRABALHO (público e privado)

Atuação exclusivamente patronal, prestando consultoria específica de acordo com as necessidades do cliente, defendendo seus interesses na área preventiva (extrajudicial) e contenciosa (Justiça do Trabalho). Assessoria em recursos humanos, revisão e acompanhamento de acordos individuais e coletivos. Elaboração de pareceres. Elaboração e revisão de contratos de trabalho. Elaboração, revisão, adequação de plano de cargos e salários, incluindo a criação de plano de metas e desempenhos, fluxogramas, organogramas, projeções, entre outros que se fizerem necessários. Acompanhamento e implementação de plano de cargos e salários. Orientação e acompanhamento perante sindicatos. Orientação e acompanhamento perante Ministério Público do Trabalho. Atuação especializada nos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, sempre sustentando oralmente as teses defendidas.

DIREITO CIVIL (consultivo e contencioso)

Recuperação de Crédito (extra e judicial). Recuperação Judicial. Elaboração, revisão e rescisão de contratos. Obrigações. Análise e Elaboração de Documentos de Crédito. Análise, Elaboração e Validação de Garantias (Agronegócio); Direito de propriedade e posse. Medidas cautelares, tutelas e liminares. Responsabilidade Civil. Direito autoral e propriedade intelectual. Direito da Tecnologia da Informação. Atuação especializada nos Tribunais de Justiça e Superior Tribunal de Justiça.

DIREITO DESPORTIVO

Assessoramento e representação de atletas para gerenciamento de carreiras, transferências entre clubes, elaboração de contratos envolvendo direitos econômicos e federativos de atletas, elaboração de contratos e negociações de patrocínio, marcas, transmissão de eventos, uso de imagem, propriedade intelectual. Atuação perante órgãos, entidades, federações de esporte (nacional e internacional) em processos disciplinares ou doping, mediação. Atuação perante a Justiça do Trabalho em benefício de atletas.

EQUIPE

João Paulo Zampieri Salomão - Advogado. Bacharel em Direito (UNIDERP). Pós-graduado em Direito Civil e Processual Civil (EPD) e em Direito e Processo do Trabalho (FAMEESP). Especialização em licitações e contratos públicos (EPD). Especialização no CPC (Lei 13.105/15) pela ESMAGIS. Especialização da Lei 13.467/17 pela EMATRA da 24ª Região. Pregoeiro pela ABED. Relator Auxiliar de processos éticos da OAB/MS (16/18). OAB/MS n.º 16.820, OAB/SP n.º 444.717, OAB/PR n.º 106.598 e OAB/RS n.º 129.548.

Marlon Eduardo Libman Luft - Advogado. Graduado pela UFMS. Graduado no Curso de preparação à Magistratura (ESMAGIS). Pós Graduado em Direito do Estado e Relações Sociais (UCDB). Pós Graduado em Direito Tributário Constitucional (FAMEESP). Pós Graduado em Direito Administrativo (METROPOLITANA). Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho (FAMEESP). Relator auxiliar de processos éticos da OAB/MS, (Gestão 16/18). OAB/MS n.º 15.138, OAB/SP n.º 446.876 e OAB/SC 61.545-A.

Rodrigo Steinmann Bayer - Advogado. Doutorando em Direito pela Universidad de Alicante (ESP). Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Graduado em Direito pela UFSC. Ex-Professor Substituto da UFSC: Prática Jurídica, Direito Individual e Coletivo do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Desportivo. Professor da Faculdade CESUSC em Direito Civil. Presidente da Comissão de Direito Desportivo da OAB/SC.

Ivan Gabriel Coutinho - Contador. Especialista em Contabilidade Pública pela Universidade do Sul de Santa Catarina. Graduado em Ciências Contábeis pela UFSC. Ex-professor da Faculdades de Energia (contabilidade pública e contabilidade gerencial). Professor da Faculdade SENAC/SC (controladoria, contabilidade e rotinas de pessoal). Professor conteudista do SENAC/EAD (gerenciamento de custos, rotinas e qualificação de pessoal e assistente contábil). Conselheiro do CREA-SC. Ex-gerente de recursos humanos e financeiro do CREA-SC. Diretor Financeiro da CASAN.

Rhuan Bittencourt - Administrador. Graduado em Administração pela UFSC. Pós-graduado em Inovação e Gestão do Conhecimento para Organizações Públicas (UNIVALI). Atividades no campo de administração relacionadas à contabilidade, revisão e adequação de plano de cargos, carreiras e remunerações, incluindo a criação de planilhas, tabelas, cálculos, projeções, estudo de impacto financeiro, folha de pagamento, salário, índices e reajustes remuneratórios, auditoria e análise de dados.

Renata Kremer - Administradora. Graduada em Administração (UFSC) e Direito pela UNIVALI. Pós-graduada em Gestão de Recursos Humanos pela UFSC e em Engenharia da Qualidade pela Sociedade Educacional de Santa Catarina. Formada em Capacitação de Administração de Cargos e Salários. Administradora no CREA-SC, atuando na área de Recursos Humanos, coordenando a área de Planejamento e Gestão, além do encargo de responsável pela Auditoria interna do CREA-SC.

Paulo Eduardo Botelho - Administrador. Graduado em Administração (UNIVALI). Pós-graduado em Gestão Pública pela UFSC especializado em revisão e adequação de plano de cargos, carreiras e remunerações, incluindo a criação de planilhas, tabelas, cálculos, projeções.



Naiara Kelly Fulop Gomes Ramão - Advogada. Graduada pela UNAES. OAB/MS 18.108. Pós graduada em Direito Público. Pós Graduada em Seguridade Social. Pós Graduada em Direito Trabalhista e Direito Acidentário (LEGALE). Formada no Curso de Direito Previdenciário (aposentadorias, reforma previdenciária, regimes; geral e próprio) - (IAPAJUS); Direito Previdenciário - regime geral e regime próprio.

Heloisa Helena Ferreira Insaurralde - Advogada. Graduada pela UNIDERP. OAB/MS 16.552. Formada em **Ciências Contábeis** pela Estácio de Sá. Especializações: Direito do Estado, com ênfase em controle externo, Direito público, direito administrativo e constitucional, controladoria e gestão municipal.

Antônio Barbosa de Souza Neto - Advogado. Graduado em Direito pela UNIDERP-Anhanguera, Mestre em Direito pelo IDP - Brasília e Mestrado (LLM) pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Mariana Grance Romeo Neiva - Advogada. Graduada na UFF-RJ. OAB/MS 27.075. Pós graduada em Advocacia Cível pela ESA Nacional. Pós graduanda em Direito Contratual Aplicado pela PUC Minas.

Thamires Patrícia dos Santos - Advogada. Graduada na UNIDERP. OAB/MS 25.534. Pós Graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC Minas.

Victoria Bartell - Advogada. Graduada na UFSC. OAB/SC 57.856. Pós graduada em Direito do Processo do Trabalho pela PUC - Rio Grande do Sul.

Andreza Jordão - Advogada. Graduada na UCDB. OAB/MS 27.957. Pós graduanda em direito e processo do trabalho pela ESA Nacional.

Samira Shiuze Miura Jaser - Advogada. Graduada na Universidade Católica Dom Bosco (UCDB).

Tricia Gregol Vieira - Advogada. Graduada na Faculdades Integradas de Ponta Porã - FIP/Magsul.

Mirela Velasquez - Estagiária. Acadêmica de Direito do 7º semestre na UNIDERP.

CAPACIDADE TÉCNICA

Serviços Especializados para Municípios, Câmaras, Institutos de Previdência (RPPS), Serviços Sociais Autônomos, Autarquias, Fundações e Empresas Públicas.



Prefeitura Municipal de
Itatiaia - RJ



Prefeitura Municipal de
Presidente Médici - RO



Prefeitura Municipal de
Bocaina - SP



Prefeitura Municipal de
Rio Verde de Mato Grosso - MS



Prefeitura Municipal de
Glória de Dourados - MS



Prefeitura Municipal de
Novo Horizonte do Sul - MS



Prefeitura Municipal de
Taió - SC



Prefeitura Municipal de
Antônio Carlos - SC



Prefeitura Municipal de
Sapezal - MT



Serviço de Assistência e Seguro Social
Ribeirão Preto - SP



Câmara Municipal de
Colombo - PR



Prefeitura Municipal de
Araucária - PR



Prefeitura Municipal de
Guaira - SP



CamboriúPREV
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE CAMBORIÚ

Instituto de Previdência de
Camboriú - SC



Instituto de Previdência de
Herval D'Oeste - SC



Instituto de Seguridade dos Servidores Municipais

Instituto de Seguridade de
Jaraguá do Sul - SC



Serviço Social Autônomo
Curitiba - PR



Instituto de Previdência de
Itapira - SP



Fundação

**Prof. Dr. Manoel Pedro
Pimentel - São Paulo -SP**



CREA-MS
Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia de Mato Grosso do Sul

Autarquia Federal
Campo Grande - MS



Fundação

**Hospital Santa Lydia -
Ribeirão Preto - SP**



Prefeitura Municipal de
Nova Esperança - PR



Prefeitura Municipal de
Osório - RS



Prefeitura Municipal de
São Pedro de Alcântara - SC



Prefeitura Municipal de
Sales Oliveira - SP



Autorquia Federal
Florianópolis - SC



Empresa Pública
Porto Alegre - RS



Prefeitura Municipal de
Bonito - MS



Fundação Memorial América Latina
São Paulo - SP



CIDEMA
Consórcio Intermunicipal para o Desenvolvimento
Integrado das Bacias dos Rios Miranda e Apa

Associação Pública (Consórcio)
Campo Grande - MS



Prefeitura Municipal de
Osvaldo Cruz - SP



Autorquia Federal
Florianópolis - SC



Prefeitura Municipal de
Tapiratiba - SP



Câmara Municipal de
Campos Novos Paulista - SP



Prefeitura Municipal
Iguaçu - PR



Prefeitura Municipal
Bodoquena - MS



Serviço Social Autônomo
Curitiba - PR



Prefeitura Municipal de
Santa Terezinha - SC



Prefeitura Municipal de
Campo Belo do Sul - SC



Autarquia Federal
Belo Horizonte - MG



Prefeitura Municipal de
Triunfo - RS

NOSSOS ESCRITÓRIOS

CAMPO GRANDE - MS



FLORIANÓPOLIS - SC



SÃO PAULO - SP



CAMPO GRANDE/MS
Rua João Akamine, 687, Santa Fé
CEP 79.021-240
contato@zbadvogados.com.br
(67) 3325-4130

SÃO PAULO/SP
VIP Office Paulista
Alameda Santos, 1165, Cerqueira César
CEP 01.419-002
www.zbadvogados.com.br

FLORIANÓPOLIS/SC
Square SC – CFL-SC 401
Rod. José Carlos Daux, 5500,
Saco Grande, bloco Jurerê B, sala 317
CEP 88.030-902