



TERMO DE REFERÊNCIA

1 OBJETO

- 1.1 Assinatura eletrônica de acesso ao banco de Pesquisa Salarial.
 - 1.1.1 O banco de pesquisa salarial consiste numa plataforma online para consultas relativas a salários e benefícios de acordo com cargo, região, porte da empresa e ramo de atuação.
- 1.2 Pesquisas salariais, são pesquisas que coletam informações sobre remuneração de empregados, incluindo salários e benefícios, com vistas a determinar níveis salariais para categorias específicas de empregos, podendo ser realizados por região, setor ou classificação de trabalho para fins de comparação entre a realidade salarial de uma empresa e a realidade do mercado no qual esta empresa se encontra inserida; servindo, ainda, como referencial instrumento de atração de novos talentos e retenção de funcionários, bem como servindo como base nas quais os salários e benefícios podem ser comparados.
- 1.3 Um estudo salarial é um método padrão para descobrir o que outras organizações pagam por posições específicas ou categorias de emprego. Grandes organizações, em particular, frequentemente conduzem estudos para determinar as taxas de compensação e benefícios do mercado. Esses estudos não apenas determinam os níveis salariais oferecidos para um trabalho específico (baixo, médio e alto), mas também determinam o que outras organizações pagam.
- 1.4 Quando adequadamente projetados e usados, as pesquisas salariais podem fornecer informações úteis para comparar salários e benefícios.
- 1.5 As organizações podem adquirir os resultados de pesquisas conduzidas por várias organizações que são especialistas na coleta, análise e disseminação de dados salariais, ou podem decidir fazer suas próprias pesquisas para empregados, além disso, os dados coletados na pesquisa possuem elevado grau de sensibilidade, com constante desatualização, sendo recomendado sua realização de maneira periódica; razão pela qual, no caso da CBTU é mais recomendada a contratação de consultoria especializada para oferecimento das pesquisas

2 RESPONSÁVEIS

- 2.1 A contratação do objeto pretendido decorre de solicitação da Diretoria de Administração e Finanças – DA, bem como está sendo conduzida através dos seguintes responsáveis:
 - 2.1.1 Área Supervisora: Gerência Técnica de Desenvolvimento de Recursos Humanos - GEDES;
 - 2.1.2 Área Cliente: Gerência Técnica de Administração de Recursos Humanos – GEARH; e
 - 2.1.3 Diretoria Responsável: Diretoria de Administração e Finanças - DA
- 2.2 Considerando as regras definidas no art. 229 do RILC-CBTU, quando envolve na contratação conhecimento técnico ou práticos direto com o objeto, as descrições da demanda coincidem com a determinação

da área cliente (GEARH), onde se lê nos parágrafos: § 2º o gestor e os fiscais de contratos deverão: I - possuir conhecimentos técnicos ou práticos pertinentes ao objeto do contrato; e § 5º Todos os contratos da Companhia deverão ser acompanhados por um ou mais fiscal (is) técnico (s), com o objetivo de aferir se a quantidade, qualidade, tempo e modo de execução estão compatíveis com a regras previstas no Contrato, no Edital e/ou no Termo de Referência/Projeto Básico. Assim, a gestão e a fiscalização do contrato serão exercidas pela área cliente.

3 JUSTIFICATIVA

- 3.1** A contratação do objeto pretendido visa atender necessidade da área de Recursos Humanos da CBTU em ter acesso a plataforma com dados para aprimorar os processos de reestruturação de seu Plano de Cargos e Salários, bem como para respaldar as negociações de Acordo Coletivo junto aos sindicatos que representam os empregados.
- 3.2** Neste ponto, cumpre observar que a CBTU, enquanto empresa estatal federal, precisa submeter determinados pleitos para análise e aprovação da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST; órgão que tem por atribuição, como seu próprio nome diz, atuar na coordenação e governança e contribuir para o aumento da eficiência e aperfeiçoamento da gestão das empresas estatais federais.
- 3.3** Dentre os pleitos que precisam da aprovação da SEST, relevante destacar aqueles que dizem respeito à revisão de plano de cargos e salários; à revisão e remuneração de funções de confiança e cargos em comissão; e, aos Acordos Coletivos de Trabalho.
- 3.4** Relativamente à forma e aos requisitos para apresentação dos pleitos acima citados, foi editada a Portaria nº 1.122, de 28 de janeiro de 2021 que, nos termos de sua ementa: "Regula o encaminhamento, para análise da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais da Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimento e Mercados do Ministério da Economia, de pleitos das empresas estatais federais nas hipóteses que especifica".
- 3.5** No caso concreto, a contratação da consultoria técnica especializada no fornecimento de um banco de dados sobre pesquisa salarial se fundamenta em razão de referida pesquisa ser um dos requisitos obrigatórios exigidos pela SEST para fins de análise dos pleitos supracitados.
- 3.6** Por elucidativo, seguem as transcrições das exigências normativas acerca da pesquisa salarial:

Portaria SEST nº 1.122, 2021:

Art. 1º Esta Portaria regula o encaminhamento de pleitos das empresas estatais federais para análise da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest, sobre as seguintes matérias:

[...]

V - política de pessoal:

[...]

Art. 11. Além do previsto no art. 2º, os pleitos sobre criação ou revisão de plano de cargos e salários devem ser instruídos com os seguintes documentos e informações específicos:

[...]

V - pesquisa salarial acompanhada da descrição da metodologia utilizada, informando o universo de empresas pesquisadas (atividade econômica, porte econômico, e localização geográfica) e a composição da remuneração utilizada para fins de comparação, a fim de demonstrar a compatibilidade dos valores salariais propostos com o mercado (equilíbrio externo);

[...]

Art. 12. Além do previsto no art. 2º, os pleitos sobre criação, revisão, extinção e remuneração de funções de confiança e cargos em comissão, que compõe o plano de funções da empresa devem ser instruídos com os seguintes documentos e informações específicos:

[...]

IV - pesquisa salarial acompanhada da descrição da metodologia utilizada, informando o universo de empresas pesquisadas (atividade econômica, porte econômico, e localização geográfica) e a composição da remuneração utilizada para fins de comparação, a fim de demonstrar a compatibilidade dos valores salariais propostos com o mercado (equilíbrio externo);

[...]

Art. 13. Além do previsto no art. 2º, os pleitos sobre Acordo Coletivo de Trabalho - ACT devem ser instruídos com os seguintes documentos e informações específicos:

[...]

III - impacto financeiro decorrente da proposta de acordo, discriminando o custo da aplicação de reajustes em salários e benefícios e das alterações nas demais cláusulas;

Grifou-se.

- 3.7 Analisando o teor dos dispositivos acima transcritos, verifica-se que a finalidade da pesquisa salarial é a comprovação do requisito do equilíbrio externo dos pleitos relativos revisão de cargos, salários, remuneração e benefícios dos empregados das empresas estatais; que nada mais é do que a demonstração de que a política salarial da estatal está alinhada com os valores praticados no mercado em que se insere (atividade econômica, porte econômico e localização geográfica).
- 3.8 Nesse contexto, pertinente trazer o entendimento da SEST acerca do assunto, disposta no documento “Diretrizes e Orientações – Plano de Cargos e Salários e Plano de Funções”, disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/empresas-estatais-federais/publicacoes/arquivos/plano-de-cargos-e-salarios-e-plano-de-funcoes-diretrizes-e-orientacoes.pdf>.

O PCS se constitui de um conjunto de cargos para os quais são especificadas atribuições e responsabilidades, bem como a escolaridade mínima exigida para o seu provimento. A ocupação do cargo tem caráter permanente e, nas estatais, o seu provimento se dá mediante aprovação em concurso público.

Para cada cargo há um conjunto de níveis salariais (também conhecidos como “steps”) que estabelecem o encarreiramento do cargo. Cada nível corresponde a um determinado valor de salário (valor mensal a ser pago pelo empregador, como retribuição pelos serviços prestados pelo empregado). Para a definição desses valores salariais, deve-se observar:

i. A sustentabilidade da empresa, que decorre de sua capacidade financeira para arcar com o custo do plano, tanto no presente quanto no futuro;

ii. O equilíbrio interno, ou seja, a adequação dos valores propostos em relação aos diferentes níveis de conhecimento e responsabilidades dos cargos;

iii. O equilíbrio externo, que é o alinhamento salarial em relação aos valores praticados no mercado; e

iv. No caso das empresas dependentes de recursos do Tesouro Nacional, a responsabilidade fiscal, que objetiva o equilíbrio das contas públicas.

A estrutura salarial equilibrada internamente concretiza a ideia de justiça e equidade de tratamento entre os diferentes níveis de conhecimento e responsabilidades exigidas para o exercício de cada cargo. O equilíbrio externo demonstra que a política salarial da empresa está equiparada ao seu segmento de mercado podendo assim favorecer a atracção e a retenção de talentos, mantendo o índice de rotatividade em níveis adequados.

Grifou-se.

- 3.9** Desta forma, a contratação do banco de dados Pesquisa Salarial visa auxiliar a área de recursos humanos na instrução dos processos de reestruturação e/ou revisão do nosso Plano de Empregos e Salários - PES, bem como da revisão e/ou remanejamento das nossas funções comissionadas e cargos em comissão – PEC.
- 3.10** Ademais, considerando que o banco de dados pretendido apresenta a funcionalidade de informar os padrões salariais e de benefícios, utilizando como referência a atividade econômica, o porte e a localização geográfica, ele constitui importante ferramenta para subsidiar e respaldar os pleitos e as negociações relativas ao Acordo Coletivo de Trabalho.
- 3.11** Outrossim, insta observar que a CBTU/AC passou, recentemente, por uma mudança em sua sede, da cidade do Rio de Janeiro/RJ para a cidade de Brasília/DF, orientada por seu ministério supervisor (Ministério do Desenvolvimento Regional) e aprovada pelos órgãos internos responsáveis (Conselho de Administração e Assembleia Geral); sendo certo que referida alteração ocasionou uma redução no quantitativo de empregados da Companhia, acarretando a necessidade de reestruturação de seus cargos.
- 3.12** No que tange à escolha pela contratação do banco de dados Pesquisa Salarial junto à empresa CA-THO, verificamos que a ferramenta oferece as funcionalidades necessárias para fins de atendimento ao requisito determinado pela SEST, conforme se observa de trecho da proposta técnica e comercial da empresa, adiante transcrita:

PESQUISA SALARIAL

é uma plataforma online para consultar salários e benefícios de acordo com cargo, região, porte da empresa e ramo de atuação.

Composta por uma pesquisa e análise de dados realizada a cada 6 meses com profissionais de todo o Brasil, a partir dessas informações, uma equipe de estatísticos é capaz de projetar de maneira assertiva a compatibilidade de salários e benefícios com seus respectivos cargos.

- 3.13** Diante dos fatos elencados, constata-se a necessidade e a justificativa para a contratação pretendida, que visa auxiliar e aprimorar os pleitos junto à SEST, visando reestruturação e revisão de nossos PES e PEC; além de subsidiar e respaldar nas negociações do Acordo Coletivo de Trabalho.

4 CARACTERÍSTICAS

- 4.1** A pesquisa salarial deve incluir uma lista de empresas participantes, preferencialmente pertencentes do mesmo ramo de atividade econômica.
- 4.2** Ademais, necessário se faz a possibilidade da pesquisa contemplar descrições de cargos e informações sobre remuneração total, incluídos eventuais planos de aposentadoria, bônus, incentivos e salário

base; com vistas a garantir a coleta de um complexo de dados aptos a auxiliar na completa compreensão das taxas e tendências salariais.

- 4.3** A pesquisa salarial termina por mitigar os riscos na definição dos preços remuneratórios.
- 4.4** Dentre as vantagens da pesquisa salarial, destacamos as seguintes:
 - 4.4.1** Análise comparativa com todas as empresas do estudo e seus setores específicos;
 - 4.4.2** Conhecimento detalhado de compensação no mercado e seus principais componentes;
 - 4.4.3** Projeção de aumentos e recomposições salariais com base nas práticas atuais de mercado;
 - 4.4.4** Homologação exata de cada posição contra seu equivalente no mercado
 - 4.4.5** Disponibilidade de informações atualizadas e confiáveis sobre o comportamento salarial no mercado; e
 - 4.4.6** Orientação estratégica para as áreas de Recursos Humanos para fins de negociação coletiva com as entidades sindicais.
- 4.5** Relativamente aos tipos de dados a serem coletados na pesquisa salarial, reforçamos:
 - 4.5.1** Salário Base – inicial e final;
 - 4.5.2** Aumentos e recomposição salariais;
 - 4.5.3** Faixas salariais de acordo com as características e requisitos dos cargos; porte da empresa; atividade econômica; localização geográfica; dentre outros;
 - 4.5.4** Benefícios, incentivos e bonificações;
 - 4.5.5** Atribuições;
 - 4.5.6** Jornadas de trabalho;
 - 4.5.7** Aspectos não quantificáveis, tais como:
 - 4.5.7.1** Requisitos educacionais;
 - 4.5.7.2** Localização geográfica; e
 - 4.5.7.3** Condições de trabalho.

5 ESPECIFICAÇÃO DA SOLUÇÃO

- 5.1** Banco de dados para estudos/consultas técnicas: Pesquisa Salarial.
- 5.2** Plataforma online para consultar salários e benefícios de acordo com cargo, região, porte da empresa e ramo de atuação.
- 5.3** Pesquisa e análise de dados realizada a cada 6 meses com profissionais de todo o Brasil.

- 5.4** Estudo projetado por uma equipe de estatísticos, de maneira assertiva, demonstrando a compatibilidade de salários e benefícios com seus respectivos cargos.
- 5.5** Funcionalidades da Solução:
- 5.5.1 Aplicação de filtros:
- 5.5.1.1 Cargo;
- 5.5.1.2 Localização geográfica;
- 5.5.1.3 Faturamento da empresa;
- 5.5.1.4 Ramo de atividade econômica.
- 5.5.2 Acesso à descrição dos cargos: discrimina as atividades atribuídas a cada cargo e como geralmente são exercidas de acordo com as práticas do mercado;
- 5.5.3 Consulta ao pacote de benefícios;
- 5.5.4 Política de remuneração; e
- 5.5.5 Planejamento estratégico.

6 PRAZO

- 6.1** O acesso ao banco de dados para consulta terá o prazo de 12 (doze) meses, contados a partir da assinatura do aceite no instrumento contratual pertinente.

7 FORMA DE CONTRATAÇÃO

- 7.1** Considerando a definição acerca das características do objeto pretendido, SERVIÇO TÉCNICO ESPECIALIZADO (art. 30, inciso II, alíneas “a” e “c”, da Lei nº 13.303/2016), nos termos do item 1.6 deste Termo, recomenda-se que a contratação pretendida seja formalizada através de contratação direta, por inexigibilidade de licitação.
- 7.2** Nesse contexto, considerando as regras do RILC-CBTU, bem como a documentação apresentada pela empresa CATHO, passamos a apresentar e justificar os requisitos específicos do instituto:
- 7.3** Relativamente à justificativa de preços, o inciso II do parágrafo 2º do art. 199 do RILC-CBTU estabelece que deve ser realizada a comprovação de que o preço ofertado à CBTU é similar ao cobrado das demais pessoas de direito público ou privado.
- 7.4** Neste contexto, a empresa CATHO apresentou informação em sua proposta de preços, devidamente assinada por seus representantes legais, no sentido de que o preço ofertado pela CBTU é o praticado no mercado; inclusive tendo sido concedido desconto de 10% à Companhia.
- 7.5** Nessa toda, apesar de usualmente as empresas apresentarem notas fiscais, notas de empenho e outros documentos para comprovar a similaridade entre o preço cobrado da CBTU e o praticado no mercado, a regra prevista no RILC não exige que a comprovação se dê, exclusivamente, deste modo; sendo certo que a exigência é em relação à comprovação de similaridade e não do meio para tanto.
- 7.6** Nesse sentido, temos o entendimento consolidado na Orientação Normativa nº 17 da Advocacia Geral da União – AGU, nos seguintes termos:

A razoabilidade do valor das contratações decorrentes de inexigibilidade de licitação poderá ser aferida por meio da comparação da proposta apresentada com os preços praticados pela futura contratada junto a outros entes públicos e/ou privados, ou outros meios igualmente idôneos.

Grifou-se.

- 7.7 No caso concreto, cumpre observar que a empresa CATHO apresentou justificativa para o não envio da documentação usualmente exigida para justificar o preço, em correio eletrônico datado de 28/01/2022, da seguinte forma: “Conforme nos falamos, segue abaixo as informações do código de ética que a Catho pratica junto às informações de seus clientes. Todas as informações sobre a Catho ou sobre qualquer um de seus clientes, parceiros, concorrentes ou fornecedores, que não tenham sido disponibilizadas ao público em geral, devem ser consideradas como informações confidenciais, exclusivas e sensíveis à Catho”.
- 7.8 Vale salientar, por oportuno, que a proteção de dados pessoais, inclusive de pessoas jurídicas, foi erigida à categoria de direito e garantia fundamental – art. 5º, inciso LXXIX, da CF/88, incluído pela EC nº 115/2022.
- 7.9 Ademais, não podemos olvidar que as contratações da CBTU se regulam pelos preceitos de direito privado – art. 68 da Lei nº 13.303/2016, razão pela qual devemos pautar nossa análise em princípios do direito civil, dentre os quais o da eticidade, da confiança e da boa-fé objetiva.
- 7.10 Desta forma, nos manifestamos pela veracidade da informação atestada pela empresa CATHO em sua proposta, no sentido do preço cobrado da CBTU ser similar ao praticado no mercado e, por conseguinte, entendemos devidamente comprovada a justificativa de preços.
- 7.11 Já em relação aos requisitos específicos previstos no parágrafo 4º do art. 205, atestamos, na qualidade de área demandante da contratação:
- 7.11.1 A natureza predominantemente intelectual do serviço, haja vista tratar-se de banco de dados cujas informações são colhidas, analisadas, tratadas e consolidadas por profissionais especializados, sobretudo por profissionais estatísticos;
- 7.11.2 A singularidade do serviço, consubstanciada na singularidade da empresa, sobretudo no que tange à sua experiência, expertise e capacidade técnica; sendo relevante destacar que a singularidade não se confunde com a ideia de unicidade (Acórdão nº 7.840/2013, TCU); e
- 7.11.3 A notória especialização da empresa, cujo destaque e reconhecimento de sua alta capacidade pode ser comprovado através da grande quantidade de empresas clientes apresentadas em sua proposta.
- 7.12 Ressalta-se que as orientações acima são meras recomendações, sendo certo que a definição do procedimento é atribuição da área de licitação, nos termos do art. 86 e seguintes do RILC-CBTU.

8 OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

- 8.1 Executar todos os serviços / fornecimentos contratados, assumindo inteira responsabilidade pela entrega dos mesmos;

- 8.2** Estar apta a apresentar os documentos de cobrança;
- 8.3** Quando da solicitação de pagamento, comprovar, mediante Certidão Negativa de Débitos, regularidade perante o Sistema de Seguridade Social e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- 8.4** Assumir inteira responsabilidade civil, administrativa e penal por quaisquer danos e, ou, prejuízos oriundos de atos praticados por seus empregados ou prepostos, durante o fornecimento dos serviços ou produtos adquiridos;
- 8.5** Arcar com todos os custos relacionados com seu pessoal, cabendo-lhe efetuar, em qualquer hipótese, todos os pagamentos a eles devidos, e os encargos previstos na legislação trabalhista, previdenciária, fiscal, seguros e quaisquer outros não mencionados;
- 8.6** Não ceder ou transferir a terceiros o objeto deste Termo de Referência, no todo ou em parte, sem prévio e expresso consentimento, por escrito, da CBTU;
- 8.7** Manter, durante a execução do contratado, a compatibilidade com as obrigações assumidas e todas as condições de habilitação e qualificação exigidas, quando for o caso;
- 8.8** Receber a autorização de serviço para aceite;
- 8.9** Emitir nota fiscal, no prazo de 15 dias, para pagamento;
- 8.10** Apresentar proposta de preço com validade de 60 dias.

9 OBRIGAÇÕES DA CBTU

- 9.1** Fiscalizar a realização plena do objeto deste Termo de Referência;
- 9.2** Efetuar o pagamento devido, iniciando-se a contagem de tempo a partir da data de recebimento da nota fiscal / fatura no Protocolo Geral da CBTU;
- 9.3** Na hipótese de ocorrer algum tipo de irregularidade dos documentos apresentados, a CBTU notificará por escrito a contratada para que sejam procedidas as devidas correções, reiniciando-se a contagem após a entrega dos documentos já corrigidos;
- 9.4** O pagamento será feito através de crédito em conta bancária, devendo a Contratada se cadastrar na GEFIN – Gerência Financeira da CBTU;
- 9.5** Para efeito de pagamento, deverão ser observados os seguintes dados, quando necessário:
 - 9.5.1** Razão Social: Companhia Brasileira de Trens Urbanos;
 - 9.5.2** Endereço: **SBN Quadra 01 Edifício CNC, BL B, 13º andar, Setor GALIC - Asa Norte, Brasília - DF, 70041-902.**
 - 9.5.3** CNPJ 42.357.483/0001-26 – Inscrição Estadual 82.879.781.

10 PAGAMENTO À CONTRATADA

- 10.1** O pagamento será efetuado mediante crédito em conta corrente da Contratada em até 15 (quinze) dias após a entrada do documento em conformidade com as regras prevista neste item, caso o ateste da gestão e fiscalização do contrato comprove que o documento de cobrança cumpre com a perfeita realização dos serviços, bem como a prévia verificação da regularidade fiscal da Contratada.
- 10.2** Os documentos de cobrança deverão ser entregues:
- 10.2.1** Em meio físico: no PROTOCOLO da Administração Central, a saber: **SBN Quadra 01 Edifício CNC, BL B, 13º andar, Setor GALIC - Asa Norte, Brasília - DF, 70041-902.** De segunda a sexta-feira, das 08h às 17h.
- 10.2.2** Em meio digital no endereço eletrônico fornecido pela gestão e fiscalização do contrato.
- 10.3** A licitante vencedora deverá apresentar juntamente com o documento de cobrança a comprovação de que cumpriu as seguintes exigências, cumulativamente:
- 10.3.1** Declaração de Opção do Simples Nacional, se for o caso;
- 10.3.2** Certidão de regularidade junto à Fazenda Federal e à Seguridade Social (CONJUNTA);
- 10.3.3** Certidão de regularidade com o FGTS (FGTS-CRF).
- 10.4** Caso a Contratada seja optante do SIMPLES – Sistema Integrado de Pagamento de Imposto e Contribuições das Micros Empresas de Pequeno Porte, deverá apresentar, juntamente com a NFS-E, a devida comprovação (por declaração assinada por seu representante legal), a fim de evitar a retenção na fonte dos tributos e contribuições.
- 10.5** Caso o objeto contratado seja faturado em desacordo com as disposições previstas neste Termo de Referência ou sem a observância das formalidades legais pertinentes, a Contatada deverá emitir e apresentar novo documento de cobrança, não configurando atraso no pagamento.
- 10.6** No caso de eventuais atrasos de pagamento pela CBTU, sobre o valor devido incidirão juros de 6% (seis por cento) a.a., ou seja, 0,5 % (zero vírgula cinco por cento) ao mês “pro rata die” desde a data prevista para o pagamento de cada parcela até a data do efetivo pagamento, se inexistir qualquer irregularidade nos documentos de cobrança. Caso contrário será considerado a data em que o mesmo documento for regularizado e recebido no Protocolo da CBTU.

11 GESTÃO E FISCALIZAÇÃO

- 11.1** O acompanhamento, controle e fiscalização da entrega do objeto pretendido será exercido por meio de representantes da CBTU, designados por meio de ato específico, observadas as regras previstas no RILC-CBTU e demais normas internas da Cia.

12 SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

- 12.1** As sanções administrativas passíveis de aplicação, estão previstas na Lei nº 13.303/2016, no RILC-CBTU e no instrumento contratual, e serão aplicadas após processo administrativo sancionador com o contraditório e ampla defesa.

13 LOCAL DE ENTREGA

- 13.1** Eventuais materiais e correspondências deverão ser entregues no protocolo da sede da Administração Central da Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU/AC.

14 DISPOSIÇÕES FINAIS

- 14.1** A CBTU é responsável pela fidelidade e legitimidade das informações prestadas e dos documentos apresentados.
- 14.2** A contratação pretendida reger-se-á, especialmente, pela Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 - Estatuto Jurídico das Empresas Estatais e pelo Regulamento Interno de Licitações, Contratações Diretas, Contratos e Convênios da Companhia Brasileira de Trens Urbanos CBTU, disponível em: https://www.CBTU.gov.br/images/licitacoes/rilc_CBTU.pdf.
- 14.3** O valor da proposta comercial deverá ser apresentado em moeda nacional utilizando-se até 2 (duas) casas decimais, desprezando-se as demais, incluindo todos os tributos e frete, bem como quaisquer outros custos relacionados com a completa execução.
- 14.4** Os casos omissos que porventura surgirem quando da execução do objeto contratados serão decididos pela CBTU, segundo as disposições contidas na Lei nº 13.303/2016 e no RILC/CBTU, bem como dos preceitos de direito privado.
- 14.5** As demais formalidades inerentes à execução dos serviços contratados deverão estar em conformidade com a minuta do instrumento contratual.

Em, 01 /03/2024

Assinado digitalmente por SILVANIA VERAS
FURTADO:04414689775
DN: C=BR, O=ICP-Brasil, OU=Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB, OU=CPF A3, OU=(EMBRAZON), OU=CN=04414689775, OU=Presencial, CN=SILVANIA VERAS FURTADO:04414689775
Razão: Eu sou o autor deste documento
Localização: sua localização de assinatura aqui
Data: 2024.03.01 14:57:38-03'00'
Foxit Reader Versão: 10.1.1

Silvana Veras Furtado
Gerência Técnica Administração de Recursos Humanos