

## **ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS**

### **Secção 1**

#### **PRESTACÃO OBJECTO DO CONTRATO**

##### **Assunto e duração do contrato**

O procedimento em questão tem como objectivo identificar uma Agência de Trabalho com a qual estipular contractos conformes à lei local para a contratação de trabalhadores com os seguintes perfis solicitados pela Entidade Adjudicante:

1. Uma pessoa com perfil de executivo receptionista, por 12 meses. O grau mínimo de experiencia profissional requerido é de 2 anos;
2. Uma pessoa com perfil de executivo de logística, por 12 meses. O grau mínimo de experiencia profissional requerido é de 2 anos;
3. Uma pessoa com perfil de executivo administrativo, por 12 meses. O grau mínimo de experiencia profissional requerido é de 10 anos;
4. Uma pessoa com perfil de executivo assistente administrativo contabilista, por 12 meses. O grau mínimo de experiencia profissional requerido é de 10 anos;
5. Uma pessoa com perfil de executivo arquivista, por 12 meses. O grau mínimo de experiencia profissional requerido é de 10 anos;
6. Uma pessoa com perfil de executivo secretario/logística, por 12 meses. O grau mínimo de requerido é de 10 anos;
7. Quatro responsáveis da limpeza do Escritório por 12 meses;
8. Um jardineiro por 12 meses.

O serviço de administração inclui a pesquisa, selecção e substituição de trabalhadores (dentro dos limites das disposições destas especificações), bem como sua gestão administrativa e disciplinar. O contrato é organizado num único lote.

##### **Requisitos dos trabalhadores**

Os trabalhadores seleccionados devem possuir a qualificação e/ou os requisitos necessários para cobrir as posições mencionadas. A Entidade Adjudicante verifica a conformidade dos trabalhadores para às tarefas específicas a serem executadas. Além disso, o pessoal responsável deve estar fisicamente apto para executar o serviço. A Entidade Adjudicante pode fazer as relativas verificações de integridade física.

##### **Tratamento de trabalhadores contratados**

O trabalhador temporário é tratado como equivalente ao empregado contratado com contracto local a prazo certo e recebe um tratamento económico geral e normativo não inferior ao dos empregados do mesmo nível, para as mesmas tarefas executadas (conforme exigido pela legislação em vigor). Eventuais indemnizações por missões, subsídios auxiliares, reembolso de despesas devidas ao trabalhador serão comunicadas à agência fornecedora que pagará as taxas relativas, a menos que sejam reembolsadas pela Entidade Adjudicante.

Trabalhador temporário:

- deve desenvolver as tarefas que lhe são atribuídas;

- realiza a sua actividade no interesse e sob a direcção e controle da Entidade Adjudicante;
- é obrigado a cumprir todas as disposições legais e contratuais aplicáveis aos funcionários da Entidade Adjudicante, incluindo as disposições estabelecidas no D.P.R. n. 62/2013 "Regulamento do código de conduta dos funcionários públicos, nos termos do art. 54 do Decreto Legislativo n. 30.3.2001 n. 165";
- depende directamente do Director da Entidade Adjudicante.

O horário de trabalho será definido com base nas necessidades da estrutura de atribuição, normalmente 36 horas por semana.

### **Tarefas, obrigações e responsabilidades da agência seleccionada**

A Agência de Emprego é obrigada a:

- estabelecer (se ainda não estiver presente) dentro de 10 dias após a data de comunicação de selecção para entrega dos serviços, uma sede operacional no território regional;
- garantir a continuidade da administração durante toda a vigência do contrato;
- celebrar contractos de trabalho individuais separados para cada trabalhador temporário;
- fornecer aos trabalhadores, no prazo máximo de 10 dias úteis a partir da data de comunicação de selecção para entrega dos serviços ou a outro curto prazo derivante da oferta apresentada;
- transmitir à Entidade Adjudicante, antes do início da actividade e em qualquer caso, o mais tardar 15 (quinze) dias a partir da estipulação do contracto, uma cópia do contrato individual entre a Agência de Emprego e o trabalhador temporário e modalidade de calculo da folha de pagamento líquida;
- fornecer, após solicitação da Entidade Adjudicante, a substituição do trabalhador que interrompe seu trabalho ou está sujeito a uma avaliação negativa;
- pagamento directo aos trabalhadores do vencimento com base na categoria profissional correspondente, até o 5º dia do mês subsequente a prestação de serviços, bem como o pagamento das contribuições previdenciais previstas na lei.
- fornecer, no momento da produção das facturas, uma cópia das folhas de pagamento dos trabalhadores, a fim de verificar a regularidade da classificação, a remuneração e a contribuição paga, bem como quaisquer encargos adicionais.
- aceitar supervisão e verificação das actividades realizadas, bem como adoptar todas as indicações fornecidas pela pessoa responsável identificada pela Entidade Adjudicante.

A estipulação do contrato com os perfis requeridos terá lugar de acordo com as disposições deste regulamento e das disposições da legislação laboral local (lei n.º 23/2007).

Todas as obrigações de seguro contra acidentes e doenças profissionais são da responsabilidade da Agência de Emprego.

A Agência de Emprego, como entidade patronal, deve garantir a aplicação da legislação em vigor no país em matéria de direito, remuneração, segurança social, seguros, despesas médicas, hospitalização, etc., e prevenção de acidentes dos trabalhadores empregados.

Qualquer violação pela Agência de Emprego em relação aos trabalhadores contractados é uma violação das obrigações contratuais para com a Entidade Adjudicante e, portanto, se contestada de forma documentada, torna-se a causa da rescisão do contrato.

A Agência de Emprego se compromete, além do quanto previsto em outras partes das presentes especificações, a notificar prontamente à Entidade Adjudicante sobre quaisquer mudanças em sua estrutura organizacional envolvidas na execução do contrato, indicando analiticamente as mudanças feitas e os nomes dos novos gerentes.

A Entidade Adjudicante poderá solicitar à Agência de Emprego, a qualquer momento, qualquer documentação adequada para verificar a correta implementação das obrigações inerentes às leis de segurança social, assistência social e seguro.

### **Responsabilidades e encargos de responsabilidade da Entidade Adjudicante**

A Entidade Adjudicante:

- Prevê a avaliação do risco relacionado com inserção de trabalhadores temporários e garante o cumprimento das obrigações previstas no Decreto Legislativo n.º 81/2008;
- Fornece à Agência de Emprego a folha mensal para cada operador no 2º dia do mês seguinte à execução do serviço.

### **Substituição de trabalhadores administrados**

Em caso de interrupção do trabalho por parte do trabalhador contratado ou no caso em que os serviços prestados pelos trabalhadores não são adequados para o que é exigido, a Agência de Emprego terá, com despesas próprias ou com possibilidade de recurso em relação aos próprios trabalhadores, proceder à sua substituição no prazo de sete dias úteis a partir do pedido.

### **Segredo do cargo e obrigação de confidência**

Os trabalhadores empregados deverão manter em segredo os factos e as circunstâncias relativas ao serviço em que serão empregados e sobre os quais tiveram notícias durante a execução do trabalho, permanecendo vinculados ao sigilo profissional.

A Agência de Emprego terá que cumprir e assegurar o cumprimento das regras sobre a protecção da confidencialidade de acordo com a legislação actual, com base de factos e circunstâncias adquiridos durante a execução do serviço.

### **Medidas disciplinares**

A acção disciplinar contra os trabalhadores contratados será exercida pela Agência de Emprego, de acordo com a legislação vigente. A Entidade Adjudicante comunicará prontamente as circunstâncias disciplinares relevantes à própria Agência, que as contestará ao trabalhador de acordo com a legislação vigente.

### **Pessoa de referência para o contrato**

A Agência de Emprego deverá indicar, no prazo de 15 dias após a adjudicação do serviço, o nome e endereço do Representante, que actuará como interlocutor com a Entidade Adjudicante.

O Representante deve ter os poderes e os meios para garantir a correspondência do serviço referido no presente regulamento;

As reclamações para incumprimento, feitas por meio de procedimentos contraditórios com o Representante, entendem-se feitas directamente ao contratado.

A pessoa encarregada da execução contratual pela Entidade Adjudicante poderá fazer as observações apropriadas sobre os procedimentos operacionais e se reserva o direito de dirigir quaisquer objecções verbais ou por escrito ao Gerente designado pela Agência, que será obrigado a comparecer às disputas contraditórias.

### **Custos do pessoal, honorários e facturação**

Segue na tabela abaixo o custo mensal das figuras profissionais queridas, discriminado por perfil profissional:

|  | Custo mensal (bruto na folha de vencimento do trabalhador) em MZN | Custo mensal (incluindo custos cobrados pela Agência de Emprego ex. INSS e seguro) em MZN |
|--|---|---|
| Perfil de executivo receptionista                          | 69,000.00   | 3,795.00  |
| Perfil de executivo de logística                           | 80,000.00   | 4,400.00  |
| Perfil de executivo administrativo                         | 114,880.00  | 1,723.20  |
| Perfil de executivo assistente administrativo contabilista | 105,952.00  | 1,589.28  |
| Perfil de executivo arquivista                             | 114,880.00  | 1,723.20  |
| Perfil de executivo secretario/logística                   | 105,952.00  | 1,589.28  |
| Responsável da limpeza 1                                   | 14,000.00   | 770.00  |
| Responsável da limpeza 2                                   | 14,000.00   | 770.00  |
| Responsável da limpeza 3                                   | 14,000.00   | 770.00  |
| Responsável da limpeza 4                                   | 14,000.00   | 770.00  |
| Jardineiro   | 12,825.00   | 705.38  |

O enquadramento económico do contrato prevê um valor de base do concurso de 8,764,000.00 MZN líquido dos impostos indirectos, incluindo a margem máxima de negócio reconhecida pela Entidade Adjudicante que é de 7.7% e sobre a qual o operador deverá aplicar a sua margem de desconto, respeitando os custos do pessoal contratado indicados na tabela anterior.

A oferta económica para a realização do serviço está definida pelo concorrente com base em cálculos e avaliações de sua própria conveniência. O preço complexo é fixo e invariável por toda a duração do contrato.

Para o serviço prestado, a Agência emitirá uma factura mensal.

Para cada trabalhador, deverá ser emitida uma factura separada e deve conter os seguintes elementos:

- CIG 897556568C
- nome do trabalhador e perfil profissional
- quantidade de dias trabalhados efectivamente no mês pelo trabalhador individual

- custo diário
- valor total do custo do trabalho
- margem da Agência de Emprego

O pagamento das facturas terá lugar após a verificação da conformidade e regularidade do serviço prestado, no prazo de 5 dias úteis a contar da data de recepção da factura.

### **REQUISITOS ESPECIAIS DE QUALIFICAÇÃO**

Os seguintes requisitos especiais de qualificação são necessários para admissão ao procedimento:

- Inscrição no cadastro de empresas para actividades relacionadas com o objecto do contrato;
- Autorização para exercer actividades de fornecimento de serviços de trabalho temporário emitida pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social da República de Moçambique.

### **Seção 2**

### **GRELHA DE AVALIAÇÃO DA OFERTA TÉCNICA**

Os pontos totais serão atribuídos pela Comissão de selecção, cuja avaliação será inquestionável, após a avaliação da documentação técnica apresentada.

A seguir estão indicados os elementos com base nos quais a pontuação será atribuída à oferta técnica e está especificada a pontuação máxima para cada critério que contribuirá para obter a pontuação total final.

| Ref. | Critérios   | Pontuação máxima atribuível |
|------|---|-----------------------------|
| 1    | Organização e recrutamento de pessoal: proposta completa e articulada sobre os processos organizacionais funcionais para a procura e recrutamento de pessoal. Métodos de selecção de pessoal e soluções adotadas para conter o <i>turn over</i> | 30                          |
| 2    | Modalidades e tempos propostos para disponibilizar o pessoal melhorativos em comparação com aqueles previstos nos documentos do concurso  | 30                          |
| 3    | Propostas e serviços melhorativos: quantidade e qualidade das propostas melhorativas relacionadas ao serviço e sem encargos adicionais  | 15                          |

|   |  |    |
|---|--|----|
| 4 | Experiência anterior com instituições e organizações públicas/no-profit nacionais e internacionais | 25 |
|---|--|----|

A adjudicação do concurso será reservada para serviços que responderão às características técnicas e funcionais relacionadas nesta seção 2.

Para as ofertas elegíveis, após a inclusão das pontuações técnicas intermédias relativas a cada proposta com uma pontuação técnica global única, proceder-se-á à reparametrização das pontuações dos concursos elegíveis. Se nenhuma das propostas examinadas pela Comissão obtiver uma pontuação máxima de **100 pontos**; neste caso, a Comissão atribuirá os **100 pontos** à proposta que resultará ter alcançado a pontuação mais alta e às demais ofertas uma pontuação final (Ptdef) atribuída de acordo com a seguinte fórmula:

$$Ptdef = (\text{pontuação da oferta técnica em exame} / \text{pontuação da melhor oferta técnica}) * 100$$

As ofertas que obtiveram uma pontuação média inferior a 70 são excluídas automaticamente. Se nenhuma oferta atingir um mínimo de 70 pontos, o procedimento será cancelado.

### Seção 3

#### **FÓRMULA DE PARAMETRIZAÇÃO DA OFERTA ECONÔMICA**

Como indicado no ponto 4 do presente convite à apresentação de propostas, são atribuídos 100 pontos à proposta económica que propõe o valor mais baixo. As outras ofertas recebem uma pontuação (Pedef) calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Pedef} = (\text{valor mais baixo} / \text{valor da oferta em exame}) * 100$$

Finalmente, deve-se notar que todos os cálculos relacionados à atribuição das pontuações serão realizados calculando-se até a segunda cifra decimal (arredondada).

A adjudicação do serviço será dada à empresa que obtiver a maior pontuação geral (dada pela soma entre a pontuação atribuída pela qualidade técnica e a pontuação atribuída pelo preço proposto):

$$\text{Pdef} = \text{Ptdef} * 0,70 + \text{Pedef} * 0,30$$

#### **Modelo de oferta económica**

O / abaixo assinado / nascido em ..... o ..... em qualidade de representante do operador económico ..... com sede em ..... código NUIT .....

OFERECE aos preços indicados abaixo, vinculativos e irrevogáveis por **pelo menos 180 dias a partir do último prazo para apresentação das propostas**

| <b>DESCRIÇÃO</b>   | <b>PREÇO<br/>BÁSICO<br/>(EXCLUINDO<br/>IVA)</b> | <b>DESCONTO<br/><br/>%</b> | <b>OFERTA<br/><br/>(em<br/>números)</b> | <b>OFERTA<br/>(em letras)</b> | <b>IVA</b> |
|--|---|----------------------------|---|-------------------------------|------------|
| Fornecimento de serviços de contratação de trabalho temporário de 6 executivos, 4 responsáveis da limpeza e 1 jardineiro com contractos de trabalho de direito local | <b>8,764,000.00<br/>MZN</b>                     |                            |   |                               |            |

