

ESCLARECIMENTOS ACERCA DE QUESTIONAMENTOS SOBRE O EDITAL DA CONCORRÊNCIA Nº 01/2013

QUESTIONAMENTO Nº 01

Após avaliação do “Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal” em relação aos procedimentos de regulação de sinistros, bem como em relação as definições do conceito de Invalidez observamos que, o conceito utilizado pela Fundação, se considerado o item 1-b que define incapacidade total é de Invalidez Laboral e esta Seguradora atua somente com o conceito de Invalidez Funcional. Entretanto vale ressaltar que o conceito de abrangência omni-profissional (item 2-C), contradiz o item 1-b.

“Pedimos confirmação sobre o conceito de invalidez (total, permanente e omni-profissional) que é coberto pela FUNPRESP, uma vez que pelas definições do Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, aparentemente há um conflito entre as definições dos itens 1-b (incapacidade total) e 2-c (abrangência omni-profissional), conforme descrito nos seguintes trechos extraídos do referido Manual:

ESCLARECIMENTO Nº 01

Em resposta ao pedido de esclarecimento da empresa interessada, expomos as considerações da Gerência de Atuária e Benefícios – GERBEN, cujo entendimento é acompanhado pela Comissão Especial de Licitação.

1. Esclarecemos que de acordo com o artigo nº 186 da Lei nº 8112/90, o servidor será aposentado por invalidez permanente quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei.
2. Adicionalmente, prevê o §3º do mesmo artigo que o servidor será submetido à junta médica oficial, que atestará a invalidez quando caracterizada a incapacidade para o desempenho as atribuições do cargo ou a impossibilidade de se aplicar o disposto no artigo 24, que trata da readaptação.
3. A referida perícia médica está definida no Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal. Neste documento, no âmbito da administração pública, a invalidez é definida como a incapacidade total, permanente e omni-profissional.
4. A incapacidade total é definida no manual como aquela que gera impossibilidade de desempenhar as atribuições do cargo, não permitindo atingir a média de rendimento alcançada em condições normais pelos servidores detentores de cargo, função ou emprego.

5. Já a incapacidade permanente se refere aquela insuscetível de recuperação, conforme definido no item 2b do manual citado.

6. Por fim, a incapacidade omni-profissional é aquela que implica a impossibilidade do desempenho pelo servidor de toda e qualquer atividade laborativa que vise ao próprio sustento ou de sua família.

7. Cabe salientar, que o rendimento considerado na definição de incapacidade total não se refere à pecúnia e sim ao desempenho das atividades do servidor no cargo. Portanto, não há contradição, como citado pela seguradora, entre as definições de incapacidade total e incapacidade omni-profissional.

8. Por fim, reforçamos que a regra de concessão do benefício de aposentadoria por invalidez pela FUNPRESP-EXE está definida no artigo 22 dos regulamentos dos planos e está condicionada apenas à carência de 12 (doze) de filiação aos planos, exceto no caso de acidente em serviço, bem como a concessão da aposentadoria permanente pelo RPPS.

QUESTIONAMENTO Nº 02

Conforme estabelecido no item 12.1- A Contratada deverá captar anualmente de forma gradativa, pelo menos os percentuais constantes do quadro abaixo, relativos ao total potencial de servidores que ingressaram nos Poderes Executivo e Legislativo, a partir de 04/02/2013 e 07/05/2013, respectivamente, sendo considerada insatisfatória a captação de quantitativo inferior ao percentual anual adiante informado.

Pergunta: Considerando que os percentuais estabelecidos para captação são arrojados, haverá penalidade contratual se não houver a captação esperada no item acima?

ESCLARECIMENTO Nº 02

Relativamente ao questionamento supra, destacamos algumas condições do edital que tratam do acordo de níveis de serviços:

item 10.19 - Adotar todas as ações e medidas necessárias para atender o Acordo de Níveis de Serviços estabelecido neste Projeto Básico.

12.1 A Contratada deverá captar anualmente de forma gradativa, os percentuais constantes do quadro abaixo, buscando sempre o nível Ótimo, relativos ao total potencial de servidores que ingressaram nos Poderes Executivo e Legislativo, a partir de 04/02/2013 e 07/05/2013, respectivamente.

ACORDO DE NÍVEIS DE SERVIÇOS			
Ano	Insatisfatório	Satisfatório	Ótimo
1º ano	Inferior a 30%	De 30 a 35%	Acima de 35%
2º ano	Inferior a 35%	De 35 a 40%	Acima de 40%
3º ano	Inferior a 40%	De 40 a 45%	Acima de 45%
4º ano	Inferior a 45%	De 45 a 55%	Acima de 55%
5º ano	Inferior a 55%	De 55 a 70%	Acima de 70%

12.3.2 A Contratada deverá apresentar o relatório previsto no item 12.3.1 até o 20º dia do mês subsequente ao semestre avaliado, para possibilitar o estabelecimento de metas para o semestre seguinte, bem como para aferição dos resultados do Acordo de Níveis de Serviço.

19.1. O atraso injustificado ou a inexecução parcial ou total do contrato sujeitará a Licitante/Contratada às seguintes penalidades:

19.1.2. *Multa*

(...)

19.1.2.4. No valor correspondente a 0,5% (cinco décimos por cento) do valor do período (anual), em decorrência de ter atingido injustificadamente a avaliação “insatisfatória” da Contratada no Acordo de Níveis de Serviços do respectivo período correspondente à avaliação.

19.1.2.5. No valor correspondente a 1% (um por cento) do valor do período (anual), em face de nova avaliação “insatisfatória” da Contratada no Acordo de Níveis de Serviços do respectivo período correspondente à avaliação, quando se constatar a injustificada reincidência.

Ao estabelecer o acordo de níveis de serviços, esta Fundação procurou resguardar-se para que haja o empenho necessário por parte da contratada na execução dos serviços. Contudo, as metas colocadas neste acordo são perfeitamente factíveis.

Outrossim, importa ressaltar que os relatórios semestrais de que trata o item 12.3.2 objetivam proporcionar um diagnóstico da situação contratual, no que se refere ao atingimento dos resultados. Neste contexto, se as metas não forem atingidas em algum semestre, primeiramente serão analisadas as causas impeditivas, bem como as anomalias encontradas, no intuito de aferir os resultados e também para se obter os subsídios para a fixação de metas/objetivos para o semestre subsequente.

A despeito de estar prevista a possibilidade de aplicação de sanções, obviamente que esta Fundação pautar-se-á nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, considerando apenas passíveis de punição a avaliação insatisfatória “**injustificada**”.

JOÃO BATISTA DE JESUS SANTANA
Presidente da Comissão Especial de Licitação