

Respostas ao pedido de esclarecimento

1) Considerando o entendimento do Acórdão TCU 369/2012, de que o sindicato/Convenção Coletiva de Trabalho indicada no edital não é de utilização obrigatória pelos licitantes, está correto nosso entendimento de que a Convenção Coletiva de Trabalho a ser utilizada deverá ser a preponderante da empresa? **Sim. Correto. Este questionamento já foi respondido e divulgado. Porém, CCT divergente não pode gerar redução artificial de custos.**

2) Quando do preenchimento da Planilha de Composição de Custos e Formação de Preços, os valores, percentuais e benefícios exigidos em normas gerais e específicas aplicáveis, em especial aqueles estabelecidos na legislação vigente relativos ao recolhimento dos encargos sociais (tais como INSS, SESI ou SESC, SENAI ou SENAC, INCRA, Salário Educação, FGTS, Seguro Acidente de Trabalho/RAT/INSS, SEBRAE, Férias, 13º Salário e outros)”. A fixação de percentuais deve se adequar à realidade da licitante de acordo com a legislação vigente?

Os percentuais devem observar a legislação vigente, sendo:

- **Obrigatórios e invariáveis nos casos de encargos definidos em lei;**
- **Ajustáveis à realidade da licitante apenas quando houver previsão legal e justificativa técnica (ex.: RAT/FAP, regime tributário, metodologias de provisão, etc.).**

A Administração poderá realizar diligências para verificar a consistência dos percentuais adotados e a exequibilidade da proposta.

3) Os itens variáveis, tais como, licença maternidade/paternidade, faltas legais, aviso prévio, etc, poderá ser aplicado o percentual de provisão de acordo com a experiência/estratégia/peculiaridade da empresa? Ou a administração tem algum percentual mínimo para aferir como exequível a planilha de custos?

Os itens variáveis da PCFP podem ser estimados pela licitante conforme sua realidade, desde que:

- **haja coerência técnica e compatibilidade com a legislação;**
- **os valores sejam suficientes para suportar os custos efetivos;**
- **não configurem subdimensionamento que comprometa a execução contratual.**

A Administração não estabelece, como regra, percentuais mínimos fixos, mas poderá avaliar a adequação dos percentuais adotados e promover diligências, podendo desclassificar propostas inexecutáveis.

4) A rubrica de VT, poderá ser zerada? **Sim, a rubrica de Vale-Transporte (VT) pode ser zerada na planilha de custos e formação de preços de uma licitação, mas isso deve refletir a realidade operacional. Zerar o VT significa declarar que nenhum funcionário alocado utilizará transporte público coletivo, sendo o deslocamento feito por meios próprios ou fretados pela empresa.**

Admite-se a sua exclusão, desde que:

- **devidamente justificada e compatível com a realidade operacional;**
- **não comprometa a execução do contrato.**

5) Deverá ser provisionado adicional de periculosidade? Em caso positivo, quais funções e quantidades de postos que deverão receber? **Está previsto adicional de insalubridade conforme a característica do cargo. Não está previsto adicional de periculosidade.**

6) Caso a prestação de serviços ocorra em locais que haja recesso/férias (exemplo: recesso escolar ou recesso forense), questionamos se os serviços serão faturados e pagos à CONTRATADA mensalmente sem interrupção ou serão faturados apenas durante os meses efetivamente prestados desconsiderando o período do recesso? **O serviço é contínuo e não tem interrupção devido a recesso, sendo faturados e pagos a contratada, conforme a prestação do serviço.**

7) Caso o edital forneça salário de referência para as funções, será obrigatória a utilização dos salários referenciais ou devem as licitantes respeitar a Convenção Coletiva de Trabalho preponderante a qual a empresa esteja vinculada? **As licitantes devem respeitar obrigatoriamente a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) vigente de sua categoria preponderante, sendo vedado pagar salários inferiores aos da CCT.**

8) Conforme indicação de Convenção Coletiva de Trabalho e data-base na elaboração proposta inicial, está correto nosso entendimento de que será garantido e concedido à futura Contratada a repactuação dos valores vinculados à Convenção Coletiva de Trabalho concomitantemente a promulgação de nova data-base? **A repactuação é um direito para recompor o equilíbrio econômico-financeiro, garantindo que os novos valores da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) sejam repassados ao contrato. A nova CCT/data-base deve ser celebrada, e a repactuação ocorre após o interregno de 1 ano da assinatura do contrato.**

9) O orçamento da administração foi baseado na CCT de 2025 ou de 2026? Questionamos devido a repactuação, conforme Lei nº 14.133/2021 fixa que o termo inicial da contagem da periodicidade mínima para o reajuste é a data do orçamento estimado, podendo ser estabelecido mais de um índice específico ou setorial, “em conformidade com a realidade de mercado dos respectivos insumos” (art. 92, § 3º). Questionamos qual ano CCT as licitantes deverão utilizar? **A CCT a ser utilizada é a de 2026, conforme definido no termo de referência e planilha de custos e formação de preços. Link da CCT utilizada: <https://seeac-rs.com.br/arquivos/2026.pdf>**

10) A administração possui LTCAT para as funções solicitadas em edital? Caso positivo, e não divulgado junto ao edital, favor disponibilizar. Caso negativo, o LTCAT deverá ser feito com custas da administração e a contratada poderá solicitar reequilíbrio caso tenha incidência de algum adicional?

ACÓRDÃO 1496/2023 - PLENÁRIO (Min. Jhonatan de Jesus)

"(...)9.5. dar ciência ao Hospital Federal do Andaraí de que a inexistência dos laudos periciais acerca dos adicionais de insalubridade e periculosidade, elementos imprescindíveis para a composição de edital de licitação com vistas à contratação de mão de obra, está em desacordo com precedentes desta Corte, a exemplo dos Acórdão 14539/2019-TCU-Primeira Câmara e 4.972/2011-TCU-

2ª Câmara;"

A existência de LTCAT não é condição obrigatória para a realização do certame, desde que o edital contenha os elementos necessários à formulação das propostas;

- **A ausência de disponibilização de LTCAT não transfere automaticamente à Administração o ônus de sua elaboração para fins de reequilíbrio;**
- **Eventual reequilíbrio somente será analisado se comprovada alteração superveniente, imprevisível e relevante nas condições contratuais, não decorrente de risco ordinário da atividade.**

11) Quantos funcionários serão necessários para ocupar cada item do edital? **Está definido na planilha de custos e formação de preços. Sendo 08 postos de servente 40% de insalubridade, 6 postos de servente 20% de insalubridade e 1 posto de encarregado.**

12) Sobre o vale alimentação de for convenção SIEMACO, poderá ser descontado os 20% de acordo com a convenção de PARÁGRAFO PRIMEIRO?

A coparticipação do empregado no vale-alimentação (ex.: até 20%), quando prevista em Convenção Coletiva aplicável, pode ser considerada na formação de custos, desde que:

- **haja previsão expressa na CCT adotada pela licitante;**
- **seja respeitado o limite convencional;**
- **não haja vedação no edital;**
- **não comprometa a isonomia entre os licitantes.**

Caso o edital tenha fixado o benefício sem previsão de desconto, este deverá ser observado integralmente.

13) Solicitamos confirmação, para fins de alinhamento técnico/jurídico, quanto ao entendimento de que, no Estado de Santa Catarina, não é admitido o pagamento proporcional inferior ao piso salarial fixado pela Convenção Coletiva de Trabalho.

Considerando que a CCT estabelece remuneração para a carga mensal de 220 horas, entende-se que o pagamento deve observar integralmente esse parâmetro, não sendo possível o fracionamento proporcional (ex.: empregado cozinheiro contratado para 200h mensais deve, ainda assim, receber o valor correspondente às 220h previstas na CCT).

Para esse caso, está correto nosso entendimento ou é possível o pagamento proporcional?

Não usar o pagamento proporcional. Com a publicação da Instrução Normativa SEGES/MGI nº 381/2025 que alterou a Instrução Normativa SEGES/MGI nº 190/2024, incluindo o serviço de limpeza no rol, a contratação passará a ser feita para 40h semanais mas tendo que ser respeitado o piso da CCT. Os salários apresentados na PCFP são os pisos normativos da categoria constantes na CCT 2026. Link da CCT utilizada: <https://seeac-rs.com.br/arquivos/2026.pdf>