



Departamento de Compras PMSA <licitacao@santoangelo.rs.gov.br>

RE: SOLICITAÇÃO DE ESCLARECIMENTOS EDITAL Nº 56/2025 - PREGÃO ELETRÔNICO - SANTO ÂNGELO/ RS

1 mensagem

Secretária Municipal de Saúde - Planejamento

<planejamento.saude@santoangelors.com.br>

Para: Departamento de Compras PMSA <licitacao@santoangelo.rs.gov.br>

21 de agosto de 2025 às

15:06

Boa tarde Ilse,

Após análise aos questionamentos, segue esclarecimentos.

01. Alusivo a planilha de custos:

a) será solicitado apenas pelo licitante vencedor? Ou deverá ser apresentado por todos?

Resposta:

A apresentação da planilha de custos não é obrigatória para todos os licitantes, mas **apenas do licitante vencedor**, conforme entendimento consolidado pelo **Tribunal de Contas da União (TCU)**:

- *“A planilha de custos e formação de preços tem caráter instrumental e sua exigência de todos os licitantes pode restringir a competitividade do certame, devendo ser exigida apenas do adjudicatário, para fins de verificação da exequibilidade da proposta.” (TCU, **Acórdão 775/2015 – Plenário**).*

Fundamentação legal: **Lei nº 14.133/2021, art. 59, §3º**, que prevê a possibilidade de a Administração exigir do vencedor documentos complementares que comprovem a exequibilidade e compatibilidade da proposta.

b) A licitante poderá utilizar seu padrão de planilha de custos? Ou deverá utilizar o padrão do contratante? Caso deva utilizar o padrão do contratante, poderiam nos encaminhar planilha em formato Excel?

Resposta:

O licitante poderá apresentar sua própria planilha, desde que respeite os critérios legais e convencionais que regem a composição de custos. Entretanto, recomenda-se a utilização do modelo orientado pela Administração, especialmente o disponibilizado pela **Instrução Normativa SEGES nº 5, de 26 de maio de 2017**, que padroniza a formatação dos cálculos de direitos trabalhistas para contratos de prestação de serviços.

Esse modelo assegura conformidade com a **CLT, Convenções Coletivas de Trabalho (CCT)** e eventuais **acordos ou dissídios coletivos**. Assim, embora seja facultada a utilização do padrão próprio, a Administração deve disponibilizar modelo em Excel como referência para garantir uniformidade e comparabilidade entre as propostas.

c) Os itens uniformes e EPI's e transporte, o licitante poderá apenas declarar em sua planilha que irá utilizar os de sua propriedade, isentando a Contratante de tal custo?

Resposta:

Não. Tais itens devem obrigatoriamente constar na planilha de custos do contratado, pois constituem obrigações legais e contratuais do empregador em relação aos seus empregados.

A Consolidação das Leis do Trabalho (**art. 166 da CLT**) e a **NR-6 da Portaria nº 3.214/1978** estabelecem que o fornecimento de **EPI's** é responsabilidade do empregador, sendo vedada a transferência desse encargo à Administração.

Cabe ao ente contratante apenas fiscalizar a correta disponibilização, conforme **Lei 14.133/2021, art. 117, §1º**, que prevê a obrigatoriedade da fiscalização contratual.

d) 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?

Resposta:

Os percentuais de provisão devem seguir a legislação trabalhista vigente e parâmetros definidos pela **Instrução Normativa SEGES nº 5/2017, Anexo VII**, que estabelece critérios de cálculo para encargos sociais e trabalhistas.

A liberdade de fixação pelo licitante não pode comprometer a **exequibilidade da proposta**, cabendo à Administração avaliar os valores apresentados à luz da **Lei nº 14.133/2021, art. 59, §1º**.

O TCU (**Acórdão 950/2022 – Plenário**) reforça que a Administração deve analisar a razoabilidade dos percentuais para evitar subdimensionamento dos custos, sob pena de inviabilizar o cumprimento contratual.

e) Qual salário base e benefícios deverão ser utilizados? Qual sindicato deverá ser utilizado?

Resposta:

Deve ser adotado o piso salarial e benefícios previstos na **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2023/2023**, registrada junto ao MTE sob os seguintes dados:

- Número de Registro: **RS000044/2023**
- Data de Registro: **09/01/2023**
- Número da Solicitação: **MR000217/2023**
- Processo: **19964.100250/2023-83**
- Protocolo: **05/01/2023**

Categoria sindical: **Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul**, CNPJ nº **87.078.325/0001-75**.

A Administração deve conferir a autenticidade da CCT no sistema do MTE (<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>).

Fundamento: **art. 611 da CLT**, que garante prevalência da convenção coletiva sobre a lei em determinadas matérias, e **Lei 14.133/2021, art. 59**, quanto à observância da legislação trabalhista para a aferição da exequibilidade das propostas.

02. Os documentos de credenciamento, habilitação e proposta poderão ser assinados de forma digital conforme determina a Lei 2200-2 (planalto.gov.br)? Essa questão é com o pregoeiro.

03. Quais materiais devem ser fornecidos?

03.1 Quais insumos devem ser fornecidos?

03.2 Quais equipamentos deverão ser fornecidos?

03.3 Quais uniformes e EPIs deverão ser fornecidos?

Resposta: Tais itens estão todos disponível no edital e no site da prefeitura item 6. PLANILHA DE CUSTOS DOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS.pdf (<https://view.gespamweb.com.br/#/3537360/pdf>)

04. O objeto já vem sendo executado por alguma empresa? Qual empresa? Poderá ser aproveitado a mesma mão de obra? Não, é a primeira vez licitando esse serviço específico.

05. Qual alíquota de ISS para o objeto?

Resposta: Deverá seguir a INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 1234, de 11/01/2012 de 2012 - Retenção de tributos ou mais recente.

Maiores informações deve entrar em contato com a **SECRETARIA MUNICIPAL DE FINANÇAS**

Fone: 55.3312.0145 / 3312.0141 / 3312.0149 OU e-mail: fazenda@santoangelo.rs.gov.br

06. Qual tarifa transporte público do município?

Resposta: A tarifa do transporte público em Santo Ângelo é de R\$ 5,00

07. Para atendimento do edital, atestado de execução de serviço de característica semelhante ao objeto, entende-se como comprovação de habilidade da licitante em gestão de mão de obra com fulcro no ACÓRDÃO 553/2016 do

PLENÁRIO, correto? Abaixo acórdão.

“1.7.1. nos certames para contratar serviços terceirizados, em regra, os atestados de capacidade técnica devem comprovar a habilidade da licitante em gestão de mão de obra, e não a aptidão relativa à atividade a ser contratada”
Conforme Súmula nº30 – TCE-SP, em procedimento licitatório, para aferição da capacitação técnica poderão ser exigidos atestados de execução de obras e/ou serviços de forma genérica, vedado o estabelecimento de apresentação de prova de experiência anterior em atividade específica, como realização de rodovias, edificação de presídios, de escolas, de hospitais, e outros itens”

Resposta:

Sim, está correto. Nos certames que visam a contratação de serviços terceirizados, a exigência editalícia de apresentação de atestado de capacidade técnica deve estar voltada, prioritariamente, à comprovação da habilidade da licitante em **gestão de mão de obra**, e não à demonstração de experiência em atividade específica objeto da contratação.

Tal entendimento encontra respaldo no **Acórdão nº 553/2016 – Plenário do TCU**, que estabeleceu que “nos certames para contratar serviços terceirizados, em regra, os atestados de capacidade técnica devem comprovar a habilidade da licitante em gestão de mão de obra, e não a aptidão relativa à atividade a ser contratada”.

Na mesma linha, a **Súmula nº 30 do TCE-SP** dispõe que, nos procedimentos licitatórios, para aferição da capacitação técnica, **poderão ser exigidos atestados de execução de obras e/ou serviços de forma genérica**, sendo vedada a imposição de experiência anterior em determinada atividade específica, como construção de rodovias, hospitais, escolas, presídios ou qualquer outro item previamente delimitado pelo edital.

Portanto, a exigência de atestados deve observar a proporcionalidade e a razoabilidade, assegurando a ampla competitividade do certame, sem restringir de forma indevida a participação de potenciais licitantes. Assim, entende-se que os atestados apresentados devem comprovar a capacidade da empresa em gerenciar e administrar mão de obra terceirizada, o que é suficiente e adequado para o atendimento do objeto licitado.

08. Deverá ser provisionada a insalubridade? Qual grau?

Resposta:

Sim. Deverá ser observada a legislação vigente quanto ao **pagamento do adicional de insalubridade** aos trabalhadores envolvidos na execução do serviço de limpeza, conforme o disposto nos arts. **189 a 192 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** e na **Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), Anexo 14**, da Portaria nº 3.214/1978 do extinto MTE (atualmente competência da Secretaria de Inspeção do Trabalho/Ministério do Trabalho e Emprego).

A caracterização e a graduação do adicional dependem da **natureza da atividade desempenhada**:

- **Limpeza em escritórios, áreas administrativas e locais sem exposição a agentes biológicos nocivos**: em regra, **não gera direito ao adicional de insalubridade**, conforme jurisprudência consolidada no **TST (Súmula 448, item I)**.
- **Limpeza de banheiros de uso coletivo, coleta de lixo urbano ou contato permanente com agentes biológicos**: há enquadramento em **grau máximo de insalubridade (40%)**, nos termos do Anexo 14 da NR-15 e da **Súmula 448, item II, do TST**, que reconhece a insalubridade nessas hipóteses.

Portanto, a obrigação de provisionar o adicional dependerá do ambiente de execução do serviço:

- Se restrito a áreas administrativas → não há insalubridade.
- Se envolver limpeza de banheiros de uso público/coletivo ou coleta de lixo urbano → deverá ser provisionada a insalubridade em **grau máximo (40%)**.

A definição final cabe à **perícia técnica em segurança e medicina do trabalho**, conforme art. 195 da CLT, a qual determinará, em cada caso concreto, a efetiva caracterização e o grau do adicional devido.

09. Considerando que os dias úteis do mês podem variar de 18 a 22 dias, conforme feriados, pontos facultativos e folgas, a empresa poderá utilizar média de 20 dias úteis para calcular a provisão de alimentação e transporte?

Resposta:

A utilização de **média de 20 (vinte) dias úteis** para fins de cálculo de provisão de benefícios como **vale-alimentação e vale-transporte** é prática aceita e encontra respaldo na legislação vigente, desde que não contrarie normas coletivas aplicáveis à categoria.

Nos termos da **Constituição Federal (art. 7º, XXVI)**, devem ser respeitadas as convenções e acordos coletivos de trabalho, que podem prever regras específicas sobre a concessão de benefícios. Não havendo disposição diversa

em instrumento normativo da categoria, a apuração pode ser feita com base em **média mensal de 20 dias úteis**, adotada inclusive como parâmetro em planilhas referenciais da Administração Pública (a exemplo das orientações do **Ministério do Planejamento/Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação** e de manuais da **Instrução Normativa SEGES/ME nº 05/2017, art. 5º, § 4º**).

Cabe ressaltar que:

- O **vale-transporte** é disciplinado pela **Lei nº 7.418/1985**, regulamentada pelo **Decreto nº 95.247/1987**, e deve corresponder ao efetivo deslocamento do empregado residência-trabalho-residência, em dias efetivamente trabalhados. Para fins de planilha de custos, admite-se a estimativa pela média de 20 dias úteis/mês.
- O **auxílio ou vale-alimentação/refeição**, quando previsto em norma coletiva ou política da empresa, também pode ser calculado pela mesma média de dias úteis, salvo disposição expressa em contrário.

Assim, considerando que o mês pode apresentar variação entre **18 e 22 dias úteis**, é legítima a adoção da **média de 20 dias úteis** como critério de provisão para alimentação e transporte na composição da proposta, assegurando racionalidade no planejamento do custo e preservando a viabilidade econômico-financeira do contrato.

10. O lance será por valor unitário? Mensal? Ou anual?

11. O lance será por item ou para todos os itens?

Resposta 10 e 11:

O critério de apresentação dos lances deverá observar estritamente o que está definido no **edital** e em seus documentos correlatos (**Estudo Técnico Preliminar – ETP, Termo de Referência – TR e Planilha de Custos e Formação de Preços**).

Assim, caberá ao licitante ofertar o lance na forma prevista: seja **valor unitário por posto de trabalho, valor mensal ou valor anual global**, conforme a modelagem adotada no edital.

Portanto, a forma de apresentação do lance **não é discricionária pelo licitante**, devendo obedecer fielmente às disposições editalícias e aos anexos que integram o processo licitatório, garantindo a padronização das propostas e a comparabilidade entre os concorrentes.

12. Qual a quantidade de mão de obra por cargo?

Resposta:

A definição da quantidade de mão de obra por cargo encontra-se **expressamente detalhada** nos documentos que instruem o processo licitatório, em especial no **Estudo Técnico Preliminar (ETP)**, no **Termo de Referência (TR)** e na **Planilha de Custos e Formação de Preços**, que constituem a base de cálculo para a composição da proposta.

Tais documentos foram elaborados em conformidade com a **Lei nº 14.133/2021** e com a **Instrução Normativa SEGES/ME nº 05/2017**, que estabelecem a necessidade de dimensionamento adequado da força de trabalho, considerando a natureza e a complexidade dos serviços a serem prestados.

Portanto, a quantidade de mão de obra a ser disponibilizada por cargo já está claramente definida nesses instrumentos, não cabendo ao licitante alterar tais parâmetros, mas apenas observá-los na elaboração de sua proposta.

13. Qual horário de trabalho diário, semanal e mensal por cargo?

Resposta:

Os horários de trabalho **diário, semanal e mensal por cargo** estão estabelecidos de forma detalhada no **Termo de Referência (TR)**, na **Planilha de Custos e Formação de Preços** e demais anexos do edital, que orientam a composição das propostas e a execução contratual.

A definição da jornada de trabalho observa os limites fixados pela **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, especialmente o art. 7º, XIII, da **Constituição Federal** e os arts. 58 a 61 da **CLT**, que estabelecem a jornada normal de **8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais**, ressalvadas jornadas diferenciadas quando previstas em lei específica, acordos ou convenções coletivas.

Dessa forma, cada cargo teve sua jornada dimensionada no ETP, TR e na Planilha de Custos, em conformidade com a legislação trabalhista e eventuais normas coletivas aplicáveis à categoria profissional, não cabendo alteração pelo licitante, mas apenas o estrito cumprimento do que foi definido nos documentos licitatórios.

No âmbito das contratações públicas, a **Lei nº 14.133/2021**, em seu art. 18, inciso IV, estabelece que o Termo de Referência deve conter o detalhamento das condições de execução do objeto, incluindo o dimensionamento da mão

de obra e suas jornadas. Já o **art. 42 da mesma lei** dispõe que a proposta do licitante deve estar integralmente compatível com as exigências editalícias e seus anexos.

Dessa forma, cabe ao licitante **ler com atenção o edital, o ETP e o TR**, pois é nesses documentos que se encontram definidos, de forma vinculante, os horários e jornadas de trabalho por cargo, não sendo permitido ao participante modificá-los, mas sim observá-los integralmente na elaboração de sua proposta.

14. O intervalo para almoço deverá ser indenizado ou será usufruído?

Resposta:

O intervalo intrajornada para repouso e alimentação deverá ser **usufruído pelo trabalhador**, conforme determina a legislação vigente.

Nos termos do **art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**:

- Para jornadas superiores a **6 (seis) horas diárias**, é obrigatória a concessão de **intervalo mínimo de 1 (uma) hora e máximo de 2 (duas) horas**.
- Para jornadas entre **4 (quatro) e 6 (seis) horas diárias**, deve ser concedido um intervalo de **15 (quinze) minutos**.
- Jornadas de até **4 (quatro) horas diárias** não exigem intervalo.

A **não concessão ou concessão parcial** do intervalo intrajornada implica o pagamento de indenização correspondente a **tudo o período devido**, com acréscimo de **50% sobre o valor da hora normal de trabalho**, conforme previsto no **§ 4º do art. 71 da CLT**, redação dada pela **Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)**, além da jurisprudência consolidada na **Súmula nº 437 do TST**.

Portanto, como regra, o intervalo para almoço **deve ser usufruído pelo empregado**, não sendo indenizável, salvo na hipótese de descumprimento pelo empregador.

15. Considerando que a terceirização de mão de obra caracteriza-se pela prática de atos comerciais e empresariais, os serviços de terceirização, objeto do procedimento licitatório em destaque, são incompatíveis com o universo de atuação das entidades sem finalidade lucrativa correto?

Logo entidades sem fins lucrativos são vedados de participarem, correto? Esse é o entendimento dos tribunais, tais como TRF-2 - APL: 0063568932015402510.

Resposta:

A terceirização de mão de obra caracteriza-se como atividade de natureza eminentemente **empresarial**, envolvendo riscos típicos da atividade econômica, como gestão de pessoal, encargos trabalhistas, previdenciários, tributários e capacidade operacional e financeira para a execução do contrato.

1. Natureza Empresarial da Terceirização

A terceirização de serviços, nos termos da **Lei nº 13.429/2017**, que alterou a **Lei nº 6.019/1974**, pressupõe a existência de **empresa prestadora de serviços a terceiros**:

Art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974 (incluído pela Lei nº 13.429/2017): "Considera-se prestadora de serviços a terceiros a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos."

Portanto, **somente pessoas jurídicas com finalidade empresarial**, ou seja, **com fins lucrativos**, podem ser enquadradas na definição legal de prestadoras de serviços terceirizados.

Adm. ANDRÉ KISSEL
CRA/RS 39570
Secretaria Municipal de Saúde
Av Brasil, 2100 Cep: 98801-590
Fone: (55) 3313-9350
Santo Ângelo-RS