

Prezado Senhor Chefe do Serviço de Licitação,

Em resposta aos questionamentos de nºs: 9 e 10, feitos pela interessada Bsb licitação, cabe esclarecer inicialmente, conforme o disposto no item 7.7 do Anexo VII da In nº 05/2017 – SEGES / MP, que:

*7.7. O modelo de planilha de custos e formação de preços previsto no Anexo VII-D desta Instrução Normativa **deverá ser adaptado às especificidades do serviço e às necessidades do órgão ou entidade contratante, de modo a permitir a identificação de todos os custos envolvidos na execução do serviço, e constituirá anexo do ato convocatório a ser preenchido pelos proponentes;***

Dessa forma, para a contratação, a ser realizada pelo Pregão TCDF nº 20/2018, as planilhas de custos da contratação foram adaptadas ao caso concreto dos serviços de Bombeiro Civil, a serem executados nas dependências do TCDF, cuja planilha em excel encontra-se disponível junto com o edital no sítio do comprasnet. Essas planilha encontram-se também detalhadas nos seguintes anexos do edital: Anexo II (Equipamentos, Materiais e Uniformes), Anexo III (Composição Mensal de Custos Estimados Diretos da Mão de Obra e de Valores a Serem Destinados à Conta Vinculada), Anexo IV (Planilha Estimativa de Custos - Resumo), Anexo V (Memória de Cálculo dos Encargos Sociais e Trabalhistas, do Vale-Transporte, do Auxílio-Alimentação, do Adicional Noturno e das escalas).

Além disso, as licitantes para correta formulação de suas propostas deverão observar todo o conteúdo do edital, e no que tange a apresentação das planilhas deverão observar inclusive o disposto no Capítulo V do edital e no item 9 do Anexo I do edital, no que tange a esse item cabe destacar os seguintes dispositivos:

9.3.2. De forma a permitir o julgamento objetivo e isonômico das propostas de preços, a licitante deverá preencher sua proposta de preços em conformidade com os modelos de planilhas constantes do Anexo VI (Modelo de Planilhas de Composição de Custos e Formação de Preços dos Serviços para Propostas de Preços) do Edital, adaptadas, quando for o caso, ao regime de tributação do licitante, inclusive, se aplicável, quanto ao enquadramento ao disposto na Lei nº 12.546/2011 (CPRB), observado, ainda, o disposto no item 5.11 do Edital.

Em geral, no que tange especificamente ao teor dos questionamentos feitos pela interessada cabe informar que as planilhas de custos constantes do Pregão TCDF nº 20/2018 **não trabalham com o conceito de custos não renováveis**, e, em caso de futura prorrogação, todos os componentes de custo serão objeto de prorrogação.

A seguir passamos a esclarecer os pontos específicos dos questionamentos apresentados.

Pergunta: 9 - Conforme entendimento do TCU, o Aviso Prévio Trabalhado é integralmente pago no primeiro ano de contrato, e deverá ser zerado nos anos subsequentes, nos termos do cálculo demonstrado quando da apreciação do Acórdão do TCU nº 1904/007 – Plenário. Acórdão nº 3006/2010-Plenário, TC-001.225/2008-0, rel. Min. Valmir Campelo, 10.11.2010. Diante desse fato as empresas DEVERÃO prever em suas planilhas o percentual de 1,94% para o aviso prévio trabalhado sob pena de desclassificação? A empresa que prever percentual menor que 1,94% será desclassificada?

O Aviso Prévio é o ato jurídico informal pelo qual quem quer rescindir o contrato de trabalho por prazo indeterminado (empregado ou empregador) comunica tal fato à

parte inocente e concede-lhe um prazo mínimo de 30 dias (art. 7º, inciso XXI da CF) sob pena de ser obrigado a pagar a remuneração referente àquele período (Aviso Prévio Indenizado). Esse instituto pressupõe contrato por prazo indeterminado e inexistência de justa causa para demissão do empregado.

O prazo de aviso prévio integra o contrato de trabalho para todos os efeitos. Na contagem do prazo exclui-se o dia do começo e inclui-se o dia do vencimento (Súmula nº 380 do TST).

A rubrica Aviso Prévio Trabalhado refere-se ao provisionamento a ser pago à empresa para que a mesma substitua o empregado que esteja cumprindo aviso prévio e sofra redução de 2 (duas) horas diárias em sua jornada de trabalho no mês de aviso prévio, ou opte por faltar ao serviço por 7 (sete) dias corridos, no caso de o empregador rescindir o contrato sem justo motivo e conceder aviso prévio, conforme disposto no art. 488 da CLT. Dessa forma as planilhas de custo de mão de obra, constantes do Anexo III, trabalham com o seguinte percentual para rubrica de reposição devido a concessão de aviso prévio trabalhado (alínea F do submódulo 4.5 – Custo de Reposição do Profissional Ausente), conforme detalhado no Anexo V, *verbis*:

$$\{[(7/30)/12] \times 0,05 \times 100 \% = 0,097\% \cong 0,10\%$$

7 = número de dias de ausência do empregado em decorrência do aviso prévio

30 = número de dias no mês

12 = número de meses no ano;

100% = Remuneração

0,05 = 5% = estatística de empregados que recebem aviso prévio trabalhado, segundo dados da INFRAERO

Sobre esse tema destaca-se o teor da Súmula nº 230 do TST, *verbis*: “É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes”, bem como o disposto na Súmula nº 276 do TST, a saber: “O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego”.

Cabe destacar que com base nessa última parte da Súmula nº 276 do TST é comum que as Convenções Coletivas de Trabalho tragam cláusulas versando sobre a continuidade do prestador de serviço no órgão público contratante na nova contratação para os serviços. Como exemplo cita-se a própria cláusula trigésima segunda da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2018, celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores Bombeiros Profissionais do Distrito Federal (SINDBOMBEIROS) e o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalhos Temporário e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal (SEAC-DF), para os postos de brigadista, plantonista e chefe de brigada, *verbis*:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO À CONTINUIDADE

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidades legais, inclusive as gestantes; diretores sindicais; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possua qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços,

limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao Sindicato Laboral até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

Parágrafo Primeiro – É facultado às empresas sucedidas realocar seus funcionários para outros postos de trabalho, no exercício da mesma função e com posto fixo, garantindo estabilidade ao trabalhador por 180 (cento e oitenta) dias, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa sucessora que não poderá exigí-los sem a expressa concordância do Trabalhador.

Parágrafo Segundo – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa sucedida estará obrigada a dispensar os empregados para permitir a contratação pela empresa sucessora, mediante as seguintes condições:

I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, a expressa referência à cláusula.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

III) No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

IV) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis nº 7.238/84 e 6.708/79, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado. Aplicam-se as mesmas condições em casos de redução contratual ou devolução de funcionário, ambas por exigência do tomador.

V) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para cálculo das verbas rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

Ressalte-se, ainda, que a Lei Distrital nº 4.794/2012 também versa sobre o aproveitamento, pela empresa vencedora para a prestação do mesmo serviço por meio de licitação ou contratação emergencial, dos empregados vinculados à empresa antecessora cujo contrato foi rescindido. Essas são as razões pelas quais não se trabalha com a hipótese de 100% da força de trabalho gozando desse benefício e sim com frequências, uma vez que os trabalhadores no âmbito do Distrito Federal, tem sua vaga assegurada na próxima contratação do órgão público para o mesmo objeto, medida essa que, mesmo se mantendo a rubrica durante toda a contratação, se revela mais econômica que a posição do TCU, citada no questionamento da empresa, conforme as tabelas a seguir:

Aviso Prévio Trabalhado – 12 MESES		
Frequência de ocorrência	Rubrica	Gasto em % para rubrica em 12 meses
5%	0,10%	1,20 %
100%	1,94%	23,28 %
Qtd. a mais de gasto em %		22,08 %

Concluindo, as licitantes poderão cotar valores inferiores ao indicado na pergunta feita, sem risco de desclassificação.

10 - Tendo em vista a publicação da INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 7, DE 20 DE SETEMBRO DE 2018 que altera alguns itens das planilhas de custos da INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES/MPDG Nº 5, DE 26 DE MAIO DE 2017 - ALTERADA PELA I, solicitamos esclarecer o que se segue: As alterações propostas pela IN 07, diz respeito a algumas incidências nas planilhas a saber:

1º - Os custos do módulo 1 somados aos custos do Submódulo 2.1 DEVE INCIDIR na base de cálculo do Submódulo 2.2, conforme Nota 3 da referida IN, vejamos:

Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições.

Nota 3: ESSES PERCENTUAIS INCIDEM SOBRE O MÓDULO 1, O SUBMÓDULO 2.1.” (grifei)

Resposta: A incidência questionada encontra-se nas planilhas de composição de custos de mão de obra do Pregão Eletrônico TCDF nº 20/2018 no Submódulo 4.1 Encargos Previdenciários e FGTS e no Submódulo 4.2 13º Salário e Adicional de Férias, em especial na alínea “c” desse submódulo, que trata especificamente da incidência do submódulo 4.1 sobre 13º salário e adicional de férias.

2º - O custo com o Substituto na cobertura de Férias previsto no Submódulo 4.1 - Substituto nas Ausências Legais, conforme dispõe a IN 05/17 alterada pela IN 07/18, deve compor a planilha de custos, veja-se:

“Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

Nota 1: Os itens que contemplam o módulo 4 se REFEREM AO CUSTO DOS DIAS TRABALHADOS PELO REPOSITOR/SUBSTITUTO, QUANDO O EMPREGADO ALOCADO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO ESTIVER AUSENTE, conforme as previsões estabelecidas na legislação.

Submódulo 4.1 - Substituto nas Ausências Legais

4.1 Substituto nas Ausências Legais Valor (R\$)

A SUBSTITUTO NA COBERTURA DE FÉRIAS

(...)

Total” (Grifei)

Resposta: Esse custo se encontra previsto nas planilhas de mão de obra do Pregão Eletrônico nº 20/2018 no submódulo 4.5 – custo de reposição do profissional ausente, alínea A, que trata da Reposição relativa a Férias.

3º - A planilha de custos deve conter a previsão do percentual que refere-se ao item Férias, previsto na letra B do Submódulo 2.1 - FÉRIAS e Adicional de Férias, sendo que este custo se tornará CUSTO NÃO RENOVÁVEL NA PRORROGAÇÃO CONTRATUAL, veja-se:

“Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários

(...)

Nota 3: Levando em consideração a vigência contratual prevista no art. 57 da Lei no 8.666, de 23 de junho de 1993, A RUBRICA FÉRIAS TEM COMO OBJETIVO PRINCIPAL SUPRIR A NECESSIDADE DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS REMUNERADAS AO FINAL DO CONTRATO DE 12 MESES. ESTA RUBRICA, QUANDO DA PRORROGAÇÃO CONTRATUAL, TORNA-SE CUSTO NÃO RENOVÁVEL.” (grifei)

Resposta: Em que pese a nota da In nº 05/2017 – SEGES/MP as rubricas relativas a férias constantes das planilhas de mão de obra do Pregão Eletrônico são sim **itens renováveis e serão objeto de prorrogação contratual**, pois o direito às férias anuais para todos os trabalhadores urbanos e rurais, remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, encontra-se previsto no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal (CF). Esse direito encontra-se regulamentado nos art. 129 a 145 da CLT. As férias anuais se prestam para o descanso e reparação física e mental do empregado. A cada 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho o empregado adquire o direito ao gozo férias, sem prejuízo da remuneração e valendo, para todos os efeitos, como tempo de serviço. Esse prazo de 12 (doze) meses é denominado período aquisitivo. Findo o período aquisitivo, inicia-se outro, também de 12 meses, dentro do qual o empregador deverá conceder as férias, conforme sua conveniência. Esse período é denominado concessivo. Se não forem concedidas as férias no período concessivo, o

empregado terá direito ao pagamento de férias em dobro, podendo também pedir a fixação judicial de suas férias (art. 137 da CLT).

Diante do exposto, temos que: As empresas devem compor as planilhas de custos seguindo o que determina a IN 07/2018, no que se refere aos 3 itens citados acima? As empresas que fizerem a composição dos custos de forma contrária serão desclassificadas?

Resposta: Não. Conforme dito anteriormente, as licitantes para correta formulação de suas propostas deverão observar **todo o conteúdo do edital**, e no que tange a apresentação das planilhas deverão observar inclusive o disposto no Capítulo V do edital e no item 9 do Anexo I do edital.


Zimbra

astuti@tc.df.gov.br

Resposta aos questionamentos - Re: Pedido de Esclarecimento - PE 20/2018 - TCDF

De : Leonardo José Alves Leal Neri
<leonardoneri@tc.df.gov.br>

Seg, 12 de nov de 2018 16:14

 1 anexo

Assunto : Resposta aos questionamentos - Re: Pedido de Esclarecimento - PE 20/2018 - TCDF

Para : Wildson Prado Oliveira <wildson@tc.df.gov.br>,
Alessandra Ribeiro Astuti <astuti@tc.df.gov.br>,
Rodrigo Azevedo <rodrigo.azevedo@tc.df.gov.br>

Prezado Wildson,

Seguem as respostas dos itens.

Atenciosamente,

Leonardo Neri.

De: "Wildson Prado Oliveira" <wildson@tc.df.gov.br>

Para: "Leonardo Jose Alves Leal Neri" <leonardoneri@tc.df.gov.br>

Enviadas: Sexta-feira, 9 de novembro de 2018 17:14:12

Assunto: Fwd: Pedido de Esclarecimento - PE 20/2018 - TCDF

Boa tarde Léo.

Chegou este pedido de esclarecimento. Respondi as outras questões, mas essas duas tive que pedir "ajuda aos universitários".

Att,

Wildson

P.S.: Marquei minhas férias para os seguintes períodos:

1 - 16 a 25 de janeiro;

2 - 8 a 17 de abril; e

3 - 10 a 19 de junho.

Hoje é o último dia.

De: "Bsb Licitação" <bsb.licita@gmail.com>

Para: "pregao tcdf" <pregao.tcdf@tc.df.gov.br>

Enviadas: Quinta-feira, 8 de novembro de 2018 17:03:10

Assunto: Pedido de Esclarecimento - PE 20/2018 - TCDF

Prezados,

Visando maior clareza aos termos do edital em referencia, vimos solicitar os seguintes esclarecimentos.

1 – A CCT 2018 da categoria, estipulou que os encargos sociais mínimos no percentual de 79,44% (exceto o item SAT que vai de acordo com o RAT de cada empresa), visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007, deste modo questionamos, se as Empresas que cotarem encargos sociais com Percentual diferente dos expostos na CCT da categoria serão desclassificadas?

2 - As empresas deverão cotar o item SAT constante nas planilhas de custos de acordo com o seu FAP e deverão apresentar documentação comprobatória do percentual aplicado? as empresas que não comprovarem serão desclassificadas?

3 - As licitantes deverão cotar obrigatoriamente o plano de saúde previsto na convenção coletiva no valor de R\$ 139,00, assistência odontologica no valor de R\$ 9,90 e seguro de vida no valor de R\$ 1,50 conforme clausulas da convenção coletiva da categoria do SEAC-SINDBOMBEIROS-DF? A empresa que não cotar o benefício citado será desclassificada?

4 - Tendo em vista que a jornada de trabalho de brigadistas deverá ser ininterrupta, 7 dias por semana (segunda a domingo) e conforme clausula da CCT Sindbombeiros-DF a jornada de trabalho semanal não poderá ultrapassar as 36hs semanais, conforme artigo 5 da lei 11.901/2009, pergunto: As empresas deverão prever em seus custos as horas extras excedentes ou os brigadistas poderão folgar no quarto dia da semana que exceder as 36hs semanais, mantendo o efetivo reduzido aos finais de semana por escala?

5 - De acordo com a CCT Sindbombeiros-df, os brigadistas fazem jus ao intervalo intrajornada. Tendo em vista a jornada de trabalho ser ininterrupta as empresas devem prever em suas planilhas de custos o custo da intrajornada (hora extra) ou o brigadista poderá se ausentar do Posto por 1h para descanso por dia, deixando assim o posto descoberto ?

6 – Atualmente existe alguma empresa executando esses serviços? Se sim qual o nome da empresa?

7 - A contratada deverá fornecer relógio de ponto e armário? caso sim, quantos? Este custo está previsto na estimativa?

8 - A Contratada deverá manter preposto RESIDENTE nas dependências da Contratante? Caso sim qual a carga horária que ele irá trabalhar mensalmente? Em qual rubrica das planilhas de custos devem ser previsto esse custo uma vez que será mais um funcionário efetivo?

9 - Conforme entendimento do TCU, o Aviso Prévio Trabalhado é integralmente pago no primeiro ano de contrato, e deverá ser zerado nos anos subsequentes, nos termos do cálculo demonstrado quando da apreciação do Acórdão do TCU nº 1904/007 – Plenário. Acórdão nº 3006/2010-Plenário, TC-001.225/2008-0, rel. Min. Valmir Campelo, 10.11.2010. Diante desse fato as empresas DEVERÃO prever em suas planilhas o percentual de 1,94% para o aviso prévio trabalhado sob pena de desclassificação? A empresa que prever percentual menor que 1,94% será desclassificada?

10 - Tendo em vista a publicação da **INSTRUÇÃO NORMATIVA No 7, DE 20 DE SETEMBRO DE 2018** que altera alguns itens das planilhas de custos da **INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES/MPDG Nº 5, DE 26 DE MAIO DE 2017 - ALTERADA PELA I**, solicitamos esclarecer o que se segue: As alterações propostas pela IN 07, diz respeito a algumas incidências nas planilhas a saber:

1º - Os custos do módulo 1 somados aos custos do Submódulo 2.1 **DEVE INCIDIR** na base de cálculo do Submódulo 2.2, conforme Nota 3 da referida IN, vejamos:

“Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições.

////////////////////////////////////
Nota 3: ESSES PERCENTUAIS INCIDEM SOBRE O MÓDULO 1, O SUBMÓDULO 2.1." (grifei)

2º - O custo com o Substituto na cobertura de Férias previsto no Submódulo 4.1 - Substituto nas Ausências Legais, conforme dispõe a IN 05/17 alterada pela IN 07/18, deve compor a planilha de custos, veja-se:

"Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

Nota 1: Os itens que contemplam o módulo 4 se **REFEREM AO CUSTO DOS DIAS TRABALHADOS PELO REPOSITOR/SUBSTITUTO, QUANDO O EMPREGADO ALOCADO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO ESTIVER AUSENTE**, conforme as previsões estabelecidas na legislação.

Submódulo 4.1 - Substituto nas Ausências Legais

4.1 Substituto nas Ausências Legais Valor (R\$)

A SUBSTITUTO NA COBERTURA DE FÉRIAS

(...)

Total" **(Grifei)**

3º - A planilha de custos deve conter a previsão do percentual que refere-se ao item Férias, previsto na letra B do Submódulo 2.1 - FÉRIAS e Adicional de Férias, sendo que este custo se tornará **CUSTO NÃO RENOVÁVEL NA PRORROGAÇÃO CONTRATUAL**, veja-se:

"Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários

(...)

Nota 3: Levando em consideração a vigência contratual prevista no art. 57 da Lei no 8.666, de 23 de junho de 1993, **A RUBRICA FÉRIAS TEM COMO OBJETIVO PRINCIPAL SUPRIR A NECESSIDADE DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS REMUNERADAS AO FINAL DO CONTRATO DE 12 MESES. ESTA RUBRICA, QUANDO DA PRORROGAÇÃO CONTRATUAL, TORNA-SE CUSTO NÃO RENOVÁVEL.**" (grifei)

Diante do exposto, temos que: As empresas devem compor as planilhas de custos seguindo o que determina a IN 07/2018, no que se refere aos 3 itens citados acima? As empresas que fizerem a composição dos custos de forma contrária serão desclassificadas?

Aguardo!

Departamento de Licitações



Resposta a pedidos de esclarecimentos_bsb_licitacao.docx
22 KB
