RESPOSTA AO PEDIDO DE ESCLARECIMENTO

Em atenção ao pedido de esclarecimento apresentado referente ao processo de licitação n. 174/206 Pregão Eletrônico n. 46/2026, que tem por objeto a contratação de empresa para a prestação de serviços contínuos de limpeza, higienização e conservação predial e mobiliária, com dedicação exclusiva de mão de obra, destinadas ao atendimento das atividades promovidas pelas Escolas Municipais e considerando os questionamentos encaminhados, apresentamos, a seguir, os devidos esclarecimentos. Após análise dos questionamentos apresentados, seguem os esclarecimentos pertinentes:

1) Está correto nosso entendimento de que a planilha de custos e formação de preços será solicitado somente para a empresa vencedora da fase de lances?
R. Apenas do licitante vencedor.

2) Está correto nosso entendimento de que a planilha poderá ser elaborada nos moldes da empresa, respeitada as condições da Instrução Normativa MPDG nº 05/2017 e suas alterações?
R. Sim. Está correto o entendimento.
A planilha de custos e formação de preços poderá ser elaborada conforme o modelo adotado pela empresa licitante, desde que sejam observadas todas as exigências, parâmetros e condições estabelecidos no edital e seus anexos, bem como a legislação e a regulamentação aplicáveis.

2.1) Solicitamos o envio da Planilha em formato Excel com as devidas formulas que serão aceitas por essa administração.
R. Pode utilizar o seu padrão de planilha de custos.

3) 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?
R. Nos termos do entendimento consolidado pelo Tribunal de Contas da União, inclusive no Acórdão TCU nº 369/2012 – Plenário, a Convenção Coletiva de Trabalho indicada no edital não vincula obrigatoriamente todos os licitantes, devendo ser observada a norma coletiva efetivamente aplicável à categoria profissional envolvida na execução dos serviços. Dessa forma, a licitante deverá elaborar sua proposta considerando a Convenção Coletiva de Trabalho aplicável aos trabalhadores que serão empregados na execução do objeto, observando-se a atividade econômica preponderante, a categoria profissional abrangida e a respectiva base territorial, conforme a legislação trabalhista e as normas coletivas vigentes. Ressalta-se que a utilização de Convenção Coletiva diversa daquela indicada como referência no edital será admitida desde que seja comprovadamente aplicável à categoria profissional e à localidade onde os serviços serão prestados, não sendo suficiente, para tanto, apenas a indicação da atividade preponderante da empresa.

4) 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?
R. Para elaboração da proposta e da respectiva Planilha de Custos e Formação de Preços, deverão ser observadas as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2026 – Registro no MTE n. SC000124/2026, vigente de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026, aplicável à categoria de trabalhadores nas empresas de asseio, conservação e serviços terceirizados e com abrangência territorial sobre o Município de Peritiba/SC.

5) 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?
R. Não há um percentual mínimo geral estabelecido pela Lei n. 14.133/2021 para esses itens variáveis. A empresa pode utilizar sua própria metodologia, mas deve conseguir demonstrar que sua proposta é exequível e que conseguirá cumprir integralmente as obrigações trabalhistas e contratuais.

6) Haverá fornecimento de materiais, utensílios, ferramentas e equipamentos sob responsabilidade da CONTRATADA? Em caso positivo:
R. Os materiais e insumos de limpeza serão fornecidos pelo Município (CONTRATANTE), enquanto a empresa contratada ficará responsável pela mão de obra, uniformes, EPIs.

a) Quais materiais deverão ser fornecidos pela Contratada?
R. Os materiais e insumos de limpeza serão fornecidos pelo Município (CONTRATANTE), enquanto a empresa contratada ficará responsável pela mão de obra, uniformes, EPIs.

b) Quais utensílios deverão ser fornecidos pela Contratada?
R. Os materiais e insumos de limpeza serão fornecidos pelo Município (CONTRATANTE), enquanto a empresa contratada ficará responsável pela mão de obra, uniformes, EPIs.

c) Quais ferramentas deverão ser fornecidas pela Contratada?
R. Os materiais e insumos de limpeza serão fornecidos pelo Município (CONTRATANTE), enquanto a empresa contratada ficará responsável pela mão de obra, uniformes, EPIs.

d) Quais equipamentos deverão ser fornecidos pela Contratada?
R. Os materiais e insumos de limpeza serão fornecidos pelo Município (CONTRATANTE), enquanto a empresa contratada ficará responsável pela mão de obra, uniformes, EPIs.

e) Quais veículos deverão ser fornecidos pela Contratada? Deverá ser provisionado combustível?
R. Não há previsão de fornecimento de veículo específico ou de disponibilização de veículo exclusivo para a execução dos serviços objeto da contratação. Entretanto, a CONTRATADA deverá disponibilizar, às suas expensas, os meios de transporte necessários ao deslocamento de seus empregados.

7) Este serviço já está (ou estava) sendo prestado por empresa terceirizada? Em caso positivo, qual é (era) a razão social da prestadora de serviços? Ressaltamos que a resposta deste esclarecimento está relacionada tanto o caráter social de um futuro aproveitamento da mão de obra terceirizada quanto nos custos de investimentos para mobilização operacional e expertise da futura contratada na implantação do primeiro contrato terceirizado do serviço licitado.
R. Ainda não temos esse serviço contratado.

8) Deverá ser provisionado adicional de insalubridade? Em caso positivo, quais funções e quantidades de postos que deverão receber, e qual grau de insalubridade?
R. Sim. Deverá ser provisionado o adicional de insalubridade em grau médio, correspondente a 20%, para os empregados que exercerão as funções de Servente/Auxiliar de Serviços Gerais, conforme previsto na Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à categoria e observadas as atividades efetivamente executadas durante a prestação dos serviços.

9) O município possui vale transporte, e caso sim qual é o valor?
R. O município não possui transporte público.

10) A rubrica de VT, poderá ser zerada?
R. Sim. A rubrica referente ao Vale-Transporte (VT) poderá ser apresentada com valor zerado na planilha de custos quando não houver custo efetivo para a CONTRATADA com esse benefício, considerando a situação dos empregados que serão alocados na execução dos serviços. Caso haja empregados que façam jus ao benefício e efetiva necessidade de fornecimento de vale-transporte, os respectivos custos deverão ser considerados na composição da proposta, observada a legislação vigente. Ressalta-se que a licitante deverá elaborar sua proposta considerando os custos efetivamente necessários à execução do contrato e ao cumprimento das obrigações trabalhistas aplicáveis.

11) Deverá ser provisionado adicional de periculosidade? Em caso positivo, quais funções e quantidades de postos que deverão receber?
R. Não há, no objeto da presente contratação, previsão de postos ou funções que, por determinação do Município, devam receber adicional de periculosidade. A eventual incidência de adicional de periculosidade deverá ser avaliada pela licitante de acordo com as atividades efetivamente desempenhadas pelos empregados alocados na execução dos serviços e com a legislação trabalhista e as normas de segurança e saúde do trabalho aplicáveis.

12) A etapa de lances será realizada pela oferta de lances pelo valor global (valor total para os meses da vigência inicial)? Em caso negativo, qual deverá ser o lance ofertado?
R. Conforme edital, por item.

13) 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?
R. Caso haja período de recesso ou férias nas unidades onde os serviços serão prestados, os serviços poderão ser suspensos durante o período em que não houver necessidade de sua execução, conforme determinação da CONTRATANTE. Nessas situações, o faturamento e o pagamento serão realizados somente em relação aos serviços efetivamente prestados, não sendo devido pagamento referente aos períodos em que os serviços permanecerem suspensos em razão de recesso ou férias da unidade.

14) Com base na resposta da pergunta anterior, como devemos proceder a execução do serviço?
R. Durante os períodos de recesso ou férias das unidades, nos quais não houver necessidade da prestação dos serviços, a CONTRATADA deverá suspender a execução dos serviços no respectivo local, conforme orientação da CONTRATANTE. A execução deverá ser retomada quando houver o término do período de recesso e o restabelecimento da necessidade dos serviços, mediante orientação da CONTRATANTE.

15) 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?
R. Para elaboração da proposta e da respectiva Planilha de Custos e Formação de Preços, deverão ser observadas as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2026 – Registro no MTE n. SC000124/2026, vigente de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026, aplicável à categoria de trabalhadores nas empresas de asseio, conservação e serviços terceirizados e com abrangência territorial sobre o Município de Peritiba/SC.

16) 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?
R. Sim, será admitida a repactuação dos valores contratados decorrente de alterações nos custos de mão de obra previstas em nova Convenção Coletiva de Trabalho, observados os requisitos e condições estabelecidos na legislação vigente e no instrumento contratual. A repactuação não ocorrerá de forma automática, devendo ser requerida pela CONTRATADA, mediante demonstração analítica da variação dos custos decorrente da nova Convenção Coletiva de Trabalho, observada a respectiva data-base e o período mínimo exigido pela legislação.

17) Nosso entendimento está correto de que, balizados pelos princípios da legalidade e na garantia da ampla participação e competitividade das licitantes, os Atestados de Capacidade Técnica DEVERÃO se referir a Gestão de Mão de Obra Terceirizada que demonstre capacidade operacional para execução dos serviços?
R. Serão aceitos atestados que demonstrem experiência na execução de serviços compatíveis com os serviços de limpeza objeto da licitação.

18) 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?
R. Para fins de elaboração das propostas, as licitantes deverão considerar a Convenção Coletiva de Trabalho vigente e aplicável à categoria profissional abrangida pelo objeto na data da apresentação da proposta, observada a respectiva base territorial e demais disposições legais e trabalhistas aplicáveis.

19) O intervalo para repouso e alimentação deverá ser indenizado ou será usufruído? Caso haja mais de 1 (um) tipo de posto, gentileza especificar quais serão indenizados e quais serão usufruídos.
R. O intervalo intrajornada para repouso e alimentação deverá ser usufruído, nos termos da legislação trabalhista vigente.

20) Solicitamos que seja garantido a publicidade e divulgação junto com o edital do ETP - Estudo Técnico Preliminar, caso não tenha sido feito junto do edital e seus anexos.
R. O Estudo Técnico Preliminar foi publicado juntamente com o edital no site do município e no site do compras públicas.

21) Qual é a alíquota do município para serviços terceirizados ISS?
R. Conforme legislação o valor do ISS é 3%.

22) 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 Administração não dispõe, até o presente momento, de LTCAT específico para as funções objeto da presente contratação, razão pela qual o referido documento não integra os anexos do edital. A caracterização e a eventual incidência de adicionais de insalubridade ou periculosidade deverão observar as disposições da legislação trabalhista e das respectivas Normas Regulamentadoras, mediante avaliação técnica das condições efetivas de execução dos serviços, quando aplicável.

23) Quantos funcionários serão necessários para ocupar cada item do edital?
R. O edital não estabelece quantitativo fixo de funcionários por item. A CONTRATADA deverá dimensionar a equipe necessária para a adequada execução dos serviços, observando as características, locais, frequências, horários e demais condições estabelecidas no Termo de Referência. A quantidade de profissionais deverá ser suficiente para assegurar a plena execução dos serviços contratados, sendo de responsabilidade da CONTRATADA o adequado dimensionamento de sua equipe, sem prejuízo do cumprimento integral das obrigações e dos horários estabelecidos pela CONTRATANTE.

24) Sobre o vale alimentação de for convenção SIEMACO, poderá ser descontado os 20% de acordo com a convenção de PARÁGRAFO PRIMEIRO?
R. Sim. Caso a Convenção Coletiva de Trabalho do SIEMACO seja a norma coletiva efetivamente aplicável aos empregados alocados na execução do objeto, poderá ser considerado na composição da proposta o desconto de até **20% (vinte por cento)** relativo à participação do empregado no benefício de vale-alimentação, desde que expressamente previsto na respectiva Convenção Coletiva e observadas as condições nela estabelecidas. Dessa forma, a licitante deverá elaborar sua planilha de custos em conformidade com a CCT efetivamente aplicável à categoria profissional, considerando os valores e critérios nela estabelecidos para concessão e eventual desconto do benefício.

25) Informar qual Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) foi utilizada como base de cálculo.
Para a elaboração do orçamento estimativo da presente contratação, não foi utilizada nenhuma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) específica como base de cálculo.

26) 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?
A remuneração dos empregados deverá observar o piso salarial estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho efetivamente aplicável à categoria profissional e à base territorial da prestação dos serviços, bem como as disposições da legislação trabalhista vigente. Quando a norma coletiva estabelecer salário para jornada mensal de 220 (duzentas e vinte) horas, a possibilidade de contratação para

jornada inferior e a correspondente proporcionalidade salarial deverão observar o que estiver expressamente previsto na própria CCT e na legislação aplicável.
Assim, não há determinação geral de que todo empregado contratado para jornada inferior a 220 horas mensais deva receber, obrigatoriamente, o piso integral correspondente às 220 horas. Havendo previsão legal e/ou normativa que permita a contratação em jornada reduzida com remuneração proporcional, esta poderá ser observada. No caso concreto, a licitante deverá considerar a jornada prevista no edital para cada função e aplicar a remuneração e os demais direitos previstos na norma coletiva efetivamente aplicável, não podendo estabelecer remuneração inferior ao mínimo legal ou ao piso normativo aplicável à jornada contratada.

27) Qual a data prevista para início da execução do objeto?
R. A prestação de serviços iniciará logo após a homologação do processo licitatório.

28) Nos locais de prestação dos serviços existem:
espaço destinado à guarda de pertences dos colaboradores;
R. Sim.

local apropriado para troca de uniformes;
R. Sim.

área destinada para realização de refeições com disponibilidade de micro-ondas, refrigerador ou estrutura similar?
R. Sim.

28) Com relação ao preposto, questionamos:
a) Se o preposto indicado deverá necessariamente possuir residência fixa no Município, ou se poderá apenas atuar de forma presencial quando demandado pela Administração;
R. O preposto indicado pela contratada não necessita possuir residência fixa no Município onde serão prestados os serviços.
O preposto deverá, contudo, estar disponível para atender às demandas da Administração e comparecer presencialmente sempre que solicitado, nos termos e prazos estabelecidos no edital e no contrato, sempre que a situação exigir sua presença.

b) Se há exigência de que o preposto permaneça em tempo integral no Município, ou se será admitido atendimento sob demanda, inclusive por meios remotos (telefone, e-mail, etc.), com comparecimento presencial quando necessário;
R. Não há exigência de que o preposto permaneça em tempo integral no Município durante a execução contratual.

c) Se o preposto deverá atuar com dedicação exclusiva ao contrato, ou se poderá acumular outras funções dentro da estrutura da CONTRATADA;
R. A CONTRATADA deverá disponibilizar profissional exclusivamente dedicado às atividades de preposto deste contrato, durante a respectiva jornada de trabalho.

d) Quais são, de forma objetiva, as atribuições, carga de disponibilidade e forma de acionamento esperadas do preposto pela Administração.
R. Conforme edital.

29) A Administração adotará retenção por Conta Vinculada ou Fato Gerador? Caso sim, quais serão os critérios adotados para sua aplicação?
R. A Administração não adotará o procedimento de retenção por Conta-Depósito Vinculada ou por pagamento pelo Fato Gerador para a presente contratação.
Dessa forma, não haverá retenção de valores da contratada mediante os mecanismos de Conta-Depósito Vinculada ou Fato Gerador, devendo a CONTRATADA cumprir integralmente suas obrigações trabalhistas, previdenciárias e demais encargos decorrentes da execução contratual, na forma prevista no edital, no contrato e na legislação vigente.

30) Considerando os itens 7.5.2.1, alíneas "a" e "b", 7.5.2.3 e 7.5.2.4 – QUALIFICAÇÃO TÉCNICA-OPERACIONAL, solicita-se esclarecer se os requisitos de tempo mínimo de experiência de 3 (três) anos e de quantidade mínima de 25 postos mensais são exigências autônomas e independentes.
R. Não conseguimos compreender esse questionamento, não encontramos isso no edital.

1. Os requisitos previstos nas alíneas "a" e "b" do item 7.5.2.1 deverão ser comprovados de forma autônoma e independente, de modo que o requisito temporal de 3 (três) anos não esteja necessariamente vinculado ao período em que a licitante tenha executado o quantitativo mínimo de 25 postos mensais?
2. Para fins de atendimento à alínea "b", será suficiente que a licitante comprove a execução de um ou mais contratos que, mediante o somatório admitido pelos itens 7.5.2.3 e 7.5.2.4, tenham alcançado 25 postos mensais, ainda que esses contratos não tenham sido executados durante os mesmos 3 (três) anos utilizados para comprovação do requisito temporal previsto na alínea "a"?
3. Ou a Administração pretende estabelecer vinculação entre os dois requisitos, exigindo que os contratos utilizados para comprovar o quantitativo mínimo de 25 postos mensais também estejam inseridos no período considerado para comprovação dos 3 (três) anos de experiência?
4. Caso os requisitos sejam cumulativos, solicita-se esclarecer expressamente o critério objetivo para essa vinculação, considerando que as alíneas "a" e "b" estabelecem requisitos distintos e os itens 7.5.2.3 e 7.5.2.4 disciplinam o somatório de atestados para fins de comprovação do quantitativo mínimo.