



CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO

RESPOSTA À IMPUGNAÇÃO nº 1

Pregão Eletrônico nº 10/2018

Objeto: Prestação de serviços terceirizados continuados de segurança desarmada e vigilância patrimonial para a Sede do Coren-SP e para a unidade Coren-SP Educação.

Assunto: Parecer do pregoeiro acerca de pedido de impugnação enviado por comunicação eletrônica em 26/03/2018, às 16h57, pela empresa Plantão Serviços de Vigilância Ltda.

1. ALEGAÇÕES DA EMPRESA

A entidade supramencionada apresentou sua impugnação ao referido Pregão Eletrônico em consonância com o disposto nos itens 5.2 e 5.3 do Edital, respaldado pelo disposto no art. 18, do Decreto nº 5.450/2005. Requerendo a reformulação do Edital no que diz respeito ao prazo de entrega do objeto, com as seguintes alegações:

DA INEXEQUIBILIDADE DO PREÇO ESTIMADO PARA A CONTRATAÇÃO – DA NECESSIDADE DE INCLUSÃO DOS JOVENS APRENDIZES NA COMPOSIÇÃO DOS CUSTOS

Louva-se o esforço e a competência da Comissão de Licitação deste renomado Órgão da Administração que, sem sombra de dúvidas, mostra enorme competência nas respostas aos diversos questionamentos feitos pelas licitantes, mesmo dispondo de pouquíssimos dias para responder tão complexa matéria, pois não se trata de simples edital para contratação de empresa para prestação de serviços.

Ocorre que uma omissão verificada na formulação do edital de pregão no que diz respeito aos custos da contratação, não pode ser sanada mediante simples pedido de esclarecimentos, razão pela qual a matéria que será abordada merece, data venia, ser impugnada, com vistas a garantir a livre participação da ora Impugnante no certame licitatório.

A questão que merece enfrentamento diz respeito ao cumprimento das normas legais estabelecidas pelo Poder Executivo, já que foi constatado que o custo referente à contratação da cota mínima de 5% (cinco por cento) do total de empregados que serão alocados junto desta Administração, na condição de jovens aprendizes, não está contemplado nas planilhas de custos constantes do edital.

Neste particular, há que se esclarecer, primeiramente, que o Governo Federal modernizou o Programa “Jovem Aprendiz 2016”, com o objetivo incluir os jovens no mercado de trabalho, estimulando as empresas a oferecerem um programa de aprendizagem remunerada com baixa carga horária para jovens de 15 (quinze) a 24 (vinte e quatro) anos em todo o Brasil.

Com efeito, a Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, somada com o recente Decreto nº 8.740, de 4 de maio de 2016, determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% (cinco por cento) e um máximo de 15% (quinze por cento) do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional.



CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO

Aliás, neste ponto, a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) expedida pelo Ministério do Trabalho e do Emprego já incluiu uma observação no campo "Formação e Experiência" dos empregados, estabelecendo os pré-requisitos para a ocupação do cargo ora licitado que, por sua vez, demanda formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelo estabelecimento, nos termos do artigo 429 da CLT, a saber:

"Formação e Experiência

Essas ocupações requerem o ensino médio completo, exceto o recepcionista de hotel que tem como pré-requisito o ensino superior incompleto. É desejável curso básico de qualificação de até duzentas horas/aula e de um a dois anos de experiência profissional para o recepcionista, em geral. A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional demanda formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da consolidação das leis do trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005".

No âmbito da Lei da Aprendizagem, considera-se aprendiz o jovem que estuda e trabalha, recebendo, ao mesmo tempo, formação na profissão para a qual está se capacitando. Para tanto, deve o jovem cursar a escola regular (caso não tenha concluído o Ensino Médio) e estar matriculado e frequentando instituição de ensino técnico profissional conveniada com a empresa.

A jornada de trabalho dos jovens aprendizes não deve ser superior a seis horas diárias, admitindo-se, contudo, a jornada de oito horas para os aprendizes que já tiverem completado o Ensino Médio, se nessa jornada forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, com duração máxima de dois anos, devendo a empresa contratante anotar obrigatoriamente a Carteira de Trabalho e Previdência Social dos jovens, fixando o salário mínimo por hora e garantindo todos os direitos trabalhistas e previdenciários daí decorrentes.

Além disso, o aprendiz contratado tem direito a perceber o décimo terceiro salário e a todos os benefícios concedidos aos demais empregados, e suas férias devem coincidir com o período de férias escolares, sendo vedado o parcelamento do período.

Para atender aos anseios do Governo Federal em relação ao Programa Jovem Aprendiz", as empresas, além de assumir a obrigação de arcar com o custo mensal dos salários e benefícios decorrentes da empregabilidade dos aprendizes, estão sujeitas também ao recolhimento da alíquota de 2% (dois por cento) sobre os valores de remuneração de cada jovem, inclusive sobre gratificações, para crédito na conta vinculada ao FGTS. Além disso, o recolhimento da contribuição ao INSS nesses casos é obrigatório, sendo o aprendiz um autêntico "segurado-empregado".

Até aí, tudo bem.

Analisando o presente edital, depreende-se que a Administração Pública está em vias de contratar uma empresa terceirizada para fornecer a mão-de-obra correspondente a 18 empregados.

De acordo com a legislação que rege a espécie, o percentual mínimo de 5% (cinco) por cento que incide sobre o total de 18 empregados que serão lotados exclusivamente no âmbito desta Administração corresponde a exatos 0,9 jovem aprendiz.

Ocorre, porém, que a contratação de 0,9 jovens aprendizes representa um custo de aproximadamente R\$ 1.190,60 a mais que o total do orçamento da Administração, que não previu



CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO

na planilha modelo do edital o custo com a contratação dos jovens aprendizes, que, se não for incluído no valor global, culminará com a inexecução dos preços propostos.

Para se ter uma ideia, o jovem aprendiz deve ser registrado pela CLT e passa a ter direito ao recebimento de um salário mínimo, vale transporte, 13º salário, férias e FGTS.

Sobre as verbas de natureza salarial, há incidência dos encargos sociais (todos justificados legalmente, diga-se de passagem), que representa, em uma contratação regular (aqui utilizada por analogia), cerca de 4,45% sobre o valor do salário base de um empregado, a saber:

CÁLCULOS DO MÓDULO 4: ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

Submódulo 4.1: Encargos previdenciários e FGTS

Item	%	Memória de Cálculo	Fundamento
A – INSS	20,00%	-	Art. 22, Inciso I, da Lei nº. 8.212/91.
B – SESI/SESC	1,50%	-	Art. 3º, Lei n.º8.036/90.
C – SENAI/SENAC	1,00%	-	Decreto n.º 2.318/86.
D – INCRA	0,20%	-	Lei n.º 7.787/89 e DL n.º 1.146/70.
E – Salário Educação	2,50%	-	Art. 3º, Inciso I, Decreto n.º 87.043/82.
F – FGTS	8,00%	-	Art. 15, Lei nº. 8.030/90 e Art. 7º, III, CF.
G – Seguro Acidente do Trabalho / SAT x FAP	3,00%	-	Art. 22, II, Lei nº 8.212/91 e Decreto nº. 6.042/07 e Decreto nº. 6.957/09.
G – SEBRAE**	0,60%	-	Art. 8º, Lei n.º 8.029/90 e Lei n.º 8.154/90.

****Observação:** A licitante deve preencher o item “G” das planilhas de composição de custos e formação de preços com o valor real de seu SAT x FAP.

Submódulo 4.2: 13º Salário e Adicional de Férias

Item	%	Memória de cálculo	Fundamento
A – 13º Salário	8,93%	$(1/56) \times 100 = 8,93\%$	Art. 7º, VIII, CF/88.
B – Adicional de Férias	2,98%	$(1/3) / 56 \times 100 = 2,98\%$	Art. 7º, XVII, CF/88.



CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO

Submódulo 4.3: Afastamento Maternidade

Item	%	Memória de cálculo	Fundamento
A - Afastamento Maternidade ¹	0,05%	$(120/365) \times 100 = 0,05\%$	Art. 6º e 201 CF/88.

¹ Estimativa de 0,15% (zero vírgula quinze por cento) das funcionárias usufruindo de 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade por ano.

Submódulo 4.4: Provisão para Rescisão

Item	%	Memória de cálculo	Fundamento
A – Aviso prévio indenizado ¹	0,42%	$[0,05 \times (1/12)] \times 100 = 0,42\%$	Art. 7º, XXI, CF/88, 477, 487 e 491 CLT
B – Incidência do FGT sobre aviso prévio indenizado ²	0,03%	$(0,42 \times 0,08) = 0,03\%$	Súmula n.º 305 do TST
C – Multa do FGTS do aviso prévio indenizado ³	4,35%	$[0,08 \times 0,5 \times 0,9 \times (1 + 5/56 + 5/56 + 1/3 \times 5/56)] = 4,35\%$	Leis n.ºs 8.036/90 e 9.491/97 e Lei Complementar n.º 110/01
D - Aviso prévio trabalhado ⁴	0,04%	$[(7/30) / 12] \times 0,02 \times 100 = 0,04$	Jurisprudência TCU Acórdão 3.006/2010
F – Multa do FGTS nas rescisões sem justa causa	4,00%		Leis n.ºs 8.036/90

¹ Estimativa de que 5% (cinco por cento) dos funcionários serão substituídos durante um ano.

² Aplicar o percentual do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado

³ Estudo CNJ: Lei Complementar n.º. 110, de 29 de junho de 2001, determina multa de 50%, da soma dos depósitos do FGTS, no caso de rescisão sem justa causa. Considerando que 10% dos empregados pedem contas, essa penalidade recai sobre os 90% remanescentes. Considerando o pagamento da multa para os valores depositados relativos a salários, férias e 13º salário o cálculo dessa provisão corresponde a: $0,08 \times 0,5 \times 0,9 \times (1 + 5/56 + 5/56 + 1/3 \times 5/56) = 4,35\%$.

⁴ Estudo CNJ: Aviso Prévio: Refere-se à indenização de sete dias corridos devida ao empregado no caso de o empregador rescindir o contrato sem justo motivo e conceder aviso prévio, conforme disposto no art. 488 da CLT. Cerca de 2% do pessoal é demitido nessa situação. Logo a provisão representa: $((7/30) / 12) \times 0,02 \times 100 = 0,04\%$.

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

Item	%	Memória de cálculo	Fundamento
A – Férias	8,93%	$(1/56) \times 100 = 8,93\%$	Art. 7º, VII, CF/88 e Art. 129 e 130, CF/88.
B – Ausência por Doença ¹	1,66%	$[(5,96/30) / 12] \times 100 = 1,66\%$	Art. 59 a 63 da Lei n.º 8.213/91 e art. 18 da CLT.
C – Licença paternidade ²	0,02%	$[(5/30) / 12] \times 0,015 \times 100 = 0,02\%$	Art. 7º, XIX, CF/88 e 10, § 1º, da CLT.
D – Ausências legais ³	0,73%	$[(1/30) / 12] \times 100 = 0,73\%$	Art. 83, 131 e 473 da CLT.
E – Ausência por Acidente de trabalho ⁴	0,03%	$[(15/30) / 12] \times 0,0078 \times 100 = 0,03\%$	Art. 18 a 21 da Lei n.º 8.213/91 e Art. 30 ao 32 do Decreto n.º. 3.078/99

¹ Estimativa de 5,96 (cinco vírgula noventa e seis) dias de licença p/ano. Estudo do CNJ – Resolução 98/2009

² Estimativa de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) dos funcionários usufruindo 5 (cinco) dias da licença por ano.

³ Estimativa de 2,63 (duas vírgula sessenta e três) ausências por ano.

⁴ Estimativa de 1 (uma) licença de 15 (quinze) dias por ano para 0,78% (zero vírgula setenta e oito por cento) dos funcionários. Estudo do CNJ – Resolução 98/2009

Diante da tabela de encargos sociais acima colacionada, conclui-se que as empresas interpostas não poderão assumir o alto custo dos encargos decorrentes da contratação dos jovens aprendizes sem a devida contraprestação dos tomadores de serviços, sob pena de inexecutabilidade dos preços.



CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO

Em vista disso, é a presente impugnação ao edital de pregão para que esta Administração Pública retifique as planilhas de custos de forma a incluir o custo da contratação dos jovens aprendizes, de forma a cumprir os requisitos previstos na Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, somada com o recente Decreto nº 8.740, de 4 de maio de 2016, os quais determinam que as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% (cinco por cento) e um máximo de 15% (quinze por cento) do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional, exatamente como ocorre no presente caso.

Na medida em que as proponentes não poderão cotar qualquer verba de natureza salarial ou benefícios sem a estrita observância da regulamentação normativa própria a cada categoria, inclusive e principalmente no tocante a seus valores, resta patente que impõe-se a retificação do edital, de forma a garantir a legalidade do certame.

Com efeito, a Impugnante até reconhece a necessidade de obtenção de propostas vantajosas por parte da Administração, aliada à redução de gastos públicos com contratações, porém, tal redução de preços ocorre justamente na fase de lances, com a disputa sadia entre os licitantes, e não através da omissão ou supressão do pagamento de verbas de natureza salarial para os jovens aprendizes que deverão ser contratados por força da execução de um contrato administrativo tão vultoso como este, com a disponibilização de um número considerável de empregados, como ocorre no caso em tela.

Em função disso, a Impugnante, não desejando o fracasso do presente certame, deseja ver corrigidas tais incorreções, evitando-se assim situações desagradáveis, perda de tempo, adiamento da contratação e desgastes desnecessários.

Postas todas estas considerações, sendo o edital o documento-base da licitação, repositório das regras e preceitos a que estarão subsumidos todos os atos do procedimento, como conceber dar início à sua tramitação sob pauta de edital pendente de questionamento quanto a sua legalidade, ainda que parcial, como levantado nesta oportunidade?

Consoante acima averbado, acatada a objeção que implique em alteração do conteúdo do instrumento convocatório, impõe-se a sua republicação, o que, na hipótese suposta, acarretaria a anulação dos atos procedimentais até então levados a efeito.

Desnecessário anotar que tal ocorrência teria como consequência o desperdício de tempo, de trabalho dos servidores envolvidos e de material, ou seja, para dizer o mínimo, traduzir-se-ia em negligência na gestão de recursos públicos.

Com efeito, o refazimento do edital determina a sua republicação pela mesma forma do texto original reabrindo-se o mesmo prazo determinado para a modalidade adotada.

2. DO REQUERIMENTO DA EMPRESA

*Pelo exposto, presente as razões de fato e de direito que obrigam e necessária e obrigatória correção do Edital, além da obrigatoriedade de sua republicação, **REQUER** a ora Impugnante o seguinte:*

Que sejam determinadas as medidas necessárias à correção das disposições editalícias ora apontadas que estão em desacordo com a Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, somada com o recente Decreto nº 8.740, de 4 de maio de 2016, que determinam que



CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO

as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% (cinco por cento) e um máximo de 15% (quinze por cento) do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional, exatamente como ocorre no presente caso.

Após, requer a republicação do edital para a correção e inclusão das verbas de natureza salarial e encargos sociais daí decorrentes, nos termos da presente fundamentação, alterando-se as planilhas de custos, exclusivamente no ponto ora abordado.

Por fim, em não sendo procedidas as alterações e a republicação do edital ora requeridas, indeferindo-se a Administração Pública a presente IMPUGNAÇÃO na sua totalidade, que sejam fornecidas cópias dos atos decisórios para que se busque no judiciário a pretensão requerida.

Nestes Termos, pede e espera deferimento.

3. ESCLARECIMENTOS

Os custos relacionados à contratação de jovem aprendiz são classificados como Custos Indiretos (aqueles que, embora não incorporados ao produto final - como os impostos, encargos, imprevistos, mobilização e desmobilização, juros, equipes administrativas, despesas, seguros, lucro e riscos entre outros - todavia contribuem para a formação do custo total), devendo ser considerados pela licitante e mencionados no campo "Custos Indiretos" no Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucros (Item A) da Planilha de Custos e Formação de Preços.

Cabe apenas às empresas que terão tais despesas identificá-las e considerá-las a fim de assegurar a exequibilidade de suas propostas.

Adicionalmente, esta determinação é aplicada apenas às empresas de médio e grande porte e não a todas as empresas, não sendo razoável sua pré-inclusão na Planilha como obrigatória a todas as licitantes, que terão configurações administrativas e operacionais particulares, tendo assim Custos Indiretos diferentes, sendo inviável ao Coren-SP fixar valores antecipadamente.

4. CONCLUSÃO

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** à impugnação, SEM a alteração de qualquer cláusula.

Tendo em vista que **NÃO** houve qualquer alteração e nada afeta a formulação das propostas, **NÃO** será republicado o aviso de licitação e a data da sessão pública será mantida.

São Paulo, 28 de março de 2018.

RODRIGO MOGNILNIK

Pregoeiro