

ATA DE PUBLICAÇÃO DE PARECER E JULGAMENTO DE RECURSO

Referente ao Edital Pregão Eletrônico nº 137/2024

Trata-se de recurso interposto pela empresa **ORBENK ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS LTDA** em 20/03/2024. O documento está disponível nos sites www.sesc-sc.com.br/sobre-o-sesc/licitacoes e www.licitacoes-e.com.br, em atenção ao Pregão Eletrônico nº 137/2024, tipo Menor Preço por Lote, cujo objeto é “**CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE VIGIA PARA O SESC MESA BRASIL EM JOINVILLE**”. O processo foi encaminhado à Diretoria Jurídica para análise, que emitiu o seguinte parecer quanto aos recursos:

“PARECER JURÍDICO

Ref. PREGÃO ELETRÔNICO Nº 137/2024 – CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE VIGIA PARA O SESC MESA BRASIL EM JOINVILLE – RECURSO DA EMPRESA ORBENK ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS LTDA.

A Empresa ORBENK ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS LTDA., apresentou recurso em face do resultado preliminar da decisão que consagrou a licitante LONDON SERVIÇOS LTDA., vencedora do Pregão Eletrônico nº 137/2024, sob a alegação de que o julgamento está em desacordo com a realidade fática, em flagrante conflito com o instrumento convocatório e legislação aplicável, com irregularidades nas planilhas de custos e formação de preços da empresa: Salário inferior ao previsto na CCT; Imposto Sobre Serviço inferior ao previsto em Lei; Ausência de intervalo intrajornada e Valor de Vale Transporte inferior ao devido.

Passa-se à análise.

I. Do Salário Base inferior à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e do alegado “jogo de planilhas”

A impugnante alega que na primeira planilha apresentada pela empresa vencedora do Pregão apresentou o salário proporcional de R\$ 1.159,09, advindo do salário integral de R\$ 1.700,00, demonstrando todos os custos (INSS, INCRA, SESC, SENAI). Todavia, com a readequação da planilha para o salário atualizado de R\$ 1.228,64, proporcional a 150h, com base no salário integral de R\$ 1.802,00, a empresa vencedora do Pregão zerou os custos de SESI ou SESC, SENAI ou SENAC, INCRA, Salário Educação e SEBRAE. E, ainda alterou o aviso prévio indenizado de 8,33% para 0,42%, alterou o ISS para 2%, quando o correto em Joinville seria de 2,5% e o uniforme de R\$ 100,00 para R\$ 39,30.

Com isso, alega o impugnante que, analisando a planilha de composição de preços e a proposta recorrida, vê-se um nítido “jogo de planilhas”, uma vez que forma orçados valores irrisórios para alguns itens, em contrapartida elevados sobremaneira quando da apresentação da proposta, configurando prática nefasta.

Inicialmente, cumpre salientar que a **diligência** é instrumento legal e salutar no processo licitatório destinado a esclarecer ou complementar a instrução do processo. A solicitação de adequação do salário ao piso da CCT vigente **não constitui irregularidade**, mas sim o **exercício regular do poder-dever** do órgão licitante de verificar a conformidade das propostas, assegurando a exequibilidade e o respeito à legislação trabalhista. A Recorrida, ao atender à diligência, demonstrou sua intenção de cumprir a CCT.

Portanto, não assiste razão à Recorrente quando alega alteração indevida da planilha de custos. A adequação do salário base para R\$ 1.228,64, proporcional à jornada de 30 horas semanais, está em consonância com o piso salarial estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho, considerando a jornada de trabalho efetivamente contratada. A redução proporcional do salário base é uma consequência direta da menor jornada de trabalho prevista no contrato, não havendo indícios de manipulação de valores.

Quanto aos custos destinados ao SESI/SESC, SENAI/SENAC, INCRA, Salário Educação, SEBRAE, Aviso Prévio Indenizado, ISS e Uniforme, é importante ressaltar que os valores apresentados na planilha inicial constituem uma estimativa para fins licitatórios. A readequação desses valores na planilha final

pode decorrer de diversos fatores, como a aplicação de alíquotas específicas, a consideração de particularidades do contrato e a otimização dos custos pela empresa vencedora, desde que respeitados os limites legais e contratuais. A redução ou ausência de valores para algumas dessas rubricas na planilha readequada não implica, necessariamente, irregularidade, podendo ser justificada pela metodologia de cálculo da empresa e pela sua estratégia de precificação, sem que isso represente prejuízo à execução contratual ou configure prática nefasta.

Quanto à alíquota do ISS, era ônus da Recorrente comprovar que a alíquota de 2,5% é a única aplicável ao caso concreto e à situação fiscal da Recorrida. Sem essa prova, presume-se que a alíquota de 2,0% informada pela Recorrida foi considerada válida quando da análise da proposta, seja por ser a correta para o serviço/local, seja por benefício fiscal aplicável à empresa. Além disso, podem existir alíquotas diferenciadas para empresas beneficiárias de incentivos fiscais municipais.

E, ainda que se cogite que a afirmação esteja correta, a diferença entre a alíquota apresentada (2%) e a supostamente correta para Joinville (2,5%), constitui uma variação percentual de 0,5%, uma diferença ínfima no contexto do valor total da contratação. Tal diferença, por sua natureza diminuta, não tem o condão de acarretar prejuízo significativo ao certame, tampouco de macular a competitividade entre os licitantes ou de onerar excessivamente o Sesc.

Desse modo, ainda que se reconheça a possível inexatidão na alíquota apresentada na planilha da empresa LONDON SERVIÇOS LTDA., entende-se que este fato isolado não justificaria a sua desclassificação do presente Pregão Eletrônico.

Nesse sentido, a alteração da planilha de custos, no que tange ao salário base e aos demais itens mencionados, não demonstra qualquer irregularidade ou intenção de prejudicar a lisura do certame, sendo justificada pela proporcionalidade da jornada de trabalho e pela natureza estimativa da planilha inicial, cabendo à contratada cumprir integralmente com as obrigações laborais após a formalização do contrato, não havendo qualquer prejuízo ao Sesc ou violação à isonomia.

Ressalte-se que a busca pela proposta mais vantajosa para o Sesc deve ponderar a relevância dos erros formais frente ao benefício econômico e à regularidade geral da proposta vencedora. No presente caso, as possíveis inconsistências apontadas pela Recorrente não comprometem a essencialidade da proposta e não geram qualquer prejuízo.

II. Da ausência de custo do Intervalo Intra jornada

A Recorrente alega que a Recorrida não previu o custo do intervalo intrajornada de 15 minutos para jornadas superiores a 4 (quatro) e inferiores a 6 (seis) horas, conforme Art. 71, § 1º da CLT. Argumenta que isso fere a legalidade e a isonomia.

A obrigação legal de conceder ou indenizar o intervalo intrajornada é inquestionável; contudo, a **forma de alocação desse custo na planilha** pode variar. Muitas vezes, o custo do tempo de intervalo remunerado ou o impacto na produtividade pelo tempo de pausa não aparecem como uma linha de custo isolada, mas estão embutidos no cálculo do valor da hora de trabalho, nos encargos sociais, nos custos indiretos etc.

A ausência de uma rubrica específica "Intervalo Intra jornada" na planilha **não implica, necessariamente, que o custo foi desconsiderado**. Por ocasião da análise da exequibilidade da proposta, deve o analista verificar se o **custo total da mão de obra** e os demais componentes do preço são suficientes para cobrir todas as obrigações legais, incluindo os intervalos.

Não obstante, considerando a declaração da empresa vencedora no sentido de que "não há necessidade de concessão de intervalo", a fim de evitar qualquer afronta ao princípio da legalidade, entende-se que a empresa em questão **deva ser advertida quanto ao necessário cumprimento dos intervalos intrajornadas, seja na forma de concessão, seja na forma de indenização, e informe se o intervalo de 15 minutos está contemplado no custo total da proposta, especificando de que forma.**

III. Da alegada insuficiência do Vale Transporte

Em relação ao Vale Transporte em valor inferior à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), a Recorrente alega que a proposta apresentada contém valor inferior ao devido, contudo, não especifica as diferenças ou apresenta indicativos concretos que permitam uma análise detalhada da impugnação neste ponto.

É importante ressaltar, assim como nos demais itens da planilha de custos, que estes valores representam uma **estimativa para fins licitatórios**. A planilha de custos apresentada na fase de licitação tem por objetivo demonstrar a composição do preço ofertado.

A variação nos valores apresentados para o vale-transporte pode decorrer de diferentes metodologias de cálculo adotadas pela empresa licitante na fase estimativa, considerando fatores como a média de deslocamentos dos futuros empregados, as linhas de transporte público disponíveis e a possibilidade de conversão em espécie, conforme previsto na CCT.

O ponto crucial é que a empresa contratada, durante a execução do contrato, **deverá cumprir integralmente com todas as obrigações trabalhistas e sociais, incluindo o fornecimento do vale-transporte em estrita observância à legislação vigente e às disposições da Convenção Coletiva de Trabalho**, seja ele fornecido *in natura* ou em pecúnia, nas hipóteses legalmente permitidas. A estimativa apresentada na planilha não exime a empresa vencedora dessa responsabilidade contratual e legal.

Portanto, a alegação de valor inferior, sem a devida comprovação de prejuízo ou descumprimento da CCT na fase licitatória (considerando a natureza estimativa da planilha), não configura motivo suficiente para desqualificar a proposta da empresa LONDON SERVIÇOS LTDA. A responsabilidade pelo cumprimento das leis trabalhistas recai sobre a contratada durante toda a vigência do contrato.

Para fins de licitação, a forma de apresentação na planilha é uma questão formal que não altera o montante total a ser pago aos empregados ou o impacto no contrato. O mais relevante é que a proposta apresentada atenda aos requisitos econômicos e legais do contrato, sem prejuízo para os trabalhadores ou para o Sesc.

A desclassificação de uma proposta licitatória só pode ocorrer quando a discrepância seja de tal magnitude que inviabilize a execução do contrato ou resulte em prejuízo irreparável. No presente caso, verifica-se que as (supostas) diferenças apontadas na proposta em relação à CCT não são substanciais o suficiente para comprometer a viabilidade da execução do contrato.

Some-se a tudo isso o fato de os valores ofertados pela empresa Recorrida e pela empresa Recorrente terem sido bem próximos, apresentando **uma diferença ínfima no valor de R\$ 1999,99**, o que reforça ainda mais a ausência de qualquer indício de inexecuibilidade da proposta apresentada pela empresa vencedora. Confira-se:

Lista de fornecedores						
	Participante	Segmento	Situação	Lance	Data/Hora lance	
1	LONDON SERVICOS LTDA	ME*	Arrematante	R\$ 85.500,00	14/01/2025 10:37:19:468	
2	J T SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA	ME*	Classificado	R\$ 85.900,00	14/01/2025 10:36:54:027	
3	ORBENK ADMINISTRACAO E SERVICOS LTDA	OE*	Classificado	R\$ 87.499,99	14/01/2025 10:25:15:958	
4	SIM COMERCIO E SERVICOS LTDA	OE*	Classificado	R\$ 88.959,00	14/01/2025 10:15:45:787	

Por fim, tem-se o fato de a empresa vencedora ter apresentado atestado de capacidade válido demonstrando aptidão para a execução do objeto; nesse sentido, a sua desclassificação configuraria um rigor excessivo e desarrazoado frente ao contexto apresentado.

IV. Conclusão

Diante do exposto, **entende-se pelo não acolhimento do recurso apresentado pela empresa ORBENK ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS LTDA**, nos itens I e III.

Quanto ao item II, entende-se que a empresa vencedora do certame deva ser **advertida quanto ao necessário cumprimento dos intervalos intrajornadas, seja na forma de concessão, seja na forma de indenização, e informe se o intervalo de 15 minutos está contemplado no custo total da proposta, especificando de que forma.**

A empresa London Vigilância foi advertida da necessidade de cumprimento dos intervalos intrajornadas, seja na forma de concessão, seja na forma de indenização, bem como foi notificada a esclarecer se o intervalo de 15min está contemplado no custo total da proposta, especificando de que forma.

Em resposta a empresa relatou que para escala de 6h dia, o valor de indenização de 15min já está incluído no salário base, bem como informou que esse regime se encaixa na jornada parcial de trabalho, conforme configuração estabelecida pelo art. 58-A, da CLT. Afirmou que uma jornada de 6h diárias pode ser considerada uma jornada parcial, sendo que, em outros casos, porém, a jornada pode chegar a 36h semanais, não configurando um regime parcial. Ressaltou que a aplicação de algumas regras é diferente da estabelecida para a jornada usual de 8h por dia de trabalho. Referiu que, o empregador precisa ter atenção ao limite estabelecido para horas extras, até 6h por semana e ao devido cumprimento do pagamento suplementar. Citou a necessidade de buscar um acordo para aprovar a redução da jornada está atrelada ao fato de que um regime mais enxuto tende a resultar em um salário menor, sendo que o empregador precisa apresentar ao sindicato laboral uma proposta que não apresente perda significativa para o trabalhador.

Em análise aos esclarecimentos prestados pela empresa London Vigilância, levantamos as seguintes observações:

A alegação de que para a escala de 6h dia, o valor da indenização do intervalo de 15min já está incluída no salário base, não é válida.

Primeiro, porque é possível verificar que o salário base corresponde ao piso da categoria (R\$ 1.228,64 para uma jornada de 30h). Nesse sentido, não há como admitir que neste valor o intervalo esteja incluso no salário base.

Por outro lado, de acordo com o art. 71, § 1º da CLT: *“Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas”*.

Isso significa que, para uma jornada de trabalho de 6h diárias, é obrigatória a concessão de um intervalo de 15 minutos para descanso e/ou alimentação.

Entretanto, **este intervalo não é considerado tempo trabalhado e, portanto, não está incluído no salário base**, conforme preceitua o §2º, do mesmo art. 71, da CLT: *“Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho”*.

O empregador deve conceder esses 15 minutos como um período de descanso para o empregado. Todavia, **caso o empregador não conceda esse intervalo, fica obrigado a indenizar o empregado pelo período não concedido**, com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme o § 4º, também do art. 71 da CLT, vejamos:

“A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

Portanto, a **indenização de 15 minutos somente será devida se o intervalo obrigatório não for concedido, e este valor não está embutido no salário base pago pela jornada de 6 horas**; o salário base remunera as 6 horas de trabalho efetivo.

Já quanto às demais declarações que se referem a jornadas e regimes parciais em contrapartida às previsões legais quanto ao intervalo de 15min, é importante salientar que mesmo que a jornada seja considerada parcial, com 6h diárias de segunda a sexta-feira, totalizando 30 horas semanais, como é o caso, **a regra do intervalo intrajornada de 15min continua válida e não está incluída no salário base.**

Conforma já elencado acima, a legislação trabalhista, através do art. 71, § 1º da CLT, estabelece o direito ao intervalo de 15min para qualquer trabalho contínuo que exceda 4 horas e não ultrapasse 6 horas, independentemente de a jornada ser integral ou parcial.

Portanto, nessa situação de 30 horas semanais distribuídas em 6 horas diárias, o empregador **deve conceder** o intervalo de 15 minutos para descanso e/ou alimentação. Esse tempo de intervalo **não é considerado tempo trabalhado** e, conseqüentemente, não é remunerado como parte do salário base.

Caso o intervalo não seja concedido, o empregado terá direito à indenização correspondente, conforme mencionado anteriormente. A natureza parcial da jornada não altera essa obrigação legal em relação ao intervalo intrajornada.

E, em que pese a empresa não tenha levantado essa questão, é importante mencionar que, em análise ao ACT juntado aos autos do pregão eletrônico, verifica-se que o documento é omissivo em relação ao intervalo intrajornada de 15 minutos para jornadas de trabalho que não ultrapassem 6 horas. Quando o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é omissivo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevalece.

A hierarquia das normas trabalhistas estabelece que a lei (no caso, a CLT) é a regra geral e de proteção mínima ao trabalhador. O ACT pode complementar ou melhorar as condições previstas na lei, mas não pode suprimir ou reduzir direitos trabalhistas mínimos assegurados pela CLT.

O art. 71, § 1º da CLT é claro ao determinar a obrigatoriedade do intervalo de 15 minutos para essa faixa de jornada. A ausência de menção a esse intervalo no ACT não significa que ele deixe de existir. A norma celetista continua sendo aplicável.

Portanto, mesmo que o ACT seja omissivo, **o empregador ainda é obrigado a conceder o intervalo de 15 minutos** para jornadas de 6 horas. **A não concessão desse intervalo gera o direito à indenização**, prevista no § 4º do art. 71 da CLT, como já mencionado.

Diante do exposto, verifica-se que a empresa London Vigilância demonstra um entendimento equivocado acerca da obrigatoriedade e da natureza do intervalo intrajornada de 15 minutos para a jornada de 6 horas diárias, conforme previsto no art. 71, § 1º, da CLT. A alegação de que o valor da indenização estaria incluído no salário base é improcedente, uma vez que o intervalo não é considerado tempo trabalhado e a indenização é devida em caso de não concessão.

Ademais, a omissão do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) juntado aos autos do pregão eletrônico em relação ao intervalo intrajornada para jornadas entre 4 e 6 horas não exime a empresa da obrigação legal de concedê-lo, prevalecendo a disposição da CLT.

Pelo exposto, considerando que o edital do Pregão Eletrônico nº 137/2024 exige o pleno cumprimento da legislação trabalhista, e que a interpretação apresentada pela empresa London Vigilância demonstra um potencial descumprimento de um direito fundamental dos trabalhadores, impactando diretamente nos custos da proposta (seja pela concessão ou pela eventual indenização do intervalo), entende-se a **desclassificação da empresa London Vigilância** do presente certame, por não apresentar proposta em conformidade com as exigências legais e editalícias.

Florianópolis, 30 de abril de 2025.

Júlia Tresoldi **Simone Dorneles Peres**
Diretoria Jurídica Sesc – DJU”

A Comissão Permanente de Licitação encaminhou o processo para manifestação da autoridade competente, a qual decidiu pela procedência parcial do recurso da licitante **ORBENK ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS LTDA**. Diante dos fatos apresentados, a Comissão Permanente de Licitação acatou a decisão da Autoridade Competente, decide retificar parecer, e inabilitar a licitante **LONDON SERVIÇOS LTDA** para o Lote 01. Estando por encerrado o julgamento do recurso, daremos continuidade ao certame.

Florianópolis, 05 de maio de 2025.

COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO