

PE nº 20/2025

Pedido de Esclarecimento 3

1º Questionamento. 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”. (sic)

Resposta da área técnica:

Correto. A empresa deve apresentar o(s) atestado(s) de capacidade técnica comprovando experiência na gestão de mão de obra no quantitativo mínimo exigido no referido edital e complexidade tecnológica e operacional equivalente ou superior com o objeto desta contratação, conforme itens 18.24 e 18.25 do Termo de Referência.

2º Questionamento. Haverá necessidade de realização de prestação de serviços aos SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS, bem como HORAS EXTRAS e, TRABALHO NOTURNO?

2.1. Se SIM, qual a estimativa de horas extras por categoria?

2.2 Como a empresa será ressarcida?

2.3 Considerando prestação de serviços em turno inverso, poderá o funcionário da CONTRATADA realizar compensação de horário nos termos da lei?

2.4 A CONTRATADA deverá substituir o funcionário que estiver em compensação sem o desconto de falta? (sic).

Resposta da área técnica:

Nos termos do subitem 5.3.6 e seguintes do Termo de Referência, apenas **excepcionalmente** e de acordo com as necessidades do Contratante, poderá ser solicitada pela Secretaria gestora a convocação de terceirizado para atender demanda fora da jornada de trabalho, como sábados, domingos, feriados ou além da jornada diária. Caso venha a ocorrer demanda de labor excepcional, deverá ser adotado o regime de compensação por meio de banco de horas, priorizando a compensação dentro do mesmo mês, ou, na impossibilidade, até no mês imediatamente subsequente. Para tanto, deve ser observado o calendário institucional, pois havendo feriado forense no mês em que se fizer necessária a convocação excepcional para labor fora da jornada habitual de trabalho, ou no mês subsequente, e, desde que não seja coincidente com feriado nacional, estadual e/ou municipal, consideram-se automaticamente compensadas as horas

trabalhadas, na medida de correspondência das horas extrapoladas.

2.1. Se SIM, qual a estimativa de horas extras por categoria?

Conforme esclarecido anteriormente, a convocação para o labor em jornadas não habituais seria autorizada apenas em situações excepcionais, devendo ser adotado como prioridade o regime de compensação por meio de banco de horas. Logo, por se tratar de excepcionalidade, não há como estimar a frequência de ocorrências deste tipo, sendo certo que historicamente são raríssimos os registros em que se fez necessária a convocação de labor excepcional por este Órgão. Veja, portanto, que o pagamento de hora extra praticamente será inexistente, vez que a convocação para labor em jornadas não habituais ocorreria apenas em situações excepcionais e, se fazendo necessária, seria adotado com prioridade o regime de compensação por meio do banco de horas.

2.2 Como a empresa será ressarcida?

Conforme esclarecido anteriormente, em vista da priorização do regime de compensação por meio de banco de horas, o pagamento de hora extra somente ocorreria em situações mais do que excepcionais. Não obstante, consideradas todas as excepcionalidades, caso venha ocorrer a necessidade de pagamento de horas extras aos terceirizados, foi prevista a correspondente forma de ressarcimento, de acordo com o disposto no subitem 5.3.7 do Termo de Referência, transcrito a seguir:

5. MODELO DE EXECUÇÃO DO OBJETO

5.3. Jornada de trabalho dos postos 44h

5.3.7. Na impossibilidade, devidamente justificada, de compensação do excesso de horas trabalhadas por meio de banco de horas, deverá a hora extra ser remunerada conforme previsão do Módulo I, item G, da planilha de custos e formação de preços, constante do Anexo XIII deste Termo de Referência.

[...]

ANEXO XIII - PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

[...]

MÓDULO 1 – COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Item G – Hora Extra – Prevista em razão da prorrogação da jornada de trabalho ultrapassar a 44 horas semanais e ou 220 horas mensais (nesta já incluso os descansos semanais remunerados), sem compensação do excesso de horas trabalhadas, observadas as disposições expressas na convenção coletiva da categoria.

Incidirá sobre o salário-base, o adicional de insalubridade e o adicional noturno, observando-se o divisor de 220 (jornada 44h) e o divisor de 210 (jornada de 12x36 horas) para o cálculo do valor da hora normal de trabalho, o percentual de

150% (correspondente a 100% da hora diurna, acrescida do adicional de hora extra, previsto em convenção coletiva, de 50%).

Cálculo = [(Salário-Base + Adicional de Insalubridade + Adicional Noturno) / 220 x quantidade de dias por mês (média)] x [100% + 50% (percentual previsto em convenção coletiva)].

Considerando 365 dias do ano e 253 dias úteis no ano de 2025 de 2ª a 6ª (estimativa de 12 feriados nacionais/estaduais/municipais), totaliza-se uma média de 30 dias/mês e 21 dias úteis/mês.

Logo, considerar:

- 21 como total de dias trabalhados no mês para a jornada 44 horas semanais.
- 15 como total de dias trabalhados no mês para a jornada 12x36 horas (proporção de 50% da média de dias por mês).

2.3 Considerando prestação de serviços em turno inverso, poderá o funcionário da CONTRATADA realizar compensação de horário nos termos da lei?

O sistema de compensação de jornada é aventado apenas para os postos em jornada de trabalho de 44h semanais, ou seja, não haverá a convocação para o labor excepcional em turno inverso ao período abarcado entre 6h e 21h59min. Assim, quando se fizer necessária a convocação excepcional, o labor extraordinário e sua correspondente compensação deverão ser praticados em consonância com a legislação trabalhista e com o instrumento normativo da categoria profissional. Importante ressaltar que a possibilidade de convocação para o labor excepcional não se aplica aos trabalhadores vinculados aos postos com escala 12x36, tanto diurna quanto noturna, tendo em vista que a alternância entre turnos traria privações ao descanso necessário, podendo acarretar prejuízos à saúde do trabalhador.

2.4 A CONTRATADA deverá substituir o funcionário que estiver em compensação sem o desconto de falta?

O terceirizado que estiver gozando compensação em razão de acúmulo de banco de horas não precisará ser substituído. Daí a importância de a Contratada alinhar a compensação juntamente com o fiscal técnico/setorial responsável por cada unidade, o qual, dentro das possibilidades locais e prazos legais, indicará a data mais oportuna e cuidará de consolidar todas as informações no termo de recebimento provisório, que irá compor o processo de pagamento.