

**PARECER CONTÁBIL 13/2024 – ANÁLISE PROPOSTA PREGÃO ELETRÔNICO
90356/2024 - CONTRATAÇÃO DE CUIDADORES – Revisão 1**

Processo Administrativo: 23473.000598/2024-51

Objeto: contratação de empresa especializada na prestação de serviço terceirizado de cuidadores, com dedicação exclusiva de mão de obra e com fornecimento de materiais, equipamentos e EPI's para atender as necessidades do Instituto Federal Catarinense – Campus Blumenau

Empresa: IDEC Saúde Ltda

CNPJ: 00.205.480/0001-27

Abertura Pregão 25/04/2024

Na proposta apresentada pela empresa IDEC Saúde Ltda no certame do Pregão Eletrônico 90356/2024, solicitou-se um ajuste e/ou esclarecimento sobre a planilha de formação de preços, conforme Parecer Contábil 12/2024, de 23/08/2024.

O questionamento realizado foi o seguinte:

1) Módulo 3 – sabendo que a elaboração da planilha tem por objetivo levantar os custos da contratação, solicita-se que sejam apresentadas as fórmulas utilizadas e justificativas para a utilização dos percentuais propostos para custear as despesas com Aviso Prévio Indenizado (API), Aviso Prévio Trabalhado (APT), e especialmente os da Multa do FGTS sobre o API e APT, pois presume-se que estes percentuais não são suficientes para cobrir tais despesas, nas quatro planilhas.

A empresa não alterou a planilha de custos, e enviou a seguinte justificativa para o questionamento realizado, na data de 27/08/2024:

O instrumento convocatório não delimitou percentuais mínimos ou máximos de encargos sociais como critérios de classificação das propostas, apenas a observância da legislação em vigor.

A ocorrência de certas situações que gerarão o pagamento de direitos trabalhistas e encargos sociais é variável, devendo a empresa se utilizar de bases históricas próprias e análises estatísticas para aprovisionar valores suficientes para garantir a perfeita execução contratual.

Sendo assim, tendo em vista a expertise da empresa, tais percentuais foram reduzidos devido a nossa forma de contratação ser efetuada como CONTRATO DETERMINADO com Cláusula Assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada de acordo com o Artigo 481 da CLT, onde em caso de demissão antecipada, o trabalhador tem direito a 30 dias de aviso prévio indenizado, como praticado em contratos por prazo INDETERMINADO, ocorre que, ao término do prazo determinado, caso o colaborador não tenha sido demitido, não se torna obrigatória tal indenização.

Dito isso, PELO FATO DE NÃO POSSUÍREM PERCENTUAIS PRÉ-FIXADOS POR LEI, não podem ser objeto de desclassificação, isso porque cabe ao particular, nas hipóteses em que a lei não definir objetivamente patamares mínimos para a cotação de encargos, fixar os percentuais que entenda a licitante/empresa de acordo com a sua realidade e histórico.

Sobre os demais encargos, portanto, não havendo vinculação direta de Lei, a Administração não possui ingerência, pois de acordo com a realidade de cada empresa não há passividade para fixação taxativa, não devendo a Administração exigir ou fixar cotação mínima.

Em análise a resposta, ocorreu uma dúvida em relação ao objeto do contrato versus a forma de contratação a ser realizada pela empresa licitante, como contrato por prazo determinado.

Sobre esta temática, a CLT determina que:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. ([Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. ([Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#))

§ 2º - **O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:** ([Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#))

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; ([Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#))

b) de atividades empresariais de caráter transitório; ([Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#))

c) de contrato de experiência. ([Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#))

Ainda, a Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, determina que:

Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o [art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT](#), independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

Neste caso em específico, não há acréscimo de número de empregados, e também não há Convenção Coletiva de Trabalho vigente em Blumenau no que tange os profissionais da Enfermagem, tanto é que a remuneração do contrato é com base na Lei 14.434/2022, que instituiu o piso salarial nacional do Enfermeiro, do Técnico de Enfermagem, do Auxiliar de Enfermagem e da Parteira.

Pela interpretação da Lei, e considerando o objeto do contrato em questão, a empresa não teria base legal para contratar funcionários por prazo determinado, conforme manifestação da Procuradoria Geral do IFC, em anexo, a qual também destaca que é vedado à Administração e a seus servidores praticar atos de ingerência na administração da contratada, no que diz respeito a relação contratual firmada entre trabalhador e empresa licitante.

À exceção do contrato de experiência, as demais hipóteses do § 2º do art. 443 da CLT relacionam-se à natureza da atividade empresarial desenvolvida pela licitante, não cabendo ingerência da Administração a esse respeito.

No mesmo sentido, a Lei nº 14.133/2021 nada dispõe acerca da natureza do contrato estabelecido entre empregado e licitante.

Por sua vez, a IN SEGES nº 05/2017 também não dispõe sobre o prazo do vínculo contratual pactuado entre licitante e empregado. Informa, ainda, em seu art. 5º, que é vedado à Administração e a seus servidores praticar atos de ingerência na administração da contratada.

Portanto, desde que atendidas as demais condições estabelecidas no instrumento convocatório, não cabe interferência por parte da Administração a respeito da relação contratual firmada entre trabalhador e empresa licitante.

Neste sentido, finaliza-se a análise com o destaque de que, mesmo se a empresa ajustar os percentuais do Módulo 3 na planilha proposta, teria margem também para ajustar os Custos Indiretos e Lucros, mantendo o valor proposto para a prestação de serviços.

Sem mais, encaminhasse este parecer para a Coordenação de Compras, para as devidas providências.

Atenciosamente.

Blumenau, 27 de agosto de 2024.

Lilian Campagnin Luiz
Contador(a) – IFC Campus Blumenau

Dúvida referente a tipo de contratação por tempo determinado (pregão em andamento)

2 mensagens

Setor de Contabilidade Campus Blumenau <contabilidade.blumenau@ifc.edu.br>

27 de agosto de 2024 às
00:03

Para: Procuradoria IFC <procuradoria@ifc.edu.br>

Cc: DAP Blumenau <dap.blumenau@ifc.edu.br>, Compras Blumenau <compras.blumenau@ifc.edu.br>, Direção Geral Campus Blumenau <direcao.blumenau@ifc.edu.br>

Oi France e Josi, tudo bem?

Estamos com um processo licitatório em andamento (pregão encontra-se aberto) e surgiu uma questão inédita, a qual estamos com dúvidas sobre a possibilidade de contrato por tempo determinado.

Com isso, gostaríamos de um auxílio jurídico do Dr. Fernando a respeito das dúvidas, que nos causam insegurança quanto ao aceite da proposta de um licitante.

Algumas cláusulas do Edital:

O objeto do contrato é: contratação de empresa especializada na prestação de serviço terceirizado de cuidadores, com dedicação exclusiva de mão de obra e com fornecimento de materiais, equipamentos e EPI's para atender as necessidades do Instituto Federal Catarinense – Campus Blumenau

Período de contratação: O prazo de vigência da contratação é de 12 (doze) meses, contados da assinatura do contrato, prorrogável sucessivamente por até 10 anos, na forma dos artigos 106 e 107 da Lei nº 14.133, de 2021.

Desempenho das atividades: As atividades serão desempenhadas principalmente durante o período letivo do Campus Blumenau e poderão ser suspensas nos casos definidos pela Contratante.

O período de férias dos profissionais contratados deverão coincidir com as férias dos estudantes, pois não haverá substituto dos profissionais durante as férias, ficando o item referente a esse custo zerado no submódulo 4.1 da Planilha de Custos.

Na proposta apresentada pelo licitante, mais especificamente no módulo “Previsão para Rescisão”, a empresa apresentou percentuais muito baixos referente ao “Aviso Prévio Indenizado e Trabalhado”, principalmente da multa de FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado, que foi de 0,01%, sendo que este percentual pode ser de até 4%. O que comumente é indicado no materiais que servem de base para a análise das planilhas são:

1. Acórdão TCU nº 6.771/09 – 1 Câmara: 3,36%
2. Conselho Nacional de Justiça: 3,93%
3. Orientação SEGES/MP: 4,00%

Neste sentido, ao ser questionada, a empresa respondeu o seguinte:

...

Sendo assim, tendo em vista a expertise da empresa, tais percentuais foram reduzidos devido a nossa forma de contratação ser efetuada como CONTRATO DETERMINADO com Cláusula Assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada de acordo com o Artigo 481 da CLT, onde em caso de demissão antecipada, o trabalhador tem direito a 30 dias de aviso prévio indenizado, como praticado em contratos por prazo INDETERMINADO, ocorre que, ao término do prazo determinado, caso o colaborador não tenha sido demitido, não se torna obrigatória tal indenização

Ao pesquisar sobre a possibilidade de contratação por prazo determinado, verifica-se no Art. 443 da CLT que:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Neste contexto, **a primeira dúvida que surge e que gostaríamos de um olhar jurídico acerca do caso em concreto, é:** sabendo que a contratação é para um período de 12 meses, prorrogado sucessivamente por até 10 anos, a empresa poderá contratar trabalhadores por prazo determinado, considerando o inteiro teor do Art. 443 da CLT?

Neste mesmo contexto, **há um segundo questionamento referente à interpretação da Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, a qual determina que:**

Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

Neste caso, não há acréscimo de número de empregados, e também não há Convenção Coletiva de Trabalho vigente em Blumenau no que tange os profissionais da Enfermagem, tanto é que a remuneração do contrato é com base na Lei 14.434/2022, que instituiu o piso salarial nacional do Enfermeiro, do Técnico de Enfermagem, do Auxiliar de Enfermagem e da Parteira. Neste caso, não havendo CCT, poderá ser contratado trabalhadores por prazo determinado?

Por fim, um terceiro questionamento é em relação ao desempenho das atividades, em que o Edital prevê que as atividades serão desempenhadas principalmente durante o período letivo do Campus Blumenau e que o período de férias dos profissionais contratados deverão coincidir com as férias dos estudantes, já que esses profissionais atendem exclusivamente estudantes, e na ausência destes em razão das férias escolares, não há demanda para os serviços. Nesse caso, o Edital prevê que não haverá substituto dos profissionais durante as férias, ficando o item referente a esse custo zerado no submódulo 4.1 da Planilha de Custos, o que está coerente. Neste contexto, na possibilidade de a empresa contratar trabalhadores por prazo determinado (p. ex: de 15/02 a 15/12 que é o período aproximado que compreende o ano letivo), o IFC pagará a empresa por 12 meses, conforme previsto no contrato? A empresa receberá por dois meses sem disponibilizar o funcionário?

Esses seriam os questionamentos. Como o pregão encontra-se em andamento, dentro do possível, gostaríamos de pedir a ajuda de vocês para nos esclarecer essas dúvidas.

Compreendemos que muitas demandas são apresentadas à procuradoria, mas como o pregão será retomado amanhã às 13h, se for possível termos uma resposta até ao final da manhã agradecemos.

Antecipadamente agradecemos a atenção e ajuda.

Cordialmente,

Lilian Campagnin Luiz
Contadora - IFC Campus Blumenau
Fone: (47) 99164-3939

Procuradoria IFC <procuradoria@ifc.edu.br>

27 de agosto de 2024 às 11:42

Para: Setor de Contabilidade Campus Blumenau <contabilidade.blumenau@ifc.edu.br>

Cc: DAP Blumenau <dap.blumenau@ifc.edu.br>, Compras Blumenau <compras.blumenau@ifc.edu.br>, Direção Geral Campus Blumenau <direcao.blumenau@ifc.edu.br>

Bom dia, Lilian, Simone e Aldelir! Tudo bem com vocês?

A respeito dos contratos por prazo determinado, na relação entre empregado e empregador, a CLT assim dispõe:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Na ausência de previsão em instrumento coletivo (convenções e os acordos coletivos de trabalho), como na espécie, a regra a ser obedecida é a disposta no art. 443, § 2º, da CLT, conforme interpretação do art. 1º da Lei nº 9.601/1998.

À exceção do contrato de experiência, as demais hipóteses do § 2º do art. 443 da CLT relacionam-se à natureza da atividade empresarial desenvolvida pela licitante, não cabendo ingerência da Administração a esse respeito.

No mesmo sentido, a Lei nº 14.133/2021 nada dispõe acerca da natureza do contrato estabelecido entre empregado e licitante.

Por sua vez, a IN SEGES nº 05/2017 também não dispõe sobre o prazo do vínculo contratual pactuado entre licitante e empregado. Informa, ainda, em seu art. 5º, que é vedado à Administração e a seus servidores praticar atos de ingerência na administração da contratada.

Portanto, desde que atendidas as demais condições estabelecidas no instrumento convocatório, não cabe interferência por parte da Administração a respeito da relação contratual firmada entre trabalhador e empresa licitante.

Sobre a suspensão da execução dos serviços, no que se refere ao pagamento, esta Procuradoria já se manifestou nos termos da NOTA JURÍDICA n. 00018/2023/GAB/PFIFCATARINENSE/PGF/AGU.

Sobre o mesmo assunto, encaminha-se a Nota Técnica nº 66/2018-MP.

Qualquer dúvida, estamos à disposição.

Atenciosamente

FERNANDO EDUARDO HACK

Procurador Federal

Procurador Chefe - Procuradoria Federal junto ao IF Catarinense

[Texto das mensagens anteriores oculto]

--

Atenciosamente,

Procuradoria Federal junto ao IFC

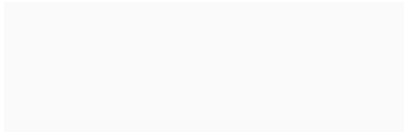
Reitoria - Telefone (47) 3331-7807

SOLICITAMOS A CONFIRMAÇÃO DO RECEBIMENTO DESTA E-MAIL.

Esta mensagem, incluindo quaisquer anexos, é de acesso restrito e destina-se, exclusivamente, à pessoa ou entidade para a qual foi endereçada. **Se você a recebeu indevidamente, informe o equívoco ao emitente imediatamente e elimine-a.** O uso não autorizado do conteúdo da mensagem ou anexos é proibido e sujeita o infrator às penalidades cabíveis.


Procuradoria Federal junto ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense

Fone/Fax: (47) 3331-7807 - Rua das Missões, 100 - Ponta Aguda - CEP: 89051-000 - Blumenau - SC



2 anexos

 **NOTA JURÍDICA n. 00018.2023_SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS. RECESSO. PONTO FACULTATIVO. COLABORADORES TERCEIRIZADOS.pdf**
204K

 **Nota Técnica nº 66.2018-MP (1).pdf**
91K