

**ILUSTRÍSSIMA SRA. VERÔNICA CAMILA HUESCA DA SILVA, PREGOEIRA DA FUNDAÇÃO HOSPITAL SANTA LYDIA – FHSL, DE RIBEIRÃO PRETO, ESTADO DE SÃO PAULO**

**Pregão presencial nº 056/2022**

**Processo nº 154/2022**

**Objeto:** Contratação de empresa especializada, pelo período de 12 (doze) meses, para realização de prestação de serviços de limpeza hospitalar, visando à obtenção de adequada condição de salubridade e higiene em dependências médico-hospitalares, com a disponibilização de mão de obra qualificada, de produtos saneantes domissanitários, de materiais e equipamentos.

A **CARVALHO MULTISSERVIÇOS EIRELI**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica sob número 03.662.899/0001-04, com sede na Avenida Coronel Fernando Ferreira Leite, número 1520, Sala 1601, Bairro Jardim Califórnia, CEP. 14.026-020, no Município de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo, representada pelo seu titular e administrador **EDMAR FREITAS CARVALHO**, portador da cédula de identidade número 23.654.912-1/SSP/SP e inscrito no Cadastro de Pessoas Físicas sob o número 217.585.958-41, vem, respeitosa e tempestivamente, perante Vossa Senhoria, interpor, com fundamento no item 8 do Edital de Abertura, e nos termos processuais estabelecidos no art. 109 da Lei nº 8.666/93 e do art. 4º, XVIII da Lei nº 10.520/02, o presente **RECURSO ADMINISTRATIVO**, contra decisão tomada nos autos do processo licitatório em referência, bem como disposição editalícia, nos termos que são expostos a seguir.

Recebidas estas razões, requer seja franqueado aos demais licitantes vista destas razões para apresentarem suas respectivas contrarrazões, se assim o quiserem.

Ato contínuo, requer de Vossa Senhoria que reconsidere a decisão recorrida, aplicando-se por analogia o art. 109, § 4º, da Lei nº 8.666/93<sup>1</sup>, para que, tendo em vista as razões anexas, reforme a r. decisão e classifique a proposta da recorrente, anulando os atos insuscetíveis de aproveitamento.

Dessa forma, caso não seja exercido o juízo de retratação, requer então sejam as presentes razões recursais remetidas à autoridade superior para deliberação a respeito destas.

Termos em que, pede deferimento.

Ribeirão Preto, SP, terça-feira, 4 de outubro de 2022.

**CARVALHO MULTISSERVIÇOS EIRELI**

EDMAR FREITAS CARVALHO

Administrador

---

<sup>1</sup> **Art. 109, § 4º** O recurso será dirigido à autoridade superior, por intermédio da que praticou o ato recorrido, a qual poderá reconsiderar sua decisão, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, ou, nesse mesmo prazo, fazê-lo subir, devidamente informado, devendo, neste caso, a decisão ser proferida dentro do prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado do recebimento do recurso, sob pena de responsabilidade.

## **RAZÕES DO RECURSO**

**Pregão Presencial:** 056/2022

**Processo:** 154/2022

**Recorrente:** Carvalho Multisserviços Eireli

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR(A) PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO HOSPITAL SANTA LYDIA – FHSL, DE RIBEIRÃO PRETO, ESTADO DE SÃO PAULO**

Objetiva o presente recurso a apontar, em breves linhas, irregularidade insanável e ilegal na proposta apresentada pela empresa vencedora, SOLUÇÕES RECURSOS HUMANOS LTDA. Como será demonstrado abaixo, a licitante supramencionada apresentou erro insanável no demonstrativo de suas planilhas a respeito da quantidade de funcionários, o qual interfere diretamente no preço global da proposta, invalidando, assim, sua classificação. Passemos, pois, a explicitar as irregularidades presentes.

### **DO ERRO NO NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS – INCONSISTÊNCIA ENTRE A PROPOSTA NO ENVELOPE E A APRESENTADA**

Como cediço, o edital dispõe sobre a abertura de licitação na modalidade de pregão presencial, do tipo menor preço global, com o fito de selecionar e contratar empresa para realização de prestação de serviços de limpeza hospitalar.

Ocorre, todavia, que a licitante vencedora submeteu duas planilhas diferentes para análise da Pregoeira e sua Equipe de Apoio.

Durante a fase de abertura dos envelopes, contendo as propostas das licitantes, aduzia-se da proposta da licitante vencedora que seu quadro de funcionários contava com 40 (quarenta) funcionários, como é possível ver pela foto da proposta abaixo:

Departamento de Compras e Contratações  
 FLS - FSHJ  
 Fls: 408  
 Rubrica: B

| Base de Remuneração                        |               |                      |
|--|---------------|----------------------|
| Remuneração                                | %             | Valor                |
| Adicional de insalubridade                 |               | R\$ 55.385,60        |
| Adicional noturno                          | 40,00%        | R\$ 19.392,00        |
| <b>Total da Base de Remuneração</b>        | <b>30,00%</b> | <b>R\$ 8.307,84</b>  |
| ENCARGOS SOCIAIS                           |               |                      |
| GRUPO A                                    |               |                      |
| INSS                                       |               |                      |
| SESI OU SESC                               | 20,00%        | R\$ 16.617,09        |
| SENAI OU SENAC                             | 0,00%         | R\$ -                |
| INCRA                                      | 0,00%         | R\$ -                |
| Salário Educação                           | 0,00%         | R\$ -                |
| FGTS                                       | 0,00%         | R\$ -                |
| Seguro Acidente de Trabalho/SAT/INSS       | 8,00%         | R\$ 6.646,84         |
| SEBRAE                                     | 3,00%         | R\$ 2.492,56         |
| Subtotal                                   | 0,00%         | R\$ -                |
|  | <b>31,00%</b> | <b>R\$ 25.756,49</b> |
| GRUPO B                                    |               |                      |
| Férias                                     | 11,10%        | R\$ 9.222,48         |
| Auxílio Doença                             | 0,18%         | R\$ 149,55           |
| Licença Paternidade                        | 0,17%         | R\$ 141,25           |
| Faltas Legais                              | 0,11%         | R\$ 91,39            |
| Acidente de Trabalho                       | 0,13%         | R\$ 108,01           |
| Aviso Prévio                               | 0,15%         | R\$ 124,63           |
| 13º salário                                | 8,33%         | R\$ 6.921,02         |
| Subtotal                                   | 20,17%        | R\$ 16.758,33        |
| GRUPO C                                    |               |                      |
| Aviso Prévio Indenizado                    | 0,12%         | R\$ 99,70            |
| FGTS nas rescisões sem justa causa         | 0,13%         | R\$ 108,01           |
| Subtotal                                   | 0,25%         | R\$ 207,71           |
| GRUPO D                                    |               |                      |
| Incidentes dos Encargos do Grupo A sobre B | 6,25%         | R\$ 5.195,08         |
| <b>Total Salários e Encargos Sociais</b>   | <b>57,67%</b> | <b>R\$ 47.917,62</b> |
| INSUMOS                                    |               |                      |
| Uniforme                                   |               | R\$ 400,00           |
| Vale transporte                            |               | R\$ 8.000,00         |
| Desconto funcionário vale transporte       |               | -R\$ 3.323,14        |
| Cesta básica                               |               | R\$ 5.259,60         |
| Benefício alimentar matinal                |               | R\$ 1.216,80         |
| PLR  |               | R\$ 968,33           |
| Auxílio saúde                              |               | R\$ 1.198,40         |
| Auxílio creche                             |               | R\$ 24,24            |
| Benefício social familiar                  |               | R\$ 400,00           |
| Norma regulamentadora n 07                 |               | R\$ 200,00           |
| Subtotal                                   |               | R\$ 14.344,24        |
| DEMAIS COMPONENTES                         |               |                      |
| Material de Limpeza                        |               | R\$ 7.873,43         |
| Despesas Administrativas                   |               | R\$ 1.500,00         |
| Subtotal                                   |               | R\$ 9.373,43         |
| Lucro                                      |               | R\$ 1.500,00         |
| Subtotal                                   |               | R\$ 10.873,43        |
| TRIBUTOS                                   |               |                      |
| PIIS                                       | 0,50%         | R\$ 781,10           |
| COFINS                                     | 2,09%         | R\$ 3.265,01         |
| ISS  | 5,00%         | R\$ 7.811,04         |
| CSSL                                       | 0,69%         | R\$ 1.077,92         |
| IRPJ                                       | 0,69%         | R\$ 1.077,92         |
| Subtotal                                   |               | R\$ 14.013,00        |
| <b>TOTAL POR POSTO (40 funcionários)</b>   | <b>40</b>     | <b>3.152,48</b>      |
| <b>TOTAL MENSAL</b>                        |               | <b>170.233,72</b>    |
| <b>TOTAL ANUAL</b>                         |               | <b>2.042.804,64</b>  |

Prazo de pagamento: 30 dias  
 Validade da proposta: 60 dias

Após a abertura do envelope de todas as licitantes, procedeu-se à etapa de lances e negociação, na ordem da maior para a menor proposta. Após os lances, foi declarada vencedora, a empresa AOT Ambiental e Empreendimentos Técnicos LTDA, a qual foi, posteriormente, desclassificada por irregularidade dos custos de encargos trabalhistas em sua proposta. Com isso, a licitante vencedora tornou-se a Soluções

Recursos Humanos LTDA, que, assim como a empresa AOT, formulou nova proposta no prazo de 30 (trinta) minutos, de acordo com o lance que submeteu durante a etapa em questão.

Contudo, ocorre que para adequar a planilha de composição de custos ao lance ofertado à Administração, a licitante vencedora ocorreu em diminuir a quantidade de funcionários de quarenta para trinta:

|   | CRÉDITO PIS/COFINS                         | R\$                   |
|---|--|-----------------------|
| 3.3   | MATERIAL                                   | R\$ 21.842,39         |
| <b>4 - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</b>    |  | <b>R\$ 35.938,21</b>  |
| 4.1   | ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS            | R\$ 19.317,36         |
| 4.2   | 13º SALÁRIO + ADICIONAL DE FÉRIAS          | R\$ 6.916,86          |
| 4.3   | AFASTAMENTO MATERNIDADE                    | R\$ 1.869,42          |
| 4.4   | CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE | R\$ 3.115,70          |
| 4.5   | CUSTO DE RESCISÃO                          | R\$ 4.718,86          |
| 4.6   | OUTROS*                                    | R\$                   |
| <b>5 - CUSTOS INDIRETOS, LUCRO E TRIBUTOS</b> |  | <b>R\$ 22.647,96</b>  |
| 5.1   | CUSTOS INDIRETOS (encarregado)             | R\$ 5.000,00          |
| 5.2   | LUCRO                                      | R\$ 5.000,11          |
| 5.3   | TRIBUTOS - IR + CSLL                       | R\$ 1.945,84          |
|   | ISS  | R\$ 7.050,04          |
|   | PIS  | R\$ 705,01            |
|   | COFINS                                     | R\$ 2.946,96          |
| <b>TOTAL</b>                                  |  | <b>R\$ 153.650,82</b> |
|   | VALOR MENSAL - Somatório de 1 a 5          | R\$                   |
| Valor Total Global                            | R\$  | 1.843.809,83          |
| Valor Hora                                    | R\$  | 23,28                 |
| Quantidade                                    | 30 Agentes de Higieneização                |                       |

RF      W      R

Percebe-se, pois, que é nítida a contradição entre a proposta antes e após os lances. Tal erro não importa apenas na não classificação das demais licitantes, corrompendo os princípios de concorrência dentro do processo licitatório, ao desclassificar as propostas de fato exequíveis com maior preço; mas também traz prejuízos para a própria Administração, que acabaria contratando um serviço aquém de sua real necessidade.

Lado outro, todavia, que, as planilhas de formação de preços do Edital e a proposta vencedora **calculam o tempo mensal de trabalho dos empregados a serem contratados no regime de 12x36 contrariamente ao previsto na legislação trabalhista**, eis que **desconsideram o descanso semanal remunerado**. E isso porque tanto o edital quanto a proposta indicam que o órgão licitante prevê o pagamento de **180 horas mensais** aos recepcionistas contratados no regime de 12x36.

Reside, neste ponto, a ilegalidade ora aventada e que enseja a desclassificação da empresa vencedora. Senão, vejamos.

Importante mencionar que o tempo mensal de trabalho do empregado contratado em regime 12x36 varia, a depender do número de dias do mês, podendo ser maior ou menor que 180 horas. Exemplificativamente, há meses em que são trabalhadas 192 horas e outros em que a soma de horas mensais perfaz 168 horas. Por isso, é fato que há um impasse quanto à definição do número de horas que um empregado no regime 12x36 trabalha no período de um mês.

Mas não se trata apenas disto: atente-se, ainda, para o fato de que tais horas (192 horas, 168 horas e 180 horas) **desconsideram o descanso semanal remunerado**. Em outros termos: quando o edital e proposta estabelecem uma jornada mensal de 180 horas aos recepcionistas contratados no regime de 12x36, está reduzindo o tempo que a Legislação do Trabalho considera que foi efetivamente trabalhado.

Por isso, na hipótese do pagamento do trabalhador 12x36 como horista (modalidade apresentada pelo edital e pela proposta), é nítido que ainda deverá ser acrescentado o valor de DSR (Descanso Semanal Remunerado), nos moldes do artigo 7º, “b”, da Lei 605/1949:

Art. 7º A remuneração do repouso semanal corresponderá:

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

**b) para os que trabalham por hora, à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;**

c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;

d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.

§ 1º Os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito à remuneração dominical.

§ 2º Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente” (grifo nosso).

Acresça-se, ainda, que a **própria jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho já se consolidou no sentido de que a jornada em regime 12x36 utiliza, como divisor base para mensalistas, o valor de 220 horas mensais:**

103002383060 - RECURSO DE REVISTA LEI NO 13.015/2014 - HORAS EXTRAS - REGIME 12X36 - DIVISOR APLICÁVEL - **O empregado que cumpre regime de 12x36 trabalha quatro dias em uma semana e três dias na outra, havendo compensação.** Por conseguinte, somente é considerado extraordinário o trabalho que exceda à 44ª hora semanal. **Por esse raciocínio, o divisor a ser utilizado para cálculo do valor da hora extra corresponde a 220. Precedentes.** Recurso de revista não conhecido. (TST - RR 10064-53.2015.5.15.0082 - Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte - DJe 19.06.2020).

RECURSO DE REVISTA - NÃO REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS E ADICIONAL

NOTURNO - JORNADA 12X36 - DIVISOR APLICÁVEL. **Deve ser aplicado o divisor 220 para o cálculo das horas extraordinárias e adicional noturno do empregado que trabalha no regime especial de 12x36.** Recurso de revista conhecido e provido. (...) (RR - 10488- 50.2013.5.03.0163, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 17/05/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/05/2017).

Acresça-se, por final, que o artigo 59-A da CLT traz, em seu parágrafo único, que o descanso semana remunerado apenas se encontra englobado no pagamento do trabalhador caso a remuneração pactuada seja mensal:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

Tudo isso significa que o edital e a proposta estão eivados de nulidade por afronta à Legislação do Trabalho, e isso porque, ao adotar o divisor de 180 horas mensais, e não o de 220 horas, reconhecido em lei e jurisprudência, desconsidera o pagamento de descanso semanal remunerado.

Com isso, é de se considerar que o edital e o prelevamento da proposta vencedora **contrariam o caráter competitivo da licitação, eis que o vencedor só pôde obter êxito mediante o descumprimento da lei trabalhista.** Assim, os participantes que cumprem a lei foram drasticamente prejudicados, haja vista que, **ao respeitarem o descanso semanal remunerado**, não puderam competir com os preços de quem não

respeita tal direito, como é o caso da empresa vencedora, que teve seus custos reduzidos mediante malferimento de norma pública de contrato laboral.

Isso pode ser facilmente percebido quando se nota que o salário base de recepcionista contratado no regime 12x36, constantes da proposta vencedora e do edital, é de R\$ 1.248,00, calculado com base no divisor de 180h sobre o salário nominativo da categoria (R\$ 1.526,07). Todavia, se respeitadas a legislação trabalhista e a jurisprudência do TST, o salário base para composição de preço da proposta deveria ser de R\$ 1.526,07.

### **CONCLUSÃO**

Evidente, portanto, que a empresa vencedora se aproveitou de ilegalidade presente no edital para formular proposta igualmente ilegal e sagrar-se vencedora às custas das empresas que apresentaram propostas em consonância com a lei e jurisprudência.

Assim, ante o exposto, a recorrente **CARVALHO MULTISSERVIÇOS EIRELI** requer, nos termos da fundamentação, que Vossa Excelência se digne conhecer do presente recurso e, ao final, provê-lo para reformar a r. decisão da Senhora Pregoeira no sentido de desclassificar a empresa vencedora e prosseguir às medidas processuais de correção do referido Edital, por ser medida que se impõe.

Termos em que, pede deferimento.

Ribeirão Preto, SP, terça-feira, 4 de outubro de 2022.

**CARVALHO MULTISSERVIÇOS EIRELI**

EDMAR FREITAS CARVALHO

Administrador