

Ao

**MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO - MAPA
COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO**

Referente: Pregão Eletrônico nº 01/2020

Sr(a). Pregoeiro(a)

CITY SERVICE SEGURANÇA LTDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 37.077.716/0001-05 sediada no SCIA QUADRA 08, CONJUNTO 12 LOTE 14, Brasília – DF, por intermédio do seu representante legal, vem, mui respeitosamente, a presença de V. Senhoria, para tempestivamente apresentar:

IMPUGNAÇÃO

aos termos do Edital 01/2020, pelas razões a serem explicitadas, requerendo, ao final, a apreciação, julgamento e admissão da presente peça.

I - FATOS

O MAPA, promove licitação, na modalidade pregão, na forma eletrônica, do tipo menor preço global anual, destinada à:

1.1 – O presente pregão tem por objeto a contratação de empresa para prestação de serviços de vigilância orgânica desarmada e com armamento não letal, armas de choque e spray de pimenta, (24 horas, 7 dias por semana), no intuito de atender às necessidades do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, conforme condições, quantidades e exigências estabelecidas neste Edital e seus anexos.

Contudo, ao examinar o Edital 01/2020, constata-se a incidência de vícios referentes à composição das planilhas de preços, destoantes da finalidade do procedimento licitatório e dos princípios norteadores da contratação pública.

Diante dessa situação, há a necessidade de retificação do presente Edital e seus Termos de Referência, nos termos que se seguem, vez que caso assim não ocorra, poderá comprometer toda a licitude do procedimento.

Em relação à composição da proposta, existe três grandes problemas no presente edital:

1. Determinação do MAPA para que as licitantes não citem em suas planilhas plano de saúde e assistência odontológica;
2. Determinação do MAPA para que as empresas não citem em suas planilhas auxílio funeral;
3. Determinação para exclusão do item “B” do submódulo 2.1, encargos sociais, da rubrica referente às férias para todos os postos de trabalho, a partir da renovação contratual;

Observe o que comanda o edital, *ipsis litteris*:

8.5.2 item relativo a despesas decorrentes de disposições contidas em Acordo, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública (art. 6º, parágrafo único, da IN SEGES/MP nº 5/2017).

Todavia, a determinação em deslinde vai totalmente de encontro com a determinação da IN nº 5/2017 MPOG, sendo que a própria instrução normativa citada traz expressamente esses custos em seu bojo, observe:

II - **BENEFÍCIOS MENSAIS E DIÁRIOS**: benefícios concedidos ao empregado, estabelecidos em legislação, Acordo ou Convenção Coletiva, tais como os relativos a transporte, auxílio-alimentação, **assistência médica e familiar, seguro de vida, invalidez, funeral, dentre outros.** (grifo nosso)

De pior forma, essa mesma instrução normativa veda categoricamente à administração fixar nos atos convocatórios os benefícios ou seus valores, **DEVENDO ADOTAR OS BENEFÍCIOS E VALORES PREVISTOS EM ACORDO, CONVENÇÃO OU DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO**, veja:

2. Das vedações:

2.1. É vedado à Administração fixar nos atos convocatórios:
[...]

b) os benefícios, ou seus valores, a serem concedidos pela contratada aos seus empregados, devendo adotar os benefícios e valores previstos em Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho, como mínimo obrigatório, quando houver;

Quanto à vedação acima, transcrevo trecho da Convenção Coletiva do Trabalho da categoria em questão que diz EXPRESSAMENTE sobre os três custos vedados pelo edital em tela, quais sejam assistência médica, o seguro de vida e o auxílio funeral:

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório, por parte das empresas, a cotação em suas planilhas de custo, o plano de saúde ambulatorial no valor de **R\$ 140,00** (cento e quarenta reais), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. O referido valor será repassado pelas empresas mensalmente ao SINDESV/DF, visando à manutenção de um fundo administrado pelo sindicato profissional, com o objetivo de prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convênio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.
[...]

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

Em atendimento às disposições da Lei 7.102/83, as empresas se obrigam a fazer seguro de vida em grupo para todos os vigilantes e trabalhadores que se ativam na sua fiscalização, para cobertura das seguintes condições e nos seguintes valores:

- a) Morte natural ou acidental, decorrente ou não de trabalho, no valor segurado de 26 (vinte e seis) salários normativos mínimos do vigilante, consoante estabelecidos no **caput** da **Cláusula Terceira** da presente Norma Coletiva de Trabalho;
- b) Invalidez por acidente que acarrete em aposentadoria, no valor segurado de 52 (cinquenta e dois) salários normativos mínimos do vigilante, consoante estabelecidos no **caput** da **Cláusula Terceira** da presente Norma Coletiva de Trabalho;
- c) Reembolso ao espólio de despesas de sepultamento de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Importante ressaltar ainda que o seguro de vida, além de estar explícito na CCT da categoria de vigilante, ela ainda está previsto expressamente na Lei nº 7.102/83, *in verbis*:

Art. 19 - É assegurado ao vigilante:

I - uniforme especial às expensas da empresa a que se vincular;

II - porte de arma, quando em serviço;

III - prisão especial por ato decorrente do serviço;

IV - seguro de vida em grupo, feito pela empresa empregadora.

(grifo nosso)

O Edital como está confronta o Princípio da Legalidade por não levar em consideração as normas que dispõem sobre o funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, isso sem adentrar ao fato do Edital citar a IN 5/2017 e ir contra o que ela mesma preceitua.

Não obstante aos dois primeiros pontos explanados, salientamos que esse terceiro item (férias) é o mais delicado e extremamente

sério, visto tratar-se de matéria trabalhista e direito garantido aos funcionários, durante toda sua vigência, respeitado o limite de 60 meses. Ressaltamos que esse item foi exatamente o pilar central para que não houvesse a renovação contratual, visto que essa administração entendeu ser “custo não renovável” a rubrica férias, senão vejamos o histórico:

“O referido ofício ratifica o entendimento do ofício 172/2019/CGLI/DA/SE/MAPA, sobre a intenção desta Administração em reduzir unilateralmente elementos integrantes do contrato, denominados como “custos não renováveis”. Dá-se especial destaque à pretendida redução do item "B. Férias e Adicional de Férias" do Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias, cujo valor cotado inicialmente em 12,10% passaria a 3,025%, contemplando apenas o adicional de férias e não mais a remuneração devida ao profissional nesse período.

A proposta de redução está fundada em interpretação sobre a prescrição da Nota 3 da IN nº 07/2018, *in verbis*:

Nota 3: Levando em consideração a vigência contratual prevista no art. 57 da Lei nº 8.666, de 23 de junho de 1993, a rubrica férias tem como objetivo principal suprir a necessidade do pagamento das férias remuneradas ao final do contrato de 12 meses. Esta rubrica, quando da prorrogação contratual, torna-se custo não renovável.

A supressão da rubrica “férias” constituiria uma redução de R\$ 368.430,44 (trezentos e sessenta e oito mil, quatrocentos e trinta reais, quarenta e quatro centavos) no valor anual do contrato. Porém esse custo refere-se, especificamente, ao profissional efetivo ao contrato, sendo imperativo a manutenção dos percentuais durante toda vigência contratual, inclusive nas renovações.

O entendimento para a exclusão, se mostra totalmente equivocada e ilegal. Razão pela qual deve ser revista.

No submódulo 2.1, como as próprias notas explicativas orientam, os valores a serem considerados serão 1/12 de férias(nota 1) + 1/3 de férias(nota 2), perfazendo o total de 12,10% ($100/11 = 9,075$

$+(100/3/11)=3,025 = 12,10\%$ - IN 05 e 07) para a provisão em conta vinculada. Se trata de rubrica referente ao profissional efetivo!

Deverão ser considerados as férias+1/3 (12,10%) no submódulo 2.1, visto que este módulo é específico para os funcionários efetivos e aos mesmos é devido, ao final de cada 12 meses, o valor provisionado.

A provisão, referente à férias + 1/3 férias no submódulo 4.1, trata-se, especificamente, para os substitutos nas ausências legais, ou seja, substitutos não são efetivos no contrato, existe uma grande diferença, inclusive nas formas de cálculos, senão vejamos:

- Férias + 1/3 férias para o substituto = (8,33% + 2,78% = 11,11% / 12 meses = 0,93%)

Portanto, o percentual máximo a ser considerado para a letra A (substituto na cobertura de férias) do submódulo 4.1 é de 0,93%. Ressaltando que, por se tratar de reposição/cobertura, é de exclusiva competência e responsabilidade da empresa cotar ou não quaisquer percentuais, visto que esses custos podem ser absorvidos, dependendo da reserva técnica de cada empresa. Em nosso caso foi exatamente isso que fizemos, prezando pela economicidade para o MAPA.

O embasamento para a manutenção da redução do custo “2.1.B Férias e Adicional de Férias”, consta no ofício nº 219/2019, parecer da CONJUR nº 01046/2019/CONJUR-MAPA/CGU/AGU, disposto nos itens 24 e 25:

24. *“ Diante o exposto, em que pese o Anexo XII da Instrução Normativa MPDG nº 05, de 2017 preveja o recolhimento mensal em Conta-Depósito Vinculada do percentual de 12,10% (doze vírgula dez por cento) a título de Férias e 1/3 Constitucional, não vislumbramos no caso concreto a possibilidade legal de se manter artificialmente a rubrica relativa a férias, que consta do item "B. Férias e Adicional de Férias" do Submódulo 2.1 (valor que na prorrogação é considerado custo não renovável), visando compensar erro de planilha por parte a empresa City Service Segurança Ltda, que não previu qualquer recurso para*

pagamento do vigilante substituto em cobertura de férias do vigilante titular.”(grifo nosso)

Com todo respeito, a manutenção da rubrica relativa à férias o qual nossa empresa provisionou corretamente, jamais pode ser considerada artificial, visto que trata-se de matéria trabalhista, devido, ao fim de cada 12 meses, ao funcionário efetivo. Não estamos falando de suposições ou entendimentos aleatórios, pois a legislação trabalhista é clara quanto a obrigatoriedade dessa rubrica! Como se dará o provisionamento e pagamento aos funcionários efetivos, a partir do 2º ano de contrato? Só receberão 1/3 de férias? Inimaginável estarmos diante desse imbróglio, visto que o ordenamento jurídico, técnico e de gestão são claros quanto à permanência dessa rubrica.

Também não há que se falar em “compensar erro de planilha por parte de nossa empresa, uma vez que não previu os custos para pagamento do vigilante substituto”. Ora senhores, aqui estamos tentando fazer com que a exceção se torne regra, porém deve ser exatamente o oposto! Como já explanado anteriormente, senão vejamos:

A provisão, referente à férias + 1/3 férias no submódulo 4.1, trata-se, especificamente, para os substitutos nas ausências legais, ou seja, substitutos não são efetivos no contrato, existe uma grande diferença, inclusive nas formas de cálculos.

O custo que deve ser considerado é para o submódulo (2.1) - férias + 1/3 férias (12,10%), relativo ao custo do profissional efetivo em contrato. São os efetivos que sustentam, não só o embasamento dos valores no certame licitatório, mas as bases contratuais e todos os demais tramites no decorrer da vigência contratual. O dever de provisionamento em conta vinculada são para os funcionários efetivos!

V - DA CONCLUSÃO

25. *Em face do exposto, com base nos subsídios fornecidos por essa Consultoria Jurídica no decorrer dessa manifestação, nos termos dos incisos I, IV e V do art. 11 da Lei Complementar nº 73, de 1993 e dos incisos I e IV do art. 9º do Anexo I do Decreto nº 9.667, de 2019 , nos limites da análise jurídica e*

excluídos os aspectos técnicos e o juízo de oportunidade e conveniência dos gestores desse Ministério, opina-se (grifo nosso) pela impossibilidade legal de se manter artificialmente a rubrica relativa a férias, que consta do item "B. Férias e Adicional de Férias" do Submódulo 2.1 (valor que na prorrogação é considerado custo não renovável), visando exclusivamente compensar erro de planilha por parte a empresa City Service Segurança Ltda, que na sua proposta comercial originária não previu qualquer recurso para pagamento do vigilante substituto em cobertura de férias do vigilante titular, recomendando-se o retorno dos presentes autos ao Departamento de Administração - DA para conhecimento e providências que entender necessárias.”

Nosso pedido de reconsideração, respalda-se e traz a esperança do correto entendimento, conforme explanado por nossa empresa, ressaltando que, conforme o próprio parecer menciona, o posicionamento da CONJUR estão “nos limites da análise jurídica e excluídos os aspectos técnicos e o juízo de oportunidade e conveniência dos gestores desse Ministério”. Desta forma, apelo para a expertise da área de gestão deste ministério para cancelar o entendimento único e justo, qual seja, que deverão ser mantidos as rubricas referente às férias + 1/3 férias, conforme planilha original.

Cumpre relembrar que o presente contrato de prestação de serviços tem natureza de execução continuada. Assim, se de um lado sua prorrogação tem como principal objetivo a obtenção de preços e condições vantajosas à administração (art. 57, inciso II, da Lei 8.666), impõe-se às partes “o dever de realizar uma conduta que se renova ou se mantém no decurso do tempo” (JUSTEN FILHO, Marçal. *Comentários à lei de licitações e contratos administrativos*. 2014, p. 946).

Não é outro o entendimento do TCU:

(...) a prorrogação de prazo fundamentada no art. 57, inciso II, da Lei nº 8.666/1993 pode ser efetuada, desde que com a finalidade de garantir preços e condições mais vantajosas à Administração, acompanhada das devidas motivações, em consonância com o interesse público e com o princípio da economicidade, não se admitindo que sejam inseridos, nos

planos de trabalho anuais, itens novos não-previstos no orçamento original do contrato, uma vez que tal fato descaracteriza o conceito de serviços de prestação continuada; em outras palavras, aqueles instrumentos devem manter os mesmos itens e preços unitários contidos no orçamento do contrato original, permitindo-se, apenas, que sejam incluídos os quantitativos necessários para fazer frente à respectiva prorrogação de prazo, referente aos período de interesse da Administração. (Acórdão 1.626/2007, Plenário, rel. Min. Augusto Nardes)

Como resultado, constitui dever de ambas as partes garantir a manutenção das condições originais da contratação na extensão que essas se mostrem necessárias para a correta execução dos serviços, em respeito ao equilíbrio econômico-financeiro do contrato (art. 37, XXI, da CF)¹.

Relembre-se que por se tratar de um serviço de prestação de serviços cuja essência é a alocação de mão-de-obra os custos da presente contratação são quase que exclusivamente aqueles decorrentes das obrigações de ordem trabalhista. Os quais são revertidos aos empregados com base nas normas legais e coletivas que regem sua atividade econômica.

Dentre tais direitos devidos aos empregados (os quais sempre estão atrelados a um “custo”) se encontra o direito de “férias”. A legislação é clara ao estabelecer que o gozo de férias é anual e acompanhado da devida remuneração por todo seu período, com adicional de 1/3:

CF

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

CLT

¹ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...)

XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações.

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

É cediço que os primeiros 12 meses do contrato constituem o período aquisitivo das férias a serem concedidas no segundo ano. Em outras palavras, os pagamentos realizados no primeiro ano de contrato correspondem ao adiantamento das “férias” a serem concedidas no segundo ano e assim consecutivamente até a rescisão contratual. A mesma compreensão se aplica ao “13º”.

Como consequência, é radical o fato de que o empregado alocado na prestação dos serviços adquirirá direito às férias (integrais ou proporcionais) durante a execução contratual. Portanto, com a renovação da execução contratual, renova-se a obrigação de remunerar o trabalhador (e por consequência a empresa que o contratou) pelo direito que lhe é devido constitucional e legalmente.

Ao pretender suprimir o valor correspondente à reserva empregada na remuneração das “férias” dos profissionais alocados neste contrato a partir de sua prorrogação, esta administração estaria, ao mesmo tempo, ofendendo o direito constitucional do trabalhador à percepção de férias remuneradas e o direito constitucional da empresa ao equilíbrio econômico-financeiro do contrato, em clara ofensa ao princípio da legalidade, bem como está atraindo sua própria responsabilização ao se imiscuir na relação trabalhista entre o prestador de serviços e seus empregados, induzindo o primeiro ao inadimplemento de obrigações trabalhistas:

TST, SÚMULA 331

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (...)

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

Ingerência que é vedada pelo art. 5º, *caput* e inciso VI, da IN 5/2018:

Art. 5º É vedado à Administração ou aos seus servidores praticar atos de ingerência na administração da contratada, a exemplo de: (...)

VI - definir o valor da remuneração dos trabalhadores da empresa contratada para prestar os serviços, salvo nos casos específicos em que se necessitam de profissionais com habilitação/experiência superior a daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria, desde que justificadamente; e

Soma-se a isso que o próprio MPDG já esclareceu, por meio da Nota Informativa nº 17408/2018-MP (anexa), que a prescrição da Nota 3 da IN 7/2018 (na qual se funda a pretensão em comento) não corresponde à supressão da rubrica “férias” na prorrogação do contrato.

Por meio de sua Coordenação-Geral de Normas, o MPDG esclareceu que:

(...) nos casos de **prorrogação contratual para além dos 12 meses iniciais da contratação**, havendo a vantajosidade desta sobre a realização de novo processo licitatório, os órgãos e entidades contratantes **deverão apreciar a necessidade ou não de renovação da respectiva rubrica**, para atender o que dispõe o citado no § 2º do art. 63 da IN nº 5, de 2017, **“a Administração deverá efetuar o pagamento seguindo estritamente as regras contratuais de faturamento dos serviços demandados e executados e executados, concomitantemente com a realização, se necessário e cabível, de adequação contratual do quantitativo necessário”**, sob

pena de prática de ato administrativo *contra legem*. (grifos originais)

Ou seja, o MPDG está ciente que a supressão de parcela remuneratória devida aos empregados por força de lei é ilegal e não pode ser realizada. Ao ponto de concluir afirmando estar ciente sobre os riscos causados por uma “possível interpretação a ser adotada pelos órgãos e entidades sobre a citada Nota 3”, razão pela qual editaria (e editou) esclarecimento na seção “perguntas e respostas” da IN 05/2017 no Portal *Compras Governamentais* para “prevenir interpretações que possam causar prejuízos, quer à Administração ou mesmo às empresas de serviços”.

Nessa seção, além de repisar o que já havia sido esclarecido na Nota Informativa sobre a impossibilidade de supressão de rubrica correspondente à remuneração essencial à correta execução dos serviços, também deixou claro o dever de cada Administração analisar a pertinência da aplicação do modelo da “Nota 3” ao caso concreto:

5.3 - Qual o objetivo da inclusão da Nota 3, ao Submódulo 2.1 (13° salário, férias e adicional de férias) com a alteração promovida à IN n° 5, de 2017, pela Instrução Normativa n° 7, de 2018?

(...) a avaliação sobre a alegada vantajosidade somente se dará ao término dos 12 meses iniciais, com apreciação sobre a qualidade dos serviços prestados, sobre os custos envolvidos face à possibilidade de realização de novo processo seletivo, bem como o interesse da Administração e da empresa prestadora do serviço em manter tal contratação.

Desta forma, de maneira a prevenir a precarização da prestação de serviços terceirizados para a Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, o modelo de planilha de custos e formação de preços passou a se prever o provisionamento mensal do custo necessário à quitação das férias do empregado alocado na contratação para paramento integral ao fim do contrato de prestação de serviços limitados à contratações de 12 meses.

(...)

Nos casos de prorrogação contratual para além dos 12 meses iniciais da contratação, em comprovada a vantajosidade desta sobre a realização de novo processo licitatório, os órgãos e entidades contratantes precisarão **apreciar a necessidade ou**

não de renovação da rubrica “férias” constante do Submódulo 2.1, para atender o que dispõe o citado no 2º do art 63, da Instrução Normativa nº 5, de 2017, ***“a Administração deverá efetuar o pagamento seguindo estritamente as regras contratuais de faturamento dos serviços demandados e executados, concomitantemente com a realização, se necessário e cabível, de adequação contratual do quantitativo necessário.”***

Novamente, reforça-se, **o modelo apresentado na Instrução Normativa é tão somente inspiracional**, derivado das análises realizadas por esta Secretaria acerca da legislação vigente, e busca a garantia aos direitos trabalhistas e previdenciários aos trabalhadores alocados na prestação de serviços à Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, em especial, garantir a existência de saldos orçamentários para a implementação da nova metodologia de tratamento de gestão de riscos – o Pagamento pelo Fato Gerador.

(disponível

em:

<https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/in-servico-faq#P5.3>)

Soma-se a isso que a mesma Nota Informativa presume que a “planilha de formação de preços garante o provisionamento dos custos necessários à reposição do profissional” em férias², para assim justificar um equilíbrio financeiro nos casos em que é possível suprimir as “férias”. Ocorre que no caso em análise, a referida rubrica se encontra zerada. De modo que a proposta de retirada da provisão das “férias” agravaria uma situação que já é delicada.

Todos esses elementos apontam para o fato de que a Nota 3 da IN 7/2018 não impõe ou permite a supressão de componente basilar à remuneração dos trabalhadores empregados neste contrato. E nem poderia, uma vez que estaria infringindo direitos constitucionais e legais, já previamente citados, em clara ofensa à hierarquia das normas.

² “Além disso, como é cediço, a planilha de formação de preços **garante o provisionamento dos custos necessários à reposição do profissional**, mediante computo de um "substituto para a cobertura de férias e outras ausências legais" conforme previsto no Módulo 4, onde devem ser provisionados todos os direitos que este repositório possui: remuneração, encargos, benefícios, e inclusive, provisão de férias proporcionais ao período em que ficou à disposição da Administração para a cobertura do empregado residente, afastado por quaisquer dos motivos previstos em Lei.”

Assim, compete à esta Administração revisar a interpretação dada à referida “Nota 3” sob a luz da legalidade e demais princípios que regem a presente contratação, para que seja adequada a planilha que instrui o presente processo de renovação contratual, de modo a preservar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos e as condições essenciais para a correta execução dos serviços, mediante o reestabelecimento da rubrica de “férias” acrescida pelo adicional de “1/3”, sob o correto percentual de 12,10%, na forma da planilha original.

Caso o entendimento seja adverso ao solicitado por nossa empresa e, o que esperamos sinceramente não subsistir, visto que o contrato encerra-se em 24/12/2019, informamos a impossibilidade de renovação contratual por questões amplamente demonstradas aqui, uma vez que os valores tornarão inexequíveis com a exclusão de custos que são imperativamente renováveis.”

O Edital nº 01/2020 traz ilegalidades em suas planilhas discriminativas, visto que não contempla plano de saúde, auxílio odontológico e seguro de vida, bem como o item referente às férias torna-se obscuro, quanto à prorrogação contratual, pois, não obstante contemplar os percentuais devidos (assim como na licitação passada), não torna claro a garantia de manutenção das rubricas, a partir do 13º mês. Portanto, deve ser refeito para que se adeque à legislação pátria e respeite assim o Princípio da Legalidade que diz que o administrador deve se subordinar à previsão legal, visto que os agentes da Administração Pública devem atuar sempre em conformidade com a lei.

PEDIDO

Posto isso, REQUER, com base na Constituição Federal, bem como nas demais legislações correlatas, o recebimento, análise e admissão da

presente impugnação, para que o ato convocatório seja refeito e republicado nos termos da fundamentação apresentada.

Caso não seja esse o entendimento do Sr. Pregoeiro, requer a emissão de parecer, informando quais seriam os fundamentos legais que embasaram a decisão do Sr. Pregoeiro.

Nestes Termos,
Pede e espera deferimento.

Brasília/DF, 18 de março de 2020.

City Service Segurança Ltda
CNPJ: 37.077/716/0001-05
Danilo Lamounier Paraiso
Diretor Comercial