



## **1. Ajuste do Aviso Prévio Trabalhado (APT) – Percentual de 0,19%**

No tocante ao Aviso Prévio Trabalhado, a empresa **inicialmente adotou o percentual de 0,01%** em sua planilha de custos, com fundamento em **dados históricos de desligamentos** observados em contratos de natureza e porte semelhantes. Posteriormente, diante da orientação para aplicação do percentual de **1,94%**, a empresa, após criteriosa análise técnica interna, **optou por ajustar o índice para 0,19%**, valor que **reflete de forma mais acurada a expectativa de desligamentos a partir do segundo ano de execução contratual**, em consonância com seu histórico operacional e parâmetros de gestão de pessoal.

Tal escolha não se caracteriza como descumprimento do edital nem omissão de informação, mas como **decisão técnico-estratégica e financeiramente fundamentada**, apoiada no comportamento real da curva de desligamentos ao longo da execução contratual. Registre-se que, de forma recorrente, **o percentual de desligamentos apresenta decréscimo substancial após o primeiro ciclo anual**, tornando o índice de 0,19% mais coerente com a realidade fática da prestação dos serviços.

Cumpre ainda salientar que, na fase de aceitação, **o pregoeiro não promoveu a exigência expressa de aplicação do índice de 1,94%** constante dos esclarecimentos ao edital, razão pela qual a manutenção do percentual inicialmente proposto — posteriormente ajustado — encontra **lastro procedural e técnico**.

Diante desse contexto, tem-se que a divergência verificada é **meramente formal e de natureza técnica**, sem impacto na exequibilidade da proposta, tampouco no valor global ofertado. A diligência instaurada tem por objetivo **conferir segurança jurídica ao procedimento, formalizar a justificativa técnica adotada** e reforçar a **robustez da metodologia empregada**, garantindo aderência aos princípios da legalidade, razoabilidade, eficiência administrativa e economicidade previstos no art. 37 da Constituição Federal.

## **2. Justificativa e Comprovação para o Auxílio-Alimentação**

No que tange ao auxílio-alimentação, a empresa apresentou **justificativa técnica formal**, informando que **optou por assumir integralmente o custo** desse benefício, sem qualquer repasse financeiro à Administração Pública contratante. Para viabilizar tal medida, está em fase de estruturação de **parcerias privadas e convênios comerciais**, que permitirão o fornecimento regular do benefício aos trabalhadores, sem gerar ônus adicional ao contrato administrativo.

É imprescindível esclarecer que, por sua própria natureza jurídica, **essas parcerias somente podem ser efetivamente celebradas após a certeza da contratação**, isto é, **após a homologação e**

**assinatura do contrato administrativo.** A formalização antecipada de tais instrumentos — antes da adjudicação definitiva — implicaria a assunção de obrigações comerciais sem respaldo contratual, o que seria juridicamente inadequado e financeiramente temerário.

Assim, a ausência de comprovação material neste momento **não decorre de fragilidade da proposta**, mas de **limitação legal e prática** quanto ao momento oportuno para a formalização das parcerias. Nesta fase, o que se apresenta é o **compromisso empresarial formal**, assumido pela licitante, de garantir a integralidade do benefício aos empregados, respaldado em sua **capacidade operacional e estratégia de gestão corporativa**.

Importa frisar que tal modelo **não reduz direitos trabalhistas, preserva integralmente o benefício ao empregado** e, ao mesmo tempo, **gera economia direta à Administração Pública**, em estrita consonância com os princípios da **economicidade, eficiência administrativa e vantajosidade**, consagrados no art. 37 da Constituição Federal e nas normas que regem a contratação pública.

### **3. Demonstraçāo da Cobertura dos Encargos Omitidos (Férias e Cobertura Social)**

Em relação aos encargos de férias, a empresa apresentou comprovação de **capacidade operacional para absorver os afastamentos legais sem repasse de custo adicional ao contrato**. Para isso, mantém um **quadro de reserva ativo**, composto atualmente por **805 trabalhadores**, conforme demonstrado nos documentos de FGTS anexados.

Essa reserva permite **cobrir férias, ausências eventuais e outras substituições legais** sem a necessidade de contratação emergencial ou acréscimo de custo para a Administração, diluindo os impactos desses afastamentos ao longo da estrutura operacional da empresa. Trata-se de uma prática consolidada, que reforça a exequibilidade da proposta e reduz riscos de descontinuidade na execução contratual.

Quanto à **cobertura social**, a empresa esclarece que a efetivação do plano de saúde coletivo para os empregados vinculados a este contrato **depende da definição e garantia da contratação**. Isso porque a contratação desse plano é **exclusiva para os colaboradores oriundos desse certame**, sendo juridicamente e economicamente inviável sua formalização antecipada, sem a segurança da adjudicação e assinatura contratual.

Ou seja, a ausência de comprovação formal neste momento **não significa inexistência da estrutura planejada**, mas apenas que **o instrumento jurídico adequado só pode ser acionado após a consumação ou garantia da consumação do contrato**.

Essa estratégia está em plena conformidade com a convenção coletiva aplicável e assegura **cobertura integral dos encargos previstos**, sem ônus adicional para a Administração, garantindo segurança jurídica e eficiência operacional.

### **4. Esclarecimento sobre o Custo do Jovem Aprendiz**

A obrigação de contratação de jovens aprendizes tem origem no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que determina:

*“Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a*

*cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.”*

Essa obrigação é **de natureza institucional e social**, recaindo sobre a empresa como um todo e não sobre cada contrato administrativo isoladamente. Diferentemente de encargos como férias, 13º salário ou FGTS — que têm reflexo direto na execução contratual — a cota de aprendizes está relacionada a **políticas públicas de formação profissional e não se vincula a um posto de trabalho específico**.

A **Cláusula Quinquagésima Nona da Convenção Coletiva** da categoria estabelece parâmetros para o cumprimento dessa obrigação, prevendo um valor mínimo de R\$ 135,85 por empregado a ser incluído nas planilhas de custos. No entanto, é necessário fazer uma distinção jurídica fundamental:

👉 A norma coletiva tem eficácia limitada ao âmbito trabalhista, ou seja, regula as relações entre empregadores e empregados, podendo criar direitos e obrigações na esfera trabalhista — mas não tem força normativa para impor obrigações contratuais à Administração Pública ou alterar critérios de exequibilidade de propostas que não estejam expressamente previstos no edital.

A eficácia das normas coletivas decorre do art. 611 da CLT e não se estende à esfera de contratações públicas, sob pena de violação aos princípios da legalidade, vinculação ao instrumento convocatório, isonomia e segurança jurídica.

Outro aspecto relevante é que a efetiva contratação dos aprendizes está condicionada à consumação do certame, isto é, à adjudicação e assinatura do contrato. A empresa não pode assumir encargos trabalhistas vinculados a um contrato ainda incerto, sob pena de assumir responsabilidades sem lastro jurídico e financeiro.

A própria norma coletiva reconhece isso ao prever a possibilidade de inclusão do custo via revisão ou aditivo contratual, reforçando que a obrigação tem caráter de execução, não de proposta.

Assim, a ausência da rubrica “Jovem Aprendiz” na planilha inicial:

- Não representa descumprimento legal ou editalício, pois a obrigação não está prevista no instrumento convocatório;
- Não compromete a exequibilidade da proposta, já que se trata de obrigação institucional e futura;
- Não afeta a vantajosidade, pois poderá ser implementada no momento adequado, conforme previsto na própria convenção coletiva.

Portanto, não há fundamento jurídico para desclassificar a proposta ou questionar sua exequibilidade com base nesse item. A Administração deve ater-se ao que está previsto em lei e no edital, evitando criar obrigações sem respaldo normativo válido e preservando a segurança jurídica do procedimento.

## Conclusão

As informações e documentos apresentados pela empresa no âmbito da diligência evidenciam de forma clara, objetiva e tecnicamente consistente a exequibilidade integral da proposta, afastando qualquer dúvida quanto à sua viabilidade operacional e econômico-financeira.

Os pontos analisados dizem respeito a aspectos de natureza formal ou de execução futura, que não impactam o valor global ofertado nem comprometem a vantajosidade do certame. A diligência

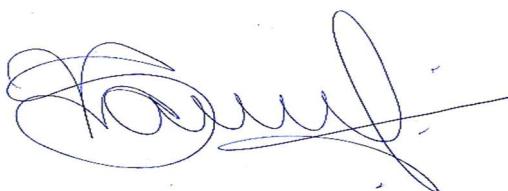
instaurada cumpriu sua função instrumental de conferir segurança jurídica à decisão administrativa, fortalecendo a instrução processual e assegurando transparência e aderência aos princípios que regem as contratações públicas.

Importa destacar que, no caso específico do **plano de saúde**, as operadoras exigem a apresentação de diversas informações cadastrais dos beneficiários (como dados pessoais, vínculos e datas de admissão), bem como a comprovação formal da relação contratual que ampara a adesão. Essas exigências reforçam a necessidade de efetivação da contratação para que a empresa possa formalizar o convênio com a operadora, assegurando a plena cobertura social aos trabalhadores vinculados ao contrato.

O retorno a fases procedimentais anteriores **mostrar-se-ia desnecessário e contraproducente**, acarretando atrasos injustificados e potencial elevação de custos, em afronta aos princípios da eficiência, economicidade, razoabilidade e interesse público.

Diante do exposto, **conclui-se pela plena exequibilidade da proposta analisada**, recomendando-se a manutenção da decisão administrativa e a formalização do resultado da diligência nos autos, com o devido registro para fins de controle e segurança jurídica.

Jaboatão dos Guararapes, 14 de Outubro de 2025



---

Alexsandro Jose Gomes Costa  
RG nº. 58031736 SSP-PE  
Sócio-Administrador

12.004.773/0001-25  
SENTHURY SERVIÇOS LTDA  
Rua Noel Rosa Nº 36 D  
Curado II- CEP: 54.220-180  
Jaboatão dos Guararapes-PE