

Brasília-DF, 15 de Abril de 2024.

**Ao**

O Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação – FNDE

**Att. Sr. Pregoeiro responsável pelo Pregão Eletrônico nº 90005/2024**

**Referência:** Resposta a Diligência

Prezado Sr. Pregoeiro,

**R7 FACILITIES SERVIÇOS DE ENGENHARIA LTDA**, vem por meio deste, em atenção aos questionamentos transcritos abaixo, esclarecer e apresentar justificativas;

*1 – Esclarecer o porquê da não contação das item "A (INSS) do submódulo 2.2 -Submódulo 2.2 – Encargos previdenciários, FGTS e outras contribuições", nas abas relativas ao item 1 da referida contratação profissionais com dedicação exclusiva de mão de obra. Caso adotado outro regime tributário, apontar detalhadamente o embasamento com a legislação vigente;*

**RESPOSTA ITEM 1:**

Conforme disposto no art. 9º, § 6º, da IN RFB nº1436/2013, a licitante informa que recolhe a contribuição previdenciária incidente sobre o valor da receita bruta, em substituição às contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha de pagamento, previstas nos incisos I e II do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, na forma do caput do art. 7º (ou 8º) da Lei nº 12.546/2011. Por estar enquadrada no CNAE 43.21-5-00.

*2 – Caso a empresa tenha adotado pela desoneração da folha de pagamento, detalhar as alíquotas que incidirão sobre a receita bruta desse contrato.*

**RESPOSTA ITEM 2:**

As alíquotas tributárias que incidirão sobre a receita bruta desse contrato, são as seguintes :

PIS 0,65%,

COFINS 3%

CPRB 4,5%

ISS 2%

Totalizando 10,5%, conforme planilha de formação de preços

3 - Se for o caso da desoneração, demonstrar ou apresentar onde e como foi contabilizado tais valores na planilha de formação de custos;

**RESPOSTA ITEM 3:**

A desoneração consta, conforme imagem abaixo, item C Tributos federais 8,15%, que corresponde 0,65% de Pis, 3% de Cofins e **4,5% referente a CPRB, totalizando 8,15%.**

MÓDULO 6 - BONIFICAÇÃO E DESPESAS INDIRETAS - BDI			
6	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos	3,00%	R\$ 495,22
B	Lucro	3,00%	R\$ 495,22
C	Tributos	10,15%	R\$ 1.776,03
	C.1. Tributos Federais (especificar) PIS + COFINS + CPRB	8,15%	R\$ 1.426,07
	C.2. Tributos Estaduais (especificar) ISS	2,00%	R\$ 349,96
	C.3. Tributos Municipais (especificar)		
<b>Total</b>			<b>R\$ 2.766,47</b>

Nota 1: Custos Indiretos, Tributos e Lucro por empenhado. No custo indireto está considerado a administração central, seguro, garantia, custo financeiro e risco.

4 – Esclarecer, por que o posto de técnico de telecomunicações é o único posto com incidência de contribuição previdenciária?

**RESPOSTA ITEM 4:**

Item corrigido na nova versão da planilha de custos e formação de preços anexa a essa diligência

5 – A empresa está ciente e se responsabilizará por eventuais custos previdenciários advindos de recomposição dos valores (reoneração) da folha?

**RESPOSTA ITEM 5:**

A empresa esta ciente sobre a possível reoneração da folha de pagamento, contudo a referida contratação não seria afetada pela por tal situação, haja visto que o atual contrato se encerrará no dia 31/05/2024, portanto a nova contratação se iniciará no dia 01/06/2024, e será assinada por 30 meses de execução, conforme os termos do edital e encerrando-se no dia 31/12/2027.

Contudo, no dia **28.2.2024**, o **Governo Federal publicou a Medida Provisória – MP nº 1.208**, que novamente prorrogou a vigência da CPRB até o dia **31/12/2027**, o que condiz exatamente com a data do fim do contrato, não afetando em nada a futura contratação.

6 – Se a empresa for impactada pelas mudanças recentes na legislação referente a desoneração da folha de pagamento, detalhar a previsão desses custos no período de 30 meses;

**RESPOSTA ITEM 6:**

Conforme já explicitado acima, a empresa não sofrerá impactos de um a possível reonaração sobre a presente contratação.

7 – Informa-se a empresa prevê proceder ao desconto de 1% sobre o salário base para fins de indenização do valor pago a título de vale alimentação (cláusula décima sétima da Convenção ACT SITIMME)? Como isto está considerado na planilha?

**RESPOSTA ITEM 7:**

Desconto aplicado na nova versão da planilha conforme cláusula décima sétima da Convenção ACT SITIMME, importante frisar que o referido desconto é sobre o valor total da alimentação e não sobre o salário, conforme o enunciado.

8 – Esclarecer a aplicabilidade da Convenção ACT SITIMME - R7 Facilities aos postos detalhados no Termo de Referência 98/2023, correlacionando os mesmos (exceto para os postos regulamentados por lei de engenheiros e técnicos) se possível, conforme listagem seguinte:

4.3.1. Contratação de empresa especializada e com experiência comprovada em Fornecimento de mão de obra especializada residente, conforme tabela e requisitos abaixo:

POSTOS DE SERVIÇO		CBO	Quantidade de profissionais
1	ENGENHEIRO CIVIL	2142-05	1
1	ENGENHEIRO ELETRICISTA	2143-05	1
1	ENCARREGADO DE MANUTENÇÃO	7102-05	1
1	ELETRICISTA PLANTONISTA DIURNO (ESCALA 12X36)	7156-10	2
2	TÉCNICO EM TELECOMUNICAÇÕES	3133-15	1
3	ELETROTÉCNICO	3131-05	1
4	BOMBEIRO HIDRÁULICO	7241-10	1
5	MARCENEIRO	7711-05	1
6	AJUDANTE GERAL DE MANUTENÇÃO E REPAROS	5143-10	4
TOTAL DE MÃO DE OBRA			13

**RESPOSTA ITEM 8:**



Acerca do sindicato escolhido peço licença nesse momento para trazer diversos conceitos acerca desse tema que traz muita divergência de entendimento, tanto entre os concorrentes e os mais diversos gestores da máquina pública, em primeiro lugar para salientar o que vem a ser um sindicato:

Um sindicato é uma forma de **associação permanente entre pessoas físicas ou jurídicas que exerçam função em um MESMO RAMO DE NEGÓCIO**. Essa associação é criada com o papel de [defender os interesses em comum](#) de seus membros.

Entre as **principais responsabilidades dos sindicatos** estão a negociação de acordos coletivos, intervenção legal em ações judiciais, orientação sobre questões trabalhistas, participação na elaboração da legislação do trabalho, recebimento e encaminhamento de denúncias trabalhistas e preocupação com a condição social do trabalhador.

Os sindicatos podem também criar diversos [projetos que visem a melhoria de vida](#) de seus associados, como por exemplo, exigindo melhores condições de trabalho, organizando eventos de formação sobre melhores condições de saúde e segurança no trabalho, entre outros.

Da diferença entre sindicato patronal e sindicato do empregado:

Muitos são aqueles que tendem a confundir o instituto do sindicato. Isso ocorre pelo fato de que, ao contrário do que muitos pensam, sindicato não existe apenas para tutelar interesse coletivo dos trabalhadores. Na verdade, esta é apenas uma das espécies de sindicatos existentes no universo jurídico.

Dessa maneira, pode haver a criação de sindicatos que defendam categorias econômicas, como prevê a CLT (Art. 511, § 1º), também conhecido como categoria dos empregadores, vulgo sindicato patronal.

Não somente isto, como também pode ocorrer à criação de sindicatos que tutelem interesses de determinada categoria profissional diferenciada, através de empregados excedentes, como por exemplo: técnicos em segurança do trabalho, motoristas, professores, etc.

Em todos estes exemplos de sindicatos (patronal, trabalhadores e categoria profissional) a lei confere diversos direitos e privilégios, dentre eles o direito à livre associação, ou seja, ninguém pode ser obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato (CF, art. 8º, V), bem como o repúdio às práticas antissindicais que seriam justamente a prática de atos que prejudiquem o livre exercício da atividade sindical como, por exemplo: não contratação de filiados, alteração drástica do horário de trabalho, redução de salários, inclusão em “listas negras”, etc.

A criação e existência de sindicatos é extremamente saudável para o país, uma vez que confere força à categoria envolvida para reivindicar e fazer jus ao seus direitos (sejam eles de qual categoria forem) o que possivelmente não ocorreria se cada sujeito reivindicasse por

si só. Todavia, o seu exercício encontra-se mitigado quando o sindicato, no uso de suas prerrogativas, pratica atos abusivos em desconformidade e afronta a lei. Em suma, o direito à liberdade sindical não confere ao sindicato o direito ao abuso da lei ou do direito, devendo suas atividades ser exercidas com responsabilidade e seriedade por parte de seus agentes e diretores.

Da Classificação Brasileira de Ocupação:

Ocupação é um conceito sintético não natural, artificialmente construído pelos analistas ocupacionais. O que existe no mundo concreto são as atividades exercidas pelo cidadão em um emprego ou outro tipo de relação de trabalho (autônomo, por exemplo).

» Ocupação é a agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas.

O título ocupacional, em uma classificação, surge da agregação de situações similares de emprego e/ou trabalho. Outros dois conceitos sustentam a construção da nomenclatura da CBO 2002:

» **Emprego ou situação de trabalho:** definido como um conjunto de atividades desempenhadas por uma pessoa, com ou sem vínculo empregatício. Esta é a unidade estatística da CBO.

» Competências mobilizadas para o desempenho das atividades do emprego ou trabalho.

O conceito de competência tem duas dimensões:

» **Nível de competência:** é função da complexidade, amplitude e responsabilidade das atividades desenvolvidas no emprego ou outro tipo de relação de trabalho.

» **Domínio (ou especialização) da competência:** relaciona-se às características do contexto do trabalho como área de conhecimento, função, atividade econômica, processo produtivo, equipamentos, bens produzidos que identificarão o tipo de profissão ou ocupação.

A nova estrutura proposta agrega os empregos por habilidades cognitivas comuns exigidas no exercício de um campo de trabalho mais elástico, composto por um conjunto de empregos similares que vai se constituir em um campo profissional do domínio x, y e z.

A unidade de observação é o emprego, dentro de um conjunto de empregos mais amplo (campo profissional), onde o ocupante terá mais facilidade em se movimentar.

Assim, ao invés de se colocar a lupa de observação sobre os postos de trabalho, agregando-os por similaridades de tarefas, como era a tônica da CIUO 68 e CBO 82 e CBO 94, a CBO 2002 amplia o campo de observação, privilegiando a amplitude dos empregos e sua complexidade, campo este que será objeto da mobilidade dos trabalhadores, em detrimento do detalhe da tarefa do posto.

Estes conjuntos de empregos (campo profissional) são identificados por processos, funções ou ramos de atividades.

Para manter unidade de linguagem com a CIUO 88, estes campos profissionais são denominados de grupos de base ou família ocupacional. Esta é a unidade de classificação descritiva mais desagregada.

Assim como a ocupação, o grupo de base ou família ocupacional é uma categoria sintética, um construto, ou seja, ela é elaborada a partir de informações reais, mas ela não existe objetivamente. Analogamente, não existe um animal vertebrado, mas é possível classificar uma porção de animais reais que tenham vértebras, dentro dessa categoria ou construto.

Para oferecer ao usuário da classificação ocupacional uma ponte entre a realidade e a categoria sintética, é preservada a Estrutura Ampliada de Denominações, que é o Índice Analítico no qual o usuário localizará o código e o nome do grupo de base de um emprego tipo x, y ou z, com chave de conversão entre a estrutura da CBO 94 para a CBO 2002.

Nota: todas as ocupações que compunham a CBO 94 e que não foram excluídas, constam também das famílias ocupacionais (grupos de base) da CBO 2002. Porém, as ocupações constantes de uma determinada família ocupacional da CBO 94 podem estar distribuídas em diferentes famílias ocupacionais da CBO 2002, pois não há correspondência direta entre as famílias ocupacionais das duas estruturas (CBO 94 e CBO 2002). Assim, a comparabilidade entre as duas estruturas poderá se dar por meio de cinco dígitos da CBO 94 e seis dígitos da CBO 2002.

### **3. O QUE É A CBO2002**

A Classificação Brasileira de Ocupações - CBO é o documento normalizador do reconhecimento (1), da nomeação e da codificação dos títulos e conteúdos das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. É ao mesmo tempo uma classificação enumerativa e uma classificação descritiva.

» **Classificação enumerativa:** codifica empregos e outras situações de trabalho para fins estatísticos de registros administrativos, censos populacionais e outras pesquisas domiciliares. Inclui códigos e títulos ocupacionais e a descrição sumária. Ela também é conhecida pelos nomes de nomenclatura ocupacional e estrutura ocupacional.

» **Classificação descritiva:** inventaria detalhadamente as atividades realizadas no trabalho, os requisitos de formação e experiência profissionais e as condições de trabalho.

A função enumerativa da CBO é utilizada em registros administrativos como a Relação Anual de Informações Sociais - Rais, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - Caged, Seguro Desemprego, Declaração do Imposto de Renda de Pessoa Física - Dirpf, dentre outros. Em pesquisas domiciliares é utilizada para codificar a ocupação como, por exemplo, no Censo Demográfico, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Pnad e outras pesquisas



de institutos de estatísticas como o IBGE e congêneres nas esferas dos estados e dos municípios.

**A função descritiva é utilizada nos serviços de recolocação de trabalhadores como o realizado no Sistema Nacional de Empregos - Sine, na elaboração de currículos e na avaliação de formação profissional, nas atividades educativas das empresas e dos sindicatos, nas escolas, nos serviços de imigração, enfim, em atividades em que informações do conteúdo do trabalho sejam requeridas.**

**Diante desses conceitos passamos agora ao entendimento acerca da vinculação das empresas ao sindicato.**

**Essa vinculação deve seguir o CNAE (é o instrumento de padronização nacional dos códigos de atividade econômica e dos critérios de enquadramento utilizados pelos diversos órgãos da Administração Tributária do país.) principal registrado na junta comercial, uma vez que é ele que define a qual ramo de negócio será destinado a empresa, mesmo que sejam exercidas outras atividades, para fins de enquadramento será considerado o PRINCIPAL.**

A doutrina e jurisprudência dominantes convergem quando asseveram que o primeiro passo para definir o enquadramento sindical é atrelá-lo à atividade fim da empresa.

A argumentação dessa corrente, é que dessa forma - unindo todos os funcionários ou a grande maioria deles a um só modelo de regras convencionais - contribui-se para a unidade e homogeneização da coletividade, evitando o isolamento de trabalhadores em departamentos, desfavorecendo o vínculo de solidariedade entre eles.

Seguindo esse princípio, mesmo que uma empresa possua diversas atividades aparentemente distintas, devem ser enquadradas em um só sindicato, ligado à sua **atividade preponderante**, como no exemplo citado pelo Dr. Cláudio Rodrigues Morales: em "uma universidade que possui uma pequena gráfica, a atividade preponderante no caso é o ensino e não a exploração da atividade gráfica", ou seja, o instrumento normativo que deve gerir a relação entre funcionário e empregador é o ligado aos estabelecimentos de ensino, não da indústria gráfica, pois a categoria dos trabalhadores será determinada pela atividade principal do empregador e não pelas atividades específicas executadas pelos trabalhadores.

A exceção à regra que até então foi exposta, é a existência de categorias diferenciadas, legalmente constituídas e que farão com que os profissionais que exerçam tais profissões sejam vinculados aos respectivos sindicatos representativos, independentemente do ramo de atividade da empresa.

É justamente a definição do que seria essa "categoria diferenciada" que é capaz de emergir alguma discussão. O art. [511](#) - [§3º](#) da [CLT](#) diz que "Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força

de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.”(destacado agora)

Exemplos claros de categoria diferenciada por estatuto profissional não faltam: advogados, engenheiros, médicos e enfermeiros. Da mesma forma, exemplos da distinção em consequência das condições de vidas singulares: motoristas rodoviários, vendedores e viajantes, etc. Esses são exemplos claros e que não demandam nenhum esforço de interpretação.

A discussão tem início, porém, quando se criam sindicatos que pretendem representar “categorias diferenciadas”, porém, sem que haja estatuto profissional especial ou sem que o trabalho torne a rotina daquele grupo de trabalhadores diferenciada em relação ao que pode ser chamado de normal. A Justiça do Trabalho do nosso Estado está começando a se deparar com um volume maior de questões dessa natureza e a projeção é que muito trabalho ainda os espera.

Para minimizar o risco de um enquadramento equivocado, entendemos que, quando não houver elemento suficiente que caracterize a categoria diferenciada, nos termos do [§ 3º](#) do art. [511 CLT](#), o melhor caminho é optar pelo sindicato que represente a categoria que **abranja a atividade principal da empresa**.

**A empresa elaborou sua planilha de custos e formação de preços com base na Convenção Coletiva do SITIMME, que é, de fato, o Sindicato que abrange a atividade principal da empresa.**

O Tribunal de Contas da União – TCU tem o entendimento em várias decisões (Acórdão nº 536/2007 – Plenário; Acórdão nº 2.586/2007 – 1ª. Câmara; Acórdão nº 1.046/2008 – Plenário; Acórdão nº 4.621/2009 – 2ª. Câmara), sendo a seguir transcritos alguns excertos do voto do Ministro Relator constante do Acórdão nº 4.621/2009 – 2ª. Câmara, no qual foi abordada situação análoga ao discutido nesse recurso:

“(…) Voto do Ministro Relator (…) A questão cinge-se à desclassificação da licitante pelo fato de sua proposta haver apresentado valor inferior ao que seria estabelecido pela Cláusula Décima Primeira da Convenção Coletiva da Categoria para o item refeição: (…)

A matéria, contudo, como bem apontado pela unidade técnica, comporta outras considerações, até mesmo tendo em conta a substancial diferença de preços anuais globais constantes da proposta desclassificada e aquela objeto da contratação - R\$ 740.655,85, a qual supera em muito os valores de refeição objeto de contestação - R\$ 17.984,64. (…)

(…) Quanto se realiza licitação pelo menor preço global, interessa primordialmente para a Administração o valor global apresentado pelos licitantes. É com base nesses valores apresentados que a Administração analisará as propostas no tocante aos preços de acordo com os dispositivos legais pertinentes (por exemplo, a exequibilidade dos valores ofertados, a compatibilidade com os preços de mercado e a prática ou não de valores abusivos). (…)

(…) A exigência, no que toca às licitações que envolvem terceirização de mão de obra, de apresentação de planilha de custos de preços pelos licitantes insere-se nesse contexto, pois são instrumento essencial para que se possa analisar a regularidade dos preços ofertados. Sem essas planilhas, arrisca-se a dizer que a análise dos preços por parte da Administração restaria em grande parte prejudicada pela deficiência de dados em que fundar sua análise. (…)



Ainda nesse sentido o Acórdão 963/2004-Plenário: "6. Sobre a desnecessidade de detalhamento dos itens que compõem os encargos sociais e trabalhistas na planilha de preços utilizada como modelo no edital, penso que a presumida omissão não traz problemas para o órgão contratante, pois, segundo explicado pela unidade técnica, o contratado é obrigado a arcar com as consequências das imprecisões na composição dos seus custos."

Ainda nesse sentido é importante trazer também o entendimento do TST acerca do assunto: Uma empresa **não pode ser obrigada a cumprir as normas coletivas quando não participou delas, seja diretamente, seja por meio de sua entidade de classe**. Com esse fundamento, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso da Rodrigues & Laranjeira Ltda. e absolveu-a da condenação ao pagamento das diferenças do aviso prévio de 60 dias e multa normativa a um vendedor, pertencente a categoria diferenciada.

O empregado foi contratado como vendedor externo de produtos Johnson & Johnson e outros na linha de higiene pessoal para supermercados, e atuava em 16 municípios de Santa Catarina. Disse ter sido combinado que receberia comissões de 3 a 3,5% sobre as vendas, mas nos últimos quatro anos os percentuais foram reduzidos, chegando a 0,99%. Tal redução, segundo ele, ocorreu de forma unilateral e lhe causou-lhe prejuízos. Com base no princípio da irredutibilidade salarial, requereu o pagamento das diferenças decorrentes dessa redução, com reflexos nas verbas trabalhistas, entre outras parcelas.

### **Categoria diferenciada**

Junto com a petição inicial, o autor juntou as convenções coletivas do Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio, Propagandistas, Propagandistas Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos do Estado de Santa Catarina e da Federação do Comércio do Estado de Santa Catarina, categoria à qual dizia pertencer, por ser vendedor viajante do comércio, que constitui categoria diferenciada. A empresa contestou, assegurando que ele estava enquadrado no Sindicato dos Empregados no Comércio de São José e Região, pois sua atividade principal era o comércio atacadista de cosméticos e produtos de perfumaria. Para comprovar, juntou a guia de recolhimento da contribuição sindical ao referido sindicato.

Embora tenha obtido êxito em alguns pedidos, o vendedor apelou ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) quanto ao enquadramento sindical determinado na sentença, que concluiu aplicáveis as convenções coletivas firmadas pelo Sindicato dos Empregados do Comércio de São José e Região. O Regional concluiu que ele pertence à categoria diferenciada dos vendedores e viajantes do comércio, regulamentada na Lei 3.207/57, enfatizou que o fato de a empresa ter recolhido a contribuição sindical em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de São José e Região não suprimia o enquadramento.

Assim, determinou seu enquadramento como vendedor viajante e condenou a empresa ao pagamento de 30 dias de aviso prévio indenizado, pois, embora as normas coletivas dessa categoria prevíssem 60, já trabalhara 30.

No recurso ao TST, a empresa sustentou que o empregado enquadrado em categoria profissional diferenciada não tem direito às vantagens previstas em instrumento coletivo no qual ela não tenha sido representada por órgão de classe da sua categoria, conforme a Súmula 374 do TST.

A relatora, ministra Maria de Assis Calsing, destacou que o enquadramento sindical é dado pela atividade preponderante da empresa, exceto para o empregado que integra categoria profissional diferenciada. Para ela, é incontroverso que o trabalhador pertencia a categoria diferenciada e a empresa, de comércio de produtos de perfumaria, limpeza, alimentos, farmacêuticos, medicamentos e representação comercial, não poderia ser obrigada a cumprir as normas coletivas celebradas pelo representante daquele segmento empresarial, pois não participara delas.

No caso da Rodrigues & Laranjeira, ela obriga-se somente às normas negociadas pelo sindicato que a representa, ou seja, o Sindicato dos Empregadores do Comércio de São José e Região, e à legislação específica daquela categoria.

(Lourdes Côrtes/CF)

*O TST possui oito Turmas julgadoras, cada uma composta por três ministros, com a atribuição de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1).*



*9 – Esclarecer a aplicabilidade da supracitada convenção, de finalidade industrial às atividades de manutenção predial, inclusive para fins de registro no CREA. A Licitante arcará com eventuais custos adicionais que venham a ocorrer junto ao CREA, tais como responsabilidade de um engenheiro mecânico, entre outras?*

**RESPOSTA ITEM 9:**

Conforme já esclarecido, trata-se de medida legal a utilização do acordo coletivo e trabalho firmado entre o SITIMME – DF e a R7 em função de nossa atividade preponderante, a licitante compromete-se a arcar com quaisquer custos decorrentes de taxas e outros emolumentos junto ao CREA, contudo é importante frisar que os engenheiros previstos na presente contratação não estão abrangidos pelo presente acordo por se tratarem de categoria diferenciada, na planilha constam abrangidos pelo SENGE-DF.

*10 – Nos itens cotados na aba “Quadro 06 – Materiais PRED” da proposta enviada pela Licitante, observou-se o acréscimo de 0,75 (75%) do valor dos materiais cotados pelo FNDE. Favor, justificar o referido aumento*

**RESPOSTA ITEM 10:**

Não houve acréscimo de 75% na planilha “Materiais PRED” e sim decréscimo de 25%, ou seja a licitante concedeu um desconto linear nos itens previstos.

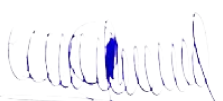
*11 – Esclarecer qual foi o parâmetro, método de cálculo ou fonte para a definição do salário base de cada posto.*

**RESPOSTA ITEM 11:**

A Licitante utilizou os mesmos salários propostos pelo FNDE em sua planilha estimativa da presente licitação, onde reavaliou os salários propostos e concordou em mantê-los, pois encontram-se, dentro da estimativa do mercado.

Atenciosamente,

**R7 FACILITIES SERVICOS DE ENGENHARIA LTDA,**  
CNPJ nº 11.162.311/0001-7

  
R7 FACILITIES SERVICOS DE ENGENHARIA LTDA  
CNPJ: 11.162.311/0001-73  
GILDENILSON BRAZ TORRES  
SÓCIO/ADMINISTRADOR  
CPF: 717.967.543-15

  
DOMINGOS TIBURCIO MAIA  
SCRN 706/707 Bloco A nº 28 Sala 202  
70740-790 - Brasília-DF - Tels. 3272-1050 3039-1484  
TÉC. CONT. - CRC-DF 6.278 - CPF 102.405.271-00  
e-mail: centralminas-contabil@hotmail.com

temo **ciência de**

**que não poderemos alegar para fins de reequilíbrio contratual**, o desenquadramento tributário de desoneração da folha de pagamento conforme Declaração de Recolhimento da CPRB.