

MJ-DPRF-DEPART.DE POL.RODOVIARIA FEDERAL/DF

Estudo Técnico Preliminar 44/2025

1. Informações Básicas

Número do processo: 08650.224986/2024-44

2. Descrição da necessidade

2.1. Trata-se da contratação de empresa especializada na prestação de serviços contínuos de prevenção e combate a princípios de incêndios e acidentes, evacuação emergencial das edificações incluindo fornecimento de material de brigada, salvamentos e primeiros socorros, com fornecimento de insumos, para ser executado na Sede PRF de Brasília.

2.2. A referida contratação, além da segurança das pessoas e do patrimônio da PRF, visa também cumprir norma do Distrito Federal através do Corpo de Bombeiros que estipula a obrigatoriedade de brigada de combate a incêndio conforme o público residente na edificação.

2.3. No caso, no complexo da Sede PRF existem em torno de 1000 funcionários entre servidores e contratados, e os servidores do CICC/MJ. Número este, que obriga a PRF a ter uma equipe de 4 (quatro) brigadistas e um líder durante os dias úteis.

ANEXO A
Dimensionamento da Brigada de Incêndio em edificações

* Risco de incêndio	Composição da Brigada de Incêndio	População Fixa									
		Ate 10	11 a 50	51 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1000	1001 a 2000	2001 a 3500	3501 a 5000	Acima de 5000 para cada grupo de 4000 ou fração acima de 2000
A	Supervisor	-	-	-	-	-	-	-	-	**1	1
	Chefe	-	-	-	-	-	-	**1	1	1	1
	Brigadista Particular	-	-	-	-	2	4	4	4	6	2
	Brigadista Voluntário	-	-	-	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
B1	Supervisor	-	-	-	-	-	-	-	**1	1	1
	Chefe	-	-	-	-	-	**1	1	1	1	1
	Brigadista Particular	-	-	-	2	4	4	4	4	6	2
	Brigadista Voluntário	-	-	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
B2	Supervisor	-	-	-	-	-	-	**1	1	1	1
	Chefe	-	-	-	-	**1	1	1	1	1	2
	Brigadista Particular	-	-	2	4	4	4	4	4	6	4
	Brigadista Voluntário	-	20%	20%	20%	15%	10%	10%	10%	10%	10%
C1	Supervisor	-	-	-	-	-	-	**1	**1	1	1
	Chefe	-	-	-	-	-	**1	1	1	2	2
	Brigadista Particular	-	-	-	2	4	4	4	6	8	4
	Brigadista Voluntário	30%	30%	30%	20%	15%	15%	15%	15%	15%	15%
C2	Supervisor	-	-	-	-	-	**1	**1	1	2	1
	Chefe	-	-	-	-	**1	1	1	2	4	2
	Brigadista Particular	-	-	2	4	4	4	6	8	10	4
	Brigadista Voluntário	50%	50%	30%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%

* Risco da edificação definido pela Norma Técnica nº 02/2009 - CBMDF.

** Período de 6 horas.

2.3. População no complexo:

Função	Quantitativo
Servidores	617
Técnicos em secretariado	79
Secretárias Executivas	15
Recepcionistas	22
Auxiliares de Almoxarifado	6
Áudio Visual	2
Garçons	2
Limpeza	39
Manutenção Predial	21
Motoristas	2
Prestadores de serviços DTIC	80
Estagiários	36
CICCN/MJ	30
Total	951

2.3.1. Os registros de acesso por cartão RFID referentes aos meses de outubro e novembro de 2025 indicam a circulação de 1.028 e 1.018 pessoas, respectivamente. Embora tais quantitativos, em uma análise meramente aritmética, possam sugerir o enquadramento em faixa superior a 1.000 usuários, essa interpretação não reflete adequadamente a composição real da população atendida nem a natureza dos acessos registrados.

2.3.2. Com efeito, os dados consolidados de acesso abrangem não apenas servidores integrantes da população fixa da Sede Nacional, mas também servidores que, embora formalmente lotados na sede, exercem suas atividades de forma descentralizada em outros prédios, a exemplo das unidades situadas no Canil, no Comando de Operações Especiais e na Divisão de Operações Aéreas. Ademais, os registros incluem acessos de servidores oriundos de outras regionais, inclusive da SPRF-DF, que se encontram em Brasília em razão de convocações, missões institucionais, capacitações ou viagens a serviço.

2.3.3. Tais usuários possuem caráter transitório ou eventual, não compondo a população fixa que demanda atendimento contínuo e permanente no edifício da Sede Nacional. Assim, a utilização do número bruto de acessos como critério exclusivo de enquadramento resultaria em superdimensionamento artificial da demanda, dissociado da realidade operacional.

2.3.4. Diante desse contexto, e considerando a necessidade de adotar parâmetros condizentes com a população efetivamente atendida de forma regular, mostra-se tecnicamente mais adequado enquadrar a demanda na faixa estimada entre 501 e 1.000 pessoas, a qual reflete de maneira mais fidedigna o público fixo e recorrente, afastando distorções decorrentes de acessos esporádicos ou temporários.

2.4. A Administração Pública Federal vem pautando a aplicação de seus recursos na busca de obter o melhor resultado com o menor dispêndio. Nessa esteira, a edição do Decreto nº 9.507/2018, possibilitou às unidades administrativas a contratação de forma indireta de diversas atividades, dentre as quais se situa a que é objeto deste Documento.

2.5. Considerando que é necessário garantir o andamento normal dos trabalhos do órgão, e que o contingente reduzido desacelera o processo ideal de desenvolvimento das atividades regulamentares, legais e regimentais do órgão. A presente contratação está pautada na necessidade do Departamento de Polícia Rodoviária Federal em dispor de funcionários, os quais se destinam à realização de atividades complementares aos assuntos que constituem a área de competência legal deste Órgão, necessárias ao seu bom funcionamento e não inerentes às atribuições de cargos de seu quadro de servidores.

2.6. Cumpre destacar que se faz necessária a contratação para a execução indireta dos serviços em comento em face da inexistência de mão de obra para a realização dos serviços nos quadros funcionais típicos na Polícia

Rodoviária Federal. Destaca-se o fato de não haver a especialização dessa atividade dentre o quadro de servidores da Polícia Rodoviária Federal, o que justifica a terceirização do serviço

2.7. Contratação de empresa especializada para prestar serviço de Bombeiros Civis, Brigadistas, atuando na prevenção e combate a incêndio e pânico, evacuação de áreas, abandono de edifícios, prestação de primeiros socorros para proteção à vida, com emprego de materiais se faz necessária para salvaguardar do Público Interno (servidores, fornecedores e prestadores de serviços) assim como do público externo que frequenta o edifício Sede Nacional da PRF, onde a ocorrência de qualquer tipo de sinistro poderia causar danos irreparáveis.

2.7.1. No interior do complexo existem instalações de escritórios administrativos e outras que abrigam materiais sensíveis como almoxarifado, arquivos, banco 24H e principalmente colaboradores que em caso de um sinistro poderia ocasionar riscos as vidas de pessoas presentes como danos aos arquivos, material de informática, banco de dados dentre muitas outras coisas e materiais que seriam imensuráveis.

2.7.2. Com essa contratação tem-se, o benefício direto da segurança patrimonial do prédio da Sede PRF e da proteção dos servidores, estagiários e colaboradores e indiretamente para o público Eventual circulante nas dependências do órgão.

2.8. Os serviços de prevenção e combate a incêndio são de natureza continuada conforme definido Norma Técnica Nº 007/2011 – CBMDF, que fixa os critérios de dimensionamento, atribuições, formação e atuação das Brigadas de Incêndio em edificações e eventos no Distrito Federal.

2.9. Com base nas definições contidas no inciso XI do artigo 6º, da Lei nº 14.133/21 "*Serviço: atividade ou conjunto de atividades destinadas a obter determinada utilidade, intelectual ou material, de interesse da Administração;*" a presente contratação é enquadrada como serviços:

2.10. O objetivo leva em conta, ainda, os sérios problemas que estão ocorrendo com a empresa DLF ENGENHARIA COMERCIO E REPRESENTAÇÃO LTDA, CNPJ: 03.591.509/0001- 44, cujo CONTRATO Nº 17/2023 (SEI 63359489 e Processo 08650.098736/2021-08) que ainda se encontra vigente, como:

2.10.1. Atraso no pagamento dos salários, dos colaboradores, do mês de Agosto/24, cuja cobrança foi realizada, no dia 13/09/2024, pelo Fiscal do Contrato - Ofício nº 1012/2024/SACS/CIP/DIAD (59645898);

2.10.2. Atraso no pagamento dos salários, dos colaboradores, do mês de Setembro/24, cuja cobrança foi realizada, no dia 10/10/2024, pelo Fiscal do Contrato - Ofício nº 1092/2024/SACS/CIP/DIAD (60229446);

2.10.3. Atraso no pagamento da 2ª parcela do 13º Salário/2024, cuja cobrança foi realizada no dia 23/12/2024, pelo Fiscal do Contrato - Ofício nº 1371/2024/SACS/CIP/DIAD (61924528);

2.10.4. Atraso no pagamento dos salários, dos colaboradores, do mês de Dezembro/24, cuja cobrança foi realizada, no dia 10/01/2025, pelo Fiscal do Contrato - Ofício nº 28/2025/SACS/CIP/DIAD (62331287);

2.10.5. Necessidade de apresentação de preposto, com prazo, visto que a empresa deixou dúvidas e não apresentou documentos, cuja cobrança foi realizada, na data de 25/01/2025, pelo Fiscal do Contrato - Ofício nº 90/2025/SACS/CIP/DIAD (62838094);

2.10.6. Atraso no pagamento dos salários, dos colaboradores, do mês de Janeiro/25, cuja cobrança foi realizada, no dia 12/02/2025, pelo Fiscal do Contrato - Ofício nº 138/2025/SACS/CIP/DIAD (63222307); (problemas que continuam em 2025)

2.10.7. Início de processo para Apuração de Descumprimento Contratual (SEI 08650.198556/2024-60), cuja oportunidade de defesa de empresa foi dada a empresa dentro do mesmo processo;

2.11. Pelo demonstrado, entende-se como perfeitamente justificável, a contratação pretendida, uma vez que o órgão tem a necessidade de manter, nas suas edificações, de maneira continua, por meio de serviço especializado, segurança preventiva e ostensiva no combate a incêndios, pânico e atendimento emergencial de primeiros socorros, e objetiva:

2.11.1. Suprir o DPRF de Brigada de Incêndio, considerando que não possui servidores especializados no serviço em tela, atendendo, assim, às exigências legais e elevando os padrões de proteção às vidas e ao patrimônio.

2.11.2. Atender às demandas concernentes ao abandono de área visando, em caso de sinistro, proteger a vida e o patrimônio, de modo a reduzir as consequências sociais e patrimoniais do sinistro, e , ainda,

2.11.3. Cumprir o disposto em legislação específica do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, que estabelece os critérios mínimos para a formação e prestação de serviço de Bombeiro Civil.

2.12. Os serviços são de caráter essencial, por força do Regulamento de Segurança Contra Incêndio e Pânico no Distrito Federal, aprovado pelo Decreto Distrital nº 21.361, de 20 de julho de 2000, combinado com a Norma Técnica nº 07/2011-CBMDF, aprovada pela Portaria nº 016 - CBMDF, de 28 de fevereiro de 2011, do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

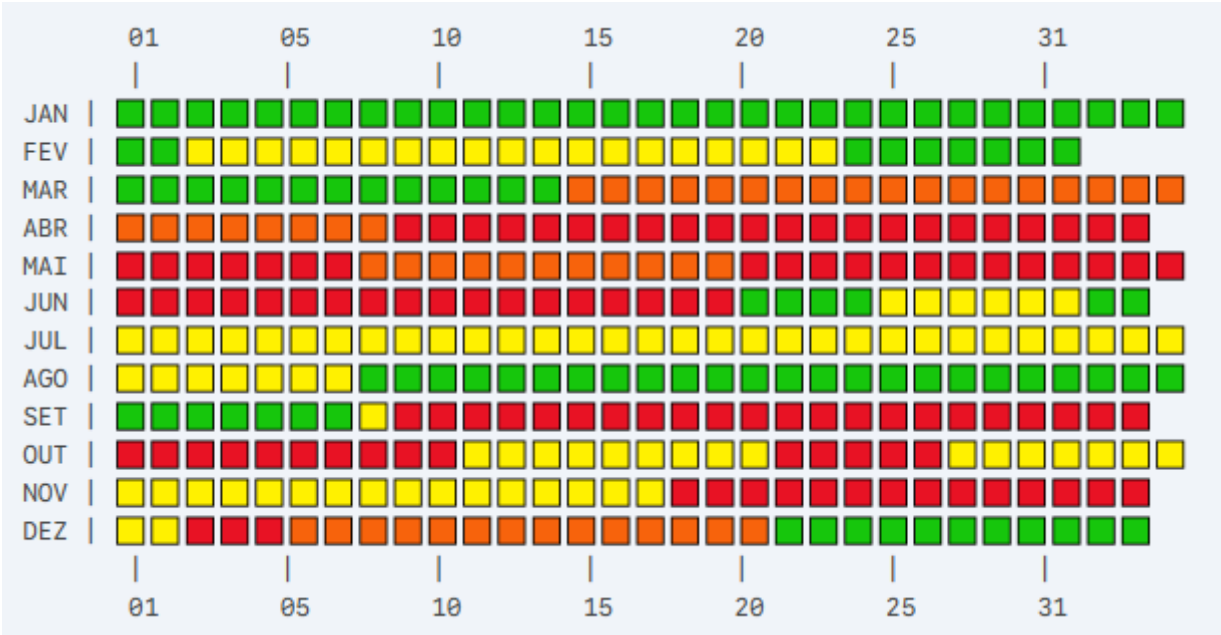
2.13. Também, em razão do funcionamento da UNIPRF, no mesmo complexo que conforme planejamento institucional, está prevista para o final do exercício de 2026, a inauguração da UNIPRF, unidade concebida como principal centro de ensino e capacitação da Polícia Rodoviária Federal. Em sua operação ordinária, estima-se que a unidade possua população fixa inferior a 100 servidores, compreendendo-se como população fixa o quantitativo de pessoas que ocupam habitualmente a edificação ou complexo institucional, em caráter permanente ou rotineiro, em razão de vínculo funcional, contratual ou de prestação continuada de serviços.

2.14. Em caráter provisório sob demanda a previsão é de até 150 dias anuais com um público que pode atingir cerca de 600 usuários, entre alunos, servidores, terceirizados e instrutores. Sob esta ótica, como não se trata de demanda permanente ou contínua, não se mostra economicamente racional nem administrativamente eficiente a manutenção de postos fixos de brigadistas dedicados exclusivamente ao atendimento de eventos episódicos ou sazonais da UNIPRF.

2.15. Estes dados se baseiam nas informações fornecidas pela Coordenação de Ensino da PRF conforme SEI 73072507, que faz referência as capacitações ocorridas no ano de 2025:

Curso Código /Sigla	Quantitativo aproximado de pessoas envolvidas*	Período	Duração (dias)
III COI	41	09/04 a 07/05/2025	29
III CISV	104	19/05 a 18/06/2025	31
CAAPH	47	23 a 28/06/2025	6
CAPH	84	1/07 a 07/08/2025	38
VIII CPER	77	09/09 a 30/11/2025	83
XXV CPI	75	09 a 25/09/2025	17
IV CISV	119	15/09 a 10/10/2025	26
CATI	59	08 a 19/09/2025	12
CTAP	70	20 a 24/10/2025	5
CFP 2025.1	1248	14/03 a 18/06/2025	97
CFP 2025.2	543	03 a 19/12/2025	17
CFI 2025.1	80	03/02/25 a 21/02/25	19
CFI 2025.2	62	17/11/2025 a 05/12/2025	19

2.16. Assim, tem-se um gráfico da ocupação do espaço UNIPRF no ano de 2025:



- Legenda de Ocupação (1 Quadrado = 1 Dia)**
- Livre (Sem eventos)
 - Ocupação Baixa/Média (< 100 pessoas)
 - Ocupação Alta (> 500 pessoas)
 - Concorrência Crítica (2 ou mais eventos simultâneos)

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
SERVIÇO DE ADMINISTRAÇÃO DO COMPLEXO DA SEDE	LUIZ ERNANI GUEDES

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

- 4.1. A descrição da solução é padronizada na Lei nº 11.901, de 12 de janeiro de 2009 que dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil e dá outras providências. Como também nas NT 02/2016 e NT 07/2011 do CBMDF, que define os riscos de incêndios para as edificações e estabelece o dimensionamento da brigada de incêndio e da outras providências, respectivamente.
- 4.2. Em consonância com a legislação e normas que regulam o processo licitatório e visando a racionalização e eficácia da gestão, controle e fiscalização contratual, a contratação dos serviços brigada de incêndio deve considerar os seguintes requisitos básicos, que serão depurados ao longo deste Estudo Técnico Preliminar e/ou refletidos nas exigências do Termo de Referência:
- a) contratação de empresa especializada e com experiência comprovada e devidamente credenciada, ao tempo da contratação;
 - b) desenvolvimento das atividades relacionadas aos serviços nas dependências dos Órgão;

- c) exigência de garantia de execução contratual que contemple também a cobertura para os casos de descumprimento das obrigações de natureza trabalhista e/ou previdenciária pela empresa contratada, com validade durante a vigência do contrato e mais 90 (noventa) dias após o seu encerramento;
- d) depósito pela contratada, em periodicidade mensal, de parte dos valores mensais correspondentes às férias, décimo-terceiro salário e verbas rescisórias dos empregados alocados na execução dos serviços, em conta de depósito vinculada, com movimentação condicionada à autorização dos órgãos ou entidades contratantes, conforme disciplina na INSEGES nº 5/2017;
- e) vedação da participação de cooperativas no processo licitatório, em consonância com o Termo de Conciliação firmado entre o Ministério Público da União - MPU e a União, representada pela AGU, em 5 de junho de 2003;
- f) estabelecimento de indicadores de desempenho para medição dos resultados da empresa contratada na execução do serviço; e
- g) quantificação de empregados terceirizados necessários para o desenvolvimento dos serviços a serem licitados estabelecida pelos órgãos e entidades contratantes

4.2.1. Será admitida a participação de empresas em consórcio, observadas as disposições do art. 15, §3º, inciso III, e do art. 69 da Lei nº 14.133/2021, bem como as seguintes condições:

- a) As empresas consorciadas deverão comprovar a existência de compromisso público ou particular de constituição do consórcio, subscrito pelos representantes legais das empresas participantes, estabelecendo, entre outros, o objeto do consórcio, a designação da empresa líder, a responsabilidade solidária das consorciadas e a quota de participação de cada uma no objeto licitado;
- b) Cada empresa consorciada deverá apresentar documentação de habilitação jurídica, fiscal, trabalhista e técnica de forma individual;
- c) A comprovação da qualificação econômico-financeira poderá ser atendida pelo conjunto das consorciadas, desde que a soma dos capitais sociais ou patrimônios líquidos alcance o percentual exigido neste edital;
- d) Não será permitida a participação de empresa consorciada em mais de um consórcio ou individualmente e, simultaneamente, como integrante de consórcio;
- e) O consórcio vencedor deverá, antes da assinatura do contrato, comprovar sua constituição formal mediante instrumento público ou particular registrado no órgão competente.

Demais requisitos

4.3. Alocação pela empresa Contratada de empregados para execução dos serviços, observando os cargos descritos no Termo de Referência, consideradas as suas respectivas atribuições e requisitos;

4.4. A necessidade de atendimento imediato das demandas, requer, assim, a presença do profissional nas dependências da Contratante, ou seja, a brigada deve ser ostensiva e manter assim as mais diversas atividades requisitadas.

4.5. Para atender as demandas, foi estabelecido a necessidade do DPRF:

4.5.1. Quatro (04) brigadistas diurnos (12x36hs).

4.5.2. Um (1) Chefe de Brigada para cumprir expediente de seis horas diárias, responsável por coordenar orientar e atuar nas ações de emergência na edificação onde a Brigada de Incêndio atue, além de auxiliar nas ações de prevenção contra incêndio e pânico.

4.5.3. Quatro (04) brigadistas diurnos (12x36hs), contratados sob demanda.

4.6. Os critérios de qualificação a serem atendidos pelo fornecedor serão os constantes no instrumento convocatório:

4.6.1 A Contratada deverá enviar, quando solicitado pela Contratante, os comprovantes de realização de eventuais cursos de treinamento e reciclagem dos profissionais que forem exigidos por lei ou pelo contrato.

4.6.2. A categoria profissional que será empregada no serviço deve estar dentro da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), sendo esta Bombeiro Civil (Brigadista) CBO 5171-10 e Bombeiro Civil Líder (Chefe de Brigada) - CBO 5103-05.

4.6.3. Os serviços devem ser executados em conformidade com as orientações e normas voltadas para a sustentabilidade ambiental, atendendo a critérios e praticas de sustentabilidade em especial as contidas no art. 6º da Instrução Normativa/SLT/MPOG nº 01, de 19 de janeiro de 2010 e no Decreto nº 7.746/2012, da Casa Civil, da Presidência da República, no que couber.

4.6.4. A licitante deve declarar que tem pleno conhecimento das condições necessárias para a prestação do serviço.

4.7. Cumpre observar que os serviços de brigada de incêndio são normatizados, em seus parâmetros e requisitos mínimos. Assim, não há grande espaço para criação e inovação, pois em se tratando de serviços voltados ao asseguramento da segurança de edificações e pessoas, os órgãos reguladores atuam no melhor detalhamento das condições da brigada de incêndio particular.

4.8. Sobre os materiais a serem disponibilizados.

4.8.1. Para a perfeita execução dos serviços, a Contratada deverá disponibilizar os materiais, equipamentos, ferramentas e utensílios necessários, nas quantidades estimadas e qualidades estabelecidas, promovendo sua substituição/reposição das quantidades, quando necessário, cuja lista estará disposta no Termo de Referência, em um de seus anexos.

4.9. A contratação deve observar os seguintes requisitos legais:

4.9.1. No âmbito das legislações federais:

a) Lei nº 14.133/2021 - Lei de Licitações e Contratos Administrativos;

b) Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte;

c) Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010. Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos; altera a Lei no 9.605, de 12 de fevereiro de 1998; e dá outras providências;

d) Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023. Regulamenta a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

e) Instrução Normativa MPDG nº 05/2017. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional;

f) Instrução Normativa SLTI/MPOG Nº 01, de 19 de janeiro de 2010. Dispõe sobre os critérios de sustentabilidade ambiental na aquisição de bens, contratação de serviços ou obras pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências;

4.9.2. No âmbito exclusivo do DF, tem-se a observar a legislação correlacionada aos sistemas de proteção contra incêndio e pânico:

a) Decreto nº 21.361, de 20 de julho de 2000, que aprova o Regulamento de Segurança contra Incêndio e Pânico do Distrito Federal e, dentre outras, estabelece o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, por intermédio de seu órgão próprio, competente para estudar, elaborar normas técnicas,

analisar, planejar, fiscalizar e fazer cumprir as atividades atinentes à segurança contra incêndio e pânico, bem como, realizar vistorias e emitir pareceres técnicos com possíveis consequências de penalidades por infração ao regulamento, bem como a brigada de incêndio particular como meio de administração da proteção contra incêndio e pânico;

b) Lei nº 2.747, de 20 de julho de 2001, que define as infrações e penalidades a serem aplicadas no caso de descumprimento das normas referentes a segurança contra incêndio e pânico no âmbito do Distrito Federal;

c) Decreto Distrital nº 23.154, de 9 de agosto de 2002, que regulamenta a Lei nº. 2.747, de 20 de julho de 2001.

d) Lei nº 5.766, de 14 de dezembro de 2016, que dispõe sobre a obrigatoriedade e a frequência de realização de treinamento preventivo e implementação do Plano de Prevenção, Combate a Incêndio e Abandono - PPCIA nas edificações e nas atividades eventuais do Distrito Federal.

4.9.3. A contratação de serviços de brigada no Distrito Federal deve contemplar os requisitos fixados pelo Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF). Destacam-se as seguintes normas técnicas do CBMDF:

a) Norma Técnica 001/2016 (CBMDF) - que estabelece as medidas de segurança contra incêndio em edificações e áreas de risco no Distrito Federal conforme suas ocupações e usos;

b) Norma Técnica 02/2016 (CBMDF) - que trata da definição do risco de incêndio para as edificações e áreas de risco do Distrito Federal, conforme suas ocupações e usos, que se refere Risco de Incêndio e Carga de Incêndio Decreto Distrital nº 21.361, de julho de 2000;

c) Norma Técnica 06/2000 (CBMDF) - que trata sobre a emissão do Certificado de Credenciamento do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, para empresas e profissionais; e usos, que se refere Risco de Incêndio e Carga de Incêndio Decreto Distrital nº 21.361, de julho de 2000;

d) Norma Técnica 007/2011 (CBMDF) - que trata da Brigada de Incêndio, fixando os critérios de dimensionamento, atribuições, formação e atuação das Brigadas de Incêndio em edificação e eventos no Distrito Federal; e

e) Norma Técnica 09/2022 (CBMDF) - que trata das condições mínimas de segurança exigíveis para a realização de atividades eventuais que estimulem a concentração de público superior a 200 (duzentas) pessoas.

f) Demais normas exigíveis do Corpo de Bombeiros Militar do DF, disponíveis na página (<https://segurancacontraincendio.cbm.df.gov.br/em-vigor/>).

4.9.4. Destaca-se a obrigatoriedade de respeitar a regulamentação da profissão de Bombeiro Civil:

4.21.4.1. No que couber e não conflitar com a legislação aplicável e/ou com as normas do CBMDF, na prestação dos serviços de brigada de incêndio, a futura contratada deverá observar:

a) ABNT NBR 14608 - Bombeiro Civil Profissional, que estabelece os requisitos e procedimentos para composição, treinamento e atuação de bombeiros civis, para proteger a vida e o patrimônio, bem como reduzir as consequências sociais e os danos ao meio ambiente, no que não conflitar com as normas supra relacionadas;

b) ABNT NBR 14276– Programa de brigada de incêndio, estabelece os requisitos e procedimentos para composição, treinamento e atividades das brigadas de emergência de incêndio, para proteger a vida e o patrimônio, bem como para reduzir as consequências sociais e os danos ao meio ambiente;

c) ABNT NBR 15219 – Plano de emergência contra incêndio

4.10. Durante a vigência do contrato, é vedado ao contratado contratar cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de dirigente do órgão ou entidade contratante ou de agente público que desempenhe função na licitação ou atue na fiscalização ou na gestão do contrato, devendo essa proibição constar expressamente do edital de licitação.

4.11. A duração inicial do contrato será de 24 (vinte e quatro) meses, podendo ser prorrogado por interesse das partes até o limite de 10 (dez) anos, desde que haja previsão em edital e que a autoridade competente ateste que as condições e os preços permanecem vantajosos para a Administração, consoante art. 106 e 107 da Lei nº 14.133/2021.

Reembolso Creche

4.12. Precisa-se também tratar da inclusão do item **reembolso-creche** na planilha de custos, que decorre da superveniência do Decreto nº 12.926, de 2026, que alterou o Decreto nº 12.174, de 2024, passando a prever, em seu art. 3º, inciso III, a obrigatoriedade de concessão do benefício ao trabalhador ou à trabalhadora com filho, enteado ou criança sob guarda judicial de até cinco anos e onze meses de idade.

4.12.1 Além de instituir o benefício, a norma promoveu alteração no art. 9º, inciso III, do Decreto nº 9.507, de 2018, inserindo o reembolso-creche no rol mínimo de benefícios aplicáveis às contratações de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra.

4.12.2. Posteriormente, a Instrução Normativa SEGES/MGI nº 147, de 2026, regulamentou a matéria, fixando, em seu Anexo I, **o valor máximo de R\$ 526,64 por dependente/mês** e estabelecendo, em seu Anexo II, percentual padrão de incidência de 20% para fins de estimativa na formação da planilha de custos, além de disciplinar os mecanismos de comprovação da despesa, vedação de duplicidade e fiscalização do benefício.

4.12.3. Nos termos do art. 27 da referida Instrução Normativa, os processos em andamento que ainda não tenham culminado na publicação do edital ou na formalização de contratação direta devem ser adaptados às novas disposições, impondo-se, portanto, a adequação da modelagem de custos da presente contratação.

4.12.4. No caso concreto, a licitação contempla duas categorias de postos com dedicação exclusiva de mão de obra: Brigadistas (12x36) e Brigadista Líder, este último com previsão de um único posto. Em ambos os casos, a incidência do reembolso-creche deve ser considerada na composição dos custos.

4.12.5. Importa esclarecer que o percentual de 20% não constitui redutor sobre o valor do benefício, tampouco representa limitação ao direito dos trabalhadores. Trata-se, em verdade, de parâmetro estatístico de incidência estimada, criado para projetar, na formação de preços, o contingente provável de empregados que poderão preencher os requisitos legais para percepção do auxílio.

4.12.6. Em termos práticos, isso significa que a Administração não presume que 100% dos empregados farão jus ao benefício, mas tampouco pode desconsiderar o custo potencial decorrente de sua obrigatoriedade legal. Adota-se, assim, critério probabilístico de provisionamento, mediante a aplicação do percentual de 20% previsto na regulamentação, de forma a aproximar a estimativa contratual da realidade esperada de execução.

4.12.7. Tal metodologia evita superdimensionamento indevido dos custos, o que ocorreria caso fosse provisionado o valor integral do benefício para a totalidade dos postos, hipótese que elevaria artificialmente o valor global da contratação, impactando reflexamente garantias contratuais, requisitos de habilitação econômico-financeira e o próprio custo final suportado pela Administração.

4.12.8. Nesse contexto, considera-se que aproximadamente 20% dos empregados alocados ao contrato poderão vir a receber o auxílio, o que pode ser operacionalizado por duas metodologias, sendo que adotaremos na licitação a segunda opção:

a) a criação de cenários distintos na planilha, com 80% dos postos sem incidência do benefício e 20% com incidência integral; ou

b) a aplicação direta do percentual de 20% sobre o valor do benefício em todos os postos, como forma de diluição probabilística do custo.

4.12.9. Sob a ótica concorrencial, a padronização do percentual estimativo em 20% para todas as licitantes revela-se medida necessária à preservação da isonomia, da competitividade e do julgamento objetivo. Isso porque permitir que cada empresa adote percentual próprio de incidência criaria espaço para subdimensionamento artificial dos custos, possibilitando a apresentação de propostas aparentemente mais vantajosas, porém estruturadas sobre premissas irreais ou excessivamente otimistas.

4.12.10. Esse cenário comprometeria a comparabilidade objetiva entre propostas e ampliaria o risco de contratação de preços inexecutáveis ou financeiramente insustentáveis ao longo da execução contratual, em prejuízo à segurança jurídica da contratação e à continuidade do serviço público.

4.12.11. Há, ainda, relevante aspecto social envolvido. A obrigação normativa de custeio do reembolso-creche insere-se em política pública voltada à proteção da primeira infância, à promoção da permanência do trabalhador no mercado de trabalho e ao fortalecimento da equidade social, objetivos compatíveis com a diretriz de promoção do desenvolvimento nacional sustentável, prevista na Lei nº 14.133/2021.

4.12.12. Nessa perspectiva, a subestimação deliberada desse encargo pode gerar efeitos perversos durante a execução contratual, como inadimplemento de obrigação trabalhista, pleitos infundados de reequilíbrio econômico-financeiro ou, em cenário mais grave, incentivos econômicos indiretos à substituição ou dispensa de empregados potencialmente beneficiários, consequência manifestamente incompatível com a finalidade protetiva da norma.

4.12.13. Por essa razão, mostra-se juridicamente adequado que o edital estabeleça expressamente a obrigatoriedade de adoção, por todas as licitantes, do percentual estimativo de 20%, como critério uniforme de composição da planilha de custos, ou seja, todas as licitantes deverão igualmente cotar para este item na planilha o percentual de 20% sobre o valor de R\$ 526,64, tal como definido pela administração como custo mínimo relevante.

4.12.14. Ressalte-se, contudo, que esse percentual possui natureza exclusivamente estimativa. O pagamento do benefício será condicionado à efetiva comprovação da despesa, mediante apresentação de documentação idônea pela contratada, observado o limite máximo regulamentar por dependente.

4.12.15. Da mesma forma, **caso a incidência real de empregados elegíveis ultrapasse o patamar estimado de 20%, caberá a recomposição do equilíbrio econômico-financeiro do contrato**, mediante comprovação objetiva da majoração dos custos suportados, nos termos da legislação aplicável. Tal mecanismo preserva a sustentabilidade econômico-financeira da avença, afasta incentivos econômicos indesejados e assegura aderência material à política pública instituída.

4.12.16. Para fins de execução contratual, o valor a ser pago deverá ser apurado mensalmente e inserido na planilha de custos, conforme os montantes efetivamente comprovados no período. Destaca-se que, em razão da própria estrutura da planilha, os valores relativos ao reembolso-creche integram a base de cálculo sobre a qual incidem os percentuais de lucro, custos indiretos e encargos, razão pela qual sua adequada mensuração é essencial para a correta formação e execução do contrato.

4.12.17. Por fim, a conjugação entre padronização estimativa do percentual, pagamento condicionado à comprovação efetiva da despesa e possibilidade de reequilíbrio quando superada a estimativa adotada confere à modelagem contratual maior racionalidade, justiça econômica e segurança jurídica, mitigando riscos de inexecução, distorções concorrenciais e frustração dos objetivos sociais subjacentes ao benefício.

5. Levantamento de Mercado

5.1. Trata-se de serviço comum e abundante no mercado que, portanto, é marcadamente padronizado e especificado em Legislação vigente.

5.2. O Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal em sua regulamentação para o serviço de brigadista estipula a quantidade de brigadistas conforme a aplicação do edifício, seus ocupantes e sua função. Desse modo, a solução é contratar uma empresa que preste tal serviço com mão de obra dedicada.

5.3. Não é possível contratar individualmente como pessoa física.

5.4. Não é possível deixar de ter a brigada de combate a incêndio, haja vista, Leis do Distrito Federal.

5.5. Considerando o tamanho do complexo Sede PRF a mão de obra não pode ser flutuante, pois demanda conhecimento prévio do local e das edificações.

5.6. Analisando as contratações realizadas por outros órgãos públicos, **PNCP: 00489828000155-1-000806/2025, PNCP: 00489828000155-1-000061/2025**, como exemplos, com objetivo de identificar a existência de novas metodologias e alternativas de solução disponíveis para o suporte demandado, restou-se demonstrado que a execução de serviços de maneira indireta por terceirização, como vem sendo utilizado nos últimos anos por este Departamento, é a forma mais aplicada dentro da Administração Pública e a que mais se adequa às presentes necessidades do órgão.

5.7. Os servidores da PRF e seus colaboradores de outros contratos não podem exercer a atividade de brigadista.

5.8. Com base nas necessidades apresentadas e tendo em vista o histórico de contratações com esse objeto no âmbito do DPRF, foram avaliados cenários que pudessem atender a demanda, mas não há outra possibilidade se não a referida contratação.

5.9. De qualquer forma para esclarecer o que o mercado oferece, tomemos como Cenário 1 os serviços executados por servidores requisitados de outros órgãos, quando inexistente no quadro de servidores da PRF, no Cenário 2, teria um modelo por disponibilidade de mão de obra nas dependências da Contratante com pagamentos fixos mensais de acordo com a legislação trabalhista pertinente ao caso e no Cenário 3, teria a adoção de Brigada Particular em Substituição à Brigada Voluntária Interna .

5.10. O cenário 1 é absolutamente inexistente, pois prever que se possa conseguir os recursos humanos em outros órgãos que queiram vir para o DPRF, exigiria um maior quadro de servidores para se absorver todas as necessidades do serviço em questão, sem levar em consideração que não existem servidores nos cargos de bombeiro civil, em face das várias alterações das nomenclaturas e atribuições no serviço público até a extinção de determinadas atribuições.

5.11. A problemática de se adotar o cenário 1 é que não existem servidores de outros órgão com perfil adequado, restando somente os bombeiros militares que desenvolvem funções mais complexas e que integram os sistemas de defesa civil públicos, logo não há disponibilidade destes profissionais, sem mencionar no planejamento prévio orçamentário para tal despesa tão volumosa.

5.12. Cenário 2 – Contratação com disponibilização de mão de obra exclusiva, para a execução dos serviços a serem contratados, é fundamental a presença física nas unidades do DPRF, para permitir a perfeita execução das rotinas operacionais e pleno exercício do trabalho de prevenção e de ação, ou seja, a disponibilização da mão de obra exclusiva nos prédios do Departamento, é a única forma de se realizar a execução do serviço proposto.

5.13. Cenário 3 - Adoção de Brigada Particular em Substituição à Brigada Voluntária Interna

5.13.1. No âmbito da análise de alternativas para atendimento às exigências de segurança contra incêndio e pânico no Complexo Sede da PRF, avaliou-se a possibilidade de utilização de brigada voluntária constituída exclusivamente por servidores do próprio órgão. Entretanto, esta solução se mostra inadequada sob a ótica técnica, operacional, normativa e de gestão de riscos, não atendendo aos requisitos mínimos de confiabilidade, continuidade e especialização demandados pela edificação.

5.13.1.1. A Norma Técnica 07/2011 CBMDF colocou na tabela de formação de brigada o quantitativo de 10% da população fixa do órgão para, em caos reais de emergência poderem ajudar a brigada contratada a esvaziar o prédio. Do mesmo modo, em princípios de incêndio ajudarem no que couber conforme a ocasião.

5.13.1.2. A mesma norma estipula que a brigada deve treinar os voluntários para que estes tenham capacidade de ação diante de uma emergência. Fazendo isso, parte do Plano de Proteção Contra Incêndio e Pânico - PPCI.

5.13.1.3. Ademais, haverão simulados anuais como parte do treinamento.

5.13.2. Inicialmente, a constituição de brigada interna pressupõe a disponibilidade permanente e simultânea de servidores treinados, certificados, aptos fisicamente e presentes no local durante todo o período de funcionamento da edificação, inclusive em eventual regime estendido ou funcionamento extraordinário. Ocorre que a realidade institucional da PRF evidencia significativa rotatividade funcional, afastamentos legais, férias, licenças, escalas de trabalho variáveis, atividades externas frequentes, além de servidores em regime de teletrabalho parcial ou integral, o que inviabiliza a manutenção de um efetivo estável e confiável para resposta imediata a emergências.

5.13.3. Além disso, a brigada voluntária interna normalmente não dispõe de regime de dedicação à atividade, estando os servidores prioritariamente vinculados às suas atribuições finalísticas. Em caso de sinistro, tal condição pode comprometer a tempestividade da atuação e a eficiência da resposta, impactando diretamente na proteção da vida, do patrimônio público e da continuidade das operações institucionais. Soma-se a isso a necessidade de treinamento contínuo, reciclagens periódicas, certificações e cumprimento de carga horária específica, que, quando atribuídos exclusivamente a servidores, tendem a gerar sobrecarga administrativa e operacional, sem garantia de manutenção dos níveis exigidos de prontidão técnica.

5.13.4. Sob a perspectiva normativa, normas técnicas aplicáveis (como a NBR 14276 e a Norma Técnica nº 7 /2011 – CBMDF), bem como as melhores práticas de segurança, recomendam que a brigada de incêndio seja executada por profissionais devidamente capacitados, com comprovação de treinamento específico, aptidão física e disponibilidade integral durante o período de operação do estabelecimento. A contratação de empresa especializada possibilita gestão profissional do serviço, responsabilização técnica, cobertura substitutiva imediata em casos de ausências, padronização de procedimentos, treinamento contínuo e disponibilidade garantida, mitigando riscos institucionais e jurídicos.

5.13.5. Por fim, sob o prisma da economicidade e da eficiência, princípios consagrados na Lei nº 14.133/2021, a adoção de brigadistas profissionais terceirizados evita a criação de estruturas paralelas internas, elimina custos indiretos de capacitação, logística, gestão de pessoal e supervisão, além de representar solução mais segura, previsível e alinhada ao interesse público.

5.13.6. Adicionalmente, cumpre ressaltar que a Norma Técnica nº 007/2011 – CBMDF (Brigada de Incêndio no âmbito do Distrito Federal) não admite a constituição de brigada composta exclusivamente por voluntários. Nos termos do Anexo A da referida norma, a participação de voluntários é limitada a, no máximo, 10% do efetivo da brigada, e ainda assim com caráter complementar, atuando como força auxiliar à brigada particular/profissional, e não como substituta desta. Tal limitação normativa decorre justamente da necessidade de assegurar a presença de profissionais devidamente treinados, com disponibilidade integral, capacitação comprovada e responsabilidade técnica definida, condições que não se compatibilizam com a constituição de brigada baseada unicamente em voluntariado.

5.13.7. Assim, mesmo sob a perspectiva normativa, resta afastada a possibilidade de solução baseada exclusivamente em brigada voluntária interna, não apenas por inviabilidade operacional, mas também por restrição expressa do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, reforçando a necessidade de contratação de empresa especializada para execução do serviço.

5.13.8. Diante desse cenário, afasta-se, de forma motivada, a utilização de brigada voluntária composta por servidores da PRF, restando tecnicamente justificada a necessidade de contratação de empresa especializada para execução do serviço.

5.14. Enfim, para que os serviços operem dentro de suas atribuições, sem comprometer a qualidade dos serviços, o cenário 2 foi eleito como o mais viável dos dois, essa contratação de serviços com disponibilização de mão de obra é a única forma de se contratar no serviço público, e isto é demonstrado nas licitações recentes de outros entes públicos, demonstrando ser prática usual.

5.15. Não é demais repisar que tais serviços são usuais no mercado, seja porque constante na ferramenta Pesquisa de Preços do Compras.gov.br, como também praticados por empresas especializadas que operam esse tipo de serviço no Distrito Federal.

5.16. A respeito da estimativa da contratação, ainda que consultadas as empresas especializadas, como a Administração deve elaborar sua própria planilha de custos e formação de preços para elaboração da estimativa de preços, com preenchimento da planilha de custos e formação de preços, observados os custos dos itens referentes ao serviço, podendo ser motivadamente dispensada naquelas contratações em que a natureza do seu objeto torne inviável ou desnecessário o detalhamento dos custos para aferição da exequibilidade dos preços praticados, o que não é o caso.

5.17. Quanto ao fornecimento de materiais, equipamentos de atendimento emergencial e/ou rotina, e equipamentos de proteção individual - EPI, a opção escolhida é a de que a empresa terceirizada preste os serviços e forneça todos os materiais necessários e equipamentos, que é a que melhor atende às necessidades e interesses da Administração, conforme justificativas abaixo:

5.17.1. As empresas do segmento adquirem material em quantidade muito superior às necessidades de uma determinada unidade, visto que detêm vários contratos, podendo obter preços mais reduzidos que a Administração;

5.17.2. Os tipos de materiais necessários e seus quantitativos podem ser dimensionados facilmente pelas prestadoras de serviços, ao passo que a Administração não possui rol ou especificações exaustivas para tais aquisições, e correria o risco tanto de deixar faltar como de fazer aquisições em excesso, caso optasse por efetuar as compras de material e contratar somente a prestação dos serviços;

5.17.3. O gerenciamento centralizado dos serviços de brigada por uma única empresa (no caso a contratada) propicia melhor integração das atividades, com menor probabilidade de falta de materiais e equipamentos.

5.17.4. A grande maioria das empresas que prestam serviços de brigada fornecem também os materiais necessários. Assim, não há diminuição da competitividade nem ofensa ao princípio da economicidade.

5.18. A Administração indica uma CCT, a ser levada em consideração para composição dos custos da planilha disponibilizada como anexo no edital, neste caso pontual gerando vínculo com a empresa interessada, por ser esta a CCT de abrangência territorial para compor a planilha da licitante.

5.19. Adoção de Brigada Particular em Substituição à Brigada Voluntária Interna

5.19.1. No âmbito da análise de alternativas para atendimento às exigências de segurança contra incêndio e pânico no Complexo Sede da PRF, avaliou-se a possibilidade de utilização de brigada voluntária constituída exclusivamente por servidores do próprio órgão. Entretanto, esta solução se mostra inadequada sob a ótica técnica, operacional, normativa e de gestão de riscos, não atendendo aos requisitos mínimos de confiabilidade, continuidade e especialização demandados pela edificação.

5.19.2. Inicialmente, a constituição de brigada interna pressupõe a disponibilidade permanente e simultânea de servidores treinados, certificados, aptos fisicamente e presentes no local durante todo o período de funcionamento da edificação, inclusive em eventual regime estendido ou funcionamento extraordinário. Ocorre que a realidade institucional da PRF evidencia significativa rotatividade funcional, afastamentos legais, férias, licenças, escalas de trabalho variáveis, atividades externas frequentes, além de servidores em regime de teletrabalho parcial ou integral, o que inviabiliza a manutenção de um efetivo estável e confiável para resposta imediata a emergências.

5.19.3. Além disso, a brigada voluntária interna normalmente não dispõe de regime de dedicação à atividade, estando os servidores prioritariamente vinculados às suas atribuições finalísticas. Em caso de sinistro, tal condição pode comprometer a tempestividade da atuação e a eficiência da resposta, impactando diretamente na proteção da vida, do patrimônio público e da continuidade das operações institucionais. Soma-se a isso a necessidade de treinamento contínuo, reciclagens periódicas, certificações e cumprimento de carga horária específica, que, quando atribuídos exclusivamente a servidores, tendem a gerar sobrecarga administrativa e operacional, sem garantia de manutenção dos níveis exigidos de prontidão técnica.

5.19.4. Sob a perspectiva normativa, normas técnicas aplicáveis (como a NBR 14276 e a Norma Técnica nº 7 /2011 – CBMDF), bem como as melhores práticas de segurança, recomendam que a brigada de incêndio seja executada por profissionais devidamente capacitados, com comprovação de treinamento específico, aptidão física e disponibilidade integral durante o período de operação do estabelecimento. A contratação de empresa especializada possibilita gestão profissional do serviço, responsabilização técnica, cobertura substitutiva imediata em casos de ausências, padronização de procedimentos, treinamento contínuo e disponibilidade garantida, mitigando riscos institucionais e jurídicos.

5.19.5. Por fim, sob o prisma da economicidade e da eficiência, princípios consagrados na Lei nº 14.133/2021, a adoção de brigadistas profissionais terceirizados evita a criação de estruturas paralelas internas, elimina custos indiretos de capacitação, logística, gestão de pessoal e supervisão, além de representar solução mais segura, previsível e alinhada ao interesse público.

5.19.6. Adicionalmente, cumpre ressaltar que a Norma Técnica nº 007/2011 – CBMDF (Brigada de Incêndio no âmbito do Distrito Federal) não admite a constituição de brigada composta exclusivamente por voluntários. Nos termos do Anexo A da referida norma, a participação de voluntários é limitada a, no máximo, 10% do efetivo da brigada, e ainda assim com caráter complementar, atuando como força auxiliar à brigada particular/profissional, e não como substituta desta. Tal limitação normativa decorre justamente da necessidade de assegurar a presença de profissionais devidamente treinados, com disponibilidade integral, capacitação comprovada e responsabilidade técnica definida, condições que não se compatibilizam com a constituição de brigada baseada unicamente em voluntariado.

5.19.7. Assim, mesmo sob a perspectiva normativa, resta afastada a possibilidade de solução baseada exclusivamente em brigada voluntária interna, não apenas por inviabilidade operacional, mas também por restrição expressa do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, reforçando a necessidade de contratação de empresa especializada para execução do serviço.

5.19.8. Diante desse cenário, afasta-se, de forma motivada, a utilização de brigada voluntária composta por servidores da PRF, restando tecnicamente justificada a necessidade de contratação de empresa especializada para execução do serviço.

6. Descrição da solução como um todo

6.1. A prestação dos serviços visa a atender às demandas existentes à prevenção e ao combate a incêndio e pânico, a evacuação de áreas, ao abandono de edifícios, à prestação de primeiro socorro e à elaboração de uma política prevencionista de segurança e combate a incêndio e pânico, de modo a assegurar, em caso de sinistro, a proteção à vidas, para fins de reduzir as consequências sociais e os danos ao patrimônio público e ao meio ambiente.

6.2. A existência de Bombeiros Civis (Brigadistas) para o pronto atendimento às Edificações da Sede Nacional da PRF constitui ferramenta fundamental para a redução dos prejuízos oriundos de incêndios, uma vez que estes profissionais são preparados para prevenir e combater os princípios de incêndios, além de deixar o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal - CBMDF livre para as ações comunitárias. O Bombeiro Civil (Brigadista) também exerce papel importante na luta contra casos de morte súbita, que ceifa milhares de vidas devido à falta de assistência adequada e imediata nos locais de grande porte ou onde haja aglomeração de pessoas.

6.3. O Bombeiro Civil (Brigadista) atua como um elemento acionador do CBMDF, quando há ocorrência grave e também como um mitigador de risco, visto que, por exemplo, pode usar desfibrilador (se houver), segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a American Heart Association (AHA), o uso de desfibriladores externos automáticos pode aumentar as chances de sobrevivência em até 70% quando combinado com manobras de reanimação cardiopulmonar realizadas nos primeiros minutos do evento.

6.4. Com isso, o objetivo da contratação é preservar em tempo integral as instalações dos Edifícios e, principalmente, a integridade física da população (servidores, colaboradores e visitantes), que se utilizam das edificações, de forma permanente ou eventual, bem como observar as determinações que regem tais serviços, agindo previamente e auxiliando as ações do CBMDF e outras unidades governamentais de prestação de primeiros socorros.

6.5. Também visa a dar cumprimento ao disposto no Decreto nº 9.507/2018, que dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal, em especial ao contido no §1º do art. 1º que delimita as atividades que deverão ser preferencialmente objeto de execução indireta, sendo assim, faz-se necessária a terceirização do serviço como medida capaz de permitir o bom andamento dos trabalhos da PRF, haja vista que inexitem, no quadro de pessoal da Polícia Rodoviária Federal.

6.6. Uma nota explicativa da AGU redigida em seu modelo de Termo de Referência para serviços com dedicação exclusiva de mão de obra esclarece:

"Importante perceber que não é necessariamente o objeto do contrato que define a condição do serviço como contínuo "COM" ou "SEM" dedicação exclusiva de mão de obra. Tal enquadramento é condicionado pelo modelo de execução contratual. Um mesmo serviço pode, dependendo da forma de execução, ser classificado como contínuo com dedicação exclusiva de mão de obra ou como contínuo sem dedicação exclusiva de mão de obra. Exemplo didático é o serviço de manutenção preventiva e corretiva de aparelhos de ar condicionado. Em uma pequena unidade administrativa, detentora de poucos aparelhos, na qual o serviço de manutenção será executado eventualmente, não faz sentido a disposição diária de um trabalhador da empresa terceirizada, que restará ocioso, pois a efetiva execução da atividade contratada será realizada, apenas, quando provocada a demanda. Já em uma unidade administrativa de maior porte, na qual existam dezenas ou centenas de aparelhos, a constante necessidade de manutenção pode tornar mais econômica e vantajosa a disposição de um ou mais trabalhadores da empresa, diariamente, no interior da organização pública. Enfim, a opção pela disposição permanente do trabalhador fará com que um serviço, muitas vezes classificável como contínuo "sem" dedicação exclusiva de mão de obra, seja caracterizado como contínuo "com" dedicação exclusiva de mão de obra. Os "serviços COM dedicação exclusiva da mão de obra" exigem maior controle na aferição das propostas (inclusive, com planilha de custos apropriada) e na fiscalização dos contratos, para evitar responsabilizações trabalhistas em detrimento da Administração Pública."

6.7. Enfim, a opção pela disposição permanente do trabalhador fará com que um serviço, muitas vezes classificável como contínuo "sem" dedicação exclusiva de mão de obra, seja caracterizado como contínuo "com" dedicação exclusiva de mão de obra.

6.8. Considerando o exposto até o momento e os esclarecimentos da AGU, percebe-se que o objeto em estudo preconiza a disponibilização de mão de obra alocada nas dependências da Contratante para prestação exclusiva de serviços de forma contínua e ininterrupta.

6.9. A prestação dos serviços que constituem objeto deste Termo de Referência não gerará vínculo empregatício entre os empregados da Contratada e a Administração Contratante, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta.

6.10. Em suma, os serviços de brigada de incêndio a serem contratados devem fornecer uma solução integrada que prioriza a segurança e a prevenção, garantindo que a equipe esteja sempre preparada para agir de forma eficaz em situações de emergência, protegendo vidas, minimizando danos ao patrimônio e assegurando a conformidade com as normas de segurança.

6.11. Os serviços referenciados neste Estudo Técnico Preliminar serão executados no endereço SPO, Quadra 03, Lt. 05, Complexo Sede da PRF. CEP 70610-909 – Brasília/DF.

6.12. Os postos de trabalho serão distribuídos em turnos de 12 (doze) horas de trabalho (diurno) por 36 (trinta e seis) horas de descanso, observado o total semanal de 36 (trinta e seis) horas (conforme disposto no art. 5º da Lei 11.901/2009), , não sendo permitida a prorrogação da jornada de trabalho ou prestação de serviço durante as 36 (trinta e seis) horas de descanso.

6.12.1. O chefe de brigada (supervisor) cumprirá jornada de 6 diárias, no total de 36 horas semanais, de acordo com a escala de serviço da CONTRATADA.

6.13. Os serviços serão prestados, inclusive aos sábados, domingos e feriados, das 7h às 19h.

6.13.1. Para assegurar o cumprimento regular da jornada semanal de 36 horas, nos finais de semana a equipe será dividida, de modo que dois brigadistas atuarão no sábado e outros dois no domingo.

6.13.2. Assim, a mesma equipe que desempenhará suas atividades às terças-feiras e quintas-feiras com quatro profissionais será escalada de forma alternada no final de semana, garantindo o atendimento mínimo necessário em cada dia.

6.13.3. Dessa forma, a distribuição das escalas permite o equilíbrio da carga horária semanal, assegura a continuidade do serviço e evita sobrecarga ou extrapolação da jornada, viabilizando o cumprimento das 36 horas semanais de maneira simples, objetiva e operacionalmente eficiente.

6.14. A descrição da solução como um todo, abrange a prestação do serviço de prevenção e combate a princípios de incêndios e acidentes, incluindo fornecimento de equipamentos de proteção individual - EPIs e equipamentos /materiais de primeiros socorros, abandono de edificação e desenvolvimento de política prevencionista de segurança contra incêndio, a serem executados na edificação guarnecida, na forma de Postos de Trabalhos, conforme preconiza a IN nº 05/2017-SEGES/MPDG, de 25 de maio de 2017, cujos quantitativos, jornadas de trabalho e categorias dos profissionais estão dispostos neste estudo técnico preliminar.

6.15. Para a cotação de preços, objeto deste Estudo, foram observados os pisos salariais das respectivas categorias, fixados em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Das Atribuições

6.16. Os serviços deverão ser executados com zelo e destreza, e de acordo com as descrições abaixo, não eximindo a empresa da responsabilidade da execução de outras atividades inerentes ao objeto, a qualquer tempo e a critério da Contratante.

6.17. Descrição das atividades do Bombeiro Civil Líder (Chefe de Brigada):

a) serviços de apoio operacional-administrativo, responsável por coordenar, orientar e atuar nas ações de emergência onde a brigada de incêndio atue, além de auxiliar o supervisor nas ações de prevenção contra incêndio e pânico, prestando apoio e suporte ao CONTRATANTE;

b) implantação dos serviços de prevenção e combate a incêndios e acidentes, de forma adequada, bem como a sua execução e supervisão permanente, de forma a obter uma operação correta e eficaz, realizando os serviços de forma cuidadosa e constante, mantendo sempre em perfeita ordem todas as dependências que compreendem os postos de trabalho;

c) zelar para que o serviço transcorra sempre dentro da normalidade, obedecendo as orientações regulamentares;

d) acompanhar, fiscalizar e orientar no correto uso dos uniformes e equipamentos, informando ao PREPOSTO e a CONTRATANTE da necessidade de substituição de peças desgastadas ou que já não apresentem condições seguras de uso, de acordo com os prazos estabelecidos.

e) manter atualizada toda a documentação sob sua responsabilidade;

f) manter conduta profissional compatível com a função, apresentando postura atenta, vigilante e proativa durante todo o período de serviço, evitando atitudes que evidenciem desatenção ou negligência.

g) evitar atrito ou confronto, de qualquer natureza, com servidores ou visitantes do prédio, buscando, em caso de dúvida, esclarecimentos e orientações junto à equipe de fiscalização do CONTRATANTE; e

h) cumprir rigorosamente os horários de serviço.

i) orientar e treinar equipes de segurança. analisar projetos de segurança e adotar medidas corretivas.

j) programar simulados de emergência, elaborar escalas de serviços.

k) supervisionar atividades, postos de trabalho, locais e atividades de risco,

l) investigar causas de ocorrências

m) sugerir medidas preventivas e corretivas e coordenar planos de emergência.

6.18. O Bombeiro Líder deve atender os seguintes critérios (NT 07/2011):

6.18.1. instrução correspondente ou superior ao Ensino Médio;

6.18.2. apresentar certificado de curso de formação técnica ou especialização em prevenção de incêndio, combate a incêndios, salvamento e primeiros socorros, em cursos com carga horária superior a 1.000 horas /aula, no conjunto destas disciplinas, comprovada por meio de certificado expedido por instituição de ensino credenciada junto ao Ministério da Educação e Cultura- MEC, Empresas Formadoras de Brigadista Particular credenciadas ao CBMDF, Conselhos Regionais, além de experiência mínima de 5 (cinco) anos comprovada em CTPS, ou que possuam registro geral expedido pelos Corpos de Bombeiros de qualquer unidade da federação, desde que não estejam na ativa, conforme item 4.4.2 da Norma Técnica nº 007/2011 do CBMDF.

6.18.3. também deve possuir o Credenciamento de Brigadista Particular, previsto nos termos na Norma Técnica 006/2000-CBMDF ou outra que vier a substituí-la, exceto os profissionais que possuem registro Geral expedido pelos Corpos de Bombeiros de qualquer estado da Federação desde que não estejam na Ativa.

6.19. Descrição das atividades do Do Bombeiro Civil (Brigadista):

6.19.1. Conhecer e aplicar o Plano de Proteção Contra Incêndio e Pânico (PPCI);

6.19.2. Propor alterações, quando necessário, ao PPCI; Parte II – Brigada de emergência profissional NORMA TÉCNICA Nº 07/2011-CBMDF

6.19.3. Fazer rondas periódicas nos ambientes do local de atuação;

6.19.4. Identificar os riscos de incêndio e pânico existentes no local da atuação;

6.19.5. Conhecer os procedimentos para evacuação da população em caso de sinistros e exercícios simulados;

6.19.6. Inspeccionar periodicamente os sistemas e equipamentos de proteção contra incêndio e pânico, incluindo testes e manutenção básica (acondicionamento de mangueiras e acessórios, teste de alarmes, motores e bombas, etc.), com atenção especial às saídas de emergência, bem como solicitar da área responsável, manutenção dos sistemas preventivos que estiverem inoperantes;

6.19.7. Conhecer o funcionamento e saber operar os sistemas de proteção contra incêndio e pânico existentes no local de atuação;

6.19.8. Elaborar relatório das atividades prestadas, apontando as irregularidades encontradas nos sistemas de proteção contra incêndio e pânico e riscos identificado;

6.19.9. Encaminhar o relatório de irregularidades à autoridade competente;

6.19.10. Orientar preventivamente e treinar a população fixa e flutuante para situações de emergência;

6.19.11. Participar nos exercícios simulados.

6.20. O Bombeiro civil deve atender os seguintes critérios:

6.20.1. idade mínima de 18 anos;

6.20.2. instrução correspondente ou superior ao Ensino Fundamental;

6.20.3. apresentar certificado do curso de formação ou especialização em prevenção e combate a incêndios, salvamento e primeiros socorros, em cursos com carga horária superior a 150 horas/aula, no conjunto destas disciplinas, ou possuir registro geral expedido pelos Corpos de Bombeiros de qualquer estado da Federação, desde que não estejam na ativa, conforme item 4.4.4 e Anexo C da Norma Técnica nº 007/2011 do CBMDF.

6.21. Cabe aos brigadistas as seguintes ações de planejamento, acompanhamento e prevenção:

a) identificar e avaliar os riscos existentes;

- b) elaborar relatório das irregularidades encontradas nos sistemas preventivos com apresentação de eventuais sugestões técnicas para melhoria das condições de segurança;
- c) inspecionar periodicamente os equipamentos de proteção contra incêndio e as rotas de fuga, e quando detectada qualquer anormalidade, comunicar a quem possa saná-la na maior brevidade possível, registrando em livro próprio a anormalidade verificada;
- d) implementar controle dos prazos de urgência da carga e teste hidrostático do sistema de extintores;
- e) planejar ações pré-incêndio;
- f) implementar plano de combate e abandono de acordo com as Normas Técnicas da ABNT;
- g) participar dos exercícios simulados (abandono, combate a incêndio e primeiros socorros) como também dos testes dos equipamentos de combate a incêndio;
- h) avaliar, liberar e acompanhar as atividades de risco;
- i) sugerir ações de melhoria no plano de segurança contra incêndio e pânico;
- j) fazer rondas periódicas nos ambientes do local de atuação;
- k) treinar a população para o abandono seguro da edificação, promovendo instruções práticas e a realização de exercícios simulados de evacuação, no mínimo uma (1) vez ao ano para o cenário parcial e uma (1) vez ao ano para o cenário completo;
- l) inspecionar periodicamente os sistemas de proteção contra incêndio e pânico, em especial as saídas de emergência a qualquer hora;
- m) conhecer o funcionamento e saber operar os sistemas de proteção contra incêndio e pânico existentes no local de atuação;
- n) promover as medidas preventivas determinadas pela Administração e por órgãos de segurança e medicina do trabalho;
- o) inspecionar todas as dependências do CONTRATANTE, visando detectar possíveis situações que possam por em risco a integridade física dos servidores e do patrimônio público;
- p) pelo menos 01 (um) bombeiro deverá fazer presença na portaria das edificações para facilitar os atendimentos em caso de urgência;
- q) realizar vistorias periódicas em todos os preventivos fixos de combate a incêndio.
- r) Acompanhar os serviços de manutenção, instalação e reparos realizados nas dependências da Contratante, orientando os envolvidos quanto ao uso obrigatório de EPI's e demais medidas de segurança e, em caso de descumprimento ou risco grave e iminente, deverá solicitar a interrupção da atividade apenas para eliminação imediata do risco e comunicar imediatamente ao Gestor do Contrato ou a Autoridade Contratante para adoção das medidas administrativas cabíveis.

6.22. Procedimentos diários:

6.22.1. - Equipamentos e instalações de incêndio, verificar/inspecionar:

- a) Se os extintores se encontram desobstruídos;
- b) Se as caixas de hidrantes estão abrindo em perfeitas condições;
- c) Se os esguichos e mangueiras de incêndio estão em perfeitas condições de conexão e uso; e
- d) Se as mangueiras estão armazenadas na forma recomendada pela norma.

6.22.2. - Instalações elétricas e eletrônicas, verificar/inspecionar visualmente:

- a) As perfeitas condições de isolamento;
- b) A existência de fios e cabos soltos e ligações improvisadas;
- c) As tomadas e equipamentos instalados inadequadamente;
- d) Se existe ruído excessivo em reatores, quadros gerais e de distribuição e outros equipamentos elétricos; e
- e) Outros itens que oferecem perigo quanto a incêndios.

6.22.3. - Rotas de fuga, verificar/inspecionar visualmente se:

- a) As escadas e rotas de saídas (corredores, hall) se encontram desimpedidas;
- b) Os depósitos, almoxarifados, arquivos, salas e outros ambientes oferecem riscos de incêndio;
- c) As instalações de cozinhas, copas e lanchonetes oferecem riscos de incêndio;
- d) A iluminação das escadas e corredores é satisfatória; e
- e) O corrimão e fitas antiderrapantes das escadas se encontram em perfeitas condições de uso.

6.23. Procedimento Mensal:

6.23.1. Equipamentos e instalações de incêndio, verificar/inspecionar:

- a) Os lacres e vencimento de carga dos extintores;
- b) A sinalização de extintores e hidrantes;
- c) As pinturas e os vidros das caixas de hidrantes;
- d) Se há vazamento e infiltração de água nas paredes dos reservatórios; e
- e) Acompanhar a pesagem de extintores.

6.24. Procedimento Semestral:

6.24.1. Equipamentos e instalações de incêndio, acompanhar:

- a) Os testes hidrostáticos em todas as mangueiras; e
- b) A verificação de extintores de incêndio de todo o prédio, com apresentação de relatório ao gestor do contrato apontando aqueles que devem ser recarregados, aqueles que apresentem vazamentos, tenham sido usados ou que não estejam em conformidade com a NBR – 11716.

6.25. A CONTRATADA estará obrigada a:

- a) à organização, estrutura, coordenação, implantação e treinamento do PPCIA por profissionais habilitados;
- b) à elaboração, revisão e atualização do PPCIA, quando necessário e/ou solicitado, por profissionais habilitados, devendo essa despesa ser incluída nos custos indiretos da contratação.
- c) a observar as normas técnicas do CBMDF relativas à elaboração, monitoramento, avaliação e revisão do PPCIA das edificações e as disposições contidas na Lei Distrital nº 5.766, de 14 de dezembro de 2016;
- d) a contemplar o PPCIA, obrigatoriamente, com disposições e informações sobre procedimentos para pessoas com restrição de mobilidade e requisitos técnicos de acessibilidade.

6.26. Em caso de identificação de qualquer irregularidade, inconformidade normativa, risco potencial ou situação de perigo iminente, deverão:

- a) registrar a ocorrência em livro, formulário próprio ou sistema disponibilizado pelo CONTRATANTE;
- b) classificar a criticidade do risco (baixo, moderado, alto ou grave e iminente);
- c) comunicar imediatamente ao Chefe da Brigada e ao Fiscal Técnico do Contrato; e
- d) adotar medidas imediatas de mitigação quando houver risco grave e iminente à vida ou à segurança, até a atuação da área responsável pela correção definitiva.

6.27. As obrigações relacionadas ao cumprimento das medidas de prevenção e proteção contra incêndio e pânico (PPCI) permanecem de responsabilidade da Contratada, ainda que a Contratante opte por não contratar a função de Supervisor da Brigada de Incêndio.

6.28. Plano de Prevenção, Combate a Incêndio e Abandono - PPCIA é o documento que detalha o planejamento das ações de prevenção e combate a incêndio, além das formas de abandono e evacuação, e analisa recursos internos e externos ao local, de modo a permitir e controlar a situação em caso de emergência, proteger a vida e o patrimônio e reduzir as consequências sociais do sinistro e os danos ao meio ambiente (Lei Distrital nº 5766, de 14 de dezembro de 2016).

6.29. Realizar os exercícios simulados, no mínimo anualmente, com a participação de toda a população presente na edificação, devendo estabelecer a periodicidade mais adequada ao treinamento a Brigada de Incêndio em suas atribuições e a população para o abandono seguro da edificação;

6.30. Divulgar à equipe da brigada de incêndio e entregar à Contratante relatório elaborado pelo Bombeiro civil (Líder) da Brigada de Incêndio, contendo, os dados com dia e hora do evento.

6.31. Compete à Brigada de Incêndio a execução de todas as atividades de prevenção, preparação, resposta a emergências, abandono de área, primeiros socorros, combate inicial a incêndio e realização de exercícios simulados previstas na Norma Técnica nº 007/2011-CBMDF, observadas ainda as disposições de eventual norma superveniente que a altere, atualize ou substitua.

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

7.1. A definição das quantidades a serem contratados foi obtida a partir de cálculo de necessidades apontadas pela NR 14.608 e NT 007/2011 – CBMDF, as quais trazem como condições de contorno a classificação de risco das edificações em questão e a população fixa respectiva. Assim sendo, foram definidos os números de homem-hora, distribuídos em jornada escalar de trabalho diurno, conforme tabela a seguir:

QUANTIDADE A SER CONTRATADA					
ITEM	DESCRIÇÃO	LOCAL DE EXECUÇÃO	TURNO	HORAS	QUANTIDADE DE POSTOS
1	Bombeiro Civil (Brigadista)	DPRF	Diurno	12x36 hs	4 postos por equipe = 8 funcionários
2	Chefe de Brigada	DPRF / UNIPRF	Diurno	6 horas	1 posto
3	Bombeiro Civil (Brigadista) Sob Demanda	UNIPRF	Diurno	12x36 hs	4 postos por equipe = 8 funcionários

7.2. De acordo com a PORTARIA nº 27, de 23 de dezembro de 2016, que aprova a Norma Técnica nº 002/2016-CBMDF, responsável por definir o risco de incêndio das edificações e áreas de risco localizadas no Distrito Federal, a

edificação da Sede Nacional da Polícia Rodoviária Federal enquadra-se na ocupação/destinação "Serviços Profissionais", especificamente na classificação "Repartições Públicas", sendo classificada como de **Grau de Risco Baixo (A)**.

7.3. Por sua vez, a Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal – UniPRF, cuja entrada em funcionamento encontra-se prevista para o final do exercício de 2026, enquadra-se, em tese, na ocupação/destinação "Escolares", com área superior a 200 m², sendo classificada como de **Grau de Risco Médio (B1)**, nos termos da mesma norma técnica.

7.4. Conforme os parâmetros de dimensionamento previstos na Norma Técnica nº 002/2016-CBMDF, para edificações classificadas com Grau de Risco Baixo (A) e população fixa compreendida entre 501 (quinhentas e uma) e 1.000 (mil) pessoas, exige-se a disponibilização de **4 (quatro) brigadistas particulares**. Tal cenário corresponde à realidade operacional da Sede Nacional da PRF, cuja população fixa estimada consta dos Estudos Técnicos Preliminares elaborados para a presente contratação.

7.5. Da mesma forma, para edificações classificadas como Grau de Risco Médio (B1), quando a população fixa estiver compreendida entre 501 (quinhentas e uma) e 1.000 (mil) pessoas, a norma técnica prevê a disponibilização de **1 (um) Chefe de Brigada**, com jornada mínima de 6 (seis) horas, além de **4 (quatro) brigadistas particulares**.

7.6. Entretanto, cumpre destacar que a UniPRF possuirá população fixa ordinária significativamente inferior a esse quantitativo, estimada em aproximadamente 100 (cem) servidores e trabalhadores terceirizados. A necessidade de atendimento ao dimensionamento previsto para a faixa populacional de 501 a 1.000 pessoas ocorrerá apenas em situações específicas, decorrentes da realização de cursos, capacitações, treinamentos, seminários, congressos ou outros eventos institucionais que impliquem concentração temporária de público em suas instalações.

7.7. Em razão dessa particularidade operacional, a contratação destinada ao atendimento da UniPRF foi estruturada sob o regime de execução **sob demanda**, mediante emissão de Ordens de Serviço, permitindo que os brigadistas sejam disponibilizados apenas nos períodos em que houver efetiva necessidade de adequação ao quantitativo exigido pelas normas de segurança contra incêndio e pânico.

7.8. Diversamente, a contratação destinada à Sede Nacional da PRF possui natureza **contínua**, considerando a existência permanente de população fixa, a ocupação diária das instalações e a necessidade ininterrupta de manutenção das condições de segurança exigidas pela legislação aplicável.

7.9. Embora a Norma Técnica nº 002/2016-CBMDF não imponha a manutenção permanente de um posto de Chefe de Brigada exclusivamente em razão da população ordinária da UniPRF, a Administração entende recomendável e tecnicamente justificável a manutenção de tal posto de forma contínua no âmbito do complexo da Sede Nacional da PRF.

7.10. Essa medida decorre não apenas da necessidade de coordenação das atividades dos brigadistas particulares contratados, mas também das características específicas das instalações sob responsabilidade da Polícia Rodoviária Federal, que abrigam estruturas críticas para o funcionamento institucional, tais como almoxarifados, auditórios destinados à realização de eventos, centros de processamento de dados (Data Center), ambientes de monitoramento e supervisão, arquivos centrais, salas técnicas, instalações elétricas e demais áreas estratégicas cujo funcionamento contínuo é essencial para a manutenção das atividades finalísticas e administrativas da Instituição.

7.11. Além disso, a presença de profissional com atribuições de chefia e coordenação contribui para o fortalecimento das ações preventivas de segurança, para a supervisão das rotinas de inspeção, para a atualização dos procedimentos de emergência, para a integração com os órgãos de segurança pública e para a pronta resposta em situações de sinistro, reduzindo riscos operacionais e ampliando a capacidade institucional de gerenciamento de emergências.

7.12. Ressalta-se, ainda, que a Sede Nacional e a Universidade Corporativa, embora constituam edificações independentes para fins de classificação, encontram-se inseridas no mesmo complexo, possibilitando que o Chefe de Brigada lotado de forma permanente na Sede Nacional exerça, quando necessário, atividades de coordenação, supervisão e apoio operacional às ações desenvolvidas na UniPRF, especialmente durante os períodos de realização de eventos que demandem o acionamento dos brigadistas contratados sob demanda.

7.13. Dessa forma, a manutenção contínua do posto de Chefe de Brigada mostra-se compatível com os princípios da eficiência, da prevenção, da continuidade do serviço público e da gestão de riscos, permitindo que a Administração disponha de estrutura permanente de coordenação das ações de segurança contra incêndio e pânico, ao mesmo tempo em que racionaliza os custos decorrentes da contratação de equipes adicionais para atendimento de demandas temporárias da Universidade Corporativa.

7.14. Além da quantidade exata dos postos a contratada deve ainda disponibilizar a cobertura de férias e eventuais ausências por qualquer outro motivo sendo o custo disso já computado em seu orçamento.

7.15. A estimativa de materiais e equipamentos a serem fornecidos pela contratada, serão dispostos no Termo de Referência.

7.16. A contratada deverá fornecer os equipamentos necessários aos atendimentos emergenciais e/ou de rotina, os quais serão colocados à disposição da contratante, e os quais a contratada assumirá o ônus pela manutenção e perfeita conservação dos mesmos, sem prejuízo na execução dos serviços.

7.17. A quantidade apresentada contempla todos os postos, já com uma reserva técnica, que deverá ser usada em caso de manutenção para que o serviço não seja prejudicado. Na quantidade estimada já contempla reserva técnica.

7.18. Os equipamentos deverão ser entregues e instalados nas dependências da **CONTRATANTE**, até 1 (um) dia antes do início da **EXECUÇÃO**.

7.19. Sempre que necessário, deverá ser substituído, em até 24 horas qualquer equipamento defeituoso, ou rachado, quebrado ou em mau estado por outro equivalente.

7.20. Os equipamentos deverão ser distribuídos uniformemente entre os postos de trabalho especificados.

Contratações sob demanda

7.21. Nos casos de serviços executados sob demanda, a necessidade de fornecimento de insumos, equipamentos, ferramentas, materiais e Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) deverá ser expressamente indicada na respectiva Ordem de Serviço, com a devida justificativa técnica quanto à sua imprescindibilidade para a execução das atividades contratadas.

7.22. Antes de autorizar a aquisição de novos itens, a Administração realizará avaliação prévia acerca da possibilidade de utilização total ou parcial dos insumos, equipamentos, ferramentas, materiais e EPIs já disponíveis, verificando sua adequação, disponibilidade e viabilidade logística para atendimento temporário da demanda da UNIPRF.

7.23. Somente será autorizada a aquisição de novos itens quando restar demonstrada a insuficiência, indisponibilidade, inadequação técnica ou inviabilidade de utilização dos recursos já existentes, devendo a decisão ser devidamente motivada nos autos do processo ou na respectiva Ordem de Serviço.

7.24. Sempre que possível, deverá ser priorizado o aproveitamento parcial ou integral dos recursos já disponíveis na Administração, em observância aos princípios da economicidade, eficiência e sustentabilidade, evitando-se aquisições ou disponibilizações desnecessárias.

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 5.527.689,55

8.1. Para a estimativa do valor desta contratação, observou-se rigorosamente as diretrizes da Instrução Normativa SEGES/MP nº 5, de 26 de maio de 2017, já que tratando-se de serviço de Brigada de incêndio, caracterizado como serviço contínuo com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, a orçamentação não se limita a uma simples

pesquisa de mercado de preços globais, mas exige a decomposição detalhada de todos os custos que incidem sobre a prestação:

ITEM	ESPECIFICAÇÃO	CATSER	UNIDADE DE MEDIDA	QTD	VALOR UNITÁRIO	VALOR MENSAL	VALOR TOTAL (24 meses)
1	Brigadista (escala 12x36) Diurno	25550	Posto	4	R\$26.722,17	R\$ 106.888,71	R\$ 2.565.329,04
2	Brigadista Líder 6 horas diárias, 36 horas semanais	25550	Posto	1	R\$ 16.542,98	R\$ 16.542,98	397.031,47
3	Brigadista por Demanda (UNIPRF)	25550	Posto	4	R\$26.722,17	R\$ 106.888,71	R\$ 2.565.329,04
TOTAIS						R\$ 230.311,76	R\$ 5.527.689,55

8.2. A metodologia adotada para a definição do valor estimado baseia-se na elaboração de um Orçamento Estimativo Analítico, materializado por meio da Planilha de Custos e Formação de Preços. Este documento é o instrumento basilar para identificar a real estrutura de custos do serviço, garantindo que o valor de referência seja compatível com os preços de mercado e suficiente para cobrir todas as obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, mitigando riscos de inexecução ou sobrepreço.

Adoção de valores paradigma.

8.3. A Instrução Normativa SEGES/MGI nº 176, de 25 de novembro de 2024 dispõe sobre as regras e os procedimentos para adoção dos custos mínimos a serem observados nos valores de remuneração, incluindo salário-base e adicionais, auxílio-alimentação e outros benefícios como mecanismo de fortalecimento das garantias trabalhistas em contratos de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, nos termos do art. 5º do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024.

8.4. Como gestora de mão de obra, as empresas especializadas na prestação de serviços se vinculam a uma convenção, não necessariamente àquela adotada pela Administração no cálculo do estimativo.

8.4.1. A Convenção Coletiva de Trabalho DF000032/2026 (72522726) foi adotada para efeitos de estimativa de cálculos do preço estimado.

8.4.1.1. Indica-se a Convenção Coletiva de Trabalho a ser adotada como parâmetro para a definição dos custos mínimos da categoria profissional que executará os serviços na localidade, qual seja, a CCT 2026 /2027, registro DF000032/2026, com vigência de 01/01/2026 a 31/12/2027, em atendimento ao disposto no inciso II do art. 2º da IN SEGES/MGI nº 176/2024.

8.4.1.2. Foi elaborada a Planilha de Custos e Formação de Preços pela Administração para se chegar ao valor estimado da contratação, com fundamento na Convenção Coletiva de Trabalho DF000032/2026 (72522726), como assevera o art. 4º da IN SEGES/MGI nº 176/2024.

8.4.1.3. Nela, serão considerados como custos unitários mínimos na apresentação da proposta de preços os seguintes:

- a) Salário-base: deverá ser observado o piso mínimo de R\$ 4.033,04 para o posto de Bombeiro Civil e de R\$ 5.013,20 para o posto de Bombeiro Civil Líder, ainda que a licitante esteja vinculada a convenção coletiva de trabalho que preveja valores inferiores. Na hipótese de a convenção

coletiva à qual a licitante esteja vinculada estabelecer piso salarial superior, deverá ser adotado este último como referência para a elaboração da proposta.

b) Auxílio-alimentação: deverá ser observado o valor mínimo de R\$ 49,66 , ainda que a licitante esteja vinculada a convenção coletiva de trabalho que preveja montante inferior. Na hipótese de a convenção coletiva à qual a licitante esteja vinculada estabelecer valor superior, deverá este ser adotado como referência para a elaboração da proposta.

c) Adicional de Periculosidade: conforme previsto na Cláusula Décima Primeira da Convenção Coletiva de Trabalho DF000032/2026 (72522726), deverá ser observado o percentual mínimo de 30% a todos os trabalhadores desta contratação. Na hipótese de a convenção coletiva à qual a licitante esteja vinculada estabelecer percentual superior, deverá este ser adotado como referência para a elaboração da proposta.

d) Reembolso-creche: deverá ser observado o valor mínimo de R\$ 526,64, nos termos do Decreto nº 12.174, de 2024, ainda que a licitante esteja vinculada a convenção coletiva de trabalho que preveja montante inferior. Na hipótese de a convenção coletiva à qual a licitante esteja vinculada estabelecer valor superior, deverá este ser adotado como referência para a elaboração da proposta. Além do valor deverá ser observado, por todos os licitantes, o percentual de provisão de 20% para o reembolso-creche.

e) quanto aos benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho DF000032/2026 (72522726) paradigma que contemplem todos os trabalhadores representados pelo sindicato laboral, a saber:

e.1) Não deverá ser destacado na planilha o Plano Ambulatorial (Cláusula Décima Quarta), no valor de R\$ 209,40, uma vez que a CCT traz que o benefício **é restrito aos profissionais diretamente contratados pelo tomador de serviços**, não se estendendo aos empregados vinculados à empresa contratada, o que resultaria em tratamento desigual entre trabalhadores da mesma categoria.

e.2) De igual modo, não deverá ser destacado na planilha a Assistência Odontológica (Cláusula Décima Quinta), no valor de R\$ 25,00 e o Auxílio Lazer / Cultura / Atividade Física (Cláusula Décima Oitava), no valor de R\$ 31,00, tendo em vista que, da mesma forma, a referida cláusula limita a concessão do benefício aos trabalhadores contratados pelos tomadores de serviço. E, ainda, com relação ao Auxílio Atividade Física, a contratante dispõe, em sua sede, de uma academia de ginástica, para a qual não há qualquer restrição de utilização pelos funcionários terceirizados.

8.4.2. Conforme previsão no Anexo V - Diretrizes para elaboração do Projeto Básico (PB) ou Termo de Referência (TR), item 2.9, letra b.1. da Instrução Normativa SEGES nº 05/2017, a Administração, no momento de estabelecer o preço estimado, deve preencher a planilha de custos e formação de preços, observados os custos dos itens referentes aos serviços de execução com disponibilização de mão de obra.

8.4.3. Para tanto, a Administração segue a convenção coletiva de trabalho da categoria do posto de trabalho, extraíndo dela todos os preços que, porventura, devam constar na planilha, como, por exemplo, salário-base e auxílio-alimentação.

8.4.4. Ocorre que, na ocasião do cadastro das propostas, as licitantes apresentam em suas planilhas detalhadas de custos aquela convenção coletiva, a qual a atividade preponderante da empresa esteja vinculadas, muitas vezes com valores inferiores àqueles previstos para as categorias das CCTs utilizadas como parâmetro pela Administração.

8.4.5. Como a finalidade da contratação é a satisfação do interesse público e, no momento em que há uma redução dos salários dos terceirizados, constata-se deficiências na qualidade do serviço contratado, baixa produtividade e rotatividade de trabalhadores, ficando a Administração, nessas circunstâncias, à mercê da política salarial das empresas.

8.4.6. Busca-se, com a presente previsão, estabelecer os parâmetros mínimos de referência (paradigmas) constantes da Planilha de Custos e Formação de Preços elaborada pela Administração, com fundamento na Convenção Coletiva de Trabalho DF000032/2026 (72522726), para cada posto contratado.

8.4.6.1. Todas as licitantes deverão elaborar suas propostas observando, no mínimo, o salários-base, adicional de periculosidade e auxílio-alimentação previstos na referida convenção, vedada a utilização de valores inferiores, ainda que admitidos pela convenção coletiva à qual estejam vinculadas.

8.4.6.2. Quanto ao reembolso-creche, deverá ser observado o valor mínimo de R\$ 526,64, nos termos do Decreto nº 12.174, de 2024, ainda que a licitante esteja vinculada a convenção coletiva de trabalho que preveja montante inferior.

8.4.6.3. Na hipótese de a convenção coletiva aplicável à atividade preponderante da licitante estabelecer valores ou percentuais em patamares superiores, estes deverão ser **obrigatoriamente** adotados na composição da proposta, em observância ao princípio da vinculação às normas trabalhistas mais benéficas.

8.4.7. A licitante interessada deve fazer uso, no mínimo, dos demais custos obrigatórios previstos na convenção a qual está vinculada a sua atividade preponderante. A planilha de custos e formação de preços é composta por 06 (seis) módulos, com, pelo menos, mais 36 (trinta e seis) subitens, fora os acima indicados, influenciando na distinção entre as propostas.

8.4.8. Isso em nenhuma via ferirá a competitividade, quando o que se está fixando é apenas alguns subitens da planilha, sabendo-se que o valor da contratação de serviços com disponibilização de mão de obra envolve inúmeros outros custos, tais como lucro, custos indiretos, uniformes, equipamentos, etc. Todas as interessadas partiriam desse patamar e teriam suas propostas diferenciadas pelos demais custos variáveis de acordo com a política da empresa, convenção indicada, entre outros aspectos.

8.4.9. Vale explanar aqui alguns excertos do Acórdão nº 614/2008 do Plenário do Tribunal de Contas da União, os quais avaliam e concluem que a estipulação de um salário-base mínimo, e mais recentemente o Acórdão nº 1207/2024-Plenário, que vai além, acrescentando outros itens, não prejudica a competição da licitação:

Acórdão TCU nº 614/2008 - Plenário

"40. Ressalto que não vislumbro a possibilidade de a estipulação de remuneração mínima para a mão-de-obra terceirizada ocasionar provável empecilho à dinâmica da licitação. Tendo em vista que os salários indicados devem refletir as características de cada categoria profissional, as empresas licitantes tem liberdade para, consoante sua estrutura gerencial, apresentarem suas propostas, tomando como referência o padrão de qualificação e experiência que o órgão público almeja.

41. Tem-se, portanto, que a competitividade do certame mantém-se assegurada, de tal forma que a Administração Pública possa, após análise das ofertas de preços apresentadas pelas prestadoras de serviços, selecionar aquela que se mostre, de fato, a mais vantajosa.

42. Em consonância com esse entendimento, transcrevo a seguir trechos do voto que embasou o Acórdão 1327/2006-TCU-Plenário, proferido pelo Ministro-Relator Guilherme Palmeira, e que trata de matéria semelhante à abordada nos presentes autos:

"(...)

Entretanto, uma questão merece ser considerada neste momento. Trata-se da apontada impropriedade de estabelecimento de valores mínimos para os salários dos prestadores de serviço.

Comungo da inteligência de que tal previsão editalícia não necessariamente afeta a competitividade de certames licitatórios para tais atividades. É que o estabelecimento de um mesmo piso salarial a ser seguido por todas as licitantes em tese não cria condições suficientes para favorecer algumas das empresas em prejuízo das demais. Ao reverso,

penso que, na esteira do entendimento esposado pelo eminente Ministro Marcos Vilela no voto condutor do Acórdão 256/2005-TCU Plenário, a fixação prévia de uma referência para a remuneração a ser paga aos empregados reduz a incerteza das empresas no estabelecimento de seus custos e a insegurança quanto à disponibilidade de mão-de-obra qualificada disposta a trabalhar por aquela remuneração. Isso, de certo modo, pode funcionar como um atrativo ao comparecimento de mais interessadas ao certame.

Acórdão TCU nº 614/2008 - Plenário

9. Acórdão:

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de Consulta, formulada pela Ministra de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos – MGI, acerca da possibilidade de os órgãos da Administração Pública Federal indicarem, nos respectivos editais para contratação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra, a convenção coletiva de trabalho que melhor se adequa à categoria profissional do objeto contratado.

ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em Sessão do Plenário, diante das razões expostas pelo Revisor, com fundamento no art. 1º, inciso XVII e § 2º, da Lei 8.443 /1992, c/c art. 264, inciso VI e §§ 1º a 3º, do Regimento Interno deste Tribunal, em:

9.1 conhecer da presente consulta, por preencher os requisitos de admissibilidade pertinentes;

9.2. responder à autoridade consulente que:

9.2.1. decorre de previsão legal, estabelecida no art. 511, §§ 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, o entendimento consignado na jurisprudência desta Corte de Contas, no sentido de que nos editais de licitação para contratação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra não é permitido determinar a convenção ou acordo coletivo de trabalho a ser utilizado pela empresas licitantes como base para a confecção das respectivas propostas;

9.2.2. não obstante, em tais licitações, **é lícito ao edital prever que somente serão aceitas propostas que adotarem na planilha de custos e formação de preços (PCFP) valor igual ou superior ao orçado pela Administração para a soma dos itens de salário e auxílio-alimentação, admitidos também, a critério da Administração, outros benefícios de natureza social considerados essenciais à dignidade do trabalho, devidamente justificados, os quais devem ser estimados com base na convenção coletiva de trabalho paradigma, que é aquela que melhor se adequa à categoria profissional que executará os serviços terceirizados, considerando a base territorial de execução do objeto;**

9.2.3. de modo a resguardar o interesse da Administração Pública, bem como buscar garantir a proteção do trabalhador terceirizado, o edital licitatório deve contemplar dispositivos que estabeleçam:

9.2.3.1. a exigência para que o licitante entregue junto com sua proposta de preços uma declaração informando o enquadramento sindical da empresa, a atividade econômica preponderante e a justificativa para adoção do instrumento coletivo do trabalho em que se baseia sua proposta;

9.2.3.2. a exigência para que o licitante apresente cópia da carta ou registro sindical do sindicato a qual ele declara ser enquadrado, em razão do regramento do enquadramento sindical previsto na CLT ou por força de decisão judicial;

9.2.3.3. a responsabilidade da empresa licitante nas situações de ocorrência de erro no enquadramento sindical, ou fraude pela utilização de instrumento coletivo incompatível com o enquadramento sindical declarado ou no qual a empresa não tenha sido representada por órgão de classe de sua categoria, que daí tenha resultado vantagem indevida na fase de julgamento das

propostas, sujeitando a contratada às sanções previstas no art. 156, incisos III e IV, da Lei 14.133/2021;

9.2.3.4. a responsabilidade exclusiva da empresa contratada pelo cometimento de erro ou fraude no enquadramento sindical e pelo eventual ônus financeiro decorrente, por repactuação ou por força de decisão judicial, em razão da necessidade de se proceder ao pagamento de diferenças salariais e de outras vantagens, ou ainda por intercorrências na execução dos serviços contratados, resultante da adoção de instrumento coletivo do trabalho inadequado;

9.2.3.5. a aderência à convenção coletiva do trabalho à qual a proposta da empresa esteja vinculada para fins de atendimento à eventual necessidade de repactuação dos valores decorrentes da mão de obra, consignados na planilha de custos e formação de preços do contrato, em observância ao disposto no inc. II do art. 135 da Lei 14.133/2021;

9.2.4. constitui motivo para extinção do contrato, nos termos do art. 137, inc. I, da Lei 14.133/2021, com a consequente realização de novo processo licitatório, a situação que se impõe à contratada a alteração da convenção coletiva de trabalho em que se baseia a planilha de custos e formação de preços, em razão de erro ou fraude no enquadramento sindical de que resulta a necessidade de repactuação ou imposição de ônus financeiro para a Administração Pública, em cumprimento de decisão judicial;

9.3. dar ciência do inteiro teor desta deliberação ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, ao Ministério Público do Trabalho e à Advocacia-Geral da União.

9.4. arquivar o presente processo, nos termos do art. 169, inciso III, do Regimento Interno/TCU.

8.4.10. Em mais de uma oportunidade, o Plenário do TCU manifestou a possibilidade e destacou que não há qualquer empecilho a essa fixação do salário-base, quando prevista em convenção coletiva de trabalho e desde que os serviços não sejam medidos e pagos por resultados, corroborando a viabilidade do salário-paradigma no certame em apreço. Veja-se:

Acórdão TCU nº 189/2011-Plenário

O Ministro Marcos Vilaça foi um dos primeiros a chamar a atenção para a necessidade de se flexibilizar, em determinadas situações, a vedação ora comentada, como deixou claro no voto que impulsionou ao Acórdão nº 256/2005-TCU-Plenário, a saber: '20. Observo, por último, que não está se propondo a desconsideração da vedação ao estabelecimento de preço mínimo imposta pelo art. 40 da Lei nº 8.666/1993 que, aliás, constitui notável avanço em relação ao regime do antigo Decreto-lei nº 2.300/1986. Trata-se aqui de uma situação específica, em que o estabelecimento de piso salarial visa preservar a dignidade do trabalho, criar condições propícias à eficiente realização do serviço e não implica benefícios diretos à empresa contratada (mas sim aos trabalhadores), nem cria obstáculos à competição ou tem a capacidade de determinar o preço final da contratação.'

Acórdão TCU nº 614/2008 - Plenário

SUMÁRIO MONITORAMENTO DE LICITAÇÃO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE INFORMÁTICA. INDÍCIOS DE IRREGULARIDADES NA FASE DE JULGAMENTO DE PREÇOS. FIXAÇÃO DE PISOS SALARIAIS PARA AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS PRESTADORAS DE SERVIÇO. ANÁLISE DE AUDIÊNCIA DOS RESPONSÁVEIS. DETERMINAÇÕES. ARQUIVAMENTO

ACÓRDÃO

VISTOS, relatados e discutidos estes autos que tratam de monitoramento realizado nos termos dos subitens 9.9 do Acórdão n. 667/2005 e 9.4 do Acórdão 2103/2005-TCU-Plenário, no que concerne à Concorrência n. 3/2005, promovida pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e

Comércio Exterior - MDIC, com o objetivo de contratar empresa especializada para prestação de serviços de modernização e organização administrativa.

ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em sessão plenária, ante as razões expostas pelo relator, em:

9.1. acolher as razões de justificativa dos Srs. José Oswaldo da Silva, Guilherme Calhao Motta, Abdias da Silva Oliveira e Valdery Rodrigues Albuquerque;

9.2. determinar à Secretaria Executiva, à Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração e à Coordenação-Geral de Modernização e Informática do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior que observem fielmente as determinações diretamente dirigidas por este Tribunal às respectivas unidades, sob pena de aplicação da multa prevista no art. 58, § 1º, da Lei n. 8.443/1992, atentando para o fato de que somente ficam os responsáveis eximidos de dar cumprimento às referidas determinações no caso de haver provimento de recurso interposto com o objetivo de afastar o respectivo item da deliberação;

9.3. determinar à Secretaria Executiva e à e Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior que:

9.3.1. abstenham-se de efetuar novas prorrogações do Contrato n. 24/2006, firmado com a empresa Sigma Dataserv Informática S.A. para prestação de serviços de modernização e organização administrativa, em decorrência da Concorrência n. 03/2005;

9.3.2. realizem, tempestivamente, processo licitatório com vistas a contratar os serviços de modernização e organização administrativa, observando, fielmente, ao longo do desenvolvimento do certame, as determinações contidas nos Acórdão 1094/2004-TCU-Plenário, 667/2005-Plenário e 2.103/2005-Plenário, especialmente quanto à questão da vedação à fixação de remuneração mínima dos profissionais pelo edital;

9.3.3. observem as seguintes linhas de conduta na formulação de editais de licitação e na gestão de contratos de execução indireta e contínua de serviços:

9.3.3.1. para modelos de execução indireta de serviços, inclusive os baseados na alocação de postos de trabalho, se a categoria profissional requerida se encontra amparada por convenção coletiva de trabalho, ou outra norma coletiva aplicável a toda a categoria, determinando o respectivo valor salarial mínimo, esse pacto laboral deve ser rigorosamente observado nas licitações efetivadas pela Administração Pública e nas contratações delas decorrentes;

9.3.3.2. é vedada a fixação de piso salarial para serviços que devem ser medidos e pagos por resultados;

9.3.3.3 no âmbito do Contrato n. 24/2006 e em outros termos ajustados com a Administração Pública em que os respectivos editais de licitação fixaram os pisos salariais das categorias profissionais executoras dos serviços, o órgão contratante deverá efetuar os seguintes controles, entre outros que entenda necessários:

9.3.3.3.1. com fundamento nos arts. 54, § 1º, in fine, e 55, inciso XI, da Lei n. 8.666/1993, adotar as providências necessárias ao aditamento do contrato com vistas a explicitar que a empresa contratada se obriga a pagar os salários lançados em sua proposta;

9.3.3.3.2. fiscalizar periodicamente o efetivo pagamento dos valores salariais lançados na proposta contratada, mediante a verificação das folhas de pagamento referentes aos meses de realização dos serviços, de cópias das carteiras de trabalho dos empregados, dos recibos e dos respectivos documentos bancários, entre outros meios de fiscalização cabíveis;

9.4. determinar à Controladoria-Geral da União que, nas contas de 2007 e 2008 da Secretaria Executiva do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (SE/MDIC), verifique o cumprimento das determinações contidas nos subitens 9.3.1 a 9.3.3 deste Acórdão, dando ênfase

à questão da não-prorrogação do Contrato n. 24/2006 e da aplicação dos controles referidos no subitem 9.3.3.3 na gestão da mencionada avença;

9.5. dar ciência deste acórdão, acompanhado do relatório e da proposta de deliberação e voto revisor que o fundamentam, à Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (SLTI/MPOG) para inclusão das orientações contidas no subitem 9.3.3 retro no modelo de licitação e contratação de serviços de informática para a Administração Pública Federal formulado em atendimento ao Acórdão 786/2006-TCU-Plenário;

9.6. arquivar este processo, com fundamento no disposto no art. 169, inciso IV, do Regimento Interno/TCU.

Trechos do Relatório do Acórdão TCU nº 614/2008 - Plenário

51. Dessa forma, considero restar configurada a inadequabilidade de se estipular remunerações mínimas para a mão-de-obra terceirizada, no caso específico de licitação de serviços executados indiretamente, por empresas especializadas, e que devem ser pagos por medição de resultados, conforme verificado no caso concreto tratado nos presentes autos (Contrato n. 24/2006 firmado em decorrência da Concorrência n. 03/2005, promovida pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC).

52. No entanto, com as devidas vênias por dissentir do Exm^o. Ministro-Relator, no tocante aos demais tipos de licitações de execução indireta de serviços, sejam eles pagos por disponibilidade ou baseados na locação de postos de trabalho, entendo ser aplicável interpretação lógico-sistemática da Lei de Licitações e Contratos, com vistas a prioritariamente resguardar o interesse público.

53. Diante desse contexto, sob a égide do § 3º do art. 44 da Lei de Licitações, considero não ser pertinente vedar, de forma generalizada, a fixação de pisos salariais em editais de licitação de execução indireta de serviços. Na contratação de mão-de-obra terceirizada pela Administração Pública, há que se considerar dois aspectos: a obrigatoriedade de adoção dos pisos salariais definidos em pactos laborais e a possibilidade de serem estipulados valores mínimos de remuneração com base em pesquisas de mercado calcadas em dados fidedignos obtidos junto a associações e sindicatos de cada categoria profissional e com base em informações divulgadas por outros órgãos públicos.

54. Em cada caso concreto é que se poderá aferir se essa fixação de pisos salariais nas licitações de execução indireta de serviços pagos por disponibilidade ou baseados na locação de postos de trabalho configura-se na melhor solução para resguardar o interesse público.

Módulo 2

8.5. Para a composição do custo relativo a **Férias e 1/3 Constitucional**, a Administração adotará na planilha de custos o percentual de **12,10%** incidente sobre a remuneração. Este índice não é arbitrário, mas fundamenta-se tecnicamente nos parâmetros de reserva mensal estabelecidos para o instituto da **Conta-Depósito Vinculada — Bloqueada para Movimentação**, conforme diretrizes da **IN SEGES/MP nº 05/2017 (Anexo XII)**.

8.6. A opção pelo percentual de 12,10% visa garantir que o valor estimado seja suficiente para cobrir a obrigação futura da contratada sem gerar custos excessivos ou insuficientes. A adoção deste índice específico do Anexo XII justifica-se pelos seguintes motivos:

8.6.1. **Padronização e Confiabilidade:** O índice de 12,10% é o referencial oficial do Governo Federal para o provisionamento mensal de encargos trabalhistas de férias. Ele contempla o cálculo atuarial necessário para que, ao final de 12 meses de contrato, a empresa possua o montante exato para o pagamento do salário de férias acrescido do terço constitucional.

8.6.2. Alinhamento com a Fiscalização Contratual: Ao utilizar o mesmo percentual da Conta Vinculada no orçamento estimativo, a Administração promove a simetria entre o planejamento e a futura execução contratual. Isso facilita a retenção mensal dos valores e garante que o montante bloqueado seja idêntico ao previsto na planilha de custos, assegurando que os direitos dos trabalhadores sejam integralmente preservados, independentemente da saúde financeira da empresa.

8.6.3. Neutralidade na Licitação: Estabelecer um percentual fixo baseado em norma técnica (Anexo XII) retira a subjetividade da estimativa e evita que as licitantes ofereçam percentuais irrisórios para "maquiar" o preço global, prática que frequentemente resulta em inadimplência trabalhista e responsabilidade subsidiária para o órgão público.

Submódulo 2.3

8.7. Vedação de inclusão na planilha benefícios previstos em CCTs que onerem diretamente a Administração Pública

8.7.1. Consta da Convenção Coletiva de Trabalho DF000032/2026 (72522726), a previsão de benefícios convencionais consistentes em Plano Ambulatorial, Assistência Odontológica e Auxílio Lazer, Cultura, Atividade Física.

8.7.2. Sobre a matéria, conforme manifestações jurídicas consolidadas no documento (70662842), a Consultoria Jurídica da União firmou entendimento no sentido de que tais rubricas não devem compor a planilha referencial de custos elaborada pela Administração, tampouco podem ser tratadas como valores mínimos obrigatórios para fins de formulação das propostas.

8.7.3. O fundamento para tal conclusão reside no fato de que esses benefícios não possuem caráter universal dentro da categoria profissional, mas se vinculam, na forma convencionada, ao quantitativo de empregados terceirizados vinculados a determinado tomador de serviços, circunstância que afasta sua natureza de obrigação geral do empregador.

8.7.4. Em outras palavras, a convenção coletiva estabelece mecanismo pelo qual o custeio desses benefícios é calculado com base no número de trabalhadores contratados por determinado tomador, de modo que o ônus econômico da obrigação é, em última análise, transferido ao contratante do serviço, e não absorvido indistintamente pela estrutura de custos da atividade empresarial.

8.7.5. Essa modelagem cria distinção atípica dentro da própria categoria profissional: empregados terceirizados vinculados a contratos específicos passariam a usufruir de plano ambulatorial, assistência odontológica e seguro de vida custeados por repasse financeiro associado ao respectivo tomador de serviços, enquanto outros trabalhadores da mesma categoria, exercendo atribuições idênticas, mas lotados diretamente na empresa, poderiam não usufruir dos mesmos benefícios por não integrarem o "quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços" previsto na norma coletiva.

8.7.6. Não se trata, portanto, de benefício trabalhista geral e indistintamente assegurado à categoria, mas de obrigação convencional cuja incidência econômica recai especificamente sobre determinados contratantes, o que inviabiliza sua automática internalização como custo obrigatório da Administração Pública.

8.7.7. Nesse sentido, aplica-se o disposto no art. 6º, parágrafo único, da Instrução Normativa SEGES/MPDG nº 05, de 2017, segundo o qual a Administração não se vincula a cláusulas de convenções coletivas que instituem obrigações não previstas em lei, especialmente quando criem encargos específicos ao poder público ou extrapolem obrigações gerais inerentes à relação de trabalho.

8.7.8. O mesmo entendimento foi adotado pela Consultoria Jurídica da União em relação a outras rubricas convencionais, como Quitação Anual, Taxa Assistencial, Mensalidade Sindical e Contribuição de Custeio Patronal, igualmente afastadas da planilha referencial por não configurarem custos trabalhistas universais ou encargos legalmente imputáveis à Administração contratante.

8.7.9. A orientação jurídica consolidada, portanto, é no sentido de que não devem compor a planilha de custos e formação de preços da Administração benefícios convencionais que imponham ônus específico ao ente público na condição de tomador de serviços, sem aplicação indistinta a toda a categoria profissional.

8.7.10. Ressalte-se, ainda, que a convenção coletiva utilizada pela Administração possui natureza meramente referencial para estimativa de custos, podendo a licitante adotar instrumento coletivo diverso, desde que compatível com sua atividade econômica preponderante e juridicamente aplicável.

8.7.11. Por essa razão, na análise das propostas, deverá ser verificado se a composição de custos apresentada pela licitante contempla rubricas que, embora previstas em instrumento coletivo, representem encargos dirigidos especificamente ao tomador de serviços, sem caráter universal na categoria profissional.

8.7.12. Caso tais despesas sejam incluídas de forma destacada na planilha de custos apresentada pela licitante, deverá ser promovida a correspondente adequação da composição de preços, com a exclusão dessas rubricas como custos diretos e sua eventual alocação na rubrica de custos indiretos da empresa.

8.7.13. Tal cautela preserva os princípios da economicidade, isonomia, razoabilidade e seleção da proposta mais vantajosa, evitando a internalização de custos convencionais que transfiram à Administração encargos que não possuem natureza geral, compulsória ou legalmente exigível.

8.7.14. Diante disso, mostra-se justificada a não inclusão, na Planilha de Custos e Formação de Preços elaborada pela Administração, das rubricas relativas ao plano de saúde ambulatorial, assistência odontológica e seguro de vida previstas na CCT 2025/2026 nº DF000042/2025.

8.8. A exclusão desses benefícios da planilha não impede que a empresa contratada, por liberalidade ou por força de instrumento coletivo aplicável, ofereça tais vantagens aos seus empregados, reconhecendo-se a relevância social dessas medidas.

8.9. Caso a convenção coletiva vinculada à atividade preponderante da contratada imponha a concessão de plano ambulatorial, assistência odontológica ou outro benefício, caberá exclusivamente à empresa assegurar tais benefícios, observadas as condições previstas no respectivo instrumento coletivo, inclusive quanto à eventual coparticipação dos empregados, desde que haja adesão expressa.

8.10. Nessas hipóteses, as despesas decorrentes deverão ser absorvidas pela contratada no âmbito de seus **CUSTOS INDIRETOS**, não podendo ser automaticamente repassadas ou imputadas à Administração Pública.

Reembolso-Creche

8.11. Precisamos também tratar da inclusão do item ****reembolso-creche**** na planilha de custos, que decorre da superveniência do Decreto nº 12.926, de 2026, que alterou o Decreto nº 12.174, de 2024, passando a prever, em seu art. 3º, inciso III, a obrigatoriedade de concessão do benefício ao trabalhador ou à trabalhadora com filho, enteado ou criança sob guarda judicial de até cinco anos e onze meses de idade.

8.12. Além de instituir o benefício, a norma promoveu alteração no art. 9º, inciso III, do Decreto nº 9.507, de 2018, inserindo o reembolso-creche no rol mínimo de benefícios aplicáveis às contratações de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra.

8.13. Posteriormente, a Instrução Normativa SEGES/MGI nº 147, de 2026, regulamentou a matéria, fixando, em seu Anexo I, o valor máximo de R\$ 526,64 por dependente/mês e estabelecendo, em seu Anexo II, percentual padrão de incidência de 20% para fins de estimativa na formação da planilha de custos, além de disciplinar os mecanismos de comprovação da despesa, vedação de duplicidade e fiscalização do benefício.

8.14. Nos termos do art. 27 da referida Instrução Normativa, os processos em andamento que ainda não tenham culminado na publicação do edital ou na formalização de contratação direta devem ser adaptados às novas disposições, impondo-se, portanto, a adequação da modelagem de custos da presente contratação.

8.15. No caso concreto, a licitação contempla duas categorias de postos com dedicação exclusiva de mão de obra: Brigadista Civil e Brigadista Líder. Em ambos os casos, a incidência do reembolso-creche deve ser considerada na composição dos custos.

- 8.16. Importa esclarecer que o percentual de 20% não constitui redutor sobre o valor do benefício, tampouco representa limitação ao direito dos trabalhadores. Trata-se, em verdade, de parâmetro estatístico de incidência estimada, criado para projetar, na formação de preços, o contingente provável de empregados que poderão preencher os requisitos legais para percepção do auxílio.
- 8.17. Em termos práticos, isso significa que a Administração não presume que 100% dos empregados farão jus ao benefício, mas tampouco pode desconsiderar o custo potencial decorrente de sua obrigatoriedade legal. Adota-se, assim, critério probabilístico de provisionamento, mediante a aplicação do percentual de 20% previsto na regulamentação, de forma a aproximar a estimativa contratual da realidade esperada de execução.
- 8.18. Tal metodologia evita superdimensionamento indevido dos custos, o que ocorreria caso fosse provisionado o valor integral do benefício para a totalidade dos postos, hipótese que elevaria artificialmente o valor global da contratação, impactando reflexamente garantias contratuais, requisitos de habilitação econômico-financeira e o próprio custo final suportado pela Administração.
- 8.19. Nesse contexto, considera-se que aproximadamente 20% dos empregados alocados ao contrato poderão vir a receber o auxílio, o que pode ser operacionalizado por duas metodologias, sendo que adotaremos na licitação a segunda opção:
- a) a criação de cenários distintos na planilha, com 80% dos postos sem incidência do benefício e 20% com incidência integral; ou
 - b) a aplicação direta do percentual de 20% sobre o valor do benefício em todos os postos, como forma de diluição probabilística do custo.
- 8.20. Sob a ótica concorrencial, a padronização do percentual estimativo em 20% para todas as licitantes revela-se medida necessária à preservação da isonomia, da competitividade e do julgamento objetivo. Isso porque permitir que cada empresa adote percentual próprio de incidência criaria espaço para subdimensionamento artificial dos custos, possibilitando a apresentação de propostas aparentemente mais vantajosas, porém estruturadas sobre premissas irreais ou excessivamente otimistas.
- 8.21. Esse cenário comprometeria a comparabilidade objetiva entre propostas e ampliaria o risco de contratação de preços inexecutáveis ou financeiramente insustentáveis ao longo da execução contratual, em prejuízo à segurança jurídica da contratação e à continuidade do serviço público.
- 8.22. Há, ainda, relevante aspecto social envolvido. A obrigação normativa de custeio do reembolso-creche insere-se em política pública voltada à proteção da primeira infância, à promoção da permanência do trabalhador no mercado de trabalho e ao fortalecimento da equidade social, objetivos compatíveis com a diretriz de promoção do desenvolvimento nacional sustentável, prevista na Lei nº 14.133/2021.
- 8.23. Nessa perspectiva, a subestimação deliberada desse encargo pode gerar efeitos perversos durante a execução contratual, como inadimplemento de obrigação trabalhista, pleitos infundados de reequilíbrio econômico-financeiro ou, em cenário mais grave, incentivos econômicos indiretos à substituição ou dispensa de empregados potencialmente beneficiários, consequência manifestamente incompatível com a finalidade protetiva da norma.
- 8.24. Por essa razão, mostra-se juridicamente adequado que o edital estabeleça expressamente a obrigatoriedade de adoção, por todas as licitantes, do percentual estimativo de 20%, como critério uniforme de composição da planilha de custos.**
- 8.25. Ressalte-se, contudo, que esse percentual possui natureza exclusivamente estimativa. O pagamento do benefício será condicionado à efetiva comprovação da despesa, mediante apresentação de documentação idônea pela contratada, observado o limite máximo regulamentar por dependente.
- 8.26. Da mesma forma, **caso a incidência real de empregados elegíveis ultrapasse o patamar estimado de 20%, caberá a recomposição do equilíbrio econômico-financeiro do contrato**, mediante comprovação objetiva da majoração dos custos suportados, nos termos da legislação aplicável. Tal mecanismo preserva a sustentabilidade econômico-financeira da avença, afasta incentivos econômicos indesejados e assegura aderência material à política pública instituída.

8.27. Para fins de execução contratual, o valor a ser pago deverá ser apurado mensalmente e inserido na planilha de custos, conforme os montantes efetivamente comprovados no período. Destaca-se que, em razão da própria estrutura da planilha, os valores relativos ao reembolso-creche integram a base de cálculo sobre a qual incidem os percentuais de lucro, custos indiretos e encargos, razão pela qual sua adequada mensuração é essencial para a correta formação e execução do contrato.

8.28. Por fim, a conjugação entre padronização estimativa do percentual, pagamento condicionado à comprovação efetiva da despesa e possibilidade de reequilíbrio quando superada a estimativa adotada confere à modelagem contratual maior racionalidade, justiça econômica e segurança jurídica, mitigando riscos de inexecução, distorções concorrenciais e frustração dos objetivos sociais subjacentes ao benefício.

Convenção Coletiva de Trabalho DF000032/2026 (72522726)

8.29 Antes de adentrar a planilha de custos, é preciso tecer alguns comentários quanto a Convenção Coletiva de Trabalho DF000032/2026 (72522726), que em seu ANEXO II - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS assim dispõe:

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 77,26% (setenta e sete vírgula vinte e seis por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos Art. 607 e 608 da CLT

8.30. **GRUPO “A” – SEGURIDADE SOCIAL:** Não há considerações a respeito do presente item.

8.31. **GRUPO “B” – CUSTO DAS SUBSTITUIÇÕES:** Não há considerações a respeito dos percentuais indicados neste item, contudo na planilha de formação de custos destacamos o custo do Substituto na Cobertura de Afastamento Maternidade, visto que a base de cálculo da substituição do auxílio maternidade é diferente das demais substituições, afinal durante a licença, o salário maternidade e a parcela do décimo terceiro salário correspondente ao período da licença é custeado pelo INSS (Art. 86 da IN RFB 2.110/2022).

8.31.1. Neste caso, cabe à empresa a provisão relativa a férias (1/12) e adicional de férias (1/3 x 1/12), acrescida de encargos, e a remuneração do substituto, acrescida de todos os encargos, é justamente a remuneração da trabalhadora substituída no período.

8.31.2. Chegou-se ao percentual de 0,13%, visto que em 2023, conforme dados disponíveis no site do MTE (https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_anuario_rais/anuario.htm), no Distrito Federal o número de emprego de pessoas do sexo feminino representava 44,07% do total de empregos. E, segundo o site da previdência social (<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/aeps-2023/secao-i-beneficios/subsecao-b-beneficios-emitidos/capitulo-11-salario-maternidade/11-1-quantidade-e-valor-de-salarios-maternidade-emitidos-por-clientela-segundo-as-grandes-regioes-e-unidades-da-federacao-posicao-em-dezembro-2017-2019>) em 2023 foram concedidos 1.613 auxílios maternidades no DF, o que representa um total de 0,13% de afastamento.

8.45.3. Informo que não foram obtidos dados mais atualizados, de modo que foram utilizados os últimos dados oficiais localizados.

8.32. **GRUPO “C” – DIREITOS SEM PRODUÇÃO EFETIVA:** No que se refere a este item, embora a Convenção Coletiva de Trabalho preveja a consignação do percentual de 2,38% a título de adicional de férias gozadas, é importante registrar que, no âmbito da Administração Pública Federal, especialmente nos contratos regidos pela Instrução Normativa SEGES nº 5/2017, adota-se metodologia distinta para as estimativas de custos.

8.32.1. Conforme estabelece o Anexo XII – Conta Depósito Vinculada – Bloqueada para Movimentação, dessa Instrução Normativa, os órgãos devem utilizar o percentual de 12,10% para o item Férias + 1/3 Constitucional,

percentual este incidente sobre a remuneração do trabalhador e destinado à reserva mensal obrigatória que comporá os recursos necessários ao pagamento futuro dos encargos trabalhistas correspondentes.

8.32.2. Desse modo, ainda que haja previsão distinta na CCT, deve prevalecer, para fins de cálculo e retenção contratual, o percentual definido pelo normativo federal aplicável aos contratos administrativos.

8.33. GRUPO “D” – CUSTO DAS RESCISÕES: O item A define o AVISO PRÉVIO INDENIZADO em 1,28%, já o item E define o AVISO PRÉVIO TRABALHADO em 0,16%, percentuais estes que foram mantidos na Planilha de composição de custos que define o valor estimado desta contratação.

8.33.1. Embora a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) indique a necessidade de inclusão do item B – Aviso Prévio Complementar (Lei nº 12.506/2011 e inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal) no percentual de 0,83%, verifica-se que a própria Lei nº 12.506/2011 estabelece que o aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa, situação esta que já se encontra devidamente contemplada nos itens A – Aviso Prévio Indenizado (1,28%) e E – Aviso Prévio Trabalhado (0,16%) da planilha de custos.

8.33.2. A partir dos 12 (doze) meses de contrato, considerando que o Aviso Prévio Indenizado (API) e o Aviso Prévio Trabalhado (APT) são classificados como custos não renováveis, conforme entendimento firmado no Acórdão n. 1186/2017- TCU-Plenário, bem como de acordo com as orientações expedidas pela Secretaria de Gestão do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, relativas aos impactos da reforma trabalhista nos contratos administrativos, com fundamento na Nota Técnica nº 652/2017-MP, não há que se falar em novo custo autônomo a ser acrescido à planilha.

8.33.3. Nesse sentido, a parcela mensal a ser paga a título de API e APT corresponderá, no primeiro ano de contratação, ao percentual originalmente fixado na planilha de preços. Não havendo a incidência dos custos com aviso prévio trabalhado e/ou indenizado nesse período, a partir dos 12 (doze) meses de contrato deverá ser previsto apenas o pagamento do percentual máximo equivalente a 03 (três) dias adicionais por ano de serviço, até o limite compatível com o prazo total de vigência contratual, o que implica a redução do percentual da planilha para 10% do valor originalmente ofertado na proposta.

8.33.4. Caso tenha ocorrido a incidência dos custos com aviso prévio trabalhado e/ou indenizado no ano de contratação, tais rubricas deverão ser mantidas na planilha de forma complementar e proporcional, observando-se o efetivo consumo do custo.

8.33.5. Dessa forma, conclui-se que não há que se falar em Aviso Prévio Complementar como item específico, uma vez que este somente se aplica a partir dos 12 (doze) meses de contrato e não representa acréscimo de percentual, mas sim redução do percentual originalmente ofertado para API e APT, limitado a 10% do valor proposto. Assim, o referido item não será consignado na planilha de custos.

8.33.6. O item C estabelece a necessidade de inclusão dos REFLEXOS SOBRE OS AVISOS PRÉVIOS INDENIZADOS, com fundamento na Instrução Normativa SRT nº 15, de 14 de julho de 2010, no percentual de 0,41%. Contudo, cumpre registrar que a referida Instrução Normativa foi revogada pela Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, motivo pelo qual deixou de produzir efeitos normativos, não subsistindo como fundamento jurídico válido para a exigência automática do referido percentual.

8.33.7. Ressalte-se que os denominados reflexos correspondem aos encargos sociais e verbas trabalhistas incidentes sobre o valor do Aviso Prévio Indenizado, que consiste na importância paga ao empregado quando da rescisão sem justa causa, sem a exigência do cumprimento do período de aviso.

8.33.8. Entre os reflexos legalmente incidentes, destacam-se o FGTS e a Multa de 40% do FGTS. Ambos já são contemplados em itens específicos da planilha de custos, não havendo necessidade de nova inclusão para evitar duplicidade.

8.33.9. Incidem, ainda, sobre o aviso prévio indenizado, as parcelas de 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas do terço constitucional. Todavia, não se procederá à inclusão de item específico para tais reflexos na planilha, uma vez que a metodologia de cálculo do Aviso Prévio Indenizado e do Aviso Prévio

Trabalhado já considera, em sua composição, as repercussões relativas ao 13º salário, às férias e ao terço constitucional. Assim, embora tais parcelas não estejam destacadas de forma individualizada, encontram-se implicitamente inseridas na planilha de custos, evitando-se sobreposição de valores.

8.33.10. O item D trata do FGTS INCIDENTE SOBRE O AVISO PRÉVIO INDENIZADO E COMPLEMENTAR, e a CCT menciona como base histórica de cálculo a Súmula nº 305 do TST e a antiga Instrução Normativa nº 99 do Ministério do Trabalho. Contudo, importa registrar que referida Instrução Normativa foi revogada pela Instrução Normativa SIT nº 144, de 18 de maio de 2018, a qual, por sua vez, também já foi revogada pela Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021, não subsistindo, portanto, a fundamentação normativa originalmente apontada.

8.33.11. No tocante ao percentual aplicável, destaca-se que o FGTS deve incidir à alíquota legal de 8% sobre a base representada pelo percentual do Aviso Prévio Indenizado, o qual, conforme previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, corresponde a 1,28%. Dessa forma, aplicando-se a alíquota de 8% sobre esse percentual, obtém-se o valor de 0,10%, que é o índice correto a ser consignado na planilha de custos referente a esse item, em substituição ao percentual de 0,18% anteriormente indicado.

8.33.12. Ressalte-se, por fim, que a lógica de apuração deste item segue a mesma metodologia aplicada aos demais encargos indiretos já analisados, incidindo sobre a remuneração, bem como sobre as parcelas reflexas de 13º salário, férias e adicional de férias, observando-se, assim, a coerência técnica e normativa do cálculo trabalhista adotado.

8.33.13. O item F define os ENCARGOS SOBRE AVISO PRÉVIO TRABALHADO em 0,06%, percentual este que fora mantidos na Planilha de composição de custos que define o valor estimado desta contratação.

8.33.14. O Item G trata da MULTA RESCISÓRIA DO FGTS, prevista no art. 487 da CLT e no art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT/CF, estabelecendo o percentual de 3,20%. Entende-se que esse percentual representa o limite mínimo a ser consignado na planilha de custos, uma vez que decorre da aplicação do índice legal de 40% sobre a alíquota de 8% do FGTS incidente sobre a remuneração do empregado, correspondendo, portanto, ao valor mínimo necessário à adequada provisão dessa obrigação trabalhista.

8.33.15. Cumpre registrar que a Instrução Normativa SEGES/MP nº 5/2017, em seu Anexo XII, determina que a Administração Pública Federal retenha mensalmente 4% na Conta Depósito Vinculada – Bloqueada para Movimentação, especificamente para garantir o pagamento da multa rescisória do FGTS.

8.33.16. Esse percentual anteriormente era de 5%, mas foi ajustado para 4% após a extinção da contribuição social adicional de 10% sobre o FGTS, medida implementada pela Lei nº 13.932, de 11 de dezembro de 2019, que eliminou referido encargo suplementar antes devido pelos empregadores nas hipóteses de dispensa sem justa causa.

8.33.17. Dessa forma, considerando que a própria Administração já adota 4% como parâmetro oficial de provisão obrigatória, mostra-se técnica e administrativamente conveniente que a estimativa de custos das empresas contratadas reflita percentual compatível com esse patamar, de modo a assegurar alinhamento entre a formação de preço, a política pública de retenção de encargos trabalhistas e a efetiva cobertura financeira necessária para o adimplemento da multa do FGTS durante a execução contratual.

8.33.18. A Convenção Coletiva de Trabalho prevê, no Item H, a inclusão do percentual de 1,67% referente a FÉRIAS INDENIZADAS, com fundamento no parágrafo único do art. 146 da CLT, que dispõe: “Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.” e também, no item I, o ADICIONAL SOBRE FÉRIAS INDENIZADAS, fundamentado no art. 7, item XVII da CF/88 e na e Súmula 328/TST) no montante de 0,56%.

8.33.19. Todavia, importa esclarecer que essas despesas já se encontram contempladas em outros itens da planilha de custos adotada pela Administração Pública, não havendo justificativa técnica para sua cobrança em rubrica específica adicional.

8.33.20. No primeiro ano contratual, eventuais indenizações decorrentes da rescisão antes do período aquisitivo completo já são custeadas pelos lançamentos relativos a férias e adicional de 1/3, constantes do Módulo 2. Caso o empregado seja desligado antes de completar 12 meses, os valores provisionados nesse módulo são suficientes para suportar a indenização proporcional prevista na legislação trabalhista.

8.33.21. Após 12 meses, caso não ocorra dispensa, o empregado passa a ter direito ao gozo de férias. Nesse cenário, conforme dispõe a Instrução Normativa nº 7/2018/MPOG, a partir do segundo ano de contrato, as férias passam a ser custo não renovável, porque a Administração já remunera 12 meses de trabalho, sendo que como o funcionário passa a ter direito a gozo de férias após 11 meses de trabalho, já que 1 mês será o de gozo de férias, um desses 12 meses equivale ao pagamento do período de férias. Assim, não há que se falar em cobrança do custo de reposição no primeiro ano de contrato, pois o empregado ainda não usufrui férias.

8.33.22. No ciclo subsequente, mantém-se na planilha apenas o adicional constitucional de 1/3, que permanece no Módulo 2, enquanto o custo de reposição do profissional ausente por férias passa a compor o Módulo 4, devendo ser calculado na proporção mensal de 1/12 avos, contemplando: remuneração, 13º salário, férias e adicional de férias, bem como as incidências de encargos previdenciários (GPS), FGTS e demais contribuições obrigatórias.

8.33.23. Dessa forma, verifica-se que o custo relativo às chamadas férias indenizadas já está integralmente absorvido pela estrutura de composição de custos da Administração Pública, tanto no primeiro ciclo de execução contratual quanto nos subsequentes. Assim, não há fundamento para manter percentual adicional de 1,67% específico para esse fim, razão pela qual tal rubrica não deve integrar a planilha de composição de custos, sob pena de configurar duplicidade de provisionamento e consequente oneração indevida do contrato administrativo.

8.34. GRUPO “E” – CUSTO COMPLEMENTARES: No presente grupo, a Convenção Coletiva de Trabalho estabelece a necessidade de inclusão, na planilha de custos, dos seguintes itens: (A) ABONO PECUNIÁRIO previsto no art. 143 da CLT, no percentual de 0,52% e (B) 1/3 CONSTITUCIONAL DO ABONO PECUNIÁRIO, previsto no art. 7º, XVII, da Constituição Federal e Súmula 328 do TST, no percentual de 0,17%.

8.34.1. Contudo, importa contextualizar que, a partir do 12º mês de vigência contratual, os contratos sob a sistemática da Instrução Normativa SEGES nº 5/2017 passam a prever, na planilha de custos, a inclusão de valor destinado a cobrir o afastamento do profissional titular durante o período de férias, garantindo a substituição e a manutenção da operação contratual. Esse custo já contempla o período integral de 30 (trinta) dias, assegurando a reserva financeira necessária ao pagamento do substituto durante todo o período de férias regulamentares.

8.34.2. Ora, caso o trabalhador opte por converter 1/3 (um terço) de suas férias em abono pecuniário, retornará ao serviço antes do término do período anteriormente considerado como afastamento integral. Nessas hipóteses, parcela do valor que já seria destinado à manutenção do substituto durante os 30 dias deixa de ser integralmente necessária e, portanto, passa a absorver o custo referente ao pagamento do abono, funcionando, na prática, como fonte de custeio desta indenização.

8.34.3. Assim, verifica-se que o custo relativo ao abono pecuniário já se encontra, na prática, contemplado no modelo de provisão adotado pela Administração para férias e substituição, não havendo necessidade técnica de criação de rubrica adicional específica na planilha de custos. A inclusão desses percentuais implicaria em oneração indevida da Administração, com duplicidade de provisão para o mesmo evento laboral.

8.34.4. Ademais, a inclusão antecipada de custos para os quais não há incidência no primeiro ano de execução contratual acarretaria oneração indevida da Administração, rompendo a lógica de compatibilidade entre custos efetivamente devidos e valores contratualmente remunerados.

8.34.5. Desse modo, conclui-se que os percentuais relativos ao abono pecuniário e ao seu terço constitucional não devem ser integrados à planilha de custos a cargo da Administração, por já se encontrarem materialmente absorvidos pela estrutura de substituição prevista e para evitar custos desnecessários e sem respaldo fático no período inicial do contrato.

8.35. GRUPO “F” – INCIDÊNCIAS: No que se refere a este grupo, a Convenção Coletiva de Trabalho prevê a inclusão dos seguintes itens: (A) Incidência do Grupo “A” sobre os Grupos “B” + “C”, no percentual de 8,74%, (B)

FGTS sobre o aviso-prévio indenizado, no percentual de 0,24% e (C) Incidências sobre salário-maternidade, no percentual de 0,05%.

8.35.1. Registre-se que o Grupo “A” contempla contribuições como GPS, FGTS e demais encargos legais, sendo tecnicamente correta a orientação da CCT no sentido de que tais encargos também incidam sobre as parcelas descritas na CCT, conforme descrito no §6º, do art. 452-A da CLT.

8.35.2. Contudo, importa esclarecer que a metodologia de cálculo adotada pela Administração já contempla essas incidências em suas fórmulas de composição de custos, de forma integrada e implícita na estrutura do modelo remuneratório utilizado, não havendo, portanto, necessidade de criação de rubrica destacada ou separação específica desses percentuais na planilha de custos.

8.35.3. Em outras palavras, embora as previsões constantes da CCT sejam pertinentes e juridicamente adequadas, as incidências nelas indicadas já estão materialmente absorvidas no modelo de custeio aplicado, razão pela qual não serão apresentadas de forma destacada na planilha a ser adotada pela Administração.

Percentuais de Lucro e Custos Indiretos

8.36. Para a elaboração do orçamento estimativo da presente contratação foram adotados os percentuais de **10% (dez por cento) para Custos Indiretos** e **5% (cinco por cento) para Lucro**, observando-se as orientações constantes do modelo de planilhas previsto na Instrução Normativa SEGES/MP nº 5/2017, bem como a metodologia apresentada no Manual de Preenchimento da Planilha de Custos e Formação de Preços utilizado pelo Superior Tribunal de Justiça (https://transparencia.stj.jus.br/wp-content/uploads/Manual_do_Modelo_de_Planilhas_de_Custos_do_STJ.pdf).

8.37. Os custos indiretos correspondem às despesas necessárias à manutenção da estrutura empresarial da contratada e à adequada gestão contratual, sem vinculação direta a determinado posto de trabalho. Nessa categoria enquadram-se, entre outras, despesas administrativas, estrutura física, sistemas corporativos, suporte operacional, seguros, assessorias e demais custos indispensáveis à execução do objeto.

8.38. Já a parcela de lucro representa a remuneração empresarial pela assunção dos riscos inerentes à atividade econômica, pela disponibilização de capital de giro e pela gestão dos recursos necessários à execução contratual.

8.39. A definição dos percentuais de 10% para custos indiretos e 5% para lucro não decorre da pretensão de estabelecer valores obrigatórios para as futuras licitantes, mas sim de construir uma estimativa de preços compatível com a realidade de mercado e suficiente para assegurar a ampla competitividade do certame.

8.40. É comum que as empresas participantes apresentem percentuais efetivos de custos indiretos e lucro inferiores aos utilizados na estimativa da Administração, em razão de suas estratégias comerciais, ganhos de escala, estrutura organizacional própria ou interesse específico na contratação. Entretanto, a adoção, desde a fase de planejamento, de percentuais demasiadamente reduzidos poderia resultar em orçamento subestimado, restringindo a participação de potenciais interessados, reduzindo a competitividade do certame e elevando o risco de licitação fracassada ou deserta.

8.41. Assim, a Administração deve buscar um ponto de equilíbrio entre a economicidade e a representatividade do mercado, elaborando uma estimativa que reflita condições razoáveis de execução contratual por um universo amplo de empresas. A utilização dos percentuais de 10% para custos indiretos e 5% para lucro atende a esse objetivo, funcionando como mero parâmetro referencial para composição do valor estimado da contratação.

8.42. Importa destacar que tais percentuais não implicam qualquer reconhecimento de sobrepreço ou pagamento indevido. Ao contrário, constituem parâmetros técnicos amplamente utilizados na Administração Pública para a construção de orçamentos referenciais. Ademais, o valor estimado não se confunde com o valor que será efetivamente contratado, uma vez que a disputa licitatória poderá resultar em propostas com percentuais inferiores, desde que demonstrada sua exequibilidade.

8.43. Por essa razão, os percentuais adotados nesta estimativa possuem caráter exclusivamente referencial e não vinculam as licitantes, as quais permanecerão livres para formular suas propostas de acordo com sua realidade operacional e estratégia comercial, cabendo à Administração analisar apenas a exequibilidade do preço global ofertado e a capacidade de execução do objeto contratado.

Alíquotas da contribuição do PIS e COFINS

8.44. Para fins de elaboração da planilha estimativa da contratação, adotou-se como premissa a tributação pelo regime do **Lucro Presumido**, utilizando-se as alíquotas de 0,65% para o Programa de Integração Social (PIS) e 3,00% para a Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS).

8.45. Embora as empresas optantes pelo regime do Lucro Real possam se beneficiar da sistemática não cumulativa do PIS e da COFINS, mediante aproveitamento de créditos tributários legalmente admitidos, tal sistemática demanda controles contábeis e fiscais significativamente mais complexos, bem como a demonstração e apuração permanente dos créditos passíveis de compensação. Em contrapartida, as empresas optantes pelo Lucro Presumido submetem-se a uma sistemática mais simples, com incidência direta das contribuições sobre o faturamento, sem necessidade de apuração de créditos.

8.46. Sob a ótica econômica, não se mostra razoável presumir que uma empresa optaria voluntariamente pelo regime do Lucro Real caso o resultado financeiro global de sua tributação fosse superior ao do Lucro Presumido. Em outras palavras, o maior grau de complexidade operacional e tributária do Lucro Real somente se justifica quando a estrutura de créditos fiscais permite neutralizar ou reduzir a carga tributária efetiva da empresa. Assim, a simples existência de alíquotas nominais superiores no Lucro Real não significa que as empresas efetivamente suportem tributação maior do que aquelas enquadradas no Lucro Presumido.

8.47. Ademais, o regime do Lucro Presumido pode ser adotado por pessoas jurídicas cuja receita bruta anual seja de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais). Considerando que o valor estimado desta contratação corresponde a fração significativamente inferior a esse limite, verifica-se que o universo potencial de empresas aptas a executar o objeto sem ultrapassar o limite legal do regime presumido é bastante amplo, não havendo elementos que justifiquem presumir, para fins estimativos, que a maior parte do mercado fornecedor esteja necessariamente sujeita ao regime do Lucro Real.

8.48. Outro elemento que reforça a adequação da metodologia adotada consiste no fato de que a atual prestadora dos serviços encontra-se enquadrada no regime do Lucro Presumido, demonstrando que empresas com tal perfil tributário possuem plena capacidade operacional, econômica e financeira para executar satisfatoriamente o objeto pretendido pela Administração.

8.49. Ressalte-se, ainda, que a utilização do Lucro Presumido na elaboração do orçamento estimativo não impede a participação de empresas enquadradas no Lucro Real. Eventuais particularidades tributárias de cada licitante constituem elemento inerente à sua estrutura empresarial e à sua estratégia de formação de preços, cabendo à própria empresa avaliar a viabilidade econômica de sua proposta.

8.50. Acrescenta-se que a adoção do regime do Lucro Presumido como parâmetro para a elaboração da estimativa de preços também se mostra mais compatível com o dever de objetividade que rege o planejamento das contratações públicas. Isso porque, no regime do Lucro Real, a carga tributária efetivamente suportada por cada empresa depende de inúmeras variáveis particulares.

8.51. Dessa forma, ainda que a legislação estabeleça alíquotas nominais de 1,65% para o PIS e 7,60% para a COFINS no regime não cumulativo, a carga tributária efetiva pode variar significativamente entre empresas que atuam no mesmo segmento econômico. Consequentemente, a Administração não dispõe de elementos objetivos para estimar, de forma padronizada e segura, qual seria o efetivo impacto tributário suportado por um potencial licitante submetido ao Lucro Real.

8.52. Por outro lado, no regime do Lucro Presumido, as alíquotas incidentes sobre o faturamento são previamente definidas pela legislação e independem das particularidades contábeis de cada empresa, permitindo maior transparência, uniformidade e previsibilidade na composição do orçamento estimativo.

8.53. Cumpre destacar que o orçamento estimativo da Administração não tem por finalidade reproduzir a realidade contábil de uma empresa específica, mas sim representar um referencial de mercado plausível para aferição da vantajosidade das propostas e da disponibilidade orçamentária necessária à contratação.

8.54. Adicionalmente, a adoção do Lucro Real como paradigma para a estimativa poderia conduzir a distorções indesejadas. Caso fossem consideradas as alíquotas nominais do regime não cumulativo sem a correspondente mensuração dos créditos efetivamente aproveitáveis, o orçamento poderia ser artificialmente majorado. Por outro lado, a tentativa de estimar créditos médios de mercado introduziria elevado grau de subjetividade e insegurança metodológica, uma vez que tais créditos variam substancialmente de empresa para empresa.

8.55. Por essas razões, a utilização das alíquotas correspondentes ao regime do Lucro Presumido revela-se a alternativa mais prudente, objetiva e aderente à realidade do mercado, proporcionando maior segurança à estimativa de custos sem restringir a competitividade do certame ou comprometer a obtenção da proposta mais vantajosa para a Administração.

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

9.1. Não é economicamente viável o parcelamento da solução, haja vista tratar-se de objeto único e indivisível, qual seja a contratação de empresa especializada para prestação de serviços terceirizados de prevenção e combate a incêndio.

9.2. Tornar a Administração Pública eficiente e eficaz, requer interpretação sistemática dos princípios jurídicos, com a realidade de mercado de cada contratação, de modo que seja obtida a mais ampla eficiência da operacionalidade com a economicidade.

9.3. Nessa mesma linha, o não parcelamento do objeto, além de possibilitar melhor cobrança e acompanhamento mais eficiente dos valores a serem pagos à CONTRATADA, permitirá melhor otimização dos recursos disponíveis no mercado, aliada à ampliação da competitividade, sem perda da economia de escala, além de propiciar o aumento da eficiência administrativa do setor público, ao se buscar a otimização do gerenciamento dos contratos que lhe são pertinentes.

9.4. Desse modo, tem-se neste estudo a tarefa de se buscar atender ao disposto na Súmula TCU nº 247, adotando uma metodologia que crie condições aptas a garantir a obtenção dos ganhos decorrentes da economia de escala, sem, contudo, deixar de propiciar a ampla participação de licitantes que, embora não dispondo de capacidade para a execução da totalidade do objeto, encontram-se aptos a fazê-lo com relação a uma contratação que contemple um montante menor de postos de trabalho, o que teria o potencial de ampliar a competitividade do certame, propiciando a obtenção de propostas mais vantajosas para a Administração.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

10.1. Não há o que se falar em contratações correlatas e/ou interdependentes no que tange ao presente objeto da contratação, que será executado por meio de um único contrato.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11.1. Em relação ao Planejamento Orçamentário Financeiro, a presente contratação encontra-se devidamente incluída no PNCP - Plano Nacional de Contratações - 2026.

Id pca PNCP: : 00394494010441-0-000025/2025

Data de publicação no PNCP: 07/06/2024

Local: Brasília/DF

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

12.1. Os benefícios diretos são a segurança dos usuários das edificações pertencentes a PRF, tais como os servidores, fornecedores e prestadores de serviços, além de visitantes que frequentam as dependências físicas da PRF quando em reuniões no interior do complexo, em auditórios e salas localizadas no complexo Sede PRF de forma eventual.

12.2. Outros Benefícios indiretos estão relacionados ao complexo, onde está instalado a Sede Nacional da PRF, nele existem instalações que abrigam materiais sensíveis, além de arquivos (físicos e virtuais), que em caso de um sinistro pode ocasionar perda de vidas como também danos aos arquivos do acervo da PRF.

12.3. Evitar multas e interdições referentes a falta ou dimensionamento inadequado da brigada de incêndio após um vistoria do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal.

12.4. Garantir o integridade dos bens e do acervo patrimonial causado por incêndio ou acidente, das mais diversas naturezas, nas dependências, espaços interiores e exteriores, em conformidade com a destinação e uso de cada edificação.

13. Providências a serem Adotadas

13.1. Não são necessárias adequações no ambiente do órgão para que a contratação/aquisição atenda às necessidades descritas em futuro Edital e Contrato., posto que já existe a prestação deste tipo de serviço.

14. Possíveis Impactos Ambientais

14.1. Os possíveis impactos ambientais abrangem a destinação inadequada de materiais e equipamentos que foram utilizados na prestação dos serviços.

14.1.1. A contratada deve adotar mecanismos de sustentabilidade (aquisição, armazenamento, manuseio e destinação final adequados) que estimulem e favoreçam o uso de produtos e processos com menor impacto ambiental possível, devendo seguir o padronizado na Lei nº 11.901, de 12 de janeiro de 2009 CBO 5171-10, NT 02 e NT 07 do CBMDF.

14.2. Serão observados os preceitos dispostos na Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 01, de 19/01/2010 e no Guia Nacional de Licitações Sustentáveis da AGU, que dispõem sobre os critérios de sustentabilidade ambiental na aquisição de bens, contratação de serviços ou obras pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dão outras providências.

14.3. Nesse sentido, o Tribunal de Contas da União (TCU) orienta no Acórdão:"(...)

Com efeito, é legítimo que a entidade deseje adequar suas contratações a novos parâmetros de sustentabilidade ambiental, ainda que com possíveis reflexos na economicidade da compra, devendo fazer constar expressamente do processo de contratação motivação fundamentada que justifique a escolha dessas exigências. (Acórdão 1375/2015 Plenário, Representação, Relator Ministro Bruno Dantas, Boletim de Jurisprudência nº 84 do Tribunal de Contas da União).

14.4. Dessa feita, a fim de adequar a contratação às orientações do TCU, ainda de forma a dar cumprimento à norma acima posta, a Contratada deverá apresentar os seguintes critérios descritos na IN SLTI/MPOG nº 01 /2010:

"Art. 5º Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, quando da aquisição de bens, poderão exigir os seguintes critérios de sustentabilidade ambiental:

(...)

II – que sejam observados os requisitos ambientais para a obtenção de certificação do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial – INMETRO como produtos sustentáveis ou de menor impacto ambiental em relação aos seus similares;

III – que os bens devam ser, preferencialmente, acondicionados em embalagem individual adequada, com o menor volume possível, que utilize materiais recicláveis, de forma a garantir a máxima proteção durante o transporte e o armazenamento; e

(...)

§ 1º A comprovação do disposto neste artigo poderá ser feita mediante apresentação de certificação emitida por instituição pública oficial ou instituição credenciada, ou por qualquer outro meio de prova que ateste que o bem fornecido cumpre com as exigências do edital.

§ 2º O edital poderá estabelecer que, selecionada a proposta, antes da assinatura do contrato, em caso de inexistência de certificação que ateste a adequação, o órgão ou entidade contratante poderá realizar diligências para verificar a adequação do produto às exigências do ato convocatório, correndo as despesas por conta da licitante selecionada. O edital ainda deve prever que, caso não se confirme a adequação do produto, a proposta selecionada será desclassificada."

14.5. Aliada às boas práticas relacionadas à sustentabilidade, a Contratada deverá observar o regulamentado pelo Decreto nº10.936, de 12 de janeiro de 2022, que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos, juntamente com o art. 9º, da Lei 12.305, de 2 de agosto de 2010, que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos.

14.6. Nessa esteira, exemplificam-se algumas medidas:

14.6.1. Separar resíduos como papeis, plásticos, metais, vidros e orgânicos para empresas de coleta apropriadas, respeitando as Normas Brasileiras publicadas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas-ABNT sobre resíduos sólidos;

14.6.2. Racionalizar o uso de substâncias potencialmente tóxicas/poluentes;

14.6.3. Substituir substâncias tóxicas por outras atóxicas ou de menor toxicidade;

14.6.4. Promover a reciclagem e destinação adequada dos resíduos gerados nas atividades de limpeza, asseio e conservação;

14.6.5. Promover a destinação final ambientalmente adequada, sempre que a legislação assim o exigir, como nos casos de pneus, pilhas e baterias;

14.6.6. Empregar a logística reversa na coleta e na restituição de resíduos sólidos, visando ao reaproveitamento desses;

14.6.7. Reutilizar e reciclar produtos após a expiração do seu prazo de validade. Já quanto ao Plano de Logística Sustentável, ressalta-se que o referido Plano encontra-se em construção no âmbito do Ministério da Justiça e Segurança Pública, alinhado com as orientações do Caderno de Logística do Plano Diretor de Logística Sustentável - PLS, instituído pela Portaria SEGES/MGI nº 5.376, de 14 de setembro de 2023.

14.7. Para se evitar possíveis impactos ambientais, a empresa deverá adotar medidas de sustentabilidade, tais como:

14.7.1. Racionalizar o uso de substâncias potencialmente tóxicas;

14.7.2. Substituir, sempre que possível, as substâncias tóxicas por outras atóxicas ou de menor toxicidade;

14.7.3. Usar produtos de limpeza que obedeçam às classificações e especificações determinadas pela ANVISA;

14.7.4. Fornecer aos empregados os equipamentos de segurança que se fizerem necessários, para a execução de serviços;

14.7.5. Prever a destinação ambiental adequada das pilhas e baterias usadas ou inservíveis, segundo disposto na Resolução CONAMA nº 401 de 04/11/2008 e pela Instrução Normativa IBAMA nº 2 de 19/09/2000.

14.8. Com fundamento nas diretrizes do Guia Nacional de Licitações Sustentáveis da Advocacia-Geral da União – AGU, que orienta a Administração Pública a incorporar critérios de proteção ambiental em todas as fases das contratações, estabelece-se que a execução dos serviços deverá observar práticas ambientalmente adequadas, especialmente no que tange ao gerenciamento de resíduos eventualmente gerados pelas atividades da brigada de incêndio.

14.8.1. Havendo geração de resíduos enquadráveis nas disposições da RDC nº 222/2018, da ANVISA, a contratada será integralmente responsável pela coleta, acondicionamento, segregação, transporte e destinação final ambientalmente adequada desses resíduos, em conformidade com as normas técnicas aplicáveis e com as periodicidades e procedimentos estabelecidos pela referida regulamentação sanitária.

14.8.2. A CONTRATADA deverá manter sob sua responsabilidade o gerenciamento operacional dos resíduos, evitando que permaneçam armazenados nas dependências da CONTRATANTE por período superior ao estritamente necessário para sua retirada, devendo assegurar que qualquer armazenamento temporário, quando inevitável, observe condições que não representem risco à saúde dos usuários, servidores e visitantes da contratante, nem causem impactos ambientais adversos.

14.8.3. O descumprimento dessas obrigações caracterizará falha na execução contratual, sujeitando a contratada às sanções legais e contratuais cabíveis, sem prejuízo da responsabilização ambiental nos termos da legislação vigente.

14.8.4. É necessária a complementação pela necessidade de assegurar que os resíduos eventualmente gerados na execução dos serviços sejam tratados de forma adequada, em conformidade com as diretrizes do Guia Nacional de Licitações Sustentáveis da AGU e com a RDC nº 222/2018/ANVISA, de modo a prevenir riscos sanitários, evitar impactos ambientais negativos e garantir a gestão responsável dos resíduos, especialmente aqueles potencialmente perigosos.

15. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

15.1. Justificativa da Viabilidade

15.1. O serviço a ser contratado é uma exigência legal de funcionamento das edificações e estruturas físicas da PRF, logo a presente contratação é viável e está contemplada no planejamento do órgão.

16. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

VINICIUS RENATO MARTINI

Integrante Requisitante da Equipe de Planejamento da Contratação



Assinou eletronicamente em 15/06/2026 às 16:26:05.

LUIZ ERNANI GUEDES

Integrante Técnico



Assinou eletronicamente em 15/06/2026 às 14:11:48.

ALKINDER ALVANIR REGO DO NASCIMENTO

Integrante Técnico



Assinou eletronicamente em 17/06/2026 às 07:56:23.

LINDEMBERG FERREIRA LEITE

Integrante Administrativo



Assinou eletronicamente em 15/06/2026 às 14:08:20.

Despacho: Aprovo o presente Estudo Técnico Preliminar

RODRIGO ARAUJO FERREIRA

Autoridade competente