CÂMARA MUNICIPAL DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON – PR
ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR – ETP
Contratação de serviços terceirizados de limpeza, conservação e apoio de copa/cozinha

Unidade requisitante	Diretoria Administrativa e de Recursos Humanos e Direção Geral
Requisitante	Dante Roque Tonezer – Diretor Administrativo e de Recursos Humanos
Quantitativo	2 postos de servente de limpeza
Jornada	40 horas semanais por posto
Regime	Dedicação exclusiva de mão de obra, com cumulação de atividades compatíveis de copa/cozinha
Vigência inicial	12 meses, com possibilidade de prorrogações sucessivas nos termos legais
Estimativa preliminar	R$ 5.902,92/posto/mês | R$ 11.805,84/mês | R$ 141.670,08/12 meses

1. INFORMAÇÕES BÁSICAS E FUNDAMENTAÇÃO

Este Estudo Técnico Preliminar (ETP) integra a fase de planejamento da contratação e foi estruturado com base no art. 18, §1º, da Lei nº 14.133/2021 e, como referência metodológica, na Instrução Normativa SEGES nº 58/2022, adaptada à realidade da Câmara Municipal. A IN estabelece que o ETP deve evidenciar o problema a ser resolvido, a melhor solução e a viabilidade técnica, econômica e ambiental, contemplando a necessidade, os quantitativos, o levantamento de mercado, a estimativa, o parcelamento, os resultados, as providências, a sustentabilidade e a conclusão.

Objeto: contratação de empresa especializada para a prestação continuada de serviços de limpeza e conservação do prédio da Câmara Municipal, mediante 2 (dois) postos de trabalho, com jornada de 40 (quarenta) horas semanais, dedicação exclusiva da mão de obra e cumulação de atividades compatíveis com copa/cozinha, nos limites da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável.

Enquadramento: serviço comum; serviço continuado; execução com dedicação exclusiva de mão de obra; contratação por postos de trabalho/mês. O modelo de dedicação exclusiva é compatível com a Lei nº 14.133/2021 quando os empregados permanecem à disposição nas dependências da contratante e podem ser fiscalizados quanto à distribuição, controle e supervisão dos recursos humanos alocados.

2. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE E DO PROBLEMA A SER RESOLVIDO

A contratação também busca assegurar que a Administração não fique dependente de soluções improvisadas ou de contratações emergenciais para atividades essenciais à conservação do prédio. A interrupção da limpeza e do apoio de copa/cozinha produz impacto imediato sobre as condições de funcionamento da sede legislativa e sobre a realização de atividades abertas ao público. A experiência da contratação anterior demonstra que a escolha da empresa deve ser acompanhada de mecanismos capazes de reduzir riscos de inadimplemento trabalhista. O foco do planejamento, portanto, não é somente obter o menor preço, mas estruturar uma contratação economicamente adequada, fiscalizável e capaz de assegurar que a mão de obra efetivamente alocada receba tempestivamente os direitos previstos em lei e na convenção coletiva.

A Câmara necessita assegurar, de forma contínua, condições adequadas de higiene, limpeza, conservação, organização e apoio às atividades de copa/cozinha, tanto no expediente ordinário quanto durante sessões, reuniões, audiências públicas e demais eventos institucionais.

O planejamento informa que o prédio da Câmara possui aproximadamente 2.400 m² de área total e 1.163 m² de área interna, com circulação diária de servidores, vereadores, prestadores e comunidade. O mesmo documento registra que as trabalhadoras responsáveis pela limpeza também executam atividades de copa e cozinha, atendendo setores administrativos, gabinetes parlamentares e ambientes de reunião, inclusive em sessões ordinárias, extraordinárias, solenes e audiências públicas.

A necessidade não se limita à limpeza física. A rotina institucional exige disponibilidade de pessoal para organização de ambientes, preparação e apoio de café/água, organização de utensílios e manutenção da ordem dos espaços de copa e cozinha. A solução deve, portanto, preservar a continuidade do serviço sem criar dois postos distintos para atividades que podem ser executadas no mesmo regime de jornada, desde que respeitada a norma coletiva.

Histórico da contratação anterior: conforme informado pela Administração, o contrato anterior de limpeza/zeladoria foi rescindido em razão do inadimplemento da empresa contratada, especialmente pelo atraso no pagamento de salários e auxílio-alimentação das trabalhadoras e pelo descumprimento de obrigações/encargos sociais. Esse antecedente é tratado neste ETP como risco relevante da nova contratação e fundamenta mecanismos reforçados de fiscalização, controle documental, conta-depósito vinculada e resposta ao inadimplemento.

3. ALINHAMENTO AO PLANEJAMENTO

A contratação deverá ser compatibilizada com o Plano de Contratações Anual da Câmara, se vigente, com a Lei Orçamentária Anual e demais instrumentos internos de planejamento. Caso não exista PCA aplicável ou a contratação não esteja nele prevista, a justificativa deverá ser formalizada nos autos, sem comprometer a demonstração da disponibilidade orçamentária.

A necessidade é permanente e previsível, recomendando-se que futuras contratações semelhantes sejam planejadas com antecedência suficiente para evitar descontinuidade dos serviços.

4. REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

A contratada deverá manter quadro de pessoal compatível com a execução dos serviços durante a vigência contratual. **Não será exigida a substituição de trabalhador em razão de férias, faltas, afastamentos ou outras ausências temporárias, não sendo obrigatório o provimento de profissional substituto para esses períodos.**

A fiscalização deverá avaliar resultados e cumprimento contratual, evitando ingerência sobre a relação trabalhista. Ordens relativas à execução do objeto serão dirigidas ao preposto da empresa, cabendo à contratada selecionar, dirigir, remunerar e disciplinar seus empregados.

a) 2 postos de trabalho, cada qual com 40 horas semanais, em regime de dedicação exclusiva de mão de obra; b) execução nas dependências da Câmara Municipal; c) limpeza e conservação dos ambientes previstos no TR; d) apoio de copa/cozinha dentro da mesma jornada, mediante cumulação de função admitida pela CCT; e) fornecimento de uniformes e EPIs pela contratada, quando aplicáveis; f) observância integral da legislação trabalhista, previdenciária, fiscal e da CCT; g) preposto da contratada para interlocução administrativa, sem subordinação direta dos trabalhadores à Câmara; h) controle de jornada.

Insalubridade: Não será devido adicional de insalubridade com fundamento em laudo realizado nas dependências da Câmara em 2024. Essa premissa deve permanecer condicionada à validade do laudo e à inexistência de alteração das condições de trabalho; eventual direito legal ou convencional superveniente deverá ser incorporado à planilha.

Vale-transporte: **Não será inicialmente considerado, prevendo eventual ajuste contratual caso haja incidência**. A CCT, entretanto, assegura o benefício na forma legal; portanto, a planilha e a fiscalização deverão tratar a rubrica conforme a situação efetiva de cada trabalhador.

5. JUSTIFICATIVA TÉCNICA PARA A CUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Do ponto de vista operacional, a cumulação permite que as duas servidoras terceirizadas sejam distribuídas conforme a demanda diária: limpeza dos ambientes, manutenção de banheiros e áreas comuns, organização dos espaços de reunião e, nos momentos necessários, apoio às atividades de copa. Em períodos de maior demanda institucional, especialmente sessões e eventos, a equipe poderá organizar previamente as tarefas sem alteração do quantitativo contratado.

A cumulação deverá constar de forma expressa na proposta, na planilha de custos, no contrato e nas ordens de serviço, evitando divergência entre a função registrada pela empresa e as atividades efetivamente executadas. O pagamento da parcela prevista na CCT deverá acompanhar a permanência da cumulação, observada a forma de cálculo aplicável à jornada contratada.

A cumulação de limpeza com atividades de copa/cozinha é necessária porque a rotina da Câmara já exige essas duas frentes de trabalho no mesmo período de expediente. A separação em postos distintos aumentaria a estrutura de mão de obra sem necessidade demonstrada, enquanto a execução integrada permite utilizar a mesma jornada para atividades complementares e compatíveis.

A justificativa não se baseia em criação unilateral de atribuições. A CCT 2026/2028 do SIEMACO/PR prevê expressamente a hipótese de cumulação. Na Cláusula 3ª, item 02.01, estabelece-se que, quando à servente forem atribuídas funções de copeira, é assegurado o valor mensal de R$ 1.727,27, composto pelo piso para 40 horas e gratificação de função de R$ 131,00 enquanto perdurar a cumulação.

As atividades de copa/cozinha deverão ser descritas no TR como atividades compatíveis de apoio, tais como preparo e organização de café e água, organização de utensílios, apoio em reuniões e sessões e limpeza/organização dos espaços de copa, sem caracterizar contratação autônoma de cozinheira quando essa não for a necessidade da Câmara.

6. CCT 2026/2028 – PARÂMETROS RELEVANTES PARA A PLANILHA

A CCT possui especial relevância para esta contratação porque suas cláusulas econômicas integram o custo mínimo da mão de obra. A Administração não deverá elaborar o orçamento com base em convenção coletiva anterior quando houver instrumento vigente aplicável à categoria e ao território da contratação.

Além dos valores diretamente remuneratórios, a CCT impõe parcelas e provisões que precisam ser consideradas na formação do preço quando incidentes. A planilha deverá separar claramente salário, gratificação por cumulação, benefícios, encargos sociais, provisões trabalhistas, insumos, custos indiretos, tributos e lucro, permitindo a conferência pela fiscalização e a análise de eventual repactuação.

Quanto aos valores econômicos, não serão estáticos, respeitando a convenção coletiva de trabalho do período em vigência nos termos da CCT da SIEMACO Cascavel.

A CCT analisada possui vigência de 01/02/2026 a 31/01/2028 e abrangência territorial no Estado do Paraná. A contratação deverá utilizar a versão vigente e registrar no processo o instrumento coletivo aplicável.

Cláusula 3ª – Pisos e cumulação: servente R$ 1.727,27; trabalhador exclusivamente como servente + R$ 131,00 de gratificação de função.

Cláusula 6ª – Comprovantes e atraso salarial: a empresa deve fornecer comprovantes discriminados e a CCT prevê multa em favor do empregado por atraso salarial. Esse risco é especialmente relevante diante do histórico da contratação anterior e justifica fiscalização mensal dos pagamentos.

Cláusula 9ª – 13º salário e férias: contém regras específicas de pagamento do 13º, sem afastar os prazos legais. A planilha deverá contemplar a provisão correspondente.

Cláusula 13ª – Vale-alimentação: R$ 900,00 mensais, observadas as regras de elegibilidade, desconto e fornecimento da CCT.

Cláusula 15ª – Vale-transporte: A necessidade de concessão do benefício será verificada durante a execução contratual, de acordo com a situação efetivamente apresentada pelos empregados alocados na prestação dos serviços. Caso seja necessária a inclusão de custos decorrentes do fornecimento de vale-transporte, a respectiva adequação contratual será formalizada mediante o instrumento cabível, observadas as disposições da legislação aplicável.

Cláusula 16ª – Assistência médica: R$ 94,50 por empregado, com obrigação de provisão nas planilhas e editais conforme a própria CCT.

Cláusula 17ª – Benefício Social Familiar: R$ 31,00 por empregado, observadas as regras de custeio e manutenção previstas na convenção.

Cláusula 20ª – CTPS: a empresa deve registrar a real função exercida pelo empregado. Isso reforça a necessidade de que a contratação e a documentação trabalhista reflitam a cumulação efetivamente praticada.

Cláusula 23ª – Fundo de Formação Profissional: R$ 31,00 por empregado, com determinação de que a provisão financeira conste das planilhas e editais.

Cláusula 28ª – Jornada: admite mecanismos de compensação e sistemas de controle de jornada dentro das condições convencionais. A contratação, contudo, deverá manter a jornada definida pela Câmara de 40 horas semanais e o horário previsto no TR, salvo alteração formal.

Cláusula 29ª – Intervalo: contém regras específicas para descanso intrajornada. O TR deverá detalhar o horário e o intervalo, sem transferir à Câmara a gestão trabalhista da relação de emprego.

Demais cláusulas da CCT deverão ser verificadas na planilha definitiva quando repercutirem sobre a execução, especialmente as relativas a adicionais, afastamentos, rescisões, formação profissional e controle de jornada. Não serão incluídas parcelas sem pertinência com o objeto ou sem fundamento aplicável à contratação.

7. LEVANTAMENTO DE MERCADO E ESCOLHA DA SOLUÇÃO

A adoção de empresa especializada também permite que a Câmara transfira à contratada a responsabilidade pela gestão operacional da mão de obra, recrutamento, pagamentos, uniformes e obrigações trabalhistas, mantendo para a Administração a fiscalização da execução e dos resultados. Essa divisão de responsabilidades é especialmente importante em serviço com dedicação exclusiva.

A pesquisa de preços deverá considerar contratações públicas similares, valores de mercado e os custos mínimos decorrentes da CCT. A comparação de propostas deverá ocorrer sobre o custo global do posto e não apenas sobre o salário, pois benefícios e encargos possuem repercussão significativa no preço final.

O Termo de Referência da Câmara e o edital de contratação de serviços de limpeza do Poder Executivo de Marechal Cândido Rondon foram utilizados como referências para dimensionamento e desenho da solução. O modelo municipal analisado adota serviço continuado com dedicação exclusiva, CBO 5143-20, planilha de custos, fiscalização das obrigações trabalhistas e Conta-Depósito Vinculada.

Foram consideradas, em síntese, as seguintes alternativas: contratação direta emergencial, contratação de mão de obra sem dedicação exclusiva, contratação separada de limpeza e copa/cozinha e contratação integrada por postos de trabalho. A solução integrada, com dois postos exclusivos, mostra-se mais adequada porque atende à necessidade permanente, possui objeto padronizável, permite fiscalização por posto e evita duplicidade de mão de obra.

Recomenda-se Pregão Eletrônico, por se tratar de serviço comum, com critério de julgamento a ser definido no TR conforme a modelagem final, preferencialmente o menor preço quando demonstrado que requisitos técnicos superiores não agregam valor relevante ao objeto.

8. QUANTITATIVOS E PARCELAMENTO

O dimensionamento em dois postos decorre da necessidade indicada no TR e da rotina do prédio, não sendo recomendável reduzir o quantitativo apenas para diminuir o valor inicial. A redução poderia gerar sobrecarga, perda de qualidade, interrupção de atividades de copa e dificuldade para atendimento simultâneo das áreas administrativas e institucionais.

Também não se identificou ganho econômico ou operacional em contratar separadamente os serviços de limpeza e copa. A divisão poderia aumentar custos administrativos, exigir coordenação entre empresas distintas e dificultar a responsabilização quando uma atividade depender da outra.

Quantitativo: 2 (dois) postos de trabalho, 40 horas semanais cada, durante 12 meses. Memória: 2 postos × 12 meses = 24 postos-mês.

Não se recomenda parcelar limpeza e copa/cozinha em contratos distintos. As atividades são executadas pela mesma equipe, no mesmo ambiente e dentro da mesma jornada, e a própria CCT reconhece a cumulação. A separação aumentaria interfaces de gestão e poderia gerar duplicidade de custos.

A contratação deverá permanecer limitada ao quantitativo efetivamente necessário, vedada a utilização dos postos para tarefas estranhas ao objeto. Alterações quantitativas ou qualitativas observarão a Lei nº 14.133/2021.

9. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO E RESULTADOS PRETENDIDOS

O modelo deverá prever níveis mínimos de qualidade e mecanismos de verificação. Recomenda-se que o TR estabeleça rotinas diárias, semanais e periódicas, bem como procedimentos específicos para sanitários, áreas de circulação, salas, gabinetes, plenário, copa, cozinha e espaços utilizados em eventos.

A fiscalização deverá registrar ocorrências e avaliar a regularidade dos serviços. Falhas reiteradas poderão ensejar glosas, aplicação de sanções ou outras medidas previstas no contrato, assegurados o contraditório e a ampla defesa nos procedimentos administrativos.

A solução consiste na contratação de empresa especializada para disponibilizar duas trabalhadoras em postos fixos, 40 horas semanais, com dedicação exclusiva, para limpeza, conservação e apoio de copa/cozinha. O TR deverá detalhar rotinas, frequência, padrões de limpeza, áreas, materiais, horários, substituições, fiscalização e indicadores de resultado.

A Câmara fornecerá os materiais de limpeza e demais itens que o TR atribuir à Administração; a contratada responderá pela mão de obra, uniformes, EPIs de sua responsabilidade, gestão trabalhista e demais obrigações contratuais.

Resultados pretendidos: manutenção permanente da higiene e conservação; redução de riscos sanitários e de deterioração; apoio às atividades legislativas e institucionais; continuidade do serviço; melhor aproveitamento da mão de obra; previsibilidade de custos; e redução do risco de inadimplemento trabalhista por meio de controles contratuais reforçados.

10. CONTA-DEPÓSITO VINCULADA E GESTÃO DOS RISCOS

A conta vinculada deve ser compreendida como instrumento preventivo. Sua finalidade é reservar valores correspondentes a obrigações trabalhistas que, embora não sejam desembolsadas todos os meses no mesmo momento, poderão ser exigidas da Administração quando ocorrerem férias, 13º salário ou desligamentos. A sistemática reduz o risco de que a eventual inadimplência da empresa recaia sobre a continuidade do serviço ou gere passivo para a Administração.

O histórico de rescisão do contrato anterior reforça a necessidade de estabelecer gatilhos objetivos para atuação do fiscal e do gestor. Identificada a ausência de pagamento de salário, auxílio-alimentação ou obrigação trabalhista, a Administração deverá exigir regularização imediata, registrar a ocorrência e adotar as medidas de retenção, pagamento direto ou sanção previstas no TR e no contrato.

A fiscalização não deverá limitar-se às certidões negativas. É necessário conferir documentos que demonstrem o pagamento efetivo aos trabalhadores vinculados ao contrato. A documentação exigida deverá ser compatível com a legislação de proteção de dados, restringindo-se às informações necessárias para comprovar o cumprimento das obrigações.

Considerando o histórico de rescisão do contrato anterior por inadimplemento de salários, auxílio-alimentação e encargos sociais, a adoção da Conta-Depósito Vinculada é recomendada como mecanismo de mitigação de risco, sem substituir a fiscalização contratual.

O edital deve prever, para contratação com dedicação exclusiva, conta-depósito vinculada isenta de tarifas, autorização para pagamento direto de salários e verbas trabalhistas quando não comprovado o cumprimento tempestivo, retenção dos valores e, quando inviável o pagamento administrativo por falta de documentação, depósito dos valores retidos junto à Justiça do Trabalho, observadas as hipóteses legais e contratuais.

O modelo prevê provisionamento para 13º salário, férias e 1/3, multa sobre FGTS/contribuição social e encargos incidentes, com referência de 33,03%. Esse percentual é adotado neste ETP apenas como referência do modelo municipal; o percentual definitivo deverá ser calculado e validado para esta contratação, de acordo com a legislação, a CCT, a planilha de custos e as características da empresa vencedora.

A conta vinculada deverá ser operacionalizada no TR e no contrato, com regras claras de: constituição; bloqueio; depósitos; hipóteses de movimentação; documentos comprobatórios; autorização; prazos; pagamento direto aos trabalhadores; comprovação posterior; liberação do saldo remanescente; e encerramento.

Controles mínimos: folha e comprovantes bancários dos salários; comprovantes de vale-alimentação e transporte, quando aplicáveis; FGTS e contribuições previdenciárias; controle de jornada; relação de empregados; admissões/desligamentos; certidões/documentos fiscais pertinentes; e comprovação das movimentações da conta vinculada.

A contratada deverá autorizar, no instrumento contratual, a retenção/desconto e o pagamento direto das obrigações trabalhistas e sociais nas hipóteses previstas no TR, sem prejuízo das sanções administrativas e das demais medidas legais. O procedimento deverá ser previamente validado pela assessoria jurídica e pelos setores contábeis/financeiros da Câmara.

11. ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO

A manutenção do valor de R$ 5.902,92 nesta fase possui finalidade exclusivamente estimativa. O valor permite verificar a ordem de grandeza da contratação e sua compatibilidade orçamentária, mas não substitui a pesquisa de preços nem a memória de cálculo definitiva que deverá acompanhar o processo licitatório.

Considerando o histórico contratual e a dedicação exclusiva, eventual preço significativamente inferior ao orçamento deverá ser analisado com especial atenção quanto à exequibilidade e ao cumprimento dos custos mínimos trabalhistas. A Administração deverá evitar que a redução artificial de componentes da planilha produza risco de inadimplemento durante a execução.

Eventuais alterações decorrentes de repactuação deverão ser analisadas segundo a legislação aplicável, o contrato e os instrumentos coletivos vigentes, sem que a mera apresentação de nova convenção implique alteração automática de todos os componentes do preço.

Para fins deste ETP, mantém-se a estimativa preliminar informada pela Administração e constante da planilha de custos: R$ 5.902,92 por trabalhadora/posto/mês. Esse valor compreende, segundo a planilha apresentada, remuneração, encargos, benefícios, provisões, insumos, custos indiretos, tributos e lucro.

12. PROVIDÊNCIAS PRÉVIAS E CONTRATAÇÕES CORRELATAS

Recomenda-se ainda que a Administração defina, antes da assinatura, fluxo interno para conferência mensal da documentação trabalhista e para comunicação entre fiscal, gestor, setor

financeiro, contabilidade e assessoria jurídica. Esse fluxo deverá indicar quem verifica cada documento e quais providências são adotadas diante de inconsistências.

A designação de fiscais deverá considerar a natureza do contrato e, quando necessário, contar com apoio técnico dos setores responsáveis por pessoal, contabilidade e finanças. A segregação de funções contribui para reduzir falhas na conferência e no pagamento.

Antes da licitação: validar a CCT e a planilha de custos; confirmar o laudo de insalubridade; definir a operacionalização da conta vinculada; verificar a necessidade e o percentual de garantia contratual; designar gestor e fiscais; capacitar a fiscalização para conferência das obrigações trabalhistas; confirmar disponibilidade orçamentária; e revisar o TR à luz deste ETP.

Não foram identificadas contratações necessariamente interdependentes. O serviço poderá depender de materiais de limpeza, equipamentos e condições físicas do prédio, conforme distribuição de responsabilidades definida no TR.

A fiscalização deverá ser organizada de forma a não caracterizar subordinação direta dos empregados da contratada, preservando a gestão trabalhista pela empresa prestadora.

13. VIGÊNCIA E PRORROGAÇÃO

A contratação continuada deverá ser avaliada periodicamente quanto à qualidade, regularidade trabalhista e vantajosidade. A possibilidade de prorrogação não constitui direito adquirido da contratada, devendo a Administração demonstrar que a continuidade permanece conveniente e economicamente vantajosa.

Propõe-se vigência inicial de 12 meses. Por se tratar de serviço continuado, poderá haver prorrogações sucessivas, desde que previstas no edital e contrato, demonstrada a vantajosidade, mantidas as condições legais e observado o limite temporal estabelecido no art. 107 da Lei nº 14.133/2021.

A prorrogação não é automática. Cada extensão dependerá da avaliação de execução satisfatória, vantajosidade, disponibilidade orçamentária, regularidade da contratada e demais requisitos legais.

Quanto à garantia contratual, o modelo do Poder Executivo de Marechal Cândido Rondon analisado utiliza garantia de 5%. Para esta contratação, recomenda-se que o TR avalie a exigência de garantia à luz do risco concreto, especialmente do histórico de inadimplemento, observando os arts. 96 a 102 da Lei nº 14.133/2021 e a proporcionalidade da medida.

14. SEGURO GARANTIA

A contratação contará com garantia de execução contratual, na modalidade seguro-garantia, nos termos do art. 96 da Lei nº 14.133/2021, correspondente a 5% (cinco por cento) do valor anual do contrato, observados os limites legais aplicáveis. A apólice deverá permanecer válida durante toda a vigência contratual e por mais 90 (noventa) dias após seu término, contemplando a cobertura dos prejuízos decorrentes do descumprimento das obrigações contratuais, das multas aplicadas pela Administração e, quando cabível, das obrigações trabalhistas, previdenciárias e relativas ao FGTS não adimplidas pela contratada.

A garantia deverá ser ajustada ou renovada em caso de alteração do valor ou prorrogação da vigência contratual, assegurando a continuidade das coberturas e a proteção do interesse público, especialmente quanto ao cumprimento das obrigações decorrentes da disponibilização de mão de obra com dedicação exclusiva. A exigência visa mitigar os riscos de inadimplemento contratual e de prejuízos à Administração e aos trabalhadores vinculados à execução dos serviços.

15. CONCLUSÃO E POSICIONAMENTO SOBRE A VIABILIDADE

A viabilidade econômica deverá ser confirmada na fase seguinte com a planilha atualizada e a pesquisa de preços. A viabilidade técnica e operacional, entretanto, está demonstrada pelo dimensionamento do TR, pela existência de demanda permanente e pela possibilidade de reunir limpeza e apoio de copa/cozinha em postos com cumulação expressamente admitida pela CCT.

A estrutura proposta procura conciliar continuidade do serviço, proteção dos trabalhadores, controle do gasto público e segurança da execução. Em especial, o tratamento do histórico de inadimplemento evita repetir uma contratação baseada somente no preço, incorporando instrumentos de prevenção e resposta ao risco trabalhista.

A contratação é considerada VIÁVEL e adequada ao interesse público. A solução de dois postos de trabalho, 40 horas semanais, dedicação exclusiva e cumulação de atividades compatíveis de copa/cozinha atende à necessidade descrita no Termo de Referência e encontra respaldo na CCT 2026/2028.

A solução recomendada é a contratação de serviço comum e continuado por Pregão Eletrônico, mediante planilha de custos e fiscalização reforçada das obrigações trabalhistas. A adoção de Conta-Depósito Vinculada é recomendada em razão do risco concretamente demonstrado pelo histórico contratual.

O valor de R$ 5.902,92 por posto/mês e o valor global preliminar de R$ 142.294,32 são utilizados neste ETP para análise de viabilidade, mas a publicação do edital deverá ser precedida da atualização da planilha de custos com a CCT 2026/2028, especialmente quanto ao piso/cumulação para 40 horas, vale-alimentação e benefícios de assistência médica, benefício social familiar e formação profissional.

QUADRO-RESUMO DA ESTIMATIVA PRELIMINAR

Descrição	Quantidade/Período	Valor
Posto de servente com cumulação	1 posto/mês	R$ 5.902,92
Dois postos	2 postos/mês	R$ 11.805,84
Vigência inicial	12 meses	R$ 141.670,08

FONTES DOCUMENTAIS UTILIZADAS

• Termo de Referência – serviço terceirizado da Câmara Municipal de Marechal Cândido Rondon (arquivo apresentado no processo).

• Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028 – SIEMACO/PR, vigência de 01/02/2026 a 31/01/2028, documento apresentado no processo.

• Planilha Custo Terceirização Câmara – aba "Servente 40h Diurno", utilizada para identificar a composição preliminar de custos.

• Edital/Termo de Referência do Pregão Eletrônico nº 23/2025 do Município de Marechal Cândido Rondon, utilizado como referência para dedicação exclusiva, fiscalização, garantia e Conta-Depósito Vinculada.

• Lei nº 14.133/2021 e IN SEGES nº 58/2022, utilizadas como referências jurídicas e metodológicas para a estrutura do ETP.

Dante Roque Tonezer
Diretor Administrativo e de RH

Anderson Clayton Petry
Diretor Geral

Alexandre Habowski da Costa
Auxiliar de manutenção e Almoxarifado

Marechal Cândido Rondon – PR, 22 de outubro de 2026.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON – PR
MATRIZ DE RISCOS DA CONTRATAÇÃO
Contratação de serviços terceirizados de limpeza, conservação e apoio de copa/cozinha

Esta matriz consolida os principais eventos capazes de comprometer a execução do objeto. A identificação é particularmente relevante porque a contratação envolve dedicação exclusiva de mão de obra e possui histórico concreto de inadimplemento na contratação anterior.

Risco 1 – atraso ou ausência de pagamento de salários. Prevenção: conferência mensal de folha, comprovantes bancários e documentos dos empregados. Resposta: notificação imediata, retenção de valores quando cabível, acionamento da Conta-Depósito Vinculada, pagamento direto nas hipóteses previstas e aplicação de sanções.

Risco 2 – ausência ou atraso de vale-alimentação. Prevenção: exigência de comprovantes e conferência da CCT. Resposta: regularização imediata, retenção de valores e demais medidas contratuais.

Risco 3 – ausência de recolhimento de FGTS e encargos sociais. Prevenção: conferência periódica das guias e informações pertinentes. Resposta: retenção, notificação, saneamento e sanções, conforme o caso.

Risco 4 – ausência de trabalhador. Prevenção: obrigação contratual de manutenção do efetivo. Resposta: registrar a ocorrência, com eventual glosa quando prevista.

Risco 5 – execução de atividades estranhas ao objeto. Prevenção: descrição detalhada das atribuições no TR. Resposta: determinação ao preposto para correção da conduta.

Risco 6 – preço inexequível. Prevenção: orçamento detalhado e análise da planilha de custos. Resposta: diligências e procedimentos de análise de exequibilidade previstos na licitação.

Risco 7 – descasamento da planilha com a CCT vigente. Prevenção: validação da convenção antes do edital. Resposta: correção da planilha e tratamento de repactuação conforme legislação e contrato.

Risco 8 – falhas de fiscalização. Prevenção: designação formal de gestor e fiscais, definição de rotinas e capacitação. Resposta: revisão do fluxo de fiscalização e correção das inconsistências.

Risco 9 – ausência, insuficiência ou perda de validade da garantia contratual (seguro-garantia). Prevenção: exigência de garantia de execução contratual na modalidade seguro-garantia, correspondente a 5% (cinco por cento) do valor anual do contrato, nos termos do art. 96 da Lei nº 14.133/2021, observados os limites legais aplicáveis. Conferência da apólice quanto ao valor, às coberturas e à vigência, que deverá abranger todo o período contratual e mais 90 (noventa) dias após seu término, conforme previsto no ETP.

FISCALIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA EXECUÇÃO

A fiscalização deverá abranger três dimensões: execução material dos serviços; gestão do posto e jornada; e cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. O fiscal deverá registrar ocorrências, verificar a prestação e encaminhar ao gestor as situações que demandem decisão administrativa.

A conferência das obrigações trabalhistas deverá utilizar documentação suficiente para comprovar o pagamento efetivo dos direitos dos empregados vinculados ao contrato. A análise será mensal e compatível com os documentos exigidos no TR, observadas as regras de proteção de dados.

O gestor do contrato deverá acompanhar a execução global, os níveis de serviço, as ocorrências, as glosas e eventuais sanções, além de coordenar a comunicação entre fiscalização, setor financeiro, contabilidade, administração e contratada.

A fiscalização não poderá assumir funções próprias do empregador. A Câmara fiscalizará o resultado e o cumprimento contratual, comunicando-se com a empresa por meio do preposto e preservando a autonomia da contratada na gestão de seus empregados.

CRITÉRIOS DE MEDIÇÃO E PAGAMENTO

A medição deverá estar vinculada à efetiva disponibilização dos postos e à execução satisfatória das atividades previstas no TR. Ocorrências que reduzam ou impeçam a prestação poderão gerar as consequências previstas no instrumento convocatório e no contrato, desde que objetivamente mensuráveis.

O pagamento mensal ficará condicionado à apresentação da documentação contratual exigida e à certificação da execução pelo fiscal, sem prejuízo da conferência dos encargos e benefícios vinculados à mão de obra.

A existência de pendência trabalhista não deverá ser ignorada em razão da prestação material do serviço. O contrato deverá estabelecer procedimento específico para retenção, regularização e eventual pagamento direto quando presentes os pressupostos legais e contratuais.

REPACTUAÇÃO, REAJUSTAMENTO E ALTERAÇÕES DE CUSTOS

Por se tratar de serviço com dedicação exclusiva de mão de obra, o contrato deverá prever tratamento adequado das alterações dos custos decorrentes de convenção coletiva e demais hipóteses legalmente admitidas. A CCT 2026/2028 prevê atualização dos pisos em 01/02/2027 pelo INPC acumulado de 01/02/2026 a 31/01/2027, acrescido de 1%.

A análise de eventual repactuação deverá identificar os componentes efetivamente alterados, evitando majoração automática de parcelas que não tenham sofrido impacto. A contratada deverá apresentar memória de cálculo e documentos que comprovem a variação.

O orçamento inicial deverá utilizar a CCT aplicável na data de elaboração da planilha e registrar claramente as premissas adotadas, especialmente salário, cumulação, benefícios e provisões.

ANÁLISE DA ECONOMICIDADE E DA EFICIÊNCIA

A contratação integrada de limpeza e apoio de copa/cozinha permite aproveitar a jornada dos dois postos e reduzir a necessidade de múltiplos contratos ou equipes. A economicidade decorre da adequação do quantitativo à demanda e não da redução artificial dos custos trabalhistas.

A eficiência também será medida pela continuidade do serviço, redução de retrabalho, adequada distribuição das atividades e possibilidade de fiscalização objetiva. A adoção de rotinas e padrões de qualidade no TR contribuirá para transformar a contratação em entrega verificável.

O valor estimado de R$ 142.662,00 para 12 meses representa a ordem de grandeza preliminar da contratação. A Administração deverá comparar esse valor com contratações similares e com a pesquisa de mercado antes da publicação.

JUSTIFICATIVA DA NÃO CONTRATAÇÃO DIRETA DE MÃO DE OBRA

A Câmara não pretende contratar trabalhadores diretamente para executar as atividades descritas neste ETP. A terceirização permite obter serviço especializado, com gestão dos empregados atribuída à empresa contratada, inclusive recrutamento, substituição, pagamento, uniformização e cumprimento das obrigações trabalhistas.

A solução terceirizada é adequada para atividade-meio de caráter continuado, desde que a Administração não exerça subordinação direta sobre os empregados e mantenha a fiscalização concentrada no contrato e nos resultados.

DIRETRIZES PARA O TERMO DE REFERÊNCIA

O TR decorrente deste ETP deverá reproduzir com precisão o objeto, quantitativo, jornada, atividades de limpeza e apoio de copa/cozinha, forma de execução, horários, obrigações da contratada e da contratante, fiscalização, medição, pagamento, sanções e mecanismos de proteção trabalhista. Deverá constar expressamente a cumulação de funções prevista na CCT, evitando que a contratada interprete o objeto como dois serviços independentes ou deixe de considerar a correspondente parcela remuneratória.

Deverá constar a obrigação de apresentação periódica da documentação trabalhista, a disciplina da Conta-Depósito Vinculada e os procedimentos para retenção e pagamento direto nas hipóteses admitidas.

A planilha de custos deverá integrar o processo licitatório em versão atualizada, com todas as rubricas pertinentes à CCT 2026/2028 e memória de cálculo suficiente para permitir auditoria e fiscalização.

CHECKLIST DE CONFERÊNCIA ANTES DA PUBLICAÇÃO

1. Confirmar a vigência e aplicabilidade da CCT 2026/2028. 2. Atualizar integralmente a planilha de custos. 3. Validar a proporcionalidade do piso para 40 horas. 4. Confirmar o tratamento da gratificação de cumulação. 5. Atualizar assistência médica para R$ 94,50. 6. Atualizar benefício social familiar para R$ 31,00. 7. Atualizar fundo de formação profissional para R$ 31,00. 8. Conferir o vale-alimentação de R$ 900,00 e respectivas regras. 9. Conferir vale-transporte conforme situação efetiva dos postos.
10. Validar laudo de insalubridade. 11. Definir conta-depósito vinculada e fluxo de movimentação. 12. Definir percentual e forma de garantia, se exigida. 13. Designar gestor e fiscais. 14. Definir documentação mensal obrigatória. 15. Confirmar dotação orçamentária. 16. Realizar pesquisa de preços. 17. Confirmar valor estimado definitivo. 18. Submeter TR, edital e minuta contratual à análise jurídica.

A conclusão do checklist deverá ser registrada no processo antes da publicação do edital, especialmente porque o valor de R$ 5.902,92 utilizado neste ETP é preliminar.

NOTA FINAL SOBRE A INSTRUÇÃO DO PROCESSO

O ETP constitui peça de planejamento e deve ser lido em conjunto com o Termo de Referência, a planilha de custos, a pesquisa de preços, a minuta contratual e os demais documentos da fase preparatória. Os documentos posteriores deverão guardar coerência entre si, especialmente quanto ao quantitativo, à jornada, à cumulação, à CCT, ao valor estimado, à conta vinculada e aos critérios de fiscalização.
Em razão do histórico do contrato anterior, recomenda-se que o processo registre expressamente as medidas preventivas adotadas para reduzir a probabilidade de reincidência no inadimplemento trabalhista. A solução proposta procura equilibrar continuidade do serviço, proteção dos trabalhadores, economicidade e segurança da execução.