

Resposta ao Pedido de Esclarecimento

1) Está correto nosso entendimento de que a planilha de custos e formação de preços será solicitado somente para a empresa vencedora da fase de lances? Sim, conforme subitem 7.1 do edital.

2) Está correto nosso entendimento de que a planilha poderá ser elaborada nos moldes da empresa, respeitada as condições da Instrução Normativa MPDG nº 05/2017 e suas alterações?

2.1) Solicitamos o envio da Planilha em formato Excel com as devidas fórmulas que serão aceitas por essa administração. O arrematante deverá utilizar a planilha constante no Anexo 03 e sua apresentação e preenchimento deverá seguir a especificação do subitem 8.2 do edital.

3) Considerando o entendimento do Acórdão TCU 369/2012, de que o sindicato/Convenção Coletiva de Trabalho indicada no edital não é de utilização obrigatória pelos licitantes, está correto nosso entendimento de que a Convenção Coletiva de Trabalho a ser utilizada deverá ser a preponderante da empresa?

O entendimento de nº 369/2012 do TCU é no sentido de que os licitantes devem respeitar as convenções coletivas de trabalho. Pois bem, primeiramente, deve-se salientar que este acórdão é de 2012, e posteriormente, a mesma Corte de Contas já se manifestou, mais de uma vez, acerca dessa matéria. Para esclarecer este ponto colaciona-se, nesta oportunidade, **excertos da Nota Técnica (doc. em anexo)** que enfrentou a questão com *expertise*, vejamos:

Nesta seara, é oportuno trazer à baila a **Convenção Coletiva de Trabalho da SENALBA/RS (doc. em anexo)**, que rege as categorias de profissionais envolvidas na pretendida contratação, sejam eles, Instrutores e Auxiliares Técnicos, a qual prevê o salário normativo, em sua Cláusula 3º, reforçando que os empregados não poderão receber salário inferior aos estabelecidos. Frise-se que a estimativa do valor da contratação se baseou, principalmente, na pesquisa de valores praticados no mercado, utilizando-se essa Convenção apenas como referência, para fins de enquadramento do valor mínimo da hora trabalhada, até porque os salários ali expressos retratam a realidade de uma carga horária de 44h semanais, razão pela qual a Administração teve de fazer um cálculo, com base na proporcionalidade, projetando-se o salário para 30h semanais, conforme o caso em concreto.

Vejamos a tabela comparativa dos valores:

Cargo/Função	Piso 44h/sem.	Proporção/Piso 30h/sem.
Instrutor de nível superior	5.369,49	3.661,01
Instrutor de nível médio	2.086,65	1.422,71 (abaixo do salário mínimo)

Então, parte-se, neste momento, à análise de cada função em apartado. No caso do profissional de nível superior, reforça-se, mais uma vez, que o valor de R\$5.369,49 dialoga com a carga horária de 44 horas semanais, de modo que, após a adequação da carga horária para 30h semanais, obteve o valor de R\$3.6661,01. Enquanto isso, a média aritmética restou estipulada na faixa de R\$5.241,28, com base na pesquisa atualizada de mercado junto a portais públicos, não se verificando, portanto, desrespeito ou violação à referida Convenção.

Então, ainda que se considerasse, tão somente, o valor obtido, após a adequação da carga horária (R\$ 3.661,01), o valor de R\$ 5.241,28 não seria inferior àquele, ou seja, não seria menor ao previsto na convenção trabalhista de regência, situação vedada, conforme a inteligência da jurisprudência apontada no parecer jurídico.

Já em relação ao profissional de nível médio, foi feito o mesmo raciocínio, isso porque o valor de R\$2.086,65 também dialoga com a carga horária de 44h semanais, porém, aplicando-se a proporção do valor à 30h, obtém-se o valor de R\$ 1.422,71, refletindo um quantitativo *inferior, inclusive, ao salário mínimo*, seja ele nacional ou regional, de modo que, caso fosse ele estipulado na estimativa do preço, estaria violando a respectiva Convenção.

Então, se a estimativa do preço se baseasse, tão somente, nos valores da convenção, considerando a necessária adequação da carga horária, um dos salários restaria abaixo do mínimo vigente, razão pela qual a hora-aula foi estimada com base nos dados obtidos junto ao Portal de Contratações Públicas, assim como junto aos contratos similares firmados pela Administração e não desrespeitou a Convenção.

Resumindo. O caso denota que, por um lado, o piso estabelecido na Convenção foi respeitado, por outro, conforme será agora abordado, segundo entendimento de tribunais superior nada impede que o salário seja maior que o piso, muito pelo contrário, existem normativos que preveem essa possibilidade, considerando-se a tecnicidade do objeto, para o fim de captação de talentos disponíveis no mercado, bem como a pesquisa esteja calcada em dados fidedignos, garantindo-se a observância da convenção e a valorização dos profissionais.

É neste ponto crucial que é importante trazer o histórico de entendimento do TCU quanto a essa questão, que já foi alvo de análise da Corte de Contas, por meio do **Acórdão nº 614/2008-Plenário**, que assim se posicionou:

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. 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.** (TCU, Acórdão nº 614/2088, Plenário. Rel. Min. Augusto Sherman, julg. Em 09/04/2008).

Em suma, **o Ministro entende que não é pertinente vedar a fixação de pisos salariais em editais de licitação, devendo-se considerar a possibilidade de serem estipulados valores mínimos de remuneração com base na pesquisa de mercado fidedigna, de modo a avaliar, em cada caso em concreto, a melhor solução, a fim de resguardar o interesse público.**

É exatamente o que ocorre no caso em apreço, pois o valor estimado das remunerações se baseou, principalmente, na média obtida junto a outros órgãos públicos, ao passo que também chegou-se a uma média de preços que supera, legalmente, a proporcionalidade dos valores previstos em Convenção.

Em nova oportunidade, a Corte Federal de Contas reafirmou esse entendimento, acrescentando, inclusive, que **a fixação dos salários dos colaboradores terceirizados não só é uma possibilidade, mas, acima disso, é medida de ótimo alvitre, quando fulcrada em dados fidedignos de mercado.** Exatamente o que ocorreu no caso em apreço. Das palavras do **Ministro Revisor, Valmir Campelo**, extrai-se o seguinte excerto da sua declaração de voto no **Acórdão nº 1.584/2010**, *in verbis*:

16. Não acredito que o princípio da vantajosidade deva prevalecer a qualquer custo. A terceirização de mão-de-obra no setor público, quando legalmente permitida, não pode ser motivo de aviltamento do trabalhador, com o pagamento de salários indignos. A utilização indireta da máquina pública para a exploração do trabalhador promete apenas ineficiência dos serviços prestados ou a contratação de pessoas sem a qualificação necessária. [...] 30. No mesmo sentido, seguiu-se o Acórdão nº 290/2006-TCU-Plenário, cujo voto condutor do Ministro Augusto Nardes foi assentado em argumentos que merecem alusão: '13. Há, contudo, outros pontos que devem ser considerados no presente julgamento, como aduzido pelo recorrente. Trata-se da questão da proposta mais vantajosa e a satisfação do interesse público. Reconheço que **existe, sim, a possibilidade de aviltamento dos salários dos terceirizados e consequente perda de qualidade dos serviços, o que estaria em choque com satisfação do interesse público. Nesse aspecto, no caso de uma contratação tipo menor preço, em que as empresas mantivessem os profissionais pagando-lhes apenas o piso da categoria, **entem- do que não seria razoável considerar, apenas como vantagem a ser obtida pela Administração, o menor preço. Livres de patamares salariais, os empregadores, de forma a maximizar seus lucros, ofertariam mão-de-obra com preços de serviços compostos por salários iguais ou muito próximos do piso das categorias profissionais, o que, per se, não garantiria o fornecimento de mão-de-obra com a qualificação pretendida pela Administração. Sob esse prisma, entendo que a qualidade e a eficiência dos serviços postos à disposição de órgãos públicos não pode ficar à mercê da política salarial das empresas contratadas. 14. Assim, proposta mais vantajosa não significa apenas preço mais baixo. Há que se considerar a tutela de outros valores jurídicos além do menor preço, como, por exemplo, o atendimento ao princípio da eficiência.** (TCU, Acórdão nº 1.584/2010, Plenário. Rel. Min. Raimundo Carreiro, julg. Em 07/07/2010).**

Neste ponto, o Ministro Revisor, inteligentemente, trata da questão da dignidade do trabalhador, que não pode receber salários aviltados, de modo que a vantajosidade para a Administração não deve prevalecer a qualquer custo, pois essa situação pode levar à perda da qualidade dos

serviços, colocando em risco a satisfação do interesse público. Ainda no tocante à fixação dos salários acima dos previstos em Convenção, vale consultar a **Instrução Normativa nº 05/2017/SEGES/ME**, que passou a permitir *expressamente*, porém, em caráter excepcional, sejam os salários dos trabalhadores em contratos dessa natureza **fixados acima** do piso mínimo da categoria:

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

[...]

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

Consigne-se que a norma em comento foi recepcionada pela Lei nº 14.133/2021, conforme reconheceu a Instrução Normativa nº 98/2022/SEGES/ME. No mesmo sentido é o normativo interno da própria Corte Federal de Contas, **Portaria nº 444/2018 do TCU**, que assim dispõe:

Art. 9º [...] § 1º Por razões de ordem técnica, devidamente justificadas, os salários poderão ser fixados pela Administração em valores superiores aos fixados em acordos, convenções coletivas de trabalho ou sentença normativa proferida em dissídio coletivo ou em lei.

Mais recentemente, ao regulamentar internamente a aplicação da Nova Lei de Licitações e Contratos, aquela **Corte de Contas editou a Portaria nº 121/2023**, de 28/06/2023, reprisando a autorização já presente no normativo acima transcrito:

Art. 30 [...]

§ 2º Por razões de ordem técnica, devidamente justificadas, os salários poderão ser fixados em valores superiores aos fixados em acordos, convenções coletivas de trabalho ou sentença normativa proferida em dissídio coletivo ou em lei.

Assim, percebe-se que a Administração Pública nos contratos que empregam mão de obra, em regime de dedicação exclusiva, pode exigir, como critério de aceitabilidade de propostas, os níveis salariais das categorias profissionais a serem praticados, sempre que ficar demonstrado tecnicamente a necessidade de se remunerar tais profissionais acima do piso mínimo das respectivas categorias, conforme estabelecido em pactos laborais.

A esse respeito, é importante colacionar parte da Justificativa apresentada pela Secretaria, a qual comprova exatamente as razões de ordem técnica citada nos normativos, especialmente, no que se relaciona à necessidade de experiência superior dos profissionais a serem contratados. Vejamos:

Primeiramente, **é importante destacar a necessidade de que os profissionais a serem disponibilizados por empresa contratada, via licitação, possuam experiência anterior comprovada na área de atuação. Isso se justifica pelas características próprias do projeto, que envolve não apenas o ensino técnico de música, mas também a atuação em um ambiente educacional estruturado, com atendimento a crianças, adolescentes e jovens em diferentes níveis de aprendizado.**

Trata-se de uma atividade que exige não só domínio do conteúdo, mas também habilidades pedagógicas, sensibilidade no trato com os alunos e capacidade de adaptação às dinâmicas da rede pública.

Além disso, considerando a dimensão da Escola Pública de Música de Passo Fundo, que atende um número expressivo de alunos e desenvolve atividades contínuas ao longo do ano, **a exigência de experiência prévia também contribui para a manutenção da qualidade do projeto, evitando descontinuidades, reduzindo a necessidade de adaptações prolongadas e assegurando que os profissionais estejam aptos a atuar desde o início com organização, responsabilidade e alinhamento às diretrizes pedagógicas estabelecidas.** Dessa forma, **a comprovação de experiência anterior se apresenta como um critério essencial para a contratação, assegurando que o serviço prestado esteja à altura dos objetivos educacionais, culturais e sociais que fundamentam a iniciativa, com o fito de continuar a promover a inclusão social cultural no município.**

Portanto, considerando que a estimativa dos preços se baseou principalmente em dados oficiais, conforme reclama a lei licitatória, não se vislumbra desrespeito e/ou desatendimento à Convenção, lado outro, pois além do valor refletir a prática de mercado para a quantidade de horas a serem contratadas, conforme as planilhas acostadas aos autos, também percebe-se que há uma valorização desses funcionários, em razão da dignidade da pessoa humana, entendimento que se alinha com o entendimento da Corte de Contas.

Sendo assim, a pesquisa de preços obtida nos bancos públicos reflete um meio termo de adequação, razoabilidade e proporcionalidade entre o que a convenção estipularia para a carga horária de 30h e a realidade atual dos valores praticados no mercado para os profissionais em questão, de modo a remunerar com valorização, sem desrespeitar as normas de regência laboral.

Dessa forma, resta o presente questionamento respondido, sobretudo quanto aos aspectos legais e jurisprudenciais que regem a matéria, restando a estipulação das remunerações com base na média salarial praticada no mercado fincada em dados oficiais e parâmetros previstos na lei licitatória, além de ter-se respeitada a valorização desses funcionários, em razão da dignidade da pessoa humana, conforme entendimento da mesma Corte de Contas.

4) Quando do preenchimento da Planilha de Composição de Custos e Formação de Preços, os valores, percentuais e benefícios exigidos em normas gerais e específicas aplicáveis, em especial aqueles estabelecidos na legislação vigente relativos ao recolhimento dos encargos sociais (tais como INSS, SESI ou SESC, SENAI ou SENAC, INCRA, Salário Educação, FGTS, Seguro Acidente de Trabalho/RAT/INSS, SEBRAE, Férias, 13º Salário e outros)". A fixação de percentuais deve se adequar à realidade da licitante de acordo com a legislação vigente? O licitante deve seguir a Planilha de Custos e Formação de Preços disponibilizada (Anexo 02), a qual já se baseou na legislação trabalhista de regência e nas normas jurisprudenciais, de modo que a modificação pelo licitante dos percentuais pré-definidos resultará na desclassificação do mesmo.

5) Os itens variáveis, tais como, licença maternidade/paternidade, faltas legais, aviso prévio, etc, poderá ser aplicado o percentual de provisão de acordo com a experiência/estratégia/peculiaridade da empresa? Ou a administração tem algum percentual mínimo para aferir como exequível a planilha de custos? O licitante deve seguir a Planilha de Custos e Formação de Preços disponibilizada (Anexo 02) e a modificação pelo licitante dos percentuais pré-definidos resultará na desclassificação

do mesmo.

6) Haverá fornecimento de materiais, utensílios, ferramentas e equipamentos sob responsabilidade da CONTRATADA? Em caso positivo:

a) Quais materiais deverão ser fornecidos pela Contratada?

b) Quais utensílios deverão ser fornecidos pela Contratada?

c) Quais ferramentas deverão ser fornecidas pela Contratada?

d) Quais equipamentos deverão ser fornecidos pela Contratada?

e) Quais veículos deverão ser fornecidos pela Contratada? Deverá ser provisionado combustível? Os instrumentos musicais a serem utilizados serão disponibilizados pela contratante na Escola de Música. No que se refere aos veículos, foi estabelecida ajuda de custo que servirá para subsidiar os deslocamentos desses profissionais, ficando a cargo de cada um deles a maneira adotada para deslocar-se, com exceção da utilização do transporte público, por razões de segurança, haja vista a necessidade de ter de transportar, por vezes, os equipamentos da escola, situação também já enfrentada na justificativa de manutenção da ajuda de custo elaborada pela Secretaria de Educação e na nota técnica emitida.

7) Este serviço já está (ou estava) sendo prestado por empresa terceirizada? Em caso positivo, qual é (era) a razão social da prestadora de serviços? Ressaltamos que a resposta deste esclarecimento está relacionada tanto o caráter social de um futuro aproveitamento da mão de obra terceirizada quanto nos custos de investimentos para mobilização operacional e expertise da futura contratada na implantação do primeiro contrato terceirizado do serviço licitado. Não, este serviço vem sendo prestado por profissionais contratados via processo seletivo simplificado e os requisitos da presente contratação estão especificados no Estudo Técnico Preliminar, no Termo de Referência e no instrumento convocatório.

8) Deverá ser provisionado adicional de insalubridade? Em caso positivo, quais funções e quantidades de postos que deverão receber, e qual grau de insalubridade? Não, porque o adicional de insalubridade só é devido aos trabalhadores que laborem em locais e condições perigosas e/ou insalubres, o que não se aplica no caso em concreto, conforme cláusula de nº 20 da CCT SENALBA.

9) O município possui vale transporte, e caso sim qual é o valor? O vale-transporte foi substituído por ajuda de custo, conforme autoriza a **Cláusula 23º, §2º e §7º da Convenção Coletiva de Trabalho/CCT-FESENALBA/RS**, essa questão também foi abordada na nota técnica (doc. em anexo, fls. 34/40). Em suma, a ajuda de custo foi calculada tendo por base o valor do vale transporte, conforme Decreto Municipal nº.150/2025. O cálculo considerou o valor de R\$ 6,00 da passagem, multiplicados por 04 deslocamentos, somado a dupla jornada (manhã e tarde), pelo número de dias letivos do "Calendário Escolar do Município" (200 dias letivos), resultando-se num valor mínimo de R\$ 480,00 (conforme planilha de custos já disponibilizada).

10) A rubrica de VT, poderá ser zerada? Sim, a rubrica do VT (vale transporte) poderá ser zerada,

conforme o modelo já disponibilizado aos licitantes, até porque o vale transporte foi legalmente substituído por ajuda de custo (previsto no item “gastos extras”).

11) Deverá ser provisionado adicional de periculosidade? Em caso positivo, quais funções e quantidades de postos que deverão receber? Assim como o adicional de insalubridade, o de periculosidade só é devido aos trabalhadores que laborem em locais e condições perigosas e/ou insalubres, o que também não se aplica no caso em concreto.

12) A etapa de lances será realizada pela oferta de lances pelo valor global (valor total para os meses da vigência inicial)? Em caso negativo, qual deverá ser o lance ofertado? Vide o item de nº 6 do Edital.

13) Caso a prestação de serviços ocorra em locais que haja recesso/férias (exemplo: recesso escolar ou recesso forense), questionamos se os serviços serão faturados e pagos à CONTRATADA mensalmente sem interrupção ou serão faturados apenas durante os meses efetivamente prestados desconsiderando o período do recesso? Conforme informação constante do Estudo Técnico Preliminar e no Termo de Referência, os profissionais a serem disponibilizados por empresa contratada deverão observar o calendário escolar municipal, ao qual se submete a Escola de Música. Ou seja, a prestação dos serviços será necessária somente no período de atividade escolar, sendo que durante os períodos de férias e recessos, estes serviços não serão prestados, fundamento sob o qual a planilha de custos foi calculada (*vide item 4.2 do Parecer Técnico Contábil- O resultado desse cálculo foi dividido pelo número de meses em atividade da escola de música (10 meses) conforme previsto no ETP, TDR.*). Por outro lado, os custos não previstos na Planilha de Custos e Formação de Preços para os períodos de férias escolares e recessos, deverão ser provisionados nas despesas administrativas, conforme previsão contida na cláusula de nº 8.2.3 da minuta editalícia. Além disso, importante observar a previsão no item de nº 4 do Termo de Referência, que dispõe acerca da possibilidade de flexibilização do início das atividades letivas, tendo em vista o deslinde do processo licitatório, de modo que o calendário será construído conforme a especificidade da Secretaria de Educação.

14) Com base na resposta da pergunta anterior (9), como devemos proceder a execução do serviço? O serviço será executado nos moldes do item de nº 4 do TR.

15) Caso o edital forneça salário de referência para as funções, será obrigatória a utilização dos salários referenciais ou devem as licitantes respeitar a Convenção Coletiva de Trabalho preponderante a qual a empresa esteja vinculada? Conforme já explanado em questionamento anterior, a média salarial de referência foi estimada com base em permissivo jurisprudencial, que admite a fixação de salários pelo ente público neste tipo de contratação, além de não ter desrespeitado a convenção aplicável, foi baseada em pesquisa robusta de mercado junto a bancos públicos, conforme prevê a lei de licitações. Sendo assim, é obrigatória a utilização pelo licitante da planilha disponibilizada, conforme os valores mínimos previstos, com fulcro em toda a argumentação fundamentada trazida no bojo da nota técnica emitida.

- 16) Conforme indicação de Convenção Coletiva de Trabalho e data-base na elaboração proposta inicial, está correto nosso entendimento de que será garantido e concedido à futura Contratada a repactuação dos valores vinculados à Convenção Coletiva de Trabalho concomitantemente à promulgação de nova data-base? Vide subitem 3.8 da Minuta de Contrato (Anexo 06).
- 17) Nosso entendimento está correto de que, balizados pelos princípios da legalidade e na garantia da ampla participação e competitividade das licitantes, os Atestados de Capacidade Técnica DEVERÃO se referir a Gestão de Mão de Obra Terceirizada que demonstre capacidade operacional para execução dos serviços? Vide subitem 9.5.1 do Edital.
- 18) O orçamento da administração foi baseado na CCT de 2025 ou de 2026? Questionamos devido a repactuação, conforme Lei nº 14.133/2021 fixa que o termo inicial da contagem da periodicidade mínima para o reajuste é a data do orçamento estimado, podendo ser estabelecido mais de um índice específico ou setorial, “em conformidade com a realidade de mercado dos respectivos insumos” (art. 92, § 3º). Questionamos qual ano CCT as licitantes deverão utilizar? A CCT usada, no que couber, é a **Convenção Coletiva de Trabalho/CCT-FESENALBA/RS, Categoria Profissional Geral**, período de vigência 01/04/2025 a 31/03/2026.
- 19) O intervalo para repouso e alimentação deverá ser indenizado ou será usufruído? Caso haja mais de 1 (um) tipo de posto, gentileza especificar quais serão indenizados e quais serão usufruídos. O intervalo de repouso será usufruído e o vale-alimentação só é devido para as contratações de 44h semanais, conforme cláusula 22 da CCT, não se aplicando ao caso em concreto, visto que a contratação destes profissionais é para a carga horária de 30h semanais.
- 20) Solicitamos que seja garantido a publicidade e divulgação junto com o edital do ETP - Estudo Técnico Preliminar, caso não tenha sido feito junto do edital e seus anexos.
- 21) Qual é a alíquota do município para serviços terceirizados ISS? Conforme especificado na Planilha de Custos e Formação de Preços disponibilizada (Anexo 02).
- 22) A administração possui LTCAT para as funções solicitadas em edital? Caso positivo, e não divulgado junto ao edital, favor disponibilizar. Caso negativo, o LTCAT deverá ser feito com custas da administração e a contratada poderá solicitar reequilíbrio caso tenha incidência de algum adicional? É de responsabilidade da contratada a elaboração da LTCAT.
- 23) Quantos funcionários serão necessários para ocupar cada item do edital? 08 (oito) profissionais, conforme previsão do objeto no ETP, TR, Edital e na minuta contratual.
- 24) Sobre o vale alimentação de for convenção SIEMACO, poderá ser descontado os 20% de acordo com a convenção de PARÁGRAFO PRIMEIRO? Conforme a cláusula de nº 22 da **Convenção Coletiva de Trabalho/CCT-FESENALBA/RS**, as instituições subsidiarão o custo de refeições aos empregados que estejam sujeitos *somente à carga horária de 44h* semanais, o que não se aplica no caso em apreço, em razão da contratação semanal ser para 30h/sem.
- 25) Informar qual Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) foi utilizada como base de

cálculo. Com exceção dos valores previstos para a remuneração, a CCT usada foi a **Convenção Coletiva de Trabalho/CCT-FESENALBA/RS, Categoria Profissional Geral**.

26) A Administração adotará retenção por Conta Vinculada ou Fato Gerador? Caso sim, quais serão os critérios adotados para sua aplicação? Sim, terá conta vinculada, conforme previsão contida na minuta contratual (vide item 2.10).

NOTA TÉCNICA nº 01/2026

Origem: Coordenadoria de Licitações e Contratos -CLC

Processo Administrativo nº: 2026/369

Objeto: Contratação de pessoa jurídica especializada na prestação de serviços de contratação de profissionais especializados (instrutores e auxiliares) para atuação da Escola Pública de Música de Passo Fundo.

1. DO RELATÓRIO

Trata-se de procedimento licitatório, na modalidade pregão, destinado à contratação de pessoa jurídica especializada na prestação de serviços de contratação de profissionais especializados para atuação da Escola Pública de Música (Instrutores e Auxiliares Técnicos), conforme condições estabelecidas no Estudo Técnico Preliminar, Termo de Referência, Edital e seus anexos.

Foi exarado o Parecer Jurídico, no último dia 19/03/2026, no qual foram apresentadas algumas algumas ressalvas quanto ao prosseguimento do certame. Nesse ponto, cumpre destacar que tal documento possui natureza opinativa, constituindo importante instrumento de assessoramento, nos termos da Lei nº 14.133/2021, não vinculando, por si só, a atuação administrativa.

O parecer aponta que, no Estudo Técnico Preliminar, houve desatendimento do artigo 23 da Lei nº 14.133/21, dispositivo que trata da compatibilidade do valor estimado da contratação com os valores praticados no mercado, caracterizando defeito relevante no cálculo, pois não haveria comprovação de que o valor atribuído aos salários corresponde à prática de mercado.

Argumenta ainda que os parâmetros utilizados para chegar no valor hora, os quais foram baseados em contratações similares, são imprecisos, por não considerar o valor pago a título de salário, citando que o orçamento do Município de Tupandi, cotado em R\$ 50,00 por hora, abrange todos os custos e despesas da

contratação.

Arrematou citando entendimento do Tribunal de Contas do Paraná, no sentido de que os salários via terceirização devem refletir o piso previsto na convenção. Ao final, para fins de prosseguimento do certame, opina pela *correção da estimativa do valor e da planilha de custos, retirada da ajuda de justo em prol da utilização do vale- transporte, desde que previsto em convenção e retificação do Termo de Referência para justificar os requisitos da contratação.*

Ocorre que, após a emissão do parecer jurídico, além dos orçamentos oriundos do Portal de Contratações Públicas (já anexados ao processo), sobreveio uma nova Justificativa apresentada pela Secretaria Municipal de Educação, especialmente, no que tange à média aritmética final obtida e à especificidade do objeto, juntamente com novas pesquisas de mercado, dessa vez, obtidas junto a sítios eletrônicos de outras Prefeituras e Fundações, bem como junto ao Licitacon, e, por fim, diretamente junto a fornecedores do ramo. Documentos que serão analisados no decorrer desta peça, em momento oportuno.

É o breve relatório.

2. DO INTERESSE PÚBLICO ENVOLVIDO

2.1. DA ESCOLA DE MÚSICA DE PASSO FUNDO E SEU CONTEXTO CULTURA

Preliminarmente, é fundamental contextualizar que, não é de hoje que o Município de Passo Fundo cresce exponencialmente em diversas áreas ou setores, sobretudo, na questão cultural, assunto que se relaciona sobremaneira com o objeto da presente contratação. Explica-se.

Um dos marcos desse crescimento se deu oficialmente dia 02 de janeiro de 2006, com o reconhecimento, por meio da Lei Federal nº 11.264, quando o Município foi declarado como “*Capital Nacional da Literatura*”, por abrigar a Jornada Nacional de Literatura, um evento de grande impacto cultural realizado desde 1981, que transforma a cidade em um grande centro de debates literários e formação de leitores.

Essas jornadas ocorrem há 36 anos e estão entre as maiores movimentações literárias da América Latina, sendo promovidas pela Prefeitura

Municipal e a Universidade de Passo Fundo (UPF), ampliando o cenário de leitura na cidade, região e estado.

Pois bem, é nesse contexto que vale ressaltar a importância da atividade desenvolvida pela Escola Pública de Música de Passo Fundo e suas escolas polo, uma vez que a contratação, ora em análise, vai viabilizar a continuidade desse projeto, criado em 2023 e desenvolvido pelas Secretarias de Educação e Cultura, cujo público-alvo perfaz cerca de 520 alunos, com aulas de música, musicalização e participação em grupos artísticos.

A Escola Pública de Música, iniciativa da Prefeitura Municipal de Passo Fundo, tem como objetivo promover a formação humana por meio do ensino de música instrumental, contribuindo para a inclusão social de crianças, adolescentes e jovens atendidos pela rede pública de educação e pelos serviços de assistência social na cidade.

Desenvolvido dentro do programa Cidades Educadoras, o projeto conta com o apoio do violonista passo-fundense Yamandu Costa. Vencedor do Grammy Latino em 2021 e defensor da música como uma oportunidade valiosa para o desenvolvimento pessoal e humano. Sendo assim, a Escola proporciona um espaço para que crianças e jovens possam desenvolver sensibilidade e habilidades artísticas, ampliando suas oportunidades de crescimento e expressão.

Em 2025, realizou centenas de ensaios, concertos e atendimentos, consolidando-se como uma importante iniciativa de formação cultural e inclusão social. Sua metodologia integra teoria e prática, com atuação de equipes qualificadas e organização contínua ao longo do ano letivo.

Portanto, a Escola Pública de Música de Passo Fundo se consolida como um projeto estratégico para o desenvolvimento cultural e humano do município, promovendo a formação artística, a inclusão social e o fortalecimento das práticas educativas. Para que esse impacto positivo se mantenha e seja ampliado, é imprescindível a continuidade do processo de contratação para disponibilizar esses profissionais, garantindo a permanência das aulas, dos ensaios e das atividades artísticas.

Logo, a formalização dessa contratação não apenas assegura a qualidade, organização e continuidade do ensino musical, mas também consolida a Prefeitura de Passo Fundo como promotora de políticas públicas culturais consistentes, capazes de transformar vidas, fortalecer a inclusão social e

desenvolver a identidade cultural da cidade.

2.2. DA RELEVÂNCIA PROPORCIONAL DA ESCOLA DE MÚSICA DE PASSO FUNDO/RS EM COMPARAÇÃO A CENTROS DE GRANDE PORTE

Nesta oportunidade, vale trazer a conhecimento, um trabalho muito semelhante ao desempenhado por este Município. Estamos falando da Escola de Música do Estado de São Paulo – Tom Jobim, visto que é uma das mais importantes iniciativas de formação musical do Brasil.

Ela também se destaca por oferecer ensino gratuito e de alta qualidade, abrangendo desde a formação básica até níveis mais avançados. Seu trabalho envolve não apenas o ensino técnico de instrumentos e canto, mas também a formação artística ampla, com prática de conjunto, orquestras, bandas e incentivo à criação musical, democratizando o acesso à educação musical.

No que diz respeito à sua atuação, a escola paulista atende aproximadamente 2.000 alunos por mês. Em comparação, a escola de música de Passo Fundo apresenta um cenário distinto, porém de fundamental relevância em seu contexto. Explica-se.

Atualmente, a Escola do Município atende cerca de 520 alunos, entretanto, existe uma previsão, para este semestre, de, aproximadamente, mais 350 inscritos, o que elevaria o total para aproximadamente 870 alunos.

Vamos aos números. Dessa forma, tem-se que, Tom Jobim (São Paulo) atende cerca de 2.000 alunos/mês e Passo Fundo atende cerca de 520 alunos (atual), com projeção de atender 870 alunos.

Em termos comparativos, atualmente, Passo Fundo atende cerca de 26% do número de alunos da escola paulista. Com a expansão prevista, esse percentual sobe para aproximadamente 43,5%, sendo fundamental também comparar o contexto populacional de ambas cidades, pois enquanto São Paulo conta com cerca de cerca de 11.450.000 (onze milhões, quatrocentos e cinquenta mil) de habitantes, Passo Fundo possui cerca de 214.811 (duzentos e quatorze mil, oitocentos e onze) habitantes.

Agora, analisando proporcionalmente.

Em São Paulo: $2.000 / 11.450.000$ habitantes = 0,0001747% da população atendida. Em Passo Fundo (cenário atual): $520 / 214.811$ = 0,00242% da população. Considerando a projeção de aumento dos inscritos, têm-se: $870 / 214.811.000$ = 0,00405% da população.

Ou seja, mesmo atendendo menos alunos em números absolutos, a escola de Passo Fundo demonstra uma capilaridade muito maior dentro da sua comunidade, visto que hoje ela atende cerca de 14 vezes mais população (em termos relativos) do que a escola Tom Jobim e atenderá cerca de 23 vezes mais sua população, se confirmadas as inscrições projetadas. Então, a Escola de Música do Município tem um alcance proporcional extremamente superior ao da São Paulo.

Portanto, a relevância da escola de Passo Fundo, sob a ótica do interesse público e da penetração social, é significativamente superior quando analisada proporcional- mente à sua população, porque, muito embora a Escola de Música do Estado de São Paulo – Tom Jobim seja maior, a escola de Passo Fundo apresenta uma relevância proporcional significativamente superior dentro de seu contexto local.

Isso significa que, em relação ao tamanho da população atendida, a escola de Passo Fundo exerce um papel ainda mais intenso de democratização cultural e formação musi- cal em sua cidade. Em termos de impacto social relativo, ela pode ser considerada **mais abrangente e penetrante** do que a instituição paulista, mostrando como iniciativas regionais podem atingir níveis de relevância comparáveis — ou até superiores — quando analisadas de forma proporcional.

3. DA ANÁLISE TÉCNICA

3.1. DO PORTAL NACIONAL DE CONTRATAÇÕES PÚBLICAS - PNCP

Em consulta aos documentos que embasaram o processo, até a emissão do parecer jurídico, vale frisar que o ETP já havia sido baseado em contratações anteriores de objetos similares, consultados, inicialmente, no Portal de Contratações Públicas, conforme previsto no **art. 23, caput, da Lei 14.133/2021**, o qual determina que o valor estimado deve ser compatível com os preços de mercado, considerando banco de dados públicos e contratações semelhantes, *vide*:

Art. 23. **O valor previamente estimado** da contratação deverá ser **compatível com os valores praticados pelo mercado, considerados os preços constantes de bancos de dados públicos e as quantidades a serem contratadas**, observadas a potencial economia de escala e as peculiaridades do local de execução do objeto.

§ 1º No processo licitatório para aquisição de bens e contratação de serviços em geral, conforme regulamento, o valor estimado será definido com base no melhor preço aferido por meio da utilização dos seguintes parâmetros, adotados de forma combinada ou não:

I - composição de custos unitários menores ou iguais à mediana do item correspondente no painel para consulta de preços ou no banco de preços em saúde disponíveis no **Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP)**;

II - contratações similares feitas pela Administração Pública, em execução ou concluídas no período de 1 (um) ano anterior à data da pesquisa de preços, inclusive mediante sistema de registro de preços, observado o índice de atualização de preços correspondente;

III - utilização de dados de pesquisa publicada em mídia especializada, de tabela de referência formalmente aprovada pelo Poder Executivo federal e de sítios eletrônicos especializados ou de domínio amplo, desde que contenham a data e hora de acesso;

IV - pesquisa direta com no mínimo 3 (três) fornecedores, mediante solicitação formal de cotação, desde que seja apresentada justificativa da escolha desses fornecedores e que não tenham sido obtidos os orçamentos com mais de 6 (seis) meses de antecedência da data de divulgação do edital;

V - pesquisa na base nacional de notas fiscais eletrônicas, na forma de regulamento.

Aqui cabe destacar que é nesse §1º do artigo 23 que surge a primeira referência da Lei Federal nº 14.133/2021 ao Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP), uma ferramenta que tem o objetivo de centralizar e integrar todos os sistemas ou portais de compras públicas ou privadas e divulgar os editais de credenciamento, pré-qualificação, licitação, avisos de contratação direta, atas de registro de preços, contratos e termos aditivos, incluindo os anexos, de contratações da União, estados e municípios.

Conforme tabela de fl. 92 dos autos, foram pesquisados valores de referência para profissionais de nível médio e nível superior, comprovando a base de dados utilizada. Ou seja, o ETP não deixou de atender ainda que, preliminarmente,

ao disposto no art. 23 da Lei 14.133/21, usando critérios de transparência, economicidade e compatibilidade com preços de mercado.

Foram utilizados documentos oficiais com a relação dos vencedores da licitação, referência a preços efetivamente contratados (não estimados) e oriundos de fonte pública e auditável. Ou seja, uma das formas fidedignas de pesquisa de preço. Nesse sentido é a **Jurisprudência do TCU (Manual de Licitações e Contratos-Orientações e Jurisprudências** (pg. 263-265):

[Enunciado] **Valores unitários extraídos de licitações de outros órgãos envolvendo serviços de mesma natureza podem servir como referência para fins de apuração de eventual sobrepreço ou superfaturamento. A Lei 14.133/2021 (nova Lei de Licitações e Contratos) consagrou essa possibilidade ao estipular que valores decorrentes de outros certames e contratos administrativos de objeto semelhante podem ser uma fonte de preços paradigma para elaboração de orçamento-base de licitações** (art. 23, § 1º, inciso II, no caso de contratação de bens e serviços em geral, e art. 23, § 2º, inciso III, no caso de contratação de obras e serviços de engenharia).

Acórdão 823/2024-TCU-Plenário

[Enunciado] **As pesquisas de preços para aquisição de bens e contratação de serviços em geral devem ser baseadas em uma “cesta de preços”, devendo-se dar preferência para preços praticados no âmbito da Administração Pública, oriundos de outros certames.**
Acórdão 1875/2021-TCU-Plenário.

Então, a estimativa de valor de contratação deve ser compatível com os preços praticados no mercado, sendo possível e, até, recomendável a utilização de valores praticados em licitações anteriores de objeto similar como referência. A metodologia adotada utilizou o valor unitário da hora, considerando 30h/semana, de modo que foram apresentadas planilhas de quantitativos e preços unitários elaboradas a partir de dados constantes do Portal Nacional de Contratações Públicas, resultando numa média de **(nível superior: R\$6.714,00 e nível médio: R\$3.861,00)**, justificando-se, sobretudo os

parâmetros utilizados para cada cálculo, tópico que será abordado logo adiante.

Nessa esteira, restou assim fundamentado no **Estudo Técnico Preliminar** apresentada pela Secretaria, vejamos:

Diante desse contexto, e em consonância com as orientações técnicas da Coordenadoria de Licitações e Contratos (CLC), o **levantamento de mercado** para o presente processo deverá priorizar fontes públicas e rastreáveis, especialmente:

I – **valores praticados em contratações similares realizadas por entes públicos, formalizadas por meio de processos licitatórios, disponíveis em portais oficiais de transparência;**

II – **consultas a preços registrados no Portal de Compras Públicas e demais bases oficiais de dados de contratações governamentais;** III – **análise de contratos administrativos vigentes ou recentes que envolvam a prestação de serviços educacionais, culturais ou artísticos com características semelhantes ao objeto pretendido.**

[...]

Diante desse cenário, a **estimativa de custos foi fundamentada a partir de contratações públicas formalizadas por meio de processos licitatórios, ainda que referentes a serviços por hora/aula, com a devida adaptação técnica para a carga horária plena exigida neste processo. Todas as fontes consultadas foram registradas com links, datas e identificação dos contratos analisados. A memória de cálculo detalha a conversão de hora-aula para carga horária semanal, garantindo fundamentação e rastreabilidade, em conformidade com os arts. 18 e 26 da Lei nº 14.133/2021.**

Sendo assim, após a orientação jurídica, foram buscados novos orçamentos, a fim de melhor embasar o valor estimado da média salarial, diligência que restou demonstrada e fundamentada na emissão de uma justificativa apresentada por ela. Ou seja, a Secretaria demonstrou, após emissão do parecer, que empreendeu diligências no sentido de, não só retificar os valores, como também fundamentá-los.

Vale pontuar que os cálculos foram feitos com base no valor

unitário da hora e não com base em salário, visto que, em terceirização, o que a Administração contrata é o custo global do posto, não apenas o salário.

Portanto, a alegação de que “*não há comprovação de que o valor atribuído aos salários corresponde à prática de mercado*” não se aplica ao caso em concreto, até porque a Administração não está contratando salário, mas sim um serviço terceirizado, logo o parâmetro correto é o valor global contratado por hora/posto (*conforme discriminado nas planilhas apresentadas*).

Abrem-se parênteses para tratar dos eventuais custos adicionais da empresa tais como (encargos, tributos e lucro), visto que são prática comum e inevitável nas contratações terceirizadas, e a última planilha disponibilizada pelo contador considera os parâmetros para definir valor de referência compatível com a estimativa da remuneração do trabalhador, conforme exigido pelo art. 23 da Lei 14.133/21.

No que diz respeito aos custos trabalhistas, conforme entendimento do Tribunal de Contas do PR, vislumbra-se, *salvo melhor juízo*, que estão em consonância com as regras de regência, uma vez que as planilhas elaboradas e acostadas, por setor técnico contábil responsável, são contempladas com os direitos dos empregados em contratos de terceirização, devendo o objeto licitado corresponder ao custo total do posto, abrangendo remuneração, encargos e demais despesas, bem como foram baseadas na legislação de regência, orientações técnicas e entendimentos jurisprudenciais. (<https://www.tce.pr.gov.br/noticias/custos-trabalhistas-devem-ser-atendi-dos-na-integra-em-terceirizacoes-de-servicos/12379/N.htm>).

Ressalvada a competência técnica do setor responsável pelas planilhas, cumpre ressaltar que os cálculos apresentados cuidam de prever os encargos sociais e tributários aplicáveis, com seus respectivos percentuais, assim como a possível margem administrativa da empresa e o valor total estimado, por profissional, cumprindo com a previsão legal dos encargos legítimos, que fazem parte da contratação.

Outro ponto citado no parecer merece abordagem, sobretudo aquele que alerta quanto a eventual caracterização de erro grosseiro. Mas, é necessário refletir acerca do que seria esta situação. Um erro grosseiro é aquele manifesto, evidente e inescusável praticado com culpa grave, caracterizado por ação ou omissão com elevado grau de negligência, imprudência ou imperícia. (*Decreto*

9.830/2019, art. 12, § 1º). Portanto, é um erro evidente, grave e inescusável. Não é um erro comum ou de interpretação razoável — é algo claramente errado.

Situação que **não** se verifica, no caso analisado, uma vez que não há qualquer espécie de ação ou omissão que caracterize culpa, até porque as ressalvas apontadas no documento foram prontamente atendidas, restam legalmente e jurisprudencialmente justificadas pelos documentos juntados após a emissão do respectivo parecer, especialmente, no tocante ao atendimento da Lei licitatória nº 14.133/21.

Logo, não há negligência, muito pelo contrário, após a emissão da peça jurídica, em razão das adequações nela sugeridas, foram adotadas as seguintes providências, acompanhadas dos seus respectivos documentos:

- foram coletados novos orçamentos junto a outras fontes de pesquisa sugeridas pela lei;
- foi juntada justificativa de definição dos valores da média de salários pela Secretaria responsável;
- foi juntada justificativa para concessão da ajuda de custo e acerca da necessidade de experiência anterior comprovada dos profissionais;
- foram refeitas as planilhas pelo setor técnico contábil;
- Foram adequados o Estudo Técnico Preliminar, bem como o Termo de Referência;
- Está sendo juntada, nesta oportunidade, a própria Convenção Coletiva de Trabalho, anteriormente mencionada nos autos, como forma de transparência e boa-fé.

Então, as medidas até aqui adotadas têm se mostrado razoáveis, fundamentadas, proporcionais ao caso em concreto e encontram apoio em todos documentos até então juntados, especialmente, *o Estudo Técnico Preliminar, Termo de Referência, Memorial Descritivo/Parecer Técnico-Contábil (planilha de composição de custos) e as Justificativas*, como forma de demonstrar a multidisciplinaridade dos conhecimentos, evitando-se decisões isoladas em temas complexos e garantindo a preservação do interesse público.

Prosseguimos.

Em que pese a pesquisa de preço apresentada inicialmente tenha se baseado somente no Portal de Contratações Públicas, ela não é imprecisa, visto que já havia se sustentado em fonte admitida por lei, comprovando, de igual forma, a referência de mercado. Então, seguindo a ordem cronológica das ações, até o lançamento do parecer jurídico, o setor interessado havia juntado a média aritmética de valores praticados no mercado constantes *apenas* no referido Portal.

Porém, em ato posterior, a Administração, *detentora da autotutela e da motivação de seus próprios atos*, empreendeu esforços na busca por outras fontes, de modo a comprovar que o valor estimado no tocante aos salários, via média aritmética obtida, contempla a realidade das contratações no mercado, respeitando, a qualificação exigida para cada profissional envolvido. Observemos, portanto, que a postura adotada pela Administração dialoga com a jurisprudência sobre o assunto, vejamos:

Apesar de ser um orçamento simplificado, para fins de análise de viabilidade econômica, é importante utilizar fontes diversificadas de pesquisa. Algumas fontes que podem ser usadas são: contratações similares feitas pela Administração Pública; dados de pesquisa publicada em mídia especializada; tabelas de preços de referência fixados por órgão oficial; sistemas oficiais de governo, como o catálogo eletrônico de padronização de compras, serviços e obras; e, excepcionalmente, pesquisa junto a fornecedores. Manual de Licitações e Contratos-Orientações e Jurisprudências do TCU (pg. 261, 2025)

É o que passaremos a tratar daqui em diante.

3.2. DAS CONTRATAÇÕES SIMILARES FEITAS PELA ADMINISTRAÇÃO

Consultando os novos documentos apresentados pela Secretaria requisitante, percebe-se que, além das outras fontes consultadas, a mesma foi em busca de valores praticados, não só no RS, como também fora dele, ampliando-se a pesquisa de mercado, de modo a comprovar o esforço empenhado na busca por um valor hora-aula realmente justo e compatível com o mercado.

Então, seguindo a mesma linha de raciocínio aplicada na pesquisa

junto ao Portal, essa busca também se baseou no valor unitário da hora para os profissionais de nível médio e superior, com base na mesma carga horária de 30h semanais que se pretende contratar, de forma a chegar numa média aritmética de valor estimado a ser pago.

Como resultado obteve-se a seguinte contabilidade (**nível superior: R\$3.768,57 e nível médio: R\$2.602,80**), justificando-se, de igual forma, quais foram os critérios utilizados nos cálculos, vide documentos anexados pela Secretaria.

3.3 DA PESQUISA JUNTO AO LICITACON

No que tange à pesquisa feita junto ao Licitacón, em que pese ser fonte também permitida pela lei a ser usada como base, restou fundamentado na justificativa apresentada pela Secretaria que *esses valores não serviram como norte* para o cálculo do valor estimado, **visto que destoam, de maneira flagrantemente exacerbada,** daqueles comumente praticados no mercado, de forma a prejudicar a obtenção de uma média aritmética final e justa.

Explica-se.

Compulsando os documentos acostados, observa-se que o valor da média obtida para o cargo de nível superior foi de R\$9.669,60 mensais, ao passo que, para o cargo de nível médio, o valor calculado foi de R\$10.674,00 mensais. Ora, é evidente que esses valores **não apenas destoam das demais pesquisas, como também destoam entre si, isso porque não é razoável, nem proporcional, remunerar o cargo de nível médio com valores acima daqueles cabíveis ao de nível superior.**

Além disso, foi identificada pelo setor responsável pela pesquisa, que nos editais consultados, não restou suficientemente claro qual a formação exigida para a contratação, reforçando, inteligentemente, a decisão da administração em afastar os valores obtidos junto a esta fonte, no caso em concreto, uma vez que, de igual forma, desequilibraria a média final dos salários a ser buscada.

Não bastasse isso, é crucial salientar que esses valores desrespeitam até mesmo o **Decreto Municipal de nº 23/2023, que regulamenta a Lei Federal de Licitações e Contratos nº 14.133/2021,**

especialmente, no que se refere ao previsto no artigo 6º, inciso X, que dispõe assim : *“preço estimado: valor obtido a partir de método matemático aplicado em série de preços coletados, podendo desconsiderar, na sua formação, os valores inexecutáveis, os inconsistentes e os excessivamente elevados, ressalvadas incongruências devidamente justificadas.*

Dito isso, percebe-se que há prerrogativa legal dada à Administração de **desconsiderar os valores “excessivamente elevados”**, o que configura exatamente a situação do caso em apreço, vez que, em relação à média obtida junto a outras fontes fidedignas, o Licitacion se excedeu em, no mínimo, o dobro ou até mesmo o triplo da média salarial praticada no mercado.

Portanto, em que pese a justificção ora apresentada, a Administração, de forma transparente, também trouxe aos autos esses orçamentos, a fim de comprovar, por um lado, que realizou a pesquisa em mais de uma fonte pública, e por outro, que o seu excesso e a sua discrepância, quando comparado aos outros preços, afastaram a sua aplicação.

3.4 DOS ORÇAMENTOS OBTIDOS JUNTO AOS FORNECEDORES

Sobreveio também, neste interstício de tempo, novas pesquisas de preços, desta vez coletadas junto a fornecedores do mesmo serviço neste Município, refletindo uma média da hora-aula em R\$ 133,33 para o profissional de nível superior e R\$ 83,33 para o de nível médio, o que resultaria, adequando-se ao caso em concreto, num salário de R\$15.999,60 para o cargo de nível superior e R\$ 9.999,9 para o cargo de nível médio, razão pela qual a Administração, **mais uma vez, deixou de usá-los como parâmetro, para fins de cálculo, por terem eles destoado sobremaneira das demais médias salariais encontradas no mercado.**

Pois então, muito embora os dados constantes no Portal de Contratações Públicas e nos contratos retirados dos sítios eletrônicos de outras Prefeituras e/ou Fundações forneçam parâmetros importantes e referenciais para a contratação, não se pode deixar de trazer à baila, como medida transparente, os preços coletados junto a esses fornecedores locais, especialmente no caso de

serviços especializados como a música instrumental.

Até porque essas atividades são prestadas por profissionais especiais, cuja remuneração pode variar significativamente dependendo da experiência, formação e da disponibilidade local, de modo que nem sempre a média nacional ou estadual pode vir a refletir a realidade do ente contratante, situação até mesmo comprovada pela pesquisa feita junto ao Licitacon.

Frise-se que essa pesquisa é trazida aos autos como *complementar*, a fim de demonstrar que a administração não ignorou essa busca local, considerando-se a cidade como, segundo já mencionado, um polo cultural consolidado, onde subentende-se que há uma maior valorização de profissionais culturais e educacionais, em comparação a municípios menores.

É nessa linha de raciocínio que cumpre ressaltar o seguinte.

Ao passo que a administração realizou essa busca, embora seja recomendável utilizá-la apenas em último caso, deve-se alertar, conforme muito bem abordado pela Secretaria de Educação, ao fato que existe uma diferença considerável entre se obter um orçamento para a hora-aula particular e obtê-lo para uma situação que vai exigir o cumprimento de carga-horária semanal, sobretudo, quando a atividade vai ser prestada para um órgão público, até porque o orçamento coletado junto ao fornecedor dá a margem para que ele mesmo valora, ao seu exclusivo critério, o seu preço.

Analisemos o trecho do texto:

Seguindo essa lógica, é importante observar que, embora essa pesquisa com fornecedores tenha sido realizada (mesmo sendo recomendada apenas em último caso), **existe uma diferença relevante entre um orçamento para aulas particulares e um contrato que exige carga horária semanal fixa, especialmente quando se trata de prestação de serviço para o setor público. Isso porque, na cotação direta, o próprio fornecedor define o valor conforme seu critério.**

Mas não só isso, a pesquisa junto ao mercado local também denota a necessidade de chegar-se a um meio termo que permita a valorização destes profissionais, até porque, conforme se verá em tópico apropriado, a Convenção que rege essas profissões estabelece um piso para categoria, sobre o qual foi calculado

o eventual salário, de maneira proporcional às 30h semanais, resultando-se para o cargo de nível médio, a saber, um valor abaixo do salário mínimo nacional e regional.

Ademais, nem todos os municípios têm profissionais com experiência em projetos educativos de larga escala, como a Escola Pública de Música de Passo Fundo, que atende cerca de 520 alunos. Dentro desse raciocínio, é importante justificar o apontamento do parecer jurídico quanto ao Município de Tupandi, com hora-aula no valor de R\$50, para nível superior.

Vale observar que Tupandi é um município menor, com aproximadamente

5.172 habitantes, provavelmente com pouca oferta e demanda por profissionais especializados em música. Diferentemente de Passo Fundo, que é um centro cultural e educacional de referência regional em expansão, com maior valorização de profissionais qualificados.

Por isso, deve-se considerar que a pesquisa realizada junto a fornecedores locais, assim como a do Licitacon, veio somente a complementar os dados obtidos no portal, até porque, conforme já mencionado nas jurisprudências do Manual do TCU, essa fonte de pesquisa é excepcional e deve ser utilizada em último caso, *vide*:

A pesquisa de preços feita exclusivamente junto a fornecedores deve ser utilizada em último caso, na ausência de preços obtidos em contratações públicas anteriores ou cestas de preços referenciais. (Instrução Normativa Seges-ME 73/2020). Acórdão 1875/2021-TCU-Plenário. (Manual de Licitações e Contratos-Orientações e Jurisprudências.

[Enunciado] É recomendável que a pesquisa de preços para a elaboração do orçamento estimativo da licitação não se restrinja a contratações realizadas junto a potenciais fornecedores, adotando-se, ainda, outras fontes como parâmetro, como contratações similares realizadas por outros órgãos ou entidades públicas, mídias e sítios eletrônicos especializados, portais oficiais de referenciamento de custos. Acórdão 2816/2014-TCU-Plenário.

Então, é recomendável que a pesquisa de preço não se restrinja somente a cotações coletadas junto a fornecedores, bem como deve ser utilizada apenas, em último caso. Além disso, os orçamentos particulares também foram afastados do cálculo, com base no mesmo **Decreto Municipal de nº 23/2023, que**

permite desconsiderar valores excessivamente elevados.

3.3. DA MÉDIA ARITMÉTICA SALARIAL ESTIMADA

Em suma, além da busca feita, inicialmente, junto ao Portal de Contratações

Públicas, a Administração, após emissão do parecer jurídico, diligenciou em busca de valores constantes em outras fontes de pesquisa (contratações similares, Licitação e orçamentos coletados junto a fornecedores), contextualizando o valor da

hora-aula para os profissionais a serem disponibilizados, respeitada suas respectivas qualificações.

Ato contínuo, das 04 (quatro) fontes consultadas, como medida proporcional, adequada e razoável, restou justificada a adoção de apenas 02 (duas) delas, a fim de comprovar a média aritmética salarial final obtida.

Ou seja, a Administração estimou o valor da média salarial com base em 02 fontes pela lei permitidas, sejam elas:

- o Portal de Contratações Públicas (6 orçamentos) e
- as contratações similares feitas pela Administração (8 orçamentos).

Obtendo-se, ao final, uma média aritmética justa, que reflete a realidade de mercado, em relação à carga horária a ser contratada, sejam os valores: **R\$ 5.241,28 para o cargo de nível superior e R\$ 3.231,90, conforme estipulado nas planilhas.**

Neste ponto, cumpre pontuar a diferença de aplicação da média e da mediana, critérios que foram aplicados nos cálculos, segundo disposição contida no **Manual de Orientação de Pesquisa de Preços do Superior Tribunal de Justiça do Superior Tribunal de Justiça (STJ)**, vejamos:

A utilização da **mediana** é aconselhável quando a pesquisa se apresenta de forma heterogênea, uma vez que, nesse caso, há influência dos extremos dos dados coletados, isso ocorre principalmente quando não há desconsideração dos preços inexequíveis ou excessivamente elevados. Já a **média** é indicada quando a administração julgar não ser mais adequada a utilização do preço mínimo e quando os preços estão

dispostos de forma homogênea, sem a presença de valores extremos, ou seja, quando é adotado um método de avaliação que exclui os inexistentes e os excessivamente elevados. (Superior Tribunal de Justiça, 2022, p. 32-33)

Sob outro enfoque, não se pode deixar de abordar entendimento sobre assunto, especialmente, no que afeta a quantidade de orçamentos a serem utilizados pela Administração na obtenção do valor estimado da contratação. Vejamos o que aborda o Artigo, publicado pela *Zênite*, *consultoria especializada que presta apoio jurídico para a Administração Pública em suas contratações*:

Diferente da Lei nº 8.666/1993, a Lei nº 14.133/2021 contemplou disciplina específica acerca da definição do valor estimado da contratação, o qual, conforme o *caput* do art. 23:

deverá ser compatível com os valores praticados pelo mercado, considerados os preços constantes de bancos de dados públicos e as quantidades a serem contratadas, observadas a potencial economia de escala e as peculiaridades do local de execução do objeto.

O dispositivo ainda separou a análise em 2 blocos: (§1º) aquisição de **bens e contratação de serviços em geral**, cujo valor estimado será definido com base no melhor preço aferido por meio da utilização dos parâmetros que indica, de forma combinada ou não; e (§2º) **obras e serviços de engenharia**, em que o valor estimado, acrescido do percentual de Benefícios e Despesas Indiretas (BDI) de referência e dos Encargos Sociais (ES) cabíveis, será definido por meio da utilização dos parâmetros na ordem trazida pelo enunciado.

Não há previsão no art. 23, ou em outro da Lei, acerca da necessi-

dade de o valor estimado da contratação ser calculado a partir de, pelo menos, 3 referenciais de preços. Na realidade, a Lei apenas enuncia, dentre os parâmetros/fontes de pesquisa indicados no

§1º do art. 23, no inc. IV, a “**pesquisa direta com no mínimo 3 (três) fornecedores, mediante solicitação formal de cotação**, desde que seja apresentada justificativa da escolha desses fornecedores e que não tenham sido obtidos os orçamentos com mais de 6 (seis) meses de antecedência da data de divulgação do edital”. Logo, quando adotado o parâmetro de pesquisa “consulta direta a fornecedores” será necessário observar o mínimo de 3 (três) orçamentos.

Esse cenário poderia nos levar a entender que, apenas na hipótese de definir o valor estimado da contratação por meio da pesquisa direta aos fornecedores é que impreterível o referencial mínimo de 3 (três) orçamentos. Contudo, essa não parece ser a melhor interpretação.

A correta definição do valor estimado da contratação é essencial ao sucesso do processo de contratação. Afinal, enquanto referência para análise de aceitabilidade das propostas, apenas cumprirá sua finalidade se, efetivamente, retratar a realidade de mercado. Portanto, o ideal é que a Administração reúna *o maior número possível de preços, a partir de fontes diversas (pesquisa no Painel de Preços, sites especializados, orçamentação direta junto ao menos 3 fornecedores etc.)*. Essa, inclusive, é a diretriz atual do TCU (Acórdão nº 2.816/2014

– Plenário, Acórdão nº 1.445/2015 – Plenário, Acórdão nº 1.604/2017

– Plenário, Acórdão nº 3.224/2020 – Plenário, dentre outros). Fonte:

<https://zenite.blog.br/nova-lei-14-133-2021-sao-necessarios-3-orcamentos-para-definir-o-valor-estimado-da-contratacao?/>

Então, segundo a inteligência do excerto acima, a exigência de se basear em, no mínimo, 03 (três) orçamentos, para fins de formação do valor estimado na contratação, é *medida obrigatória apenas se os orçamentos obtidos junto aos fornecedores fosse a única fonte de pesquisa utilizada para embasar o preço*, situação que não se aplica ao caso em concreto.

Superada esta questão, arrematamos este ponto com as seguintes conclusões.

Primeiro, das quatro fontes utilizadas para embasar a média salarial, que faz parte do valor da contratação, a administração adotou duas delas (Portal de Contratações Públicas e Contratações Similares da Administração Pública), amparadas pela lei, para fins de encontrar uma média aritmética final e justa, com base nos parâmetros definidos na lei de regência e na jurisprudência.

Segundo, afastou as outras duas fontes (Licitação e Orçamentos obtidos junto aos fornecedores), com base no Decreto Municipal nº 23/2023, tendo em vista que as médias dessas coletas se mostraram extremamente discrepantes, para maior, em comparação àquelas.

Terceiro, a pesquisa de preços realizada junto ao portal de contratações públicas e a confeccionada, com base em contratos similares pela Administração, constituem a base principal para a formação de preço salarial, garantindo transparência, legalidade e conformidade com os parâmetros oficiais.

Quarto, as pesquisas complementares foram juntadas com o fito de, não somente refletir as nuances do mercado, como também para justificar o porquê foram afastadas da média final do cálculo, em virtude da discrepância assimétrica dos valores, com fulcro no Decreto Municipal nº 23/2023.

Quinto, houve justificativa formal e adequada pela Secretaria de Educação na aplicação dos critérios utilizados quanto a utilização da média e mediana nos referidos cálculos.

Passaremos, oportunamente, agora a enfrentar as diretrizes previstas na Convenção Coletiva de Trabalho que rege estes profissionais.

3.4 DA CONVENÇÃO DE TRABALHO SENALBA/RS

Por outro lado, o respeitável Parecer Jurídico faz menção à decisão do TCE- PR, o qual determina que as licitações para mão de obra devem prever o piso salarial fixado em convenção coletiva, nesta oportunidade, colaciona-se parte da nobre decisão:

Ao licitar a contratação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra, o poder público deve estabelecer como regra os salários e benefícios estabelecidos na convenção coletiva de trabalho das funções previstas no certame. Essa obrigatoriedade legal foi reforçada pelo Tribunal de Contas do Estado do Paraná (TCE-PR) ao suspender cautelarmente licitação do Município de São Sebastião da Amoreira (Região Norte).

Por meio do Pregão Eletrônico nº 7/2025, na modalidade Registro de Preços, a prefeitura local previu a contratação de serviços continuados de profissionais de recepção, limpeza, auxiliar de cozinha, cozeiro, monitor escolar e vigilante por posto e sob demanda, para atender às necessidades das secretarias municipais. O valor máximo previsto para a contratação é de R\$ 1.593.574,20. O conselheiro Ivan Bonilha concedeu a medida cautelar em Representação da Lei de Licitações apresentada pela Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Paraná (Feaconspar). **Por meio da petição, a entidade relatou que as remunerações mensais de todas as funções a serem contratadas foram fixadas com base no salário mínimo nacional, mais baixo que os valores definidos na Convenção Coletiva de Trabalho dos profissionais contratados** por empresas de asseio e conservação atualmente em vigência no Paraná. A mesma irregularidade foi apontada em relação aos benefícios, incluindo vale-transporte, auxílio-alimentação e plano de saúde.

Segundo a Feaconspar, **os salários e benefícios previstos na licitação de São Sebastião da Amoreira contrariam a Lei Estadual nº 20.877/2021, que fixou o piso salarial mínimo do Paraná, que é maior que o nacional**; além de afrontar a Nova Lei de Licitações (nº 14.133/2021) e a própria Constituição Federal.

Decisão

Ao emitir a cautelar, Bonilha deu razão à argumentação apresentada pela petionária. Conforme o relator, **não houve justificativa no processo licitatório para a escolha** feita pelo Município de São Sebastião da Amoreira **ao se basear no salário mínimo nacional, e não no acordo da convenção coletiva, que é prevista por lei, “de modo que o valor máximo estabelecido no edital pode redundar na inexequibilidade das propostas.”**

Observa-se então, que o caso julgado pelo Tribunal trata-se de uma cautelar emitida, tendo em vista que o ente público previu salários com valores abaixo dos que são estipulados pela Convenção para aqueles profissionais em questão. Entretanto, **esta situação não se amolda ao caso em concreto**, pois, mesmo que não esteja sendo desrespeitado os valores mínimos proporcionais da Convenção, os quantitativos estimados como base salarial se espelham na média praticada no mercado. É o que se passa a explicar a partir de agora.

Nesta seara, é oportuno trazer à baila a **Convenção Coletiva de Trabalho da SENALBA/RS (doc. em anexo)**, que rege as categorias de profissionais envolvidas na pretendida contratação, sejam eles, Instrutores e Auxiliares Técnicos, a qual prevê o salário normativo, em sua Cláusula 3ª, reforçando que os **empregados não poderão receber salário inferior aos estabelecidos**.

Frise-se que a estimativa do valor da contratação se baseou, principalmente, na pesquisa de valores praticados no mercado, utilizando-se essa Convenção apenas como referência, para fins de enquadramento do valor mínimo da hora trabalhada, até porque os salários ali expressos retratam a realidade de uma carga horária de 44h semanais, razão pela qual a Administração teve de fazer um cálculo, com base na proporcionalidade, projetando-se o salário para 30h semanais, conforme o caso em concreto.

Vejamos a tabela comparativa dos valores:

Cargo/Função	Piso 44h/sem.	Proporção/Piso 30h/sem.
Instrutor de nível superior	5.369,49	3.661,01
Instrutor de nível médio	2.086,65	1.422,71 (abaixo do mínimo)

Então, parte-se, neste momento, à análise de cada função em apartado. No caso do profissional de nível superior, reforça-se, mais uma vez, que o valor de R\$5.369,49 dialoga com a carga horária de 44 horas semanais, de modo

que, após a adequação da carga horária para 30h semanais, obteve o valor de R\$3.6661,01. Enquanto isso, a média aritmética restou estipulada na faixa de R\$5.241,28, com base na pesquisa atualizada de mercado junto a portais públicos, não se verificando, portanto, desrespeito ou violação à referida Convenção.

Então, ainda que se considerasse, tão somente, o valor obtido, após a adequação da carga horária (R\$ 3.661,01), o valor de R\$ 5.241,28 não seria inferior àquele, ou seja, não seria menor ao previsto na convenção trabalhista de regência, situação vedada, conforme a inteligência da jurisprudência apontada no parecer jurídico.

Já em relação ao profissional de nível médio, foi feito o mesmo raciocínio, isso porque o valor de R\$2.086,65 também dialoga com a carga horária de 44h semanais, porém, aplicando-se a proporção do valor à 30h, obtém-se o valor de R\$ 1.422,71, refletindo um quantitativo *inferior, inclusive, ao salário mínimo*, seja ele nacional ou regional, de modo que, caso fosse ele estipulado na estimativa do preço, estaria violando a respectiva Convenção.

Então, se a estimativa do preço se baseasse, tão somente, nos valores da convenção, considerando a necessária adequação da carga horária, um dos salários restaria abaixo do mínimo vigente, razão pela qual a hora-aula foi estimada com base nos dados obtidos junto ao Portal de Contratações Públicas, assim como junto aos contratos similares firmados pela Administração e não desrespeitou a Convenção.

Resumindo. O caso denota que, por um lado, o piso estabelecido na Convenção foi respeitado, por outro, conforme será agora abordado, segundo entendimento de tribunais superior nada impede que o salário seja maior que o piso, muito pelo contrário, existem normativos que preveem essa possibilidade, considerando-se a tecnicidade do objeto, para o fim de captação de talentos disponíveis no mercado, bem como a pesquisa esteja calcada em dados fidedignos, garantindo-se a observância da convenção e a valorização dos profissionais.

É neste ponto crucial que é importante trazer o histórico de entendimento do TCU quanto a essa questão, que já foi alvo de análise da Corte de Contas, por meio do **Acórdão nº 614/2008-Plenário**, que assim se posicionou:

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.** 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.** (TCU, Acórdão nº 614/2088, Plenário. Rel. Min. Augusto Sherman, julg. Em 09/04/2008).

Em suma, o Ministro entende que não é pertinente vedar a fixação de pisos salariais em editais de licitação, devendo-se considerar a possibilidade de serem estipulados valores mínimos de remuneração com base na pesquisa de mercado fidedigna, de modo a avaliar, em cada caso em concreto, a melhor solução, a fim de resguardar o interesse público.

É exatamente o que ocorre no caso em apreço, pois o valor estimado das remunerações se baseou, principalmente, na média obtida junto a outros órgãos públicos, ao passo que também chegou-se a uma média de preços que supera, legalmente, a proporcionalidade dos valores previstos em Convenção.

Em nova oportunidade, a Corte Federal de Contas reafirmou esse entendimento, acrescentando, inclusive, que a fixação dos salários dos colaboradores terceirizados não só é uma possibilidade, mas, acima disso, é medida de ótimo alvitre, quando fulcrada em dados fidedignos de mercado. Das palavras do Ministro Revisor, Valmir Campelo, extrai-se o seguinte excerto da sua declaração de voto no Acórdão nº 1.584/2010, in verbis:

16. Não acredito que o princípio da vantajosidade deva prevalecer a qual-quer custo. A terceirização de mão-de-obra no setor público, quando legalmente permitida, não pode ser motivo de aviltamento do trabalhador, com o pagamento de salários indignos. A utilização indireta da máquina pública para a exploração do trabalhador promete apenas ineficiência

dos serviços prestados ou a contratação de pessoas sem a qualificação necessária. [...] 30. No mesmo sentido, seguiu-se o Acórdão nº 290/2006- TCU-Plenário, cujo voto condutor do Ministro Augusto Nardes foi assentado em argumentos que merecem alusão: '13. Há, contudo, outros pontos que devem ser considerados no presente julgamento, como aduzido pelo recorrente. Trata-se da questão da proposta mais vantajosa e a satisfação do interesse público. Reconheço que **existe, sim, a possibilidade de aviltamento dos salários dos terceirizados e consequente perda de qualidade dos serviços, o que estaria em choque com satisfação do interesse público.** Nesse aspecto, no caso de uma contratação tipo menor preço, em que as empresas mantivessem os profissionais pagando-lhes apenas o piso da categoria, entendo que não seria razoável considerar, apenas como vantagem a ser obtida pela Administração, o menor preço. Livres de patamares salariais, os empregadores, de forma a maximizar seus lucros, ofertariam mão-de-obra com preços de serviços compostos por salários iguais ou muito próximos do piso das categorias profissionais, o que, per se, não garantiria o fornecimento de mão-de-obra com a qualificação pretendida pela Administração. Sob esse prisma, entendo que a qualidade e a eficiência dos serviços postos à disposição de órgãos públicos não pode ficar à mercê da política salarial das empresas contratadas. 14. Assim, proposta mais vantajosa não significa apenas preço mais baixo. Há que se considerar a tutela de outros valores jurídicos além do menor preço, como, por exemplo, o atendimento ao princípio da eficiência. (TCU, Acórdão nº 1.584/2010, Plenário. Rel. Min. Raimundo Carreiro, julg. Em 07/07/2010).

Neste ponto, o Ministro Revisor, inteligentemente, trata da questão da dignidade do trabalhador, que não pode receber salários aviltados, de modo que a vantajosidade para a Administração não deve prevalecer a qualquer custo, pois essa situação pode levar à perda da qualidade dos serviços, colocando em risco a satisfação do interesse público.

Ainda no tocante à fixação dos salários acima dos previstos em Convenção, vale consultar a **Instrução Normativa nº 05/2017/SEGES/ME**, que passou a permitir expressamente, porém, em caráter excepcional, sejam os salários dos trabalhadores em contratos dessa natureza fixados acima do piso mínimo da categoria:

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

[...]

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

Consigne-se que a norma em comento foi recepcionada pela Lei nº 14.133/2021, conforme reconheceu a Instrução Normativa nº 98/2022/SEGES/ME. No mesmo sentido é o normativo interno da própria Corte Federal de Contas, **Portaria nº 444/2018 do TCU**, que assim dispõe:

Art. 9º [...] § 1º Por razões de ordem técnica, devidamente justificadas, os salários poderão ser fixados pela Administração em valores superiores aos fixados em acordos, convenções coletivas de trabalho ou sentença normativa proferida em dissídio coletivo ou em lei.

Mais recentemente, ao regulamentar internamente a aplicação da Nova Lei de Licitações e Contratos, aquela **Corte de Contas editou a Portaria nº 121/2023**, de 28/06/2023, reprisando a autorização já presente no normativo acima transcrito:

Art. 30 [...]

§ 2º Por razões de ordem técnica, devidamente justificadas, os salários poderão ser fixados em valores superiores aos fixados em acordos, convenções coletivas de trabalho ou sentença normativa proferida em dissídio coletivo ou em lei.

Assim, percebe-se que a Administração Pública nos contratos que empregam mão de obra, em regime de dedicação exclusiva, pode exigir, como critério de aceitabilidade de propostas, os níveis salariais das categorias profissionais a serem praticados, sempre que ficar demonstrado tecnicamente a necessidade de

se remunerar tais profissionais acima do piso mínimo das respectivas categorias, conforme estabelecido em pactos laborais.

A esse respeito, é importante colacionar parte da Justificativa apresentada pela Secretaria, a qual comprova exatamente as razões de ordem técnica citada nos normativos, especialmente, no que se relaciona à necessidade de experiência superior dos profissionais a serem contratados. Vejamos:

Primeiramente, é importante destacar a necessidade de que os profissionais a serem disponibilizados por empresa contratada, via licitação, possuam experiência anterior comprovada na área de atuação. Isso se justifica pelas características próprias do projeto, que envolve não apenas o ensino técnico de música, mas também a atuação em um ambiente educacional estruturado, com atendimento a crianças, adolescentes e jovens em diferentes níveis de aprendizado.

Trata-se de uma atividade que exige não só domínio do conteúdo, mas também habilidades pedagógicas, sensibilidade no trato com os alunos e capacidade de adaptação às dinâmicas da rede pública. Além disso, considerando a dimensão da Escola Pública de Música de Passo Fundo, que atende um número expressivo de alunos e desenvolve atividades contínuas ao longo do ano, a exigência de experiência prévia também contribui para a manutenção da qualidade do projeto, evitando discontinuidades, reduzindo a necessidade de adaptações prolongadas e assegurando que os profissionais estejam aptos a atuar desde o início com organização, responsabilidade e alinhamento às diretrizes pedagógicas estabelecidas.

Dessa forma, a comprovação de experiência anterior se apresenta como um critério essencial para a contratação, assegurando que o serviço prestado esteja à altura dos objetivos educacionais, culturais e sociais que fundamentam a iniciativa, com o fito de continuar a promover a inclusão social cultural no município.

Portanto, considerando que a estimativa dos preços se baseou principalmente em dados oficiais, conforme reclama a lei licitatória, não se vislumbra desrespeito e/ou desatendimento à Convenção, lado outro, pois além do valor refletir a prática de mercado para a quantidade de horas a serem contratadas, conforme as planilhas acostadas aos autos, também percebe-se que há uma valorização desses

funcionários, em razão da dignidade da pessoa humana, entendimento que se alinha com o entendimento da Corte de Contas.

Sendo assim, a pesquisa de preços obtida nos bancos públicos reflete um meio termo de adequação, razoabilidade e proporcionalidade entre o que a convenção estipularia para a carga horária de 30h e a realidade atual dos valores praticados no mercado para os profissionais em questão, de modo a remunerar com valorização, sem desprezitar as normas de regência laboral.

3.7. DA AJUDA DE CUSTO RELACIONADA AO DESLOCAMENTO

No que tange ao cálculo previsto para a concessão da ajuda para deslocamento, o Parecer Jurídico aduz o que segue:

Ainda, salvo melhor juízo, o valor de R\$ 600,00, a título de vale- transporte, também carece de qualquer embasamento ou comprovação de que corresponde a valor de mercado, uma vez que a tarifa pública se refere a ônibus e nem resulta naquela quantia. Cumpre ressaltar que não há qualquer memória de cálculo no processo para justificar esse valor.

Ademais, já existe o vale-transporte para despesas dessa natureza, de modo que, por economia e racionalidade, deve ser a solução para arcar com essa espécie de auxílio - desde que esteja previsto na correspondente convenção coletiva. Dessa forma, este Procurador entende que deve ser utilizado o vale-transporte - desde que haja previsão em convenção coletiva, e não um valor indenizatório lançado como despesas com "insumos".

Pois bem, no que diz respeito ao assunto, é importante consultar o que o Estudo Técnico Preliminar, inicialmente, justificou para o caso em concreto, vejamos:

“Ao mesmo tempo, considerando a natureza das atividades desenvolvidas pela Escola Pública de Música, faz-se necessária a previsão de ajuda de custo para deslocamento dos profissionais contratados para atuarem como instrutores de música e auxiliares técnicos de música, tendo em vista as especificidades operacionais do serviço a ser prestado. As atividades da

Escola Pública de Música ocorrem de forma descentralizada, abrangendo a Sede da Escola de Música e escolas polo distribuídas nos quatro quadrantes do município, o que exige deslocamentos diários dos profissionais entre diferentes locais de trabalho, conforme a organização da grade de aulas e atendimentos pedagógicos. Ressalta-se que os horários de entrada e saída dos profissionais, bem como a distância entre os locais de prestação dos serviços, inviabilizam, em muitos casos, a utilização do transporte coletivo urbano como meio exclusivo de deslocamento. Soma-se a isso o fato de que, embora a Sede e as escolas polo disponham dos instrumentos musicais necessários para as aulas, frequentemente os instrutores e auxiliares necessitam transportar instrumentos musicais complementares, equipamentos e materiais pedagógicos específicos, o que dificulta ou impossibilita o uso do transporte público regular, tanto por questões de logística quanto de segurança e conservação dos instrumentos.

[...]

Diante desse contexto, optou-se pela concessão de uma ajuda de custo mensal para transporte, sem natureza salarial, destinada exclusivamente a subsidiar o deslocamento dos profissionais para a Sede da Escola de Música e para as escolas polo onde as atividades são desenvolvidas.

Nesse contexto, após a emissão do supracitado parecer, a Secretaria veio aos autos com *justificativa apartada* sobre o assunto, vejamos:

Por outro lado, dentro do contexto em que se encontra a Escola de Música, a Secretaria de Educação entende como necessária e adequada a concessão de ajuda de custo aos profissionais terceirizados que serão contratados. Isso se justifica, acima de tudo, pelas características próprias da prestação do serviço. **Tratam-se de atividades que exigem deslocamentos frequentes entre diferentes locais de atuação, muitas vezes em trajetos consideráveis dentro do Município, uma vez que, após consulta no google maps, as distâncias podem variar de 4 a 6 km. Explica-se. Os pólos de atuação estão distribuídos em cada um dos 04 quadrantes do nosso Município, conforme organização estabelecida pelos Centros de Referência em Assistência Social- CRAS, de forma a melhor atender o ensino cultural de forma descentralizada em todo o território municipal.** Portanto, esse deslocamento contínuo gera custos diretos com transporte, que não podem ser

desconsiderados na composição das condições de trabalho. Além disso, **é importante considerar que os profissionais envolvidos utilizam instrumentos de alto valor, vide tabela ora anexada, que denotam o valor pelos quais esses itens foram adquiridos na época, valores que chegam a aproximadamente mais de 8 mil reais cada um. Então, esses instrumentos precisam ser transportados com cuidado. Esse fator não apenas aumenta a responsabilidade no deslocamento, como também traz riscos adicionais relacionados à segurança, tanto do profissional quanto dos equipamentos.** A necessidade de zelar pela integridade dos materiais reforça a importância de um suporte financeiro mínimo para viabilizar essa logística de forma adequada. Outro ponto relevante diz respeito ao tempo despendido nesses deslocamentos, que acaba impactando diretamente a rotina de trabalho e a disponibilidade dos profissionais, **visto que a utilização de eventual transporte público, sobretudo em horários de pico, pode comprometer a ministração das aulas, seja por questões de segurança ou por eventuais atrasos.** Nesse sentido, a ajuda de custo também se mostra importante como forma de garantir a continuidade e a qualidade do serviço prestado, assegurando que os profissionais tenham condições mínimas para desempenhar suas atividades com regularidade e segurança. Quanto aos valores, entende-se que a ajuda de custo **deve levar em consideração o preço médio das passagens utilizadas nos deslocamentos, bem como a quantidade de dias efetivamente trabalhados ao longo do mês.** Dessa forma, **busca-se estabelecer um valor proporcional, razoável e compatível com a realidade da prestação do serviço, evitando tanto a insuficiência quanto os excessos.** Assim, a concessão da ajuda de custo não se configura como um benefício acessório, mas sim como uma medida necessária para viabilizar a execução adequada das atividades, **garantindo melhores condições de trabalho aos profissionais, dentro das circunstâncias aqui apresentadas e, conseqüentemente, maior qualidade na entrega dos serviços à comunidade.** Por fim, informa-se que é fundamental a projeção destes valores ser contabilizada pelo setor contábil responsável, considerando que as atividades desempenhadas na escola de música seguem o mesmo calendário das escolas municipais, razão pela qual encaminhará o respectivo processo, para fins de cálculo dos respectivos valores, juntamente com a estimativa gerada para os salários dos profissionais.

Oportunamente, também é importante trazer à baila as diretrizes para concessão do vale-transporte aos empregados, dentre elas,

especialmente as disposições constantes na **Cláusula 23º, §2º e §7º da Convenção Coletiva de Trabalho/CCT-FESENALBA/RS**, a qual prevê o que segue:

§ 2º. “**Caso seja mais conveniente para as partes**, e desde que a pedido do empregado, **o vale combustível poderá ser pago em dinheiro, a título de ajuda de custo**, conforme autoriza o artigo 457,

§2º da CLT, **desde que a quantia paga seja, no mínimo, o mesmo valor que seria devido ao empregado em caso de utilização de transporte público”**.

§ 7º. Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte com a adoção de cartões pessoais é facultado aos empregadores pagá-lo em espécie juntamente com o salário do mês que antecede a sua utilização, sem que isso caracterize salário “*in natura*”.

Vê-se, portanto, que a Convenção de regência dos referidos profissionais permite aos seus respectivos empregadores o pagamento do vale-transporte em forma de pecúnia, a título de *ajuda de custo*, desde que seja mais conveniente para as partes e que esse valor não seja inferior ao que seria devido, em caso de utilização do transporte público.

Para fins de análise da *conveniência para as partes*, é oportuno reforçar que a Secretaria gestora do Projeto já justificou, inicialmente, no bojo da primeira versão do ETP uma das razões pelas quais se torna inviável o transporte público para o caso concreto, vejamos: *“frequentemente os instrutores e auxiliares necessitam transportar instrumentos musicais complementares, equipamentos e materiais pedagógicos específicos, o que dificulta ou impossibilita o uso do transporte público regular, tanto por questões de logística quanto de segurança e conservação dos instrumentos”*.

Somado a isso, conforme restou previsto na justificativa, é de considerar a distância entre a sede e os quadrantes, que no caso variam de 4 a 6 km, motivo pelo qual a Secretaria também já havia sinalizado a inviabilidade do uso exclusivo do transporte coletivo, pois além de existir a eventualidade dos profissionais terem de transportar instrumentos complementares entre os locais, há risco de atraso na ministração das aulas, caso haja, por exemplo, superlotação no

ônibus.

Além disso, a vibração, trepidação e impactos durante o trajeto podem vir a danificar instrumentos delicados, que devem ser transportados em local adequado, visto que fazem parte do patrimônio público, ensejando, caso for necessário, a responsabilidade do professor por perda, extravio ou dano.

Também vale citar, a título de conhecimento, os valores pelos quais estes instrumentos foram adquiridos, podem chegar até aproximadamente R\$ 8.238,48 cada um (vide documento de fl. 209/210), o que demonstra o risco que seria transportá-los indiscriminadamente em meios de locomoção coletivos, pois chamam a atenção e podem ser alvo de furto ou roubo.

No que tange ao valor mensal da ajuda de custo, recorda-se que, inicialmente, restou previsto o quantitativo de R\$600,00 mensais. Portanto, pelo o que depreende-se nos autos e seguindo correta orientação do parecer jurídico, este valor foi devidamente readequado para R\$480,00 (quatrocentos e oitenta reais mensais), considerando as circunstâncias do caso em concreto, notadamente quanto à aplicabilidade do calendário escolar municipal ao qual a Escola de Música está vinculada.

Vejamos fragmento do novο parecer contábil:

Ainda, cabe salientar que, conforme previsto no ETP, TDR e “Justificativa de Ajuda de Custo” (fls. 209/2010), está previsto um valor denominado “AJUDA DE CUSTO” valor este, considerado “indenizatório” e sem previsão de encargos sociais e tributários. Este valor se refere aos deslocamentos necessários dos profissionais contratados aos diversos locais de atendimento previstos nos termos acima mencionados. Neste contexto foi calculada a respectiva “Ajuda de Custo” com base no valor do “vale transporte” conforme Decreto Municipal n.º. 150/2025 atualmente no valor de R\$ 6,00, multiplicados por 04, considerando a dupla jornada (Manhã e Tarde), pelo número de dias letivos do “Calendário Escolar do Município” (200 dias letivos). O resultado desse cálculo foi dividido pelo número de meses em atividade da escola de música (10 meses) conforme previsto no ETP, TDR.

4. DA CONCLUSÃO

Diante do exposto, entende-se que, para fins de contratação de empresa com o objetivo de selecionar os instrutores de música para nível superior e médio, foi realizada a formação de preço, conforme os parâmetros da Lei nº 14.133/21, sendo a remuneração-base de cada profissional calculada, a partir do valor unitário da hora-aula, projetando-se uma carga horária de 30h semanais, compatível com a pesquisa de mercado obtida junto a fontes oficiais, como o Portal de Contratações Públicas e contratações similares pela Administração.

Ao que se percebe, todos os cálculos foram apresentados de forma detalhada pelo setor contábil, com previsão de percentuais dos encargos sociais, trabalhistas e tributários, permitindo transparência e auditabilidade, em conformidade com a jurisprudência do TCU e as boas práticas de gestão pública.

A estimativa de preço da contratação, nos moldes em que foi realizada, está amparada, principalmente, em dados de fontes públicas, conforme os preceitos legais, respeita os direitos trabalhistas de regência e encontra assento nos demais normativos jurisprudenciais usados tanto no decorrer desta peça, quanto no corpo do parecer técnico-contábil.

No que tange à concessão da ajuda de custo, percebe-se que a mesma encontra fundamento na própria Convenção Trabalhista que rege estes profissionais, a qual permite que o vale combustível seja pago em pecúnia, desde que seja mais conveniente para as partes, o que restou também justificado nos autos.

Essa abordagem multidisciplinar e integrada assegura que a contratação seja adequada à realidade do mercado, bem como capaz de manter a continuidade das atividades desempenhadas pela Escola Pública de Música de Passo Fundo, sem comprometer a qualidade das aulas, a organização do projeto, os direitos trabalhistas ou os princípios de economicidade e eficiência exigidos para o serviço público.

Vislumbra-se, portanto, que foram adotadas as medidas sugeridas anteriormente na peça jurídica, respeitando-se os princípios basilares da Administração Pública, especialmente a legalidade, publicidade, eficiência, transparência e boa-fé.

De todo o exposto, sugere-se o prosseguimento do procedimento licitatório, fulcro na argumentação supracitada, com submissão dos autos à autoridade

competente para decisão.

Passo Fundo/RS, 01 de Abril de 2026

Francine Silveira Dalenogare Pereira
Coordenadora de Licitações e Contratos

Scheila M^a Sousa Rodrigues
Mat. 30931

Valores pagos nos instrumentos musicais em 2022

Instrumentos:

Quantidades	Produto	Valor Unitário
6	Clarinete	R\$955,61
6	Saxofone Alto	R\$2.857,81
6	Saxofone Soprano	R\$2.785,95
4	Bateria Eletrônica	R\$4.400,00
2	Bateria Acústica	R\$7.075,00
6	Contrabaixo elétrico 4 cordas	R\$1.200,00
6	Flauta Transversal	R\$964,56
6	Trombone afinação BB	R\$1.291,77
2	Bateria Acústica 18" Classic	R\$7.075,00
2	Acordeon de 37 teclas e 80 baixos	R\$6.670,00
10	Tamborim 0.6 aço com clamp TT 409	R\$130,00
6	Clarinete	R\$955,61
1	Bambu sinfônico	R\$5.750,00
6	Trompete em BB (SI BEMOL)	R\$992,43
18	Violino Tamanho 3/4	R\$418,00
6	Carrilhão 36 barras de alumínio	R\$289,00
10	Pandeiro Meia-Lua	R\$28,00
5	Bumbo de Marcha	R\$1.068,00
6	Saxofone Alto	R\$2.857,81
6	Saxofone Soprano	R\$2.785,95
1	Bumbo Sinfônico	R\$5.750,00
6	Trompete em BB	R\$992,43
50	Violão Adulto	R\$327,90
10	Teclado arranjador 500	R\$636,00
6	Saxofone Tenor em BB	R\$3.797,00

1	Tuba Bombardão 3/4	R\$7.778,00
1	Eufônico Euphonium	R\$2.904,00
9	Bongô 200	R\$358,00
6	Par de conga 10"e 11"	R\$2.243,82
6	Par de pratos para banda marcial	R\$333,00
10	Pandeiro para percussão	R\$80,00
6	Guitarra elétrica	R\$8.805,00
6	Caixas/tarol: 10"x14"	R\$148,00
1	Piano Digital	R\$5.439,00

Acessórios para instrumentos:

Quantidades	Produto	Valor Unitário
6	Palhetas para Saxofone Soprano BB	R\$458,99
6	Palhetas para Saxofone Alto EB MI Bemol	R\$400,00
6	Palhetas para Saxofone Tenor BB SI Bemol	R\$366,98
12	Baquetas para baterias	R\$18,00
100	Encordoamento para violão	R\$21,29
12	Encordoamento Guitarra	R\$18,90
120	Palhetas Guitarra	R\$1,90
12	Cabo de áudio p10	R\$29,50
15	Breu para cordas	R\$11,80
6	Palhetas para clarineta BB	R\$389,00
30	Lubrificantes para pistos	R\$10,90
2	Baquetas Bumbo de Marcha	R\$14,50
12	Encordoamento para baixo	R\$49,90
12	Encordoamento para violino 3/4	R\$20,00
6	Amplificador combo de baixo	R\$548,80
10	Estantes para teclados	R\$119,92
40	Estantes Partituras: Easy Lock	R\$47,61
40	Estantes Partituras Concerto: Bookplate	R\$53,00
12	Lubrificantes para varas internas de trombone	R\$18,06
6	Amplificador combo de guitarra	R\$8.238,48
50	Graxas para cortiças	R\$18,25