



Solicitação de Esclarecimento- Pregão nº 90003/2026- JUSTIÇA FEDERAL DE PRIMEIRO GRAU EM MINAS GERAIS

De Licitações Real JG Facilities <licitacoes@realjg.com.br>

Data Qui, 19/02/2026 14:08

Para SEAFI-UBI/MG: Seção de Administração Financeira e Patrimonial <seafi.ubi@trf6.jus.br>

Cc Victor Antony Comercial (Victor Antony) <coord.licitacoes01@realjg.com.br>

Geralmente, você não recebe emails de licitacoes@realjg.com.br. [Saiba por que isso é importante](#)

Pedido de esclarecimentos – Edital nº 90003/2026 – JUSTIÇA FEDERAL DE PRIMEIRO GRAU EM MINAS GERAIS

Data Certame: 03/03/2026

UASG: 90013

--

À
JUSTIÇA FEDERAL DE PRIMEIRO GRAU EM MINAS GERAIS

Prezados(as),

Após uma leitura atenta do documento, ainda restaram algumas dúvidas. Dessa forma, gostaria de solicitar a gentileza de esclarecer as seguintes questões:

1. Contrato em vigor: Há atualmente contrato vigente referente aos serviços licitados? Caso os serviços já estejam sendo prestados, qual é a empresa atualmente responsável?
2. Planilha de custos – Benefícios da CCT: A planilha de custos deve obrigatoriamente contemplar todos os benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), como assistência médica, odontológica, seguro de vida e auxílio-funeral? A ausência desses itens na proposta implica em desclassificação?
3. Controle de jornada: A jornada de trabalho será registrada exclusivamente por ponto eletrônico ou são aceitas outras formas de controle? Em caso de exigência de ponto eletrônico, quantos dispositivos devem ser fornecidos?
4. Propostas acima do estimado: Propostas com valores superiores ao estimado pela Administração serão automaticamente desclassificadas?
5. Reserva de cargos para PCD e reabilitados: Com base no Art. 63, inciso IV da Lei nº 14.133/2021, a exigência de declaração sobre o cumprimento das cotas para pessoas com deficiência (PCD) e reabilitados da Previdência Social será verificada de forma rigorosa na fase de habilitação? Caso uma empresa declare falsamente o cumprimento dessa exigência, ela será inabilitada? Haverá aplicação de penalidades como advertência, multa ou suspensão do direito de licitar?
6. O preposto da empresa será uma figura fixa no local de execução do serviço ou apenas realizará visitas periódicas? Um dos colaboradores participantes da execução do contrato pode atuar como preposto?
7. Algum funcionário tem direito ao adicional de Insalubridade/periculosidade?
8. Quantos dias foram utilizados para os benefícios de vale transporte e vale alimentação?
9. A jornada de trabalho será de Segunda a Sexta ou Segunda a Sábado? Podemos utilizar a média de dias?
10. Referente à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) adotada na planilha de custos, especificamente a CCT nº MG001252/2025, questiona-se se será mantida a mesma CCT para a futura contratação, considerando a vigência da CCT nº MG000495/2026. Em caso afirmativo, solicita-se confirmar se, no momento da assinatura do contrato, haverá direito à repactuação, caso a CCT vigente à época já esteja atualizada e produza efeitos financeiros.
11. Considerando que o valor dos salários apresentados na planilha está proporcional às horas trabalhadas, verifica-se que, em alguns casos, o valor mensal apurado fica inferior ao salário mínimo nacional. Diante disso, solicita-se esclarecimento acerca de como será tratada essa situação, tendo em vista que:

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso IV, assegura aos trabalhadores o direito ao salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 76, estabelece que o salário mínimo é a contraprestação mínima devida ao trabalhador.

Nos termos do art. 58-A da CLT, no regime de trabalho em tempo parcial, o salário pode ser pago de forma proporcional à jornada contratada, desde que respeitado o valor do salário mínimo-hora.

O entendimento jurídico consolidado é de que não se pode pagar valor inferior ao salário mínimo-hora, ainda que o valor mensal, em razão da carga horária reduzida, resulte inferior ao salário mínimo mensal integral.

Assim, requer-se esclarecimento se será admitido o pagamento proporcional com base na jornada reduzida, desde que respeitado o salário mínimo-hora vigente, ou se haverá exigência de adequação para que nenhum salário mensal fique inferior ao salário mínimo nacional.

Agradecemos antecipadamente pela atenção dispensada ao nosso pedido e estamos à disposição para mais esclarecimentos.

Atenciosamente,

Darleth Silva



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO
Seção de Gestão e Suporte aos Contratos de Terceirização

ESCLARECIMENTO - TRF6-SEGET

À SJMG-UBI-SEAFI,

Em atenção ao Encaminhamento à SEGET (1633057), relativo ao Pedido de Esclarecimento nº 03 (1633056), enviado por empresa interessada em participar do Pregão 90003/2026, retornamos:

1. Contrato em vigor: Há atualmente contrato vigente referente aos serviços licitados? Caso os serviços já estejam sendo prestados, qual é a empresa atualmente responsável?

Resposta: Sim, a empresa atualmente responsável é a TOTALCOB SERVIÇOS TERCEIRIZADOS EIRELI.

2. Planilha de custos – Benefícios da CCT: A planilha de custos deve obrigatoriamente contemplar todos os benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), como assistência médica, odontológica, seguro de vida e auxílio-funeral? A ausência desses itens na proposta implica em desclassificação?

Resposta: Cabe à licitante observar o previsto no Anexo I do Termo de Referência, item 5. DOS BENEFÍCIOS e no item 5.8. Benefícios e Auxílios, do Termo de Referência.

3. Controle de jornada: A jornada de trabalho será registrada exclusivamente por ponto eletrônico ou são aceitas outras formas de controle? Em caso de exigência de ponto eletrônico, quantos dispositivos devem ser fornecidos?

Resposta: Cabe à licitante observar o previsto no tópico 5.5. "Registro de frequência" do Termo de Referência.

4. Propostas acima do estimado: Propostas com valores superiores ao estimado pela Administração serão automaticamente desclassificadas?

Resposta: Proposta acima do estimado não é automaticamente desclassificada. antes disso é feita a negociação afim da empresa reduzir pelo menos o valor ao estimado. Transcrevemos a previsão sobre o indagado, prevista no Edital:

6.23. Encerrada a etapa de envio de lances da sessão pública, na hipótese da proposta do primeiro colocado permanecer acima do preço máximo definido para a contratação, o Pregoeiro poderá negociar condições mais vantajosas, após definido o resultado do julgamento.

6.23.1. A negociação poderá ser feita com os demais licitantes, segundo a ordem de classificação inicialmente estabelecida, quando o primeiro colocado, mesmo após a negociação, for desclassificado em razão de sua proposta permanecer acima do preço máximo definido pela Administração. [...]

7.8. Será desclassificada a proposta vencedora que:

7.8.1. conter vícios insanáveis;

7.8.2. não obedecer às especificações técnicas contidas no Termo de Referência/Projeto Básico;

7.8.3. apresentar preços inexequíveis ou permanecer acima do preço máximo definido para a contratação;

5. Reserva de cargos para PCD e reabilitados: Com base no Art. 63, inciso IV da Lei nº 14.133/2021, a exigência de declaração sobre o cumprimento das cotas para pessoas com deficiência (PCD) e reabilitados da Previdência Social será verificada de forma rigorosa na fase de habilitação? Caso uma empresa declare falsamente o cumprimento dessa exigência, ela será inabilitada? Haverá aplicação de penalidades como advertência, multa ou suspensão do direito de licitar?

Resposta: A licitante deverá declarar no cadastramento da proposta inicial que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, previstas em lei e em outras normas específicas, bem como, será exigida, durante a execução do contrato, a comprovação periódica (anualmente) do cumprimento da política de empregabilidade estabelecida no art. 93 da Lei no 8.213/1991, por meio da Certidão de Débitos e Consulta de Autos de Infração Trabalhista (CEDIT), além de declarar que responsabiliza-se em atender às regras de acessibilidade previstas em legislação.

Conforme previsto no Termo de Referência, transcrevemos:

"4.6.3. Nos contratos de terceirização firmados no âmbito do Poder Judiciário é exigida a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade estabelecida no art. 93 da Lei no 8.213/1991 pela CONTRATADA. [...]"

4.6.3.2. Em atendimento à política de empregabilidade, fica a CONTRATADA obrigada a, anualmente, durante a execução do contrato, comprovar, por meio da Certidão de Débitos e Consulta de Autos de Infração Trabalhista (CEDIT), o cumprimento da exigência prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, quanto à reserva dos seus cargos destinada a beneficiários reabilitados ou a pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na proporção determinada pela citada lei, bem como, responsabiliza-se em atender às regras de acessibilidade previstas em legislação."

Na fase de habilitação não será exigida a comprovação documental do cumprimento da exigência, mas será exigida a declaração nesse sentido de que cumpre a reserva de cargos, conforme o disposto nos subitens do Edital, abaixo transcritos.

"4.3. No cadastramento da proposta inicial, o licitante declarará, em campo próprio do sistema, que: [...]"

4.3.4. cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, previstas em lei e em outras normas específicas.[...]"

8.7. Será verificado se o licitante apresentou no sistema, sob pena de inabilitação, a declaração de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, previstas em lei e em outras normas específicas."

6. O preposto da empresa será uma figura fixa no local de execução do serviço ou apenas realizará visitas periódicas? Um dos colaboradores participantes da execução do contrato pode atuar como preposto?

Resposta: Cabe à licitante observar o previsto no item 4.1.1 do Termo de Referência, que dispõe da seguinte redação: "Em consonância com o artigo 118 da Lei Federal nº 14.133/2021, a contratada deverá designar e manter preposto, aceito pela Administração, durante todo o período de vigência do contrato, garantindo que o preposto realize ao menos 1 (uma) visita por mês nas dependências do local da

execução, com fins de representá-la administrativamente, sempre que necessário, devendo indicá-lo mediante declaração específica, na qual constarão todos os dados necessários, tais como: nome completo, número de identidade e CPF, endereço e telefones residencial e de celular, além dos dados relacionados à sua qualificação profissional, entre outros. O Preposto designado não necessitará permanecer em tempo integral à disposição da Contratante, devendo, contudo, serem observadas as exigências contidas no Termo de Referência, no tocante à disponibilização de todas as informações requeridas, de forma a garantir o pronto atendimento a quaisquer solicitações da Contratante."

7. Algum funcionário tem direito ao adicional de Insalubridade/periculosidade?

Resposta: Cabe à licitante observar o previsto no ANEXO I DO TERMO DE REFERÊNCIA - MEMÓRIA DE CÁLCULO DOS CUSTOS DA CONTRATAÇÃO, itens 1.2 e 1.3.

8. Quantos dias foram utilizados para os benefícios de vale transporte e vale alimentação?

Resposta: Utilizado quantitativo de 22 (vinte dois) dias efetivamente trabalhados. Cabe à licitante observar o previsto no Anexo I do Termo de Referência, item 5. DOS BENEFÍCIOS.

9. A jornada de trabalho será de Segunda a Sexta ou Segunda a Sábado? Podemos utilizar a média de dias?

Resposta: Cabe à licitante observar o previsto no item 5.3. Rotina de trabalho do Termo de Referência e item 5 do Anexo I do Termo de Referência.

10. Referente à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) adotada na planilha de custos, especificamente a CCT nº MG001252/2025, questiona-se se será mantida a mesma CCT para a futura contratação, considerando a vigência da CCT nº MG000495/2026. Em caso afirmativo, solicita-se confirmar se, no momento da assinatura do contrato, haverá direito à repactuação, caso a CCT vigente à época já esteja atualizada e produza efeitos financeiros.

Resposta: A estimativa de preços levou em consideração os salários estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho nº MG001252/2025 e o salário mínimo de 2025.

Para fins de uniformidade e isonomia de condições entre os licitantes, as propostas deverão ser elaboradas com base no instrumento coletivo de trabalho ao qual a empresa esteja vinculada (Acordo Coletivo de Trabalho, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo), vigente na data de 31/12/2025, utilizando-se ainda como referência o salário mínimo vigente em 2025. O somatório dos custos decorrentes dos salários e alimentação deverá observar o disposto no item 1.1.3 do Anexo I deste Termo de Referência, ficando assegurado o direito à repactuação contratual para a recomposição do equilíbrio econômico-financeiro, nos termos da legislação aplicável: a) a partir de 1 (um) ano contado da data de início dos efeitos financeiros do instrumento coletivo utilizado para elaboração da proposta; b) a partir do início da implantação dos postos para o reajuste do salário mínimo.

Portanto, para elaboração das propostas pelas licitantes devem ser considerados tanto CCT vigente 2025 quanto salário mínimo de 2025.

11. Considerando que o valor dos salários apresentados na planilha está proporcional às horas trabalhadas, verifica-se que, em alguns casos, o valor mensal apurado fica inferior ao salário-mínimo nacional. Diante disso, solicita-se esclarecimento acerca de como será tratada essa situação, tendo em vista que:

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso IV, assegura aos trabalhadores o direito ao salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 76, estabelece que o salário mínimo é a contraprestação mínima devida ao trabalhador. Nos termos do art. 58-A da CLT, no regime de trabalho em tempo parcial, o salário pode ser pago de forma proporcional à jornada contratada, desde que respeitado o valor do salário mínimo-hora. O entendimento jurídico consolidado é de que não se pode pagar valor inferior ao salário mínimo-hora, ainda que o valor mensal, em razão da carga horária reduzida, resulte inferior ao salário mínimo mensal integral. Assim, requer-se esclarecimento se será admitido o pagamento proporcional com base na jornada reduzida, desde que respeitado o salário mínimo-hora vigente, ou se haverá exigência de adequação para que nenhum salário mensal fique inferior ao salário-mínimo nacional.

Resposta: Esclarece-se que os salários constantes na planilha foram elaborados observando a proporcionalidade da jornada de trabalho prevista para cada função, em conformidade com o art. 58-A da CLT, que admite o pagamento proporcional nos casos de jornada inferior à integral, desde que respeitado o salário mínimo hora. A jornada de referência do salário mínimo nacional corresponde a 220 horas mensais e o salário-mínimo hora corresponde a R\$7,36. O menor salário da planilha é o da função de servente, cuja jornada contratada é de 200 horas mensais, com remuneração de R\$ 1.499,20 mensais, sendo o valor hora R\$7,49, superior ao mínimo nacional. Assim, não há irregularidade no fato de o salário mensal eventualmente ser inferior ao salário-mínimo integral, uma vez que a remuneração está corretamente ajustada à jornada reduzida e respeita integralmente o salário mínimo hora.

Atenciosamente,

Bethânia Pains Nogueira
Supervisora SEGET



Documento assinado eletronicamente por **Bethania Pains Nogueira, Supervisor(a) de Seção**, em 20/02/2026, às 16:39, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.trf6.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **1635215** e o código CRC **7CE899F3**.