



## ESCLARECIMENTO 1

### PROCESSO Nº 052/2023 – PREGÃO ELETRÔNICO Nº 23/2023

**OBJETO:** Contratação de empresa especializada na prestação, de forma contínua, de Serviços de Controle, Operação e Fiscalização de Portaria nas dependências dos Entrepósitos de Araçatuba, Araraquara, Bauru, Franca, Guaratinguetá, São José do Rio Preto, São José dos Campos, Sorocaba, Presidente Prudente, Marília, Piracicaba, Ribeirão Preto de propriedade da CEAGESP, conforme especificações constantes do **ANEXO I – TERMO DE REFERÊNCIA**.

---

Segue o pedido de esclarecimento, encaminhado via e-mail por licitante, e a respectiva Resposta elaborada em conformidade as elucidações da área técnica (DEINT):

Complementando a pergunta anterior:

**PERGUNTA 01:** “Qual é a atual prestadora dos serviços?”

**RESPOSTA 01:** As atuais empresas são: Arcolimp Serviços Gerais Ltda, Liderança Limpeza e Conservação Ltda e Premium Monitoramento e Portaria Ltda.

**PERGUNTA 02:** “Qual é o sindicato utilizado pela atual prestadora dos serviços?”

**RESPOSTA 02:** SEAC/SP Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo e SIEMACO-SP - Sindicato Trabalhadores Empresas Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de SP.

**PERGUNTA 03:** “Qual é a data estimada para início das atividades?”

**RESPOSTA 03:** Imediatamente nos Entrepósitos de Araçatuba, Bauru, Guaratinguetá, Piracicaba, Ribeirão Preto, São José dos Campos, São José do Rio Preto, e Sorocaba, sendo certo que os demais Entrepósitos serão assumidos no decorrer do contrato;

**PERGUNTA 04:** “Qual é o salário atualmente praticado, por cada função?”

**RESPOSTA 04:** O Salário pago atualmente é de R\$ 1.799,43 (um mil, setecentos e noventa e nove reais e quarenta e três centavos).

**PERGUNTA 05:** “Quais salários a administração utilizou para composição da remuneração do referido pregão?”

**RESPOSTA 05:** Salários e benefícios conforme CCT SEAC-SP/SIEMACO 2023.

**PERGUNTA 06:** “Qual justificativa para a utilização destes salários?”

**RESPOSTA 06:** Foi utilizada a CCT que melhor atendeu ao nosso histórico de contratações anteriores.

**PERGUNTA 07:** “As licitantes deverão considerar, obrigatoriamente, os salários utilizados pela administração, sob pena de recusa da proposta e consequentemente, desclassificação?”



**RESPOSTA 07:** As licitantes deverão apresentar propostas de acordo com a CCT e peculiaridades de cada empresa, desde que compatíveis com objeto deste pregão, aos quais juntamente com as propostas deverão encaminhar cópia da CCT utilizada para composição dos custos.

**Sobre hora extra:**

**PERGUNTA 08:** “Os funcionários irão fazer horas extras? Se sim, quantas horas extras por mês?”

**RESPOSTA 08:** Em regra, não.

**PERGUNTA 09:** “Como será o critério de pagamento dessas horas?”

**RESPOSTA 09:** Pergunta condicionada à Resposta positiva da pergunta 08.

**PERGUNTA 10:** “A administração previu em seu orçamento, custos referentes a hora extra?”

**RESPOSTA 10:** Pergunta condicionada à Resposta positiva da pergunta 08.

**Sobre adicional noturno:**

**PERGUNTA 11:** “Os funcionários irão trabalhar em horário noturno, entre às 22horas e 05horas do dia seguinte, tendo direito a receber o adicional noturno?”

**RESPOSTA 11:** Em regra, não.

**PERGUNTA 12:** “A administração previu em seu orçamento, custos para adicional noturno? Referente a quantas horas mensais?”

**RESPOSTA 12:** Pergunta condicionada à Resposta positiva da pergunta 12.

**Sobre adicional de insalubridade/periculosidade:**

**PERGUNTA 13:** “Há a necessidade de provisionar adicional de insalubridade ou periculosidade para os postos de trabalho? Se sim, qual o percentual e para quais postos? a licitante deverá realizar laudo técnico para comprovar tais condições, e caso comprovado terá direito a pedir reequilíbrio?”

**RESPOSTA 13:** Em regra, não.

**Sobre intervalo para almoço:**

**PERGUNTA 14:** “Os funcionários poderão realizar o intervalo para almoço? Ou a CONTRATADA deverá pagar indenização intrajornada?”

**RESPOSTA 14:** Sim.

**PERGUNTA 15:** “A administração previu em seu orçamento, pagamento para indenização da intrajornada?”

**RESPOSTA 15:** Somente se previsto no Edital.



**PERGUNTA 16:** “Os postos durante o intervalo de almoço, poderão ficar descobertos?”

**RESPOSTA 16:** Sim.

**PERGUNTA 17:** “Poderá haver revezamento entre os funcionários para que não haja descontinuidade das atividades?”

**RESPOSTA 17:** Sim.

**PERGUNTA 18:** “Os funcionários poderão realizar suas refeições nas instalações da CONTRATANTE, sem que haja ônus para a CONTRATADA?”

**RESPOSTA 18:** Sim.

### **Sobre Convenção Coletiva, benefícios e fornecimento de insumos:**

**PERGUNTA 19:** “Considerando o princípio da unicidade sindical previsto no artigo 8º inciso II da CR/88 e artigos 516 e 581 da CLT. E ainda, considerando os acórdãos 369/2012 e 2101/2020, ambos do TCU, em que se estabelece que cabe à Administração Pública apenas **exigir** o cumprimento das normas coletivas pelos licitantes e/ou contratantes. Entendemos que o licitante pode utilizar norma coletiva de trabalho **diversa daquela adotada pelo órgão** ou entidade como parâmetro para o orçamento estimado da contratação, tendo em vista que o **enquadramento sindical do empregador é definido por sua atividade econômica preponderante, e não em função da atividade desenvolvida pela categoria profissional que prestará os serviços mediante cessão de mão de obra** (art. 581, § 2º, da CLT e art. 8º, inciso II, da Constituição Federal).

A Administração/contratante possui o mesmo entendimento? Se a Resposta for não, pedimos que a mesma seja seguida de justificativa.”

**RESPOSTA 19:** Tendo em vista a ausência de maiores elementos contidos no questionamento, segue a orientação do TCU, uma vez que o regime jurídico das terceirizações foi silente quanto à obrigatoriedade de vinculação do enquadramento sindical da categoria profissional em detrimento da categoria econômica preponderante do empregador/empresa, prevalecendo o entendimento de unicidade sindical.

Sobre a questão, a deliberação paradigmática do TCU no Acórdão nº 1097/2019 – Plenário deixou assente o seguinte:

#### **Voto**

*21. Uma no sentido de que o sistema sindical vigente prevê o enquadramento sindical com base na atividade econômica preponderante do empregador, no caso aquela que ocupa maior espaço em seu empreendimento e não pela função do empregado, conforme os artigos 570, 577 e 581, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do art. 8º, inciso II, da Constituição Federal, argumento defendido pela representante.*

*22. A outra, defendida pelo pregoeiro, é no sentido de que, nas empresas prestadoras de serviços com locação de mão de obra, não há uma definição clara da atividade preponderante, pois, por vezes, a empresa fornece mão de obra nos mais variados setores da atividade produtiva, como, por*

*exemplo, apoio administrativo, limpeza, brigadista, entre outros. Nesse sentido, aplicar-se-ia em cada contratação a convenção coletiva dirigida especificamente a esses empregados.*

*23. Embora a matéria possa ser objeto de alguma controvérsia ou até mesmo de certa confusão por parte de compradores públicos, o enquadramento sindical no Brasil é matéria de ordem pública e decorre de previsão legal, sendo definido, via de regra, pela atividade econômica preponderante do empregador e não em função da atividade desenvolvida pelo empregado, nos termos dos normativos acima citados e do § 2º do art. 511 da CLT, que reproduzo:*

*[...]*

*25. Depreende-se então que um empregador não pode ser obrigado a observar uma norma coletiva do trabalho de cuja formação não tenha participado, seja diretamente (acordo coletivo) ou por sua entidade de classe (convenção coletiva).*

*26. Ainda que se empreguem trabalhadores integrantes de categorias profissionais diferenciadas na execução dos serviços, cujo conceito é dado pelo § 3º do art. 511 da CLT, a norma coletiva a ser aplicada e observada pelo empregador é aquela pactuada pelo órgão de classe que o representa. Esse é o teor da Súmula 374 do TST que enuncia que o empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.*

*27. Assim, como já dito acima, o enquadramento sindical de uma empresa, mesmo para aquelas que prestam serviços diversos mediante cessão da mão de obra, é definido por sua atividade econômica preponderante e não para cada uma das categorias profissionais empregadas na prestação de serviços.*

*(...)*

*2.9. Feito esse registro necessário, conclui-se que, conforme exposto anteriormente, a desclassificação da empresa [representante] por ter oferecido proposta de preços fundada em norma coletiva diversa da adotada pela Agência foi irregular. (grifos acrescidos)*

O sobredito Acórdão, posteriormente, foi objeto de pedido de reexame. Entretanto, embora o pedido de reexame tenha sido conhecido, foi negado o seu provimento. Em consequência, reiterou-se e foi reforçado o posicionamento já existente no Acórdão nº 1097/2019 – Plenário acerca do enquadramento sindical do empregador ser definido pela sua atividade econômica predominante, nos termos do art. 511, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e não em função da atividade desenvolvida pela categoria profissional que prestará os serviços mediante cessão de mão de obra.

Registrem-se excertos desse Acórdão:

**ACÓRDÃO/TCU 2101/2020 – PLENÁRIO**

**Voto:**

*Trata-se de pedidos de reexame interpostos pela (...) e pela [empresa vencedora] em face do Acórdão 1097/2019-TCU-Plenário, que apreciou irregularidades relacionadas ao Pregão Eletrônico 30/2018, cujo objeto contemplou a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de apoio administrativo ao processamento e cobrança de multas lavradas, na forma de autos físicos e/ou eletrônicos, oriundos da fiscalização realizada pelos agentes da Agência e órgãos conveniados.*

(...)

14. *Em relação ao último ponto, referente ao melhor enquadramento sindical, que reputo ser a mais importante no âmbito deste recurso, reitero minha aderência ao posicionamento do MPTCU.*

15. *A questão analisada no acórdão recorrido buscou dirimir se enquadramento sindical, na terceirização, é aquele relacionado à atividade principal da empresa licitante ou o da categoria profissional a ser contratada. A deliberação deste Plenário, apesar de reconhecer correntes interpretativas distintas, foi a de que o enquadramento sindical é aquele relacionado à atividade principal da empresa licitante e não da categoria profissional a ser contratada, em atenção aos artigos 570, 577 e 581, § 2º da CLT e ao art. 8º, II, da Constituição Federal.*

16. *Contudo, na condução do Pregão Eletrônico 30/2018, o pregoeiro entendeu indevida a utilização de uma convenção coletiva de trabalho – CCT da indústria para um certame que objetivava a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de apoio administrativo ao processamento e cobrança de multas.*

17. *Inegável que o critério geral para o enquadramento sindical é a atividade preponderante do empregador, nos termos do art. 511, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. No precedente invocado pelos recorrentes, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - Nº TST-AIRR- 25040-11.2007.5.09.0665, e acolhido pela Serur (peça 82, item 22), o TST considerou a inexistência de óbices para que o empregador optasse, naquele caso específico, pelo cumprimento das normas coletivas especiais aplicáveis à respectiva categoria dos técnicos em enfermagem. Contudo, conforme salienta o MPTCU, "cabe ter presente que opção não é obrigação".*

**18. As regras do Edital do Pregão 30/2018 eram claras no sentido de que os sindicatos indicados não eram de utilização obrigatória pelos licitantes, mas que sempre se exigiria o cumprimento das convenções coletivas adotadas por cada licitante e, na remuneração dos profissionais, a constar na planilha de custos e formação de preços da contratada, seria respeitado, no mínimo, o valor equivalente ao estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho de cada categoria profissional a ser contratada, conforme itens 7.2 a 7.4 (peça 3, p. 7).**

19. *As mencionadas regras estão alinhadas ao ordenamento jurídico em vigor, cumprindo lembrar, na linha apresentada pelo MPTCU, que, "em termos doutrinários, o pressuposto jurídico da validade da convenção coletiva de trabalho é a negociação a partir da manifestação da vontade privada coletiva, extraída a partir da assembleia dos interessados, trabalhadores e empregadores, quando se tratar de produção de efeitos no âmbito das respectivas atividades econômica e profissional. E, na prática, o empregador sempre pode optar por dar mais benefícios ao empregado em relação aos que ele tem legalmente direito."*

**20. Como o instrumento convocatório não previa a adoção obrigatória de determinado sindicato, inexistiu, portanto, por parte da [omissis], empresa representante, descumprimento das regras postas no certame competitivo. A obrigação trabalhista dessa empresa, nos termos apresentados em proposta é cumprir a Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o Sindicato Interestadual dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos e Eletrônicos do DF, GO e TO e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos e Eletrônicos do DF, registrada sob o nº DF000445/2018 (peça 35) .**

21. *Com efeito, o objeto social da [omissis] é amplo e variado (peça 2) e a atividade preponderante da [omissis] não é a terceirização. Se assim fosse, a categoria econômica seria a das empresas prestadoras de serviços terceirizados (na área de apoio administrativo, segurança, limpeza ou outras áreas). Contudo, sua atividade preponderante é a indústria elétrica (peça 10), ou seja, pertence a outra categoria.*



22. A regra de que os empregados devem se enquadrar com base na atividade-fim exercida pelos seus empregadores tem por objetivo de simplificar e facilitar a discussão das relações de trabalho. Imaginemos os conflitos se determinada empresa fosse obrigada a discutir, periodicamente, a convenção coletiva com elevado número de sindicatos representativos dos seus funcionários. Em paralelo, não seria razoável exigir de uma empresa o cumprimento de acordos nos quais ela não teve participação por meio de seu sindicato.

23. Desse modo, a desclassificação da [omissis] teve por base precedente judicial **isolado e por critério não previsto no edital**, restringindo a competição do certame e, em consequência a obtenção da proposta mais vantajosa.

Acórdão:

9.1. conhecer dos pedidos de reexame e, no mérito, negar-lhes provimento;(grifos acrescentados)

(...)

Diante de todo o exposto temos que, em regra, o enquadramento sindical do empregado se dá, de fato, em decorrência da atividade preponderante da empresa, conforme se infere do art. 511, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, excepcionalmente, **desde que previsto no instrumento convocatório**, nas terceirizações, o enquadramento poderá se dar na categoria do profissional a ser contratado, principalmente quando se trata de empresa prestadora de serviços, que atua em inúmeros ramos de atividade. Ou seja, devem ser observadas as normas coletivas firmadas pelas entidades sindicais específicas, considerando a atividade contratada pela tomadora dos serviços e exercida pelo trabalhador.

**PERGUNTA 20:** “Qual Convenção Coletiva foi utilizada para a elaboração dos custos, do pregão em questão?”

**RESPOSTA 20:** SEAC-SP/SIEMACO 2023.

**PERGUNTA 21:** “Referente à utilização da Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, será aceita somente a que estiver firmada e homologada junto ao MTE - Ministério do Trabalho com o devido número de Registro no sistema mediador?”

**RESPOSTA 21:** Sim

**PERGUNTA 22:** “Para fins de provisionamento de recursos, a Contratante permite repactuação contratual nos mesmos moldes em que a Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, quando esta for homologada?”

**RESPOSTA 22:** Sim

**PERGUNTA 23:** “A atualização dos valores contratuais ocorrerá na mesma data de homologação da Convenção Coletiva de Trabalho?”

**RESPOSTA 23:** Sim, mediante provocação e comprovação da contratada.

**PERGUNTA 24:** “Haverá a obrigação de fornecimento de plano de saúde? Se sim, qual a descrição, cobertura e abrangência do plano?”

**RESPOSTA 24:** Sempre que exigido pelo Sindicato competente.



**PERGUNTA 25:** “Os funcionários recebem algum benefício além do exigido na Convenção da Categoria? Em caso positivo, quais benefícios e respectivos valores?”

**RESPOSTA 25:** Não.

**PERGUNTA 26:** “Deverá ser apresentado algum exame clínico específico para contratação dos colaboradores?”

**RESPOSTA 26:** Deverão ser apresentados os exames admissionais padrão, conforme Termo de Referência.

**PERGUNTA 27:** “A CONTRATADA deverá custear algum treinamento específico para os funcionários?”

**RESPOSTA 27:** Os prestadores de serviços deverão ter treinamento adequado para a execução das atividades e cursos de reciclagem periódicos para a manutenção da qualidade do atendimento.

**PERGUNTA 28:** “A CONTRATADA deverá fornecer infraestrutura, equipamentos de informática ou uniformes para execução das atividades? Se sim, gentileza informar quais, bem como a sua respectiva quantidade e descrição.”

**RESPOSTA 28:** Sim, os EPIs exigidos pelo Sindicato da categoria, conformidade ao previsto em Edital.

#### **Sobre o contrato:**

**PERGUNTA 29:** “Para fins de abertura da Conta-vinculada, a CONTRATADA poderá escolher a instituição financeira que melhor a atender? Caso negativo, em qual instituição financeira a CONTRATANTE exigirá que seja feita a abertura?”

**RESPOSTA 29:** A conta-vinculada deverá ser aberta perante a instituição financeira Banco do Brasil, com base em acordo de serviços financeiros.

**PERGUNTA 30:** “Deverá haver substituição do posto no período em que o funcionário estiver de férias? Se não, o valor do posto de trabalho durante esse período, será pago de forma integral à CONTRATADA ou será glosado apenas o valor de vale transporte e o vale alimentação?”

**RESPOSTA 30:** Sim. Os custos das férias estão previstos junto às planilhas de custos, em Edital.

**PERGUNTA 31:** “O preposto terá figura apenas de acompanhamento contratual, sendo necessário comparecer, eventualmente ao local de trabalho? O preposto poderá ser um dos profissionais que atenderá o escopo contratual?”

**RESPOSTA 31:** Sim, desde que não prejudique a qualidade da prestação de serviço;

**PERGUNTA 32:** “Entendemos que as planilhas com a composição de custos de forma aberta/detalhada e em formato editável, somente será obrigatória a apresentação por parte da licitante que apresentar a melhor proposta, após a fase de lances. Esta afirmação está correta?”

**RESPOSTA 32:** Sim.



**Companhia de Entrepósitos e  
Armazéns Gerais de São Paulo**

Av. Dr. Gastão Vidigal, 1946  
05316-900 - Vila Leopoldina - São Paulo - SP  
Telefone: (11) 3643 3700  
ceagesp@ceagesp.gov.br - www.ceagesp.gov.br

**PERGUNTA 33:** “As licitantes poderão apresentar o seu próprio modelo de planilha, observando as disposições da IN nº 5/2017?”

**RESPOSTA 33:** Conforme Anexo II do Edital.

SP, 26/09/2023.

**Gerson Ulisses de Moraes Junior**  
Pregoeiro