



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

## ESCLARECIMENTO 2

### 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):

Solicitamos esclarecimentos referente ao processo licitatório em tela.

**PERGUNTA 01:** “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?”

**RESPOSTA 01:** Sim.

**PERGUNTA 02:** “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?”

**RESPOSTA 02:** As planilhas deverão ser elaboradas conforme modelo constante no Anexo II do Edital.

**PERGUNTA 03:** “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?”

**RESPOSTA 03:** 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 04:** “Haverá fornecimento de materiais, utensílios, ferramentas e equipamentos sob responsabilidade da CONTRATADA?” Em caso positivo:

**RESPOSTA 04:** Sim.

**PERGUNTA 4.1:** “Quais materiais deverão ser fornecidos pela Contratada?”

**RESPOSTA 4.1:** Conforme disposto em Termo de Referência do Edital.

**PERGUNTA 4.2:** “Quais utensílios deverão ser fornecidos pela Contratada?”

**RESPOSTA 4.2:** Conforme disposto em Termo de Referência do Edital.

**PERGUNTA 4.3:** “Quais ferramentas deverão ser fornecidos pela Contratada?”

**RESPOSTA 4.3:** Conforme disposto em Termo de Referência do Edital.

**PERGUNTA 4.4:** “Quais equipamentos deverão ser fornecidos pela Contratada?”

**RESPOSTA 4.4:** Conforme disposto em Termo de Referência do Edital.



**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 05:** “Este serviço já está (ou estava) sendo prestado por empresa terceirizada? Em caso positivo, qual é (era) a razão social da prestadora de serviços?”

**RESPOSTA 05:** As atuais empresas são: Arcolimp Serviços Gerais Ltda, Liderança Limpeza e Conservação Ltda e Premium Monitoramento e Portaria Ltda.

**PERGUNTA 06:** “Deverá ser provisionado adicional de insalubridade? Em caso positivo, quais funções e quantidades de postos que deverão receber?”

**RESPOSTA 06:** Não.

**PERGUNTA 07:** “Deverá ser provisionado adicional de periculosidade? Em caso positivo, quais funções e quantidades de postos que deverão receber?”

**RESPOSTA 07:** Não.

**PERGUNTA 08:** “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?”

**RESPOSTA 08:** Conforme o item 7.4.2. do Edital.

**PERGUNTA 09:** “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?”

**RESPOSTA 09:** Os serviços serão ininterruptos.

**PERGUNTA 10:** “Com base na resposta da pergunta anterior (9), como devemos proceder a execução do serviço?”

**RESPOSTA 10:** Pergunta prejudicada em razão ao esclarecimento dado à questão anterior.

**PERGUNTA 11:** “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?”

**RESPOSTA 11:** Deverá ser respeitado como base inicial os salários referenciais de cada função de acordo com a convenção coletiva de trabalho utilizada pela licitante para compor os seus custos.

**PERGUNTA 12:** “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 a promulgação de nova data-base?”

**RESPOSTA 12:** Sim.



**PERGUNTA 13:** “Considerando que os pedidos de reequilíbrio econômico-financeiro podem feitos com base no artigo 65 da Lei .8666/93 a partir de fatos que gerem impactos nos preços propostos, questionamos se quando a nova Convenção Coletiva de Trabalho for homologada no próximo ano, inclusive em novas data-base da CCT durante a vigência contratual, haverá o repasse imediato do referido reequilíbrio, uma vez que as alterações de CCT influenciam diretamente nos salários e benefícios dos colaboradores vinculados a prestação dos serviços?”

**RESPOSTA 13:** Sim, mediante provocação e comprovação da contratada, respeitando o trâmite administrativo interno da contratante.

**PERGUNTA 14:** “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?”

**RESPOSTA 14:** Sim.

**PERGUNTA 15:** “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.”

**RESPOSTA 15:** Será usufruído.

**PERGUNTA 16:** A visita técnica é Obrigatória? Se a licitante optar por não realizar a visita e apresentar a declaração de Conhecimentos dos locais Conforme Anexo V, será valido?

**RESPOSTAS 16:** Conforme o item 1.8. do edital, a visita técnica tem caráter obrigatório, sendo que somente poderão deixar de realizá-la o licitante que já conhece os locais de execução dos serviços, através do apresentação do **Anexo V - Declaração de Conhecimento das Condições Locais.**

**PERGUNTA 17:** Será necessário realizar vistoria técnica em todas as unidades? Se não, quais unidades poderão ser visitadas?

**RESPOSTA 17:** Conforme resposta anterior.

SP, 27/09/2023.

**Gerson Ulisses de Moraes Junior**  
Pregoeiro