

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PE nº 18/2024/TRT3

PEDIDO DE ESCLARECIMENTOS nº 2 :

Questionamento nº1

1 – O subitem 8.6.1 do TR, trata sobre a exclusão do pagamento do Aviso Prévio Indenizado após o primeiro ano do contrato, no entanto, o Acórdão 1186/2017, trata apenas do Aviso Prévio Trabalhado e, ainda assim, a exclusão deste último, não será por completa, pois será mantido o percentual de 0,194% referente aos três dias de acréscimo anual no prazo do aviso de cada colaborador.

Ainda que a Nota Técnica 652/2017 SEGES oriente que, tanto o aviso trabalhado quanto o indenizado sejam tratados da mesma maneira, pois compõem a rescisão do colaborador, o Edital não é claro quanto a forma de exclusão do item Aviso Prévio Indenizado das planilhas após o primeiro ano de contrato.

Entendemos que, assim como o Aviso Prévio Trabalhado, este item não poderá ser suprimido completamente. Assim, solicitamos esclarecer como se dará a manutenção do item “Aviso Prévio Indenizado” nas planilhas após o primeiro ano da contratação?

Resposta da Administração:

Em resposta ao **questionamento nº 1**, referente ao item 8.6.1 do Termo de Referência (anexo I do Edital do Pregão Eletrônico nº 18/2024), acerca de como se dará a manutenção dos custos não renováveis nas rubricas de aviso prévio trabalhado e aviso prévio indenizados após o primeiro ano da contratação, seguem abaixo os esclarecimentos:

O TRT-MG utiliza como parâmetro a Nota Técnica nº 652/2017-MP para estipular as regras a serem seguidas no momento da prorrogação do contrato. Não obstante, em relação aos custos não renováveis nas rubricas de aviso prévio trabalhado e aviso prévio indenizado, foi adotada a recomendação do Tribunal de Contas da União (Acórdão nº 1186/2017, Plenário), tal como submetido à Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos da Diretoria-Geral, na ocasião da revisão do Termo de Referência. Assim, o custo do aviso prévio indenizado será excluído após o primeiro ano de vigência contratual, mesmo ocorrendo substituição do profissional no posto de trabalho, e o custo do aviso prévio trabalhado, será recomposto mensalmente em percentual máximo de 0,194% a cada ano de prorrogação.

Questionamento nº2

2 – O subitem 8.7 do TR, menciona a supressão dos itens Aviso Prévio Trabalhado, Ausências Legais, Licença Paternidade, Afastamento por Acidente de Trabalho, Licença Maternidade e Afastamento por doença das planilhas de custos, caso não haja a ocorrência destes itens. Gentileza esclarecer se, caso houver a ocorrência destes itens em quantidade superior ao percentual previamente previsto nas planilhas, além da manutenção dos respectivos percentuais, estes poderão ser majorados?

Resposta da Administração:

Em resposta ao **questionamento nº 2**, referente ao item 8.7 do Termo de Referência (anexo I do Edital do Pregão Eletrônico nº 18/2024), acerca da possibilidade de majoração dos percentuais dos

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PE nº 18/2024/TRT3

custos indicados no subitem 8.7, caso ocorra a incidência em quantidade superior ao percentual previamente previsto nas planilhas, seguem abaixo os esclarecimentos:

Conforme dispõe o subitem 8.7.2. do Termo de Referência, caso ocorra a incidência parcial ou total dos custos no subitem 8.7, os itens deverão ser mantidos na planilha, podendo ser recompostos, de forma complementar/proporcional, conforme o caso.

Ressalta-se, também, o subitem 1.14 do Termo de Referência, em que é de exclusiva responsabilidade do licitante dimensionar e equacionar os componentes do preço ofertado, inclusive encargos trabalhistas, sociais e tributos incidentes, não podendo alegar posteriormente desconhecimento de fatos ou erros no preenchimento da planilha, como fundamento para solicitar reequilíbrio econômico-financeiro da proposta/contrato.

Dessa forma, os percentuais não poderão ser majorados e sim recompostos ao percentual máximo estimado em planilha de custos e formação de preços no momento da apresentação da proposta.

Questionamento nº3

3 – O subitem 9.4.6 do TR o Edital prevê que serviços eventuais, desde que previamente autorizados, serão pagos dividindo-se o valor do posto por 220 horas e multiplicando-se o resultado pela quantidade de horas realizadas. No entanto, a OJ 23 – TRTMG, orienta que o divisor a ser utilizado é de 210 horas. Assim, questionamos como se dará o cálculo efetivo para pagamento dos serviços eventuais, com relação ao divisor a ser utilizado?

Resposta da Administração:

Em resposta ao **questionamento nº 3**, referente ao subitem 9.4.6 do Termo de Referência (anexo I do Edital do Pregão Eletrônico nº 18/2024), acerca de qual divisor de horas a ser utilizado no cálculo efetivo para pagamento dos serviços eventuais, seguem abaixo os esclarecimentos:

Conforme dispõe o subitem 9.4.6, o divisor a ser aplicado no cálculo do pagamento dos serviços eventuais será de 220 horas, em observância ao previsto em cláusula da Convenções Coletivas aplicáveis aos empregados de empresas de Vigilância e Segurança (CCT MG000336/2024 e CCT MG000335/2024), utilizadas como parâmetro para elaboração do valor estimado da contratação.

Questionamento nº4

4 – O subitem 9.5.2. do TR prevê que os postos com jornada 44 horas semanais deverão gozar do intervalo para repouso/alimentação de no mínimo 01 (uma) hora. No item seguinte, está previsto que as 04 (quatro) horas habitualmente laboradas nos sábados deverão ser compensadas durante a semana, de segunda a sexta-feira, conforme prática de mercado não podendo exceder a 10 (dez) horas diárias.

Neste contexto, existem dois cenários possíveis de execução diferentes e que envolvem custos diferentes:

Cenário A: Posto coberto por 08h48min com 01h00min de intervalo, totalizando 09h:48 min diários; e, Cenário B: Posto coberto por 08h48min com 01h12min de intervalo, totalizando 10h00min diários. Para que seja assegurada a isonomia nas propostas das licitantes e igualdade de custos, solicitamos esclarecer qual será a jornada diária a ser adotada na prestação dos serviços?

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PE nº 18/2024/TRT3

Resposta da Administração:

Conforme especificado no Termo de Referência (TR), no subitem 9.5 e seguintes, a jornada de 44h semanais, deverá ser cumprida de segunda a sexta-feira, compreendendo a distribuição das 4h que habitualmente seriam laboradas no sábado. Assim, a jornada diária de trabalho deverá ser fixa de 8h48min. O intervalo intrajornada deverá ser plenamente gozado e, portanto, não será computado na duração do trabalho, conforme dispõe o art. 71, §2º, da CLT. Assim, considerando que o intervalo intrajornada será usufruído e, portanto, não indenizado, não há que se falar em custo adicional a depender da duração da intrajornada, a qual pode comportar um período de descanso de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas.

A definição do horário para cumprimento da jornada de 8h48min, bem como a duração do intervalo intrajornada (1h a 2h), caberá à Contratada em conjunto com o fiscal técnico setorial responsável por cada unidade deste Tribunal, a ser definida da melhor maneira que convier às necessidades da unidade, desde que não ultrapasse o início da hora noturna, conforme dispõe o subitem 9.5.5 do TR.

Veja, portanto, que não há como especificar qual será a exata duração do intervalo intrajornada (1h a 2h), o que irá depender das peculiaridades de cada unidade. Contudo, adiantamos que, regra geral, a tendência será a adoção da intrajornada de 1h com a jornada diária fixa de 8h48min. Reiteramos mais uma vez que durante o intervalo para refeição e descanso o trabalhador não ficará à disposição da empresa (no caso, o terceirizado não ficará à disposição do tomador de serviço), de modo que a intrajornada não deverá ser computada como jornada de trabalho.

Questionamento nº5

5 – O subitem 9.6.3 informa que o pagamento relativo ao posto de vigilante intervalista se dará na medida dos serviços executados, contudo, considerando que a CCT trás que o vigilante intervalista tem um custo fixo mensal, não cabendo a possibilidade de pagamento por dia trabalhado. Destacamos a necessidade do pagamento fixo mensal, uma vez que não há a flexibilidade para tal meio de contratação.

Resposta da Administração:

Conforme especificado no Termo de Referência (TR), no subitem 9.6 e seguintes, considerando que a jornada diária do posto de vigilante intervalista é de no máximo 5h, devendo o período de prestação dos serviços ser realizado entre 10h e 15h, o objetivo é que se alcance o máximo de aproveitamento para cobertura sequencial de intervalos intrajornadas de até 5 (cinco) vigilantes efetivos. Tanto é que o valor estimado da contratação considerou a jornada de 5h para a composição da remuneração do posto de vigilante intervalista.

Contudo, não é possível afirmar que será possível alcançar para todos os postos de intervalista a configuração para cobertura sequencial de 5 (cinco) vigilantes efetivos. Assim, para o cenário em não houver um quantitativo de postos de vigilantes efetivos a serem cobertos de forma sequencial durante 5h, será estabelecido a jornada adequada à necessidade local. Veja bem que uma vez estabelecida a jornada do posto intervalista conforme a demanda local, esta não será variável, de modo que o Contratante (Administração Pública) pagará apenas na medida da contraprestação exigida.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PE nº 18/2024/TRT3

Em consulta à CCT da categoria profissional, é possível verificar que a contratação por hora é permitida para a cobertura do intervalo intrajornada, podendo ser aplicada a proporcionalidade do salário base para a demanda que pode ser de 1h até 5h diárias.

Questionamento nº6

6 – O subitem 9.7.2 traz que no faturamento dos meses de dezembro e janeiro, haverá glosa proporcional ao Custo de Reposição de Profissional Ausente, previsto no módulo 4 da planilha de custos. Gostaríamos de confirmar se tal glosa será específica a alínea “A”, uma vez que é a única alínea que trata da reposição de cobertura de férias.

Resposta da Administração:

Conforme especificado no Termo de Referência (TR), no subitem 9.7 e seguintes, para fins de cálculo do desconto a incidir sobre os postos que forem suspensos durante o período de recesso forense, além dos custos correspondentes aos benefícios de transporte e alimentação, também deverá ser contabilizada a glosa proporcional à totalidade dos itens que compõem o Módulo 4: Custo de Reposição do Profissional Ausente (e não apenas sobre a alínea "A" - reposição de cobertura de férias), sendo todos os custos acrescidos dos impactos decorrentes do Módulo 6: Custos Indiretos, Tributos e Lucro, da planilha de custos e formação de preços correspondente.

Questionamento nº7

7 – O subitem 9.8.2 traz que a contratante deverá prever a instalação de relógio de ponto biométrico em unidades com número de terceirizados superior a 20 pessoas. Gostaríamos de confirmar que esse total de 20 terceirizados devem ser de uma mesma terceirizada, e não somados os terceirizados de todas as prestadoras dos mais diferentes serviços dentro da unidade.

Resposta da Administração:

O total de terceirizados para fins de instalação de relógio de ponto biométrico deve ser contabilizado apenas dentro do universo de terceirizados da Contratada, sem levar em conta os terceirizados de outras prestadoras de serviços.

Questionamento nº8

8 – O subitem 9.8.4 traz que a contratada deverá instalar previamente ao início do contrato relógios de pontos. Gostaríamos de confirmar se tal orientação se aplica apenas às unidades onde a contratada vai instalar mais de 20 vigilantes.

Resposta da Administração:

Sim. Conforme esclarecido no questionamento anterior, o total de terceirizados para fins de instalação de relógio de ponto biométrico deve ser contabilizado apenas dentro do universo de terceirizados da Contratada, sem levar em conta os terceirizados de outras prestadoras de serviços. Assim, caberá a Contratada instalar relógio de ponto biométrico apenas nas instalações prediais que contem com número superior a 20 (vinte) vigilantes armados.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PE nº 18/2024/TRT3

Questionamento nº9

9 – Os subitens 9.8.5 e 9.8.6 trazem respectivamente que a contratada deverá fornecer computador ao TRT bem como acesso on-line ao sistema de registro de pontos. Questiona-se, sendo o sistema devidamente homologado por meio de aplicativos mobile e terminal fixo, será necessário o fornecimento de computadores?

Resposta da Administração:

Conforme especificado no Termo de Referência (TR), no subitem 9.8.12, caso a Contratada disponha de tecnologia mais moderna para apuração da frequência, poderá adotá-la, às suas expensas, mediante prévia avaliação e aprovação do Contratante. Veja, portanto, que o relógio de ponto biométrico poderá ser substituído por tecnologia mais moderna, sendo o mesmo raciocínio estendido aos acessórios do sistema de registro via relógio de ponto biométrico. Assim, na possibilidade de acesso do registro de ponto via aplicativos móbil, fica dispensado o fornecimento de computadores.

Questionamento nº10

10 - O subitem 9.14.6 traz que o TRT poderá solicitar amostras de todos itens de conjunto de uniforme para aprovação ou proposição de alterações. Informamos que, uma vez que os uniformes da atividade de vigilância patrimonial são regulados e aprovados pela Polícia Federal, não é cabível a solicitação de alterações em sua composição.

Resposta da Administração:

A possibilidade do Contratante solicitar amostras do uniforme para prévia análise, aprovação e/ou proposição de alterações, está embasada nas boas práticas de gestão/fiscalização contratual. O objetivo é justamente verificar a consonância com os normativos específicos regulados e aprovados pela Polícia Federal, de modo que em nenhuma hipótese serão solicitados ajustes em desconformidade com os normativos próprios do setor.

Questionamento nº11

11 - O subitem 9.14.9 traz que os custos relativos a uniformes, incluindo crachá não poderão ser repassados aos ocupantes dos postos de serviços. Gostaríamos de confirmar se em caso de comprovado mau uso do material, será autorizado o repasse do custo ao vigilante, uma vez que legalmente, existe tal prerrogativa.

Resposta da Administração:

Não. Os custos relativos aos uniformes e crachás de identificação, em hipótese alguma, poderão ser repassados aos ocupantes dos postos de trabalho. Havendo indícios de mau uso do material, poderá a empresa aplicar advertência no empregado.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PE nº 18/2024/TRT3

Questionamento nº12

12 - O subitem 12.1.7 traz que a contratada deverá comunicar à contratante qualquer remanejamento de profissionais, ficando condicionado à autorização por escrito da secretaria gestora do contrato. Destacamos que a necessidade de autorização da secretaria gestora de contrato para remanejamentos caracteriza ingerência por parte do TRT quanto à administração da mão de obra que cabe exclusivamente a contrata. Dessa forma, pontuamos a necessidade de retirada da necessidade de autorização por parte do TRT, sendo cabível tão somente a comunicação quanto aos remanejamentos.

Resposta da Administração:

A contratação de postos de vigilante possui íntima relação com a gestão de risco patrimonial institucional. A obrigação de informar sobre remanejamento de profissionais e aguardar a autorização por escrito da secretaria gestora do contrato visa resguardar que todos os envolvidos (fiscalização administrativa, fiscalização técnica/setorial e usuários em potencial) estejam cientes da alteração. A identificação de todos os terceirizados que acessam as instalações prediais desta Justiça do Trabalho são repassadas para os responsáveis pelos controles de acesso das portarias. Veja bem que o objetivo é a segurança institucional, de modo que em nenhum momento o Contratante irá atuar com ingerência impondo indicações expressas ou interferindo no remanejamento interno de terceirizados. Assim, tendo por base as ponderações apresentadas, o subitem 12.1.7 do Termo de Referência (TR) será mantido.

Questionamento nº13

13 - O subitem 12.1.29 traz que a contratada deverá observar toda a legislação e as Normas Regulamentadoras relativas à segurança do trabalho, em especial a NR nº 24 que dispõe sobre as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, e a NR nº 17, que dispõe sobre as condições de ergonomia no trabalho, implantando e executando as ações obrigatórias, além de outras necessárias para resguardar os pagamentos de insalubridade e periculosidade cabíveis, bem como garantir a adoção de procedimentos de mitigação dos riscos de acidentes de trabalho. Devemos pontuar que, a responsabilidade sobre os locais de prestação de serviços é de responsabilidade única e exclusiva da contratante, neste caso o TRT, cabendo à contratada prestadora do serviço de vigilância patrimonial apenas o pagamento de periculosidade conforme convenção coletiva da categoria. Dessa forma, solicitamos a retirada do item.

Resposta da Administração:

Conforme especificado no Termo de Referência (TR), nos subitens 11.1.23 e 11.1.24, inserem-se dentre as obrigações do Contratante, disponibilizar instalações sanitárias para uso dos trabalhadores terceirizados bem como assegurar que o ambiente de trabalho apresente condições adequadas ao cumprimento, pela Contratada, das normas de saúde e segurança do trabalho. Veja, portanto, que o Contratante irá, sim, disponibilizar condições para o pleno cumprimento da NR nº 14 e da NR nº 24. Contudo, tais Normas Regulamentadoras estão intimamente relacionadas às obrigações dos empregadores diretos, que, inclusive, têm a obrigação de verificar se os locais de alocação dos postos de trabalhos estão adequados, pleiteando, de forma fundamentada, se for o caso, por melhorias, caso entenda necessário. Assim, tendo por base as ponderações apresentadas, o subitem 12.1.29 do

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PE nº 18/2024/TRT3

Termo de Referência (TR) será mantido. Ademais, o subitem 12.1.29 não imputa à Contratada uma obrigação impositiva de fazer e, sim, de observar as normas garantindo que seus profissionais prestem serviços adequadamente.