

1 - Tem alguma empresa prestando esse serviço atualmente? Caso sim, poderia informar o nome da empresa?

Resposta- Sim, JDR SERVICES LTDA - 22.463.530/0001-09 - Contrato TRE-GO 01/2021.

2 - Deverá ser fornecido armários/roupheiros?

Resposta- Não será necessário o fornecimento de armários/ropeiros.

3 - O crachá será fornecido pelo órgão com os parâmetros de segurança definidos, além do fornecimento pela contratada? Em caso afirmativo, a empresa será responsável apenas pelo pagamento da GRU?

Resposta- Em caso de fornecimento de crachás pelo TRE-GO não haverá ônus para a empresa contratante.

4 - É necessário designar um preposto fixo no órgão, ou seja, alguém que cumpra uma jornada de trabalho alinhada com os funcionários alocados?

Resposta- Conforme descrito no termo de referência, nos itens: 13.11.7 O preposto deverá se apresentar na Sede do TRE-GO quando solicitado, no prazo máximo de 6 (seis) horas, e 13.11.3 O preposto deverá estar disponível no horário das 8h às 18h, obrigando-se a responder aos chamados em, no máximo, 10 (dez) minutos, sem que isso implique acréscimo nos preços contratados;

5 - Quanto às despesas de deslocamentos serão incorporadas ao faturamento mensal dos serviços? Caso as despesas com diárias não sejam incorporadas na fatura mensal dos serviços, então essas despesas serão ressarcidas através de ofício sem incidência tributária ou através de nota fiscal com incidência tributária?

Resposta- Os valores de diárias, despendidos em face da contratação firmada com este Tribunal, serão ressarcidos pelo TRE-GO mediante recibo, sem incidência tributária.

6 - Em relação às diárias, o reajuste será realizado pelo índice do IPCA? Caso não, como será realizado o reajuste?

Resposta- O valor de diárias, por ter sido fixado pelo Contratante, será reajustado quando a Administração entender que se faz necessário, salvo se, por força de acordo normativo, firmado pelo sindicato a que se vincular a contratada, for estabelecido o reajuste desse item de custo, situação na qual, o reajustamento será por repactuação, seguindo o disposto na cláusula oitava da minuta do termo de contrato anexa ao Edital.

7 - Conforme item 21.1.5 do TR. Questionamos se será necessário o fornecimento de rádio comunicador/aparelho celular?

Resposta- Não será necessário o fornecimento de rádio comunicador/aparelho celular.

8 - Quantos dias deverão ser cotados para calcular Vale Transporte e Vale Alimentação? Poderá utilizar a média de dias do ano?

Resposta- O cálculo de dias de trabalho/mês, para fins de vale transporte, deverá ser avaliado pela Licitante.

No entanto, informa-se que na planilha de custos e formação de preços elaborada por este Tribunal, constante do Anexo II do Edital foram estimados 22 (vinte e dois) dias de trabalho/mê

9 - Há previsão de adicional noturno?

Resposta- A jornada de trabalho será executada ordinariamente das 08:00h às 18:00h, eventualmente se for necessário o labor em horários que façam jus ao direito do adicional noturno, deverá ser observado o previsto na legislação trabalhista.

10 - Questionamos que em possibilidade de ocorrer prestação de serviços no sábado será pago auxílio-alimentação por este órgão?

Resposta- No cálculo do valor estimativo da contratação foi considerada a média de 22 (vinte e dois) dias de trabalho/mês, e, assim, foram considerados o 22 (vinte e dois) dias de pagamento de auxílio alimentação, além do pagamento de desse item em caso de serviços extraordinários, mas desde que empresa contratada incorra nesse custo.

11 - Com base no item 13.43 do TR, questiona-se se, considerando que os colaboradores estarão em viagem e precisarão pernoitar, o TRE-GO considera obrigatório o uso de equipamento com reconhecimento facial para controle de frequência?

Resposta- Sim.

12 - Em relação ao item 9.3 do TR, solicitamos confirmação de nosso entendimento de que a jornada dos profissionais será de segunda a sábado. Caso não haja expediente aos sábados, a compensação ocorrerá durante a semana, de segunda a sexta? Sendo assim, a regra geral é que a jornada será de trabalho de segunda a sábado, com exceções para segunda a sexta?

Resposta- Sim

13 - Existe algum percentual nos encargos que o órgão não aceita a sua alteração e com isso a empresa é desclassificada?

Resposta- A manifestação configura julgamento antecipado.

14 - Com base no item 10.8.1 do Edital, questionamos se serão aceitos Acordos Coletivos com vigência expirada, considerando que a negociação com o sindicato está em andamento. Perguntamos ainda se o valor da proposta após assinatura do contrato será atualizado com base no novo Acordo/CCT?

Resposta- Caso o acordo coletivo de trabalho firmado tenha expirado, mas a empresa entenda que a ele esteja vinculada (quanto a essa vinculação sugiro a leitura da resposta ao item 15 abaixo), poderá observar seus termos, e, tão logo celebrado novo acordo, poderá requerer repactuação, contudo, não podemos afirmar que esse pedido será provido.

Ressalte-se no entanto, que, nos termos do item 10.5 do Edital, os itens salário base e auxílio alimentação foram fixados por esta Corte e não poderão ser alterados, salvo se a licitante estiver vinculada a instrumento normativo que preveja para esses itens valores mais vantajosos para os trabalhadores.

15 - Segundo o SINDITTRANSPORTE "Assim, independentemente da atividade econômica da empresa onde o trabalhador da categoria trabalhadores em transportes rodoviários trabalhe, estes, serão sempre representados pelo SINDITTRANSPORTE - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DE GOIÁS, pois essa categoria tem legislação própria, trata-se da Lei 13.103, de 2 de março de 2015 conhecida como Lei dos Motoristas" Considerando que o orçamento foi baseado com benefícios da SEACONS e em observância ao princípio da isonomia, questionamos sobre a planilha de preços que deverão constar os valores da CCT SINDITTRANSPORTE GO?

Resposta- Para responder ao questionamento, necessário registrar alguns conceitos do direito trabalhista:

1. Acordo normativo de trabalho - é um instrumento de negociação coletiva que ajusta direitos e obrigações para empregados e empregadores. É um gênero do qual advem as espécies: convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho.

A convenção coletiva de trabalho é firmada entre sindicatos representativos da categoria econômica (empresa) e da categoria profissional (trabalhadores). Desse modo, sua amplitude de representação é maior, vinculando a categoria econômica inteira.

Já o acordo coletivo de trabalho é firmado entre uma ou mais empresas e o sindicato dos trabalhadores. Assim, sua aplicabilidade é restrita aos trabalhadores da empresa que celebrou o acordo coletivo de trabalho.

Ambas as espécies encontram amparo legal no art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

2. Categoria diferenciada - é composta por empregados que exerçam profissões ou funções específicas, em razão de estatutos profissionais especiais ou em decorrência de condições de vida singulares.

A Consolidação das Leis do Trabalho trata dessa categoria no parágrafo 3º de seu artigo 511, que assim dispõe:

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Como exemplos de categorias diferenciadas temos: bancários, motoristas, advogados, médicos, etc.

3. Enquadramento sindical - é a identificação do sindicato que representa empresas e trabalhadores. Esse enquadramento é de execução espontânea, contudo não pode ser realizada de maneira aleatória, de modo que empregador ou empregado não pode escolher o sindicato que gostaria que o representasse.

O enquadramento sindical de uma empresa está vinculado à categoria econômica na qual ela está inserida, com observância da base territorial de execução de suas atividades.

A definição da categoria econômica em que uma empresa está inserida depende da atividade preponderante dessa empresa. Conforme art. 581, parágrafo 2º da CLT, atividade preponderante, para efeito de enquadramento sindical, é a atividade que caracteriza a unidade do produto, operação ou objetivo final da empresa, e para a qual todas as demais atividades convirjam em regime de conexão funcional.

Assim, identificada a atividade preponderante da empresa é identificada a categoria econômica na qual ela está inserida, e, partir de então, considerando o local de prestação dos serviços, é determinado o sindicato representativo dessa empresa.

Há que ressaltar, a possibilidade de existirem empresas com pluralidade de atividades econômicas e nenhuma delas ser preponderante. Nessa situação, cada atividade será representada pela entidade sindical correspondente, nos termos do art. 581, parágrafo 1º, da CLT.

Já o enquadramento sindical dos empregados, por sua vez, segue a atividade preponderante de seu empregador. Exceção a essa regra, são os profissionais que pertençam a categorias profissionais diferenciadas. Esses estão vinculados aos sindicatos representativos da categoria profissional diferenciada a que pertençam.

Contudo, para que o profissional da categoria diferenciada possa exigir de seu empregador benefício previsto em instrumento normativo firmado pelo sindicato de sua categoria, a entidade sindical representativa da categoria econômica do empregador, na base territorial da prestação dos serviços, deverá ter participado dos termos daquela norma coletiva firmada de trabalho diferenciado, ou ainda, se o próprio empregador, mediante adesão voluntária, tiver participado desse instrumento normativo.

Esse é o entendimento expresso na Súmula 374 do Tribunal Superior do Trabalho.

SÚMULA Nº 374 - NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA

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

Diante do exposto, considerando que os serviços licitados constituem atividades de apoio administrativo na área de condução veicular, com alocação de postos de trabalho de motoristas, profissionais estes, pertencentes a categoria profissional diferenciada, tem-se que o "*Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários no Estado de Goiás - SINDITTRANSPORTE*" é, de fato, a entidade sindical representativa desses profissionais.

Porém, tal fato não obriga as licitantes a utilizarem normas coletivas de trabalho fixadas por essa entidade sindical, caso sejam vinculadas, por força de seu enquadramento sindical, a categorias econômicas que, na base territorial de prestação dos serviços, não participaram de tais normas coletivas.

Destaque-se que os serviços de apoio administrativo, em suas diversas áreas, têm sido prestados a este Tribunal por empresas vinculadas ao segmento econômico da terceirização de serviços, que é abarcado, em Goiás, pelo Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Urbana e Terceirização de Mão-de-Obra do Estado de Goiás (SEAC-GO). Assim, na formação do valor estimativo da licitação objeto do Edital 90056/2024, foi utilizada a Convenção Coletiva de Trabalho-CCT firmada por esse Sindicato e o SEACONS-GO, que é o Sindicato representativo dos trabalhadores de empresas do segmento econômico abarcado pelo SEAC-GO.

Destaque-se ainda, que em consulta ao SEAC-GO, fomos informados que não houve celebração de qualquer instrumento normativo de trabalho entre eles e o SINDITTRANSPORTE-GO. Assim, concluímos pela adequabilidade na utilização da CCT SEAC-GO para a formação do valor estimativo da contratação.

Contudo, conforme registrado no item 10.5 do Edital, não obstante utilizada a CCT SEAC-GO na formação do valor estimado por este TRE-GO, os itens salário base e auxílio alimentação foram fixados por esta Corte e não poderão ser alterados, salvo se a licitante estiver vinculada a instrumento normativo que preveja para esses itens valores mais vantajosos para os trabalhadores. Assim, considerando que aqueles itens de custo são os de maior peso na formação dos preços, a utilização da CCT SEAC-GO/SEACONS para a formação do valor estimativo não tem o condão de afetar a isonomia, ao revés, irá fortalecer a isonomia entre todos os participantes, na medida em que irão partir de uma mesma base salarial e de um mesmo valor de auxílio alimentação.

Agora, se as normas coletivas a que se vincularem as licitantes já determinarem valores maiores para aqueles itens, tal fato não decorrerá da CCT utilizada pelo TRE-GO para a formação do valor estimativo, mas sim, das regras de negócio da própria licitante.

Ressalte-se que no item 10.8.1 do Edital, foi registrado que a convenção coletiva de trabalho utilizada por esta Corte não é de utilização obrigatória pelas licitantes, as quais deverão utilizar os instrumentos normativos que estejam vinculadas por força de seu enquadramento sindical, ou acordado de modo voluntário.

Assim, caso a licitante esteja vinculada a instrumento normativo do SINDITTRANSPORTE-GO, em razão de seu enquadramento sindical ou em razão da participação de sindicato representativo de sua categoria econômica em Goiás em convenção coletiva de trabalho

firmada pelo SINDITTRANSPORTE-GO, ou ainda, em razão de celebração de acordo coletivo de trabalho com esse sindicato, deverá elaborar seus preços considerando as prescrições de tais documentos, utilizando o valor de salário base e o valor de auxílio alimentação fixados pelo TRE-GO, salvo se os valores desses itens forem menores que os estabelecidos no instrumento normativo a que esteja vinculado.

Destaque-se que a licitante, conforme item 10.4 do Edital, deverá apresentar:

(i) declaração informando seu enquadramento sindical, sua a atividade econômica preponderante e a justificativa para adoção do instrumento coletivo do trabalho em que se baseia sua proposta, caso não este não tenha sido firmado pelo sindicato a que esteja vinculado por força de seu enquadramento sindical;

(ii) cópia da carta ou registro sindical do sindicato a qual se declara enquadrado, em razão do regramento do enquadramento sindical previsto na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT ou por força de decisão judicial.

16 - Em caso de acidente onde o motorista lotado no contrato é responsável pelo acidente, como órgão irá proceder?

Resposta- A frota do Tribunal Regional Eleitoral é segurada, mas em casos de sinistro deverá ser observado o quanto disposto no termo de referência, item 13.51 Em casos de sinistros com veículos da frota do contratante, proceder a quitação da franquia ou do total do custo do conserto, no ato da conclusão do reparo, quando lhes for atribuída culpa ou dolo pelo ocorrido, sendo facultado o posterior recebimento do valor dispendido do prestador de serviço, mediante desconto em folha, devidamente parcelado nos termos da lei, somente se este for indicado como único responsável em laudo pericial emitido por órgão competente;

17 - Quais são os locais para deslocamentos que deverão ser atendidos?

Resposta- Conforme disposto no termo de referência, item 5.1 Os serviços objeto deste Termo de Referência serão prestados nos limites do estado de Goiás, podendo se estender para outras unidades da federação;