



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MINAS GERAIS
AV. PRUDENTE DE MORAIS, 100 - Bairro CIDADE JARDIM - CEP 30380000 - Belo Horizonte - MG

ESTUDOS TÉCNICOS PRELIMINARES

1 – INTRODUÇÃO

As contratações governamentais produzem significativo impacto na atividade econômica, tendo em vista o volume de recursos envolvidos, os quais, em grande parte, são instrumentos de realização de políticas públicas. Neste sentido, um planejamento bem elaborado propicia contratações potencialmente mais eficientes, posto que a realização de estudos previamente delineados conduzirão conhecimento de novas modelagens/metodologias ofertadas pelo mercado, resultado na melhor qualidade do gasto e em uma gestão eficiente dos recursos públicos.

Em sintonia com a Instrução Normativa 05, de 26 de maio de 2017, Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, definiu regras na instrução processual para contratações de serviços para a realização de tarefas executivas sob o regime de execução indireta por órgãos da Administração Pública.

Seguindo as determinações do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, o Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais, nos seus processos de aquisição e contratação, cumpre as regras estabelecidas na instrução normativa 05/2017.

Neste contexto, o presente documento apresenta os estudos preliminares realizados pela Seção de Administração Predial, visando assegurar a viabilidade técnica e econômica da contratação pretendida, com todas as etapas previstas no art. 24, parágrafo 1º, mas também traz o estudo de gerenciamento de riscos, materializados no mapa de riscos, conforme art. 26 da IN 05, observados os demais parágrafos.

2 – NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO

A contratação de apoio administrativo na área de serviço de garçom se justifica em razão da necessidade de atendimento especializado para atender demanda diária nas diversas atividades desenvolvidas no gabinete da presidência, da vice-presidência/corregedoria, na diretoria geral, bem como nas sessões de julgamento e eventos de posse, conferências e solenidades.

O serviço de garçom demanda, inevitavelmente, observância às recomendações aceitas pela boa técnica, pelas normas e pelas legislações aplicáveis, prover os serviços necessários para o manuseio dos vasilhames e utensílios da copa para a preparação e distribuição de bebidas (água, café, suco), bem como a preparação de refeições rápidas (lanches) para os Desembargadores e Juízes em dias de Sessão Plenária.

Observa-se também a necessidade de contratação do serviço objeto do presente documento, em virtude da ausência no quadro funcional desta Corte Eleitoral de pessoal especializado para o desenvolvimento de atividades de garçom, tal qual a prevista na referida contratação.

Trata-se de serviço comum, visto que toda atividade a ser desenvolvida se dará por profissionais cuja categoria é reconhecida legalmente e está relacionada na Classificação Brasileira de Ocupação - CBO, e está disponível, a qualquer tempo, em um mercado próprio e estável,

composto por diversos fornecedores, cujos serviços são comparáveis entre si, de modo que permite a decisão de aquisição com base no menor preço, enquadrando-se na categoria de bens e serviços comuns, de que tratam a Lei nº 10.520/02 e o Decreto nº 10.024/2019.

Os serviços são considerados "comuns", pois enquadram-se na classificação nos termos do parágrafo único, do art. 1º, da Lei 10.520, de 2002 " Consideram-se bens e serviços comuns, para os fins e efeitos deste artigo, aqueles cujos padrões de desempenho e qualidade possam ser objetivamente definidos pelo edital, por meio de especificações usuais no mercado. "

Trata-se de serviço de natureza continuada, pois sua interrupção pode comprometer a continuidade das atividades da Administração, e sua contratação deve estender-se por mais de um exercício financeiro, visto que sua manutenção contínua é imprescindível, uma vez que está voltado para o funcionamento das rotinas administrativa do TRE-MG.

Tendo em vista a demanda diferenciada em anos eleitorais, a contratação deverá vigorar por 24 (vinte e quatro) meses, a contar da data de sua assinatura, podendo ser prorrogado na forma do inciso II do art. 57 da Lei nº 8.666, de 1993.

Por último, a contratação faz-se necessária em virtude de dar continuidade ao serviço que ora se propõe contratar.

3 – REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

A contratação para a execução dos serviços deverá obedecer, no que couber, ao disposto na Lei nº 8.666/93, de 21 de junho de 1993 e suas alterações, bem como nas seguintes normas:

1. Lei nº 10.520 de 17/7/2002
2. Decreto nº 3.555, de 08 de agosto de 2000;
3. Decreto nº 10.024/2019;
4. Resolução nº 169/2013- CNJ, de 31/01/2013;
5. Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de 2017; e
6. Classificação Brasileira de Ocupações nº 5134-05 – Garçom

4 – ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES

Deverão ser contratados 03(três) postos de trabalho. A estimativa apresentada fundamenta-se na necessidade de profissionais para atender à demanda dos gabinetes da presidência, vice-presidência, corregedoria geral, diretoria geral, sessões plenárias e eventuais reuniões de trabalho, visitantes, que demandam o serviço de entrega de bebidas (água, suco, café).

Eventualmente, os serviços poderão ser prestados em outras unidades do CONTRATANTE e em outros locais, sendo que o deslocamento será feito pelo CONTRATANTE.

5 – ESTIMATIVA DE PREÇOS OU PREÇOS REFERENCIAIS:

5.1. Atualmente existe um Contrato firmado entre este TRE e a Empresa Getservi Gestão e Terceirização de Mão de Obra Eireli, número 206/15, cujo custo mensal de cada posto de trabalho é R\$4.938,39 (quatro mil, novecentos e trinta e oito reais e trinta e nove centavos).

Garçom	Custo mensal: R\$ 4.938,39
--------	----------------------------

5.2. O valor total da contratação foi estimado em R\$ 372.623,97 (trezentos e setenta e dois mil, seiscentos e vinte e três reais e noventa e sete centavos), tendo como referência os valores obtidos na Convenção Coletiva de Trabalho - SINDEAC, e está devidamente detalhado na Estimativa Preliminar de Preços, doc. 0780464.

6 –JUSTIFICATIVA SALÁRIO ACIMA DO PISO SALARIAL:

O salário mensal a ser pago a cada garçom deverá ser de, no mínimo, **um salário e meio** em relação ao piso salarial da categoria constante na Convenção Coletiva de Trabalho – CCT que estiver em vigor.

Nos contratos de terceirização, em que praticamente a única ferramenta de execução do objeto é o recurso humano, a fixação de salários é a forma mais adequada e eficiente de a Administração contratante garantir o nível de qualidade e desempenho aceitáveis, conforme posicionamento do TCU constantes dos Acórdãos 614/2008-Plenário, 1024/2008-Plenário e 421/2007-Plenário.

É de conhecimento amplo que a proposta mais vantajosa não é a proposta puramente "mais barata", mas sim, aquela que corresponde à expectativa da Administração em grau de desempenho e qualidade e, dentre estas, nas licitações de menor preço, como é a hipótese, a de menor valor.

Sob esse conceito aplicado aos contratos de terceirização de serviços, veja-se quão esclarecedor e brilhante foi o voto do revisor no Acórdão 1.584/2010, do qual extraímos os seguintes excertos, *in verbis*:

"(...)16. Não acredito que o princípio da vantajosidade deva prevalecer a qualquer custo. A terceirização de mão-de-obra no setor público, quando legalmente permitida, não pode ser motivo de aviltamento do trabalhador, com o pagamento de salários indignos. A utilização indireta da máquina pública para a exploração do trabalhador promete apenas ineficiência dos serviços prestados ou a contratação de pessoas sem a qualificação necessária.

(...)

30. No mesmo sentido, seguiu-se o Acórdão nº 290/2006-TCU-Plenário, cujo voto condutor do Ministro Augusto Nardes foi assentado em argumentos que merecem alusão: '13. Há, contudo, outros pontos que devem ser considerados no presente julgamento, como aduzido pelo recorrente. Trata-se da questão da proposta mais vantajosa e a satisfação do interesse público. Reconheço que existe, sim, a possibilidade de aviltamento dos salários dos terceirizados e consequente perda de qualidade dos serviços, o que estaria em choque com satisfação do interesse público. Nesse aspecto, no caso de uma contratação tipo menor preço, em que as empresas mantivessem os profissionais pagando-lhes apenas o piso da categoria, entendo que não seria razoável considerar, apenas como vantagem a ser obtida pela Administração, o menor preço. Livres de patamares salariais, os empregadores, de forma a maximizar seus lucros, ofertariam mão-de-obra com preços de serviços compostos por salários iguais ou muito próximos do piso das categorias profissionais, o que, per se, não garantiria o fornecimento de mão-de-obra com a qualificação pretendida pela Administração. Sob esse prisma, entendo que a qualidade e a eficiência dos serviços postos à disposição de órgãos públicos não podem ficar à mercê da política salarial das empresas contratadas. 14. Assim, proposta mais vantajosa não significa apenas preço mais baixo. Há que se considerar a tutela de outros valores jurídicos além do menor preço, como, por exemplo, o atendimento ao princípio da eficiência. " (Voto do Ministro Revisor, Valmir Campelo. Relator Min. Raimundo Carreiro)

À luz desse entendimento, reduzir custos, admitindo pagar salários mais baixos, seria o mesmo que trocar uma equipe de excelente desempenho, qualidade e eficiência, por uma cuja qualidade obrigue a Administração a submetê-los, constantemente, à devolução e reposição da mão de obra pela Prestadora de Serviços.

Sobre a vedação de fixação de preços mínimos, a posição inicial do TCU de que a fixação de valores mínimos para os salários dos trabalhadores utilizados na contratação de serviços terceirizados afrontaria a vedação normativa contida no art. 40, inciso X, da Lei 8.666/93 que foi revista por meio do Acórdão nº 256/2005 - Plenário, a cuja relatoria coube o Min. Marcos Vilela, passando a admitir a possibilidade de assentamento no edital de piso salarial nos contratos de serviços terceirizados, sob o argumento de que tal exigência não afrontaria o caráter competitivo, na medida em que tal estipulação alcançaria indistintamente todos os interessados no certame.

Entendeu, ainda, que também não violaria a vedação legal à fixação de preços mínimos, dado que o salário constitui apenas um único componente de custo e que a empresa poderia disputar o certame com base em proposta formulada a partir dos outros custos. Por fim, aduziu que não haveria afronta ao princípio da seleção da proposta mais vantajosa, pois sua aferição deve ser realizada em conjunto com o princípio da indisponibilidade do interesse público, que só será refletido no menor preço após a garantia de que todas as propostas atendem ao nível adequado de desempenho e qualidade.

A partir desse marco, todas as decisões sobre o mesmo tema foram conduzidas na esteira do ali decidido, com especial destaque ao consignado no Acórdão 614/2008, Plenário:

"Diante desse contexto, sob a égide do § 3º do art. 44 da Lei de Licitações, considero não ser pertinente vedar, de forma generalizada, a fixação de pisos salariais em editais de licitação de execução indireta de serviços. Na contratação de mão-de-obra terceirizada pela Administração Pública, há que se considerar dois aspectos: a obrigatoriedade de adoção dos pisos salariais definidos em pactos laborais e a possibilidade de serem estipulados valores mínimos de remuneração com base em pesquisas de mercado calcadas em dados fidedignos obtidos junto a associações e sindicatos de cada categoria profissional e com base em informações divulgadas por outros órgãos públicos. Em cada caso concreto é que se poderá aferir se essa fixação de pisos salariais nas licitações de execução indireta de serviços pagos por disponibilidade ou baseados na locação de postos de trabalho configura-se na melhor solução para resguardar o interesse público."

O aviltamento dos salários com pagamento de ordenados mais baixos tende a uma contratação de pessoas menos qualificadas e um aumento da rotatividade que pode comprometer as atividades deste Tribunal.

Ademais, os salários que são pagos aos empregados em seus contratos de serviços terceirizados contribuem para o fortalecimento do preceito constitucional da proteção à dignidade do trabalho, que se reflete numa remuneração compatível com a complexidade e responsabilidade da atividade a ser desempenhada.

A toda evidência, a fixação do salário superior ao piso da categoria, além de garantir a dignidade da relação de trabalho, também iguala as posições dos licitantes no processo licitatório, a medida que traz segurança das concorrentes acerca do salário fixo a ser mensalmente obedecido por todas, haja vista que não oscilará de acordo com a categoria ou sindicato a que cada empresa esteja vinculada, cuja convenção pode estabelecer piso mais baixo que outra, ressaíndo daí com enorme vantagem na licitação. A fixação do salário base permite a previsibilidade em relação a seus custos.

A jurisprudência do TCU, conforme Acórdão 2799/2017, Primeira Câmara, vem se consolidando no sentido de que em regra, é vedada a fixação de piso salarial mínimo para as contratações de serviços, admitindo-se a flexibilização de tal vedação em situações específicas, conforme trecho a seguir transcrito:

"Nas contratações por postos de trabalho, valores mínimos de remuneração de trabalhadores só devem ser fixados quando houver risco de selecionar colaboradores com capacitação inferior à necessária execução dos serviços contratados. Tais valores mínimos devem ser obtidos a partir de pesquisas junto ao mercado, associações e sindicatos de cada categoria profissional, bem como a órgãos públicos, que tenham recentemente contratado o mesmo tipo de serviço. Nas contratações de serviços que devem ser medidos e pagos por resultados, valores mínimos de remuneração de trabalhadores não devem ser fixados. O plano de trabalho deve estabelecer justificativa da necessidade dos serviços, em harmonia com as ações previstas no Planejamento Estratégico Institucional e no Plano Diretor de Tecnologia da Informação da instituição, bem como estudo que relacione a demanda prevista com a quantidade de serviço a ser contratada."

(...)

Admite-se a fixação dos salários acima do piso da categoria na contratação de serviços, mas condicionada à devida fundamentação."

Portanto, ao planejar a contratação deste serviço que empregará mão de obra em regime exclusivamente dedicado a tribunal, tivemos a cautela de verificar junto ao mercado de

trabalho as faixas salariais que vem sendo praticadas à categoria profissional dos cargos aqui especificados, fixando, assim, dentro da referida faixa, o valor mínimo necessário ao atendimento do nível de qualidade e desempenho esperado por esta Administração, em atendimento ao princípio da eficiência e o interesse público presente nesta contratação de mão de obra qualificada.

Vem a baila excerto extraído do Acórdão 290/2006, que confirma cautela no estabelecimento do salário paradigma:

"16. Retornando ao tema central, julgo que a fixação do salário a ser pago pela licitante também não se revestiria em obstáculo à competitividade do certame, visto que todas as empresas partiriam de um mesmo patamar para apresentar suas propostas, que poderiam estar diferenciadas no tocante a outros custos incorridos pelo empregador e à margem de lucro que este se dispuser a aceitar na composição do preço do serviço. Por óbvio que nessas condições não haveria restrição à competitividade nem restaria prejudicada a possibilidade de seleção da proposta mais vantajosa, preservando-se, também, o interesse público, visto que por meio de um salário-paradigma poderiam ser contratados profissionais melhor qualificados.

17. Também não se pode olvidar que não compete a esta Corte de Contas interferir em questões privadas, de empregado e empregador, notadamente no que toca às garantias trabalhistas ou acordos coletivos. Entretanto, este Tribunal não pode ignorar o princípio da eficiência e o interesse público presente na contratação de mão-de-obra qualificada e na necessidade de se coibir a danosa rotatividade de mão-de-obra que tantos transtornos têm causado à Administração, além da consequente responsabilização trabalhista que tem recaído sobre os órgãos públicos contratantes, em razão do abandono dos empregados por seus empregadores, sem o devido pagamento de seus direitos e encargos, dadas as características peculiares das contratações com fins deterceirização.

18. Ante as considerações apresentadas, julgo que a fixação do salário-paradigma, como por exemplo, os valores já pagos em contratação anterior como remuneração aos empregados, atualizados, por certo, de forma a manter o poder aquisitivo dos valores ao tempo das respectivas contratações, pode se constituir em um referencial, como mencionado pelo ilustre administrativista citado no presente Voto, servindo para balizar as ofertas dos licitantes e para garantir a continuidade, qualidade e eficiência dos serviços prestados. Vale também frisar que o salário-paradigma é relativo aos valores recebidos pelo trabalhador, ser humano, não se confundindo com um valor de referência para coisas ou bens, como, por exemplo, o item serviço de um edital de licitação."

Com o propósito de fixação do salário relativo ao cargo referenciado, dados foram obtidos por meio de pesquisa em sites e publicações especializadas em mercado de trabalho, bem como em contratações de outros órgãos públicos.

O cargo de **Garçom** apresentou o valor de média de R\$1.385,00 para 28 salários cadastrados, pesquisado no endereço eletrônico https://www.glassdoor.com.br/Salários/belo-horizonte-garçom-salário-SRCH_IL.0,14_IC2514646_KO15,21.htm – acesso em 30/07/2020.

Salários de Garçom em Belo Horizonte, Minas Gerais

28 Salários · Atualizado em 11 de jul 2020



Salário médio

R\$ 1.385 / mês



Qual é o salário de Garçom em Belo Horizonte, Minas Gerais?
O salário médio de Garçom é de R\$1.385 em Belo Horizonte, Minas Gerais. As estimativas de Salários têm como... [Mais](#)

Salários de cargos relacionados

Nenhum cargo relacionado encontrado.

À medida que coletarmos mais dados de salário, poderemos mostrar salários relacionados para esse cargo.

[Enviar seu salário](#)

É válido destacar que é imprescindível uma seleção cuidadosa dos profissionais. Os garçons que atuarão no tribunal deverão ter uma desenvoltura compatível com o local no qual exercerão seu ofício. Além de polidez, é necessária discrição e facilidade de comunicação, pois a essência do seu trabalho é também a comunicação com as autoridades.

Além disso, principalmente nos anos eleitorais, esse posto exerce seu ofício entre diversas autoridades de diversas esferas de poder e em meio a equipes de imprensa e comunicação, sendo vistos e requisitados a todo o momento. Portanto, a necessidade de pagamento de **um salário e meio** em relação ao piso salarial é afiançada por um determinado perfil de profissionais e se optássemos por manter o salário (base) estabelecido pela convenção, correríamos o risco de sofrer as consequências da alta rotatividade, devido ao antagonismo (alta qualificação) X (salário incoerente).

Por fim, conclui-se que o salário sugerido, embora acima do piso da categoria, está perfeitamente compatível com a média praticada no mercado e com a necessidade específica deste regional.

7 – QUANTITATIVO DE HORAS EXTRAS EM ANO NÃO ELEITORAL E ANO ELEITORAL:

Após levantamento de horas extras realizadas nos anos não eleitorais e anos eleitorais: 2016, 2017, 2018 e 2019, chegamos aos seguintes resultados, de acordo com o atual contrato, vigente desde 02/01/2016:

Anos Eleitorais	Quantidade total de horas realizadas	Quantidade de horas noturnas realizadas
2016	208:46	3:50
2018	448:23	2:45

Anos Não Eleitorais	Quantidade total de horas realizadas	Quantidade de horas noturnas realizadas
2017	155:42	-
2019	212:32	-

7.1 A quantidade estimada de horas extras, para a totalidade dos postos de trabalho, no **ano não eleitoral** é de:

Dia da Prestação de Serviço	Quantidade total de horas/ano
Segunda a sexta	90
Sábado	70
Domingo e feriado	70

7.2 A quantidade estimada de horas extras, para a totalidade dos postos de trabalho, no **ano eleitoral** é de:

Dia da Prestação de Serviço	Quantidade total de horas/ano
Segunda a sexta	220
Sábado	115
Domingo e feriado	115

7.3. Excepcionalmente, em função da necessidade dos serviços, poderão ocorrer

atividades noturnas, ente às 22h (vinte e duas horas) e 05h(cinco horas), para as quais, os garçons farão jus ao adicional noturno pertinente.

A quantidade estimada de horas noturnas para o **ano eleitoral** é de:

Dia da Prestação de Serviço	Quantidade total de horas/ano
Segunda a sexta	10
Sábado	10
Domingo e feriado	10

8 – DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO

Consiste na contratação de empresa especializada para fornecimento de mão de obra terceirizada com dedicação exclusiva, para serviço de garçom, para atender demanda diária nas diversas atividades desenvolvidas no gabinete da presidência, da vice-presidência/corregedoria, diretoria geral, gabinetes de juízes, bem como aos diversos eventos desenvolvidos pelo TRE-MG, inclusive nas sessões plenárias, sendo 03(três) garçons, atuando 8h48min por dia com 1 (uma) hora de intervalo, iniciando o expediente às 6h da manhã e com término às 16h48min, podendo se estender até às 22h00.

9 - JUSTIFICATIVA PARA O NÃO PARCELAMENTO NA SOLUÇÃO.

Em conformidade com § 1º do art. 23 da Lei nº 8.666/93, os serviços deverão ser divididos em tantas parcelas quantas se comprovarem técnica e economicamente viáveis, procedendo-se à licitação com vistas ao melhor aproveitamento dos recursos disponíveis no mercado e à ampliação da competitividade sem perda da economia de escala.

Na presente demanda, não é vislumbrado, no momento, motivações para a adoção do parcelamento do objeto, visto que por se tratar de contratação de mão de obra especializada de uma única categoria, com requisitos muito específicos.

10 – RESULTADOS PRETENDIDOS

Com a adoção da solução de contratação de mão de obra especializada de garçom para o TRE-MG, espera-se atender com eficácia as demandas dos eventos realizados nesta Corte de Justiça Eleitoral, garantindo o bem-estar das pessoas envolvidas, assim como o bom andamento das atividades.

O serviço de garçom é importante e necessário, visto que contribui, indiretamente, para a melhoria das condições de trabalho dos servidores e magistrados desta Corte, em razão de ser executado por mão de obra especializada para o desenvolvimento das atividades inerentes à função de garçom.

11 – PROVIDÊNCIAS PARA ADEQUAÇÃO DO AMBIENTE DO ÓRGÃO

Não se vislumbra necessidade de tomada de providências de adequações para a solução ser contratada e o serviço prestado, visto que o TRE-MG já possui copa devidamente equipada para o perfeito desenvolvimento das atividades.

12 – CONTRATAÇÕES CORRELATAS E/OU INTERDEPENDENTES

Existe um contrato de limpeza e conservação que possui faxineiras-copeiras para dar suporte à atividade de garçom.

13 - VIABILIDADE DA CONTRATAÇÃO

Os estudos preliminares evidenciaram que a contratação da solução descrita no

item 8, ou seja, empresa especializada para fornecimento de mão de obra terceirizada com dedicação exclusiva, para serviço de garçom, mostra-se possível tecnicamente e fundamentalmente necessária. Diante do exposto, declara-se ser viável a contratação pretendida.

14 – DISPOSIÇÕES GERAIS

A empresa deverá providenciar, os equipamentos de proteção individual – EPI's necessários, inclusive o fornecimento de máscaras de uso individual para a execução dos serviços.



Documento assinado eletronicamente por **ALINE APARECIDA SACRAMENTO NOVAIS**, Chefe de **Seção em substituição**, em 14/08/2020, às 16:26, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.tre-mg.jus.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0848186** e o código CRC **192660B8**.

0007060-16.2020.6.13.8000

0848186v4