



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

ESTUDOS TÉCNICOS PRELIMINARES CONTRATAÇÕES COM REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA

1. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO:

Contratação de empresa especializada para a prestação de serviços de garçom, com alocação exclusiva de mão de obra, a serem executados nas instalações do TRE/MG, visando a atender ao Gabinete da Presidência, da Vice-Presidência, dos Juízes, bem como nas sessões de julgamento, Gabinete da Diretoria-Geral e demais gabinetes, Secretarias e eventos, conferências e solenidades promovidas por este Regional, tendo em vista a inexistência do cargo em epígrafe neste Regional.

2. DEMONSTRAÇÃO DA PREVISÃO DA CONTRATAÇÃO NO PLANO DE CONTRATAÇÕES ANUAL:

O objeto da contratação está em consonância com o plano de contratação anual, por se tratar de serviço de natureza continuada, tendo em vista que a prestação de serviço proposta está voltada para o funcionamento das rotinas administrativas do TRE-MG. A interrupção pode comprometer as atividades da Administração e sua contratação deve estender-se por mais de um exercício financeiro, com duração de 5 (cinco) anos, observando suas possíveis prorrogações legais. A proposta apresentada será para substituir o processo SEI nº [0007060-16.2020.6.13.8000](#), que está próximo de seu encerramento.

3. REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

3.1 Justificativa para contratação:

A contratação de apoio administrativo na área de serviço de garçom se justifica em razão da necessidade de atendimento especializado para atender a demandas diárias nas diversas atividades desenvolvidas no Gabinete da Presidência, da Vice-Presidência, dos Juízes, bem como nas sessões de julgamento, Gabinete da Diretoria-Geral e demais gabinetes, eventos, conferências e solenidades.

Pretende-se alcançar os resultados com a alocação de 4 (quatro) postos de trabalho fixos anuais para as atividades comuns sendo que, nos anos eleitorais, deve-se acrescentar um posto de apoio no período de 1º de julho a 19 de dezembro. Observa-se a necessidade da contratação em virtude da ausência no quadro funcional da Corte Eleitoral de pessoas especializadas para a execução de atividades de garçom.

Os serviços são considerados “comuns”, pois se enquadram na classificação dos termos da lei vigente, Lei nº14133/2021.

3.2. Justificativa da contratação com salário acima do piso salarial em vigor:

A contratação de uma empresa que forneça prestadores de serviços de garçons qualificados e aptos é imprescindível para atender às demandas desta Casa. Para alcance do resultado pretendido, 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.

A princípio, a regra é a vedação de fixação de piso salarial mínimo, todavia, existem vários precedentes que admitem sua flexibilização em situações específicas.

É de conhecimento amplo que a proposta mais vantajosa não é a “mais barata”, mas aquela que corresponde à expectativa da Administração em grau de desempenho e qualidade e, entre estas, as licitações de menor preço, como é a hipótese, a de menor valor. 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 para a Administração garantir o nível de eficiência e desempenho aceitável. Os Acórdãos nºs 256/2005, **290/2006**, 1.327/2006, 332/2010, **1.584/2010**, 189/2011, 614/2008, 1122/2008 e 3006/2010, todos do Plenário do TCU, versam sobre a matéria.

Ainda, sob esse conceito aplicado aos contratos de terceirização de serviços, veja-se quão esclarecedor e brilhante foi o voto do revisor Valmir Campelo, no Acórdão nº **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 pode 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)

(...)

Entendeu-se a possibilidade de registrar no edital o piso salarial mínimo usual no mercado, nos contratos de serviços terceirizados, sob o argumento de que tal exigência não afrontaria o caráter competitivo, na medida em que tal estipulação alcançasse indistintamente todos os interessados no certame.

Reduzir custos, admitindo pagar salários mais baixos, seria o mesmo que trocar uma equipe de excelente desempenho, qualidade e eficiência, por outra inferior, obrigando a Administração, constantemente, a proceder à devolução e à reposição da mão de obra pela prestadora de serviço. Esse aumento na rotatividade de prestadores pode comprometer as atividades deste Tribunal, não alcançando o resultado pretendido.

Do Acórdão nº 2799/2017, do TCU, extrai-se o trecho 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."* (grifo nosso)**

O trecho extraído do Acórdão nº **290/2006** também dita 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 conseqüente 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 de terceirização.

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".

Ainda, a jurisprudência do TCU firmou-se no sentido de ser admitida a exigência de **"piso salarial mínimo acima daquele estabelecido em convenção coletiva de trabalho, desde que o gestor comprove que os patamares fixados no edital da licitação são compatíveis com os preços pagos pelo mercado para serviços com tarefas de complexidade similar"** (Acórdão nº 2.758/2018 - Plenário).

Ressalta-se que a seleção criteriosa dos profissionais é essencial nesta contratação. A polidez, agilidade, discrição e facilidade de comunicação com autoridades são pré-requisitos, primordiais para a excelência na entrega da prestação de serviço em questão.

Ante a justificativa apresentada, persiste o entendimento do pagamento de **um salário e meio** para os garçons em relação ao piso salarial. Há que se considerar que os garçons que servem a Corte Eleitoral lidam com as mais altas autoridades da República, do Estado e do Município, parlamentares federais, estaduais e municipais, procurador eleitoral, advogados e a diretora-geral desta Casa. Também, aplicam suas habilidades na montagem de mesas cerimoniais neste Regional e em locais externos, a saber: Tribunal do Júri, Palácio das Artes (na diplomação dos eleitos), Sala Minas Gerais, Associação dos Magistrados. Os garçons agem com discrição, cortesia, respeito às autoridades, e fazem uso de vocabulário adequado; além disso, estão sempre bem apresentados, com trajes limpos e ajustados e prontos a servir com atenção e polidez. Para exemplificar, apresentamos algumas de suas atuações: já serviram a ex-presidente da República Federativa do Brasil, por ocasião da biometria na Sede deste Regional; o atual Governador do Estado de Minas Gerais; deputados federais e estaduais; ministros; desembargadores e juizes. Portanto, para que o TRE possa contar com um serviço de garçonaria satisfatório e responsável, a fixação de salário acima do piso da categoria justifica-se em razão das atividades e do desempenho dos garçons. Caso contrário, corre-se o risco de se contratarem garçons sem o devido treinamento e, portanto, desqualificados para a função e inexperientes no trato com as altas autoridades, o que poderá acarretar substituições frequentes desses profissionais, comprometendo, assim, a realização adequada de seus serviços. 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.

3.3 Pretende-se embasar os fundamentos da contratação ora proposta de acordo com as descrições apresentadas no item 3., mediante licitações ocorridas, que demonstram os preços praticados no mercado:

PESQUISA DE MERCADO						
Posto	Licitação	Órgão	Registro CCT	Salário CCT	Salário solicitado pelo órgão	Salário solicitado pelo órgão
Garçom	080/2019 Doc. nº 3549363	Tribunal de Justiça - Belo Horizonte/MG	MG000221/2020	1.174,88	1.632,14	
	084/2020 Doc. nº 3549370	Senado Federal - Brasília/DF	DF000001/2020	1.826,64	2.505,68	

074/2020 Doc. 3549482	nº	Superior Tribunal de Justiça - Brasília/DF	DF000001/2020	1.826,64	3.247,83
-----------------------------	----	---	---------------	----------	----------

3.4 Justificativa da quantidade da contratação:

3.4.1 Deverão ser contratados 4(quatro) postos de trabalho para atuarem continuamente, e 1(um) posto de trabalho para atuar nos anos eleitorais, a partir de 1º de julho a 19 de dezembro. A contratação é motivada pela necessidade permanente de atendimento aos Desembargadores Presidente e Vice-Presidente, juízes, Diretora-Geral e Secretários, além da necessidade de monitoramento dos vasilhames, utensílios, água, café, e da promoção da continuidade do serviço de garçom já existente nas dependências do TRE-MG.

3.4.2 As sessões da Corte nos anos eleitorais têm um acréscimo em seu quantitativo: de 8 para 15 sessões de julgamento mensais, a partir do dia 1º de julho; tal quantitativo, somado aos outros atendimentos rotineiros, demanda mais ainda os préstimos dos serviços de garçom.

3.4.3 Vale ressaltar que, no Contrato nº 206/2015, firmado com a Empresa Gestservi - Gestão e Terceirização de Mão de Obra Eirelli, o quantitativo foi estipulado da forma apresentada no item 3.3.1. No contrato atual, tentou-se a redução do quantitativo de 4 postos 3 postos, situação que ficou inviável para a Administração, conforme explicado no item 4 deste Instrumento.

3.5 Horário de funcionamento dos postos de trabalho:

O serviço em cada posto de trabalho deverá ser realizado de 2ª a 6ª feira, sendo 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) diárias, com um intervalo de 1 (uma) hora para refeição e repouso, não incluída na jornada de trabalho, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Os horários de funcionamento dos postos de trabalho estarão compreendidos, normalmente, entre as 6h (seis horas) e as 22h (vinte e duas horas), sendo que o horário de início será determinado conforme as necessidades deste Regional, podendo ser alterados, caso necessário, os dias e horários, com a inclusão de sábados, domingos e feriados, em razão dos trabalhos a serem cumpridos, respeitados os limites legais.

3.5 Necessidade de prestação de serviços extraordinários:

3.5.1 Poderá haver prestação de serviço extraordinário nos seguintes quantitativos totais estimados para cada ano, para a totalidade dos postos de trabalho citados:

3.5.1.1 A quantidade estimada de horas extras, **para a totalidade dos postos de trabalho, em ano não eleitoral** é de:

Dia da prestação de serviço	Quantidade total de horas/ano	Quantidade de dias
Segunda a sexta	120	--
Sábado	96	15
Domingo e feriado	96	15

Obs.: Uma vez que os vales (transportes e refeição) já são pagos de segunda a sexta-feira, não estimamos o número de dias. Já para os sábados e domingos/feriados, os dias foram devidamente estimados.

3.5.1.2 A quantidade estimada de horas extras, para a totalidade dos postos de trabalho, em **ano eleitoral** é de:

Dia da prestação de serviço	Quantidade total de horas/ano	Quantidade de dias
Segunda a sexta	240	--
Sábado	192	24
Domingo e feriado	192	24

Obs.: Uma vez que os vales (transportes e refeição) já são pagos de segunda a sexta-feira, não estimamos o número de dias. Já para os sábados e domingos/feriados, os dias foram devidamente estimados.

3.5.1.3 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.

3.5.1.4 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	16
Sábado	16
Domingo e feriado	16

Obs.: Uma vez que a hora noturna é complementar à hora normal e que os vales (transportes e refeição) já são pagos, não estimamos o número de dias.

3.5.1.5 Planilha de cálculo das horas extras realizadas:

Anos	Quantidade total de horas realizadas	Quantidade de horas noturnas realizadas
2016- Eleitoral	208:46	3:50
2017- Não eleitoral	155:42	-
2018- Eleitoral	448:23	2:45

2019- Não eleitoral	212:52	-
2020- Ano de pandemia	323:09	02:35
2022	354:25	04:07
2023	40:11	07 (estimativa)

3.5.1.6 Os quantitativos das horas extras foram estimados conforme o crescimento das demandas de atendimento a diversas comissões internas em gabinetes, implementação da CAVE - Comissão de Auditoria da Votação Eleitoral, implementação do GIS- Gabinete de Institucional de Segurança, atendimento às reuniões e a cursos fornecidos aos magistrados da circunscrição de Minas Gerais.

3.6 Necessidade da apresentação da proposta com no mínimo 4 (quatro) vales-transportes:

3.6.1 Tendo em vista que a prestação dos serviços se dará nos imóveis deste Tribunal localizados, em sua maioria, na Região Centro-Sul de Belo Horizonte, e que boa parte dos terceirizados reside em localidades mais distantes, incluindo a Região Metropolitana de Belo Horizonte, e que a quantidade de vales transportes cotados pelas empresas não tem sido suficiente para as despesas com o deslocamento dos funcionários, sugerimos que sejam cotados pela licitante, no mínimo, 4 (quatro) vales-transportes, sendo 2 (dois) do tipo linhas troncais, perimetrais, diametrais e semiexpressas, no valor atual de R\$4,50 (quatro reais e cinquenta centavos), e 2 (dois) do tipo linha intermunicipal da Região Metropolitana de BH, no valor atual de R\$8,35 (oito reais e trinta e cinco centavos).

3.6.2 Salientamos ainda que esta questão já provocou rescisão de contrato de três empresas contratadas, uma vez que a falta de mão de obra qualificada em bairros mais próximos deste Tribunal acarreta uma diferença de valores dos vales, a qual acaba sendo assumida pela empresa.

3.6.3 Para fins de balizar a elaboração do planejamento orçamentário, relacionamos abaixo o quantitativo de vales-transportes recebidos pelos funcionários da atual contratada deste Regional, por mês, para execução dos serviços em Belo Horizonte:

Funcionário	Quant.	Valor unitário	Valor total
Funcionário 1	2	6,00	12,00
	2	6,00	12,00
			Total funcionário 1 (x 22 dias úteis): 528,00
Funcionário 2	2	6,00	12,00

	2	4,20	8,40
			Total funcionário 2 (x 22 dias úteis): 448,80
Funcionário 3	2	8,35	16,70
	2	4,20	8,40
			Total funcionário 3 (x 22 dias úteis): 552,20
Funcionário 4 (Termo aditivo SEI nº 0009254-18.2022.6.13.8000)	2	7,20	14,40
	2	6,00	12,00
			Total funcionário 4 (x 22 dias úteis): 580,80

3.7. Necessidade do sistema de registro de frequência biométrico:

Necessidade de ponto biométrico para o controle da frequência dos garçons que deverá ser instalado no Edifício Sede, situado na Av. Prudente de Moraes, 100 - Cidade Jardim - Belo Horizonte/MG.

3.8 Atestado de capacidade técnica:

A licitante deverá apresentar 1(um) ou mais atestado(s) de capacidade técnica, emitido(s) em seu nome, por pessoa jurídica de direito público ou privado, preferencialmente em papel timbrado, constando endereço de localização para permitir diligência, comprovando que já executou, de forma satisfatória, serviços de **gestão de mão de obra, por período não inferior a 3 (três) anos, em número de postos equivalentes ao da contratação.**"

3.9 Garantia da contratação:

Não haverá exigência da garantia da contratação constante nos [arts. 96 e seguintes da Lei nº 14.133/2021](#), haja vista que o instituto da Conta Vinculada já resguarda a Administração contra os riscos de responsabilidade subsidiária trabalhista da contratação.

3.10 Critérios de sustentabilidade:

A empresa contratada deverá orientar seus funcionários sobre o recolhimento correto dos resíduos sólidos, para reduzir o consumo de água, energia elétrica, visando a minimizar os impactos ambientais.

3.11 Subcontratação

É vedada a subcontratação total ou parcial da prestação dos serviços.

3.12 Duração do contrato:

3.12.1 A vigência do contrato a ser firmado será de 5 (cinco anos), podendo ser prorrogado nos termos legais, haja vista tratar-se de serviço continuado.

A presente contratação versa sobre cessão de mão de obra e, assim sendo, a base do valor da contratação será a convenção coletiva de trabalho - CCT da categoria.

Quando do procedimento licitatório, a Administração já seleciona a proposta mais vantajosa, que será passível de repactuação e reajuste de itens pelo índice previsto em contrato.

Neste tocante, importante trazer a previsão constante do Anexo IX da IN 05/17, item 7, alíneas "a" e "b", cuja interpretação analógica ampara os argumentos para a contratação plurianual:

A vantajosidade econômica para prorrogação dos contratos com mão de obra exclusiva estará assegurada, sendo dispensada a realização de pesquisa de mercado, nas seguintes hipóteses:

a) quando o contrato contiver previsões de que os reajustes dos itens envolvendo a folha de salários serão efetuados com base em Acordo, Convenção, Dissídio Coletivo de Trabalho ou em decorrência de lei;

b) quando o contrato contiver previsões de que os reajustes dos itens envolvendo insumos (exceto quanto a obrigações decorrentes de Acordo, Convenção, Dissídio Coletivo de Trabalho e de lei) e materiais serão efetuados com base em índices oficiais, previamente definidos no contrato, que guardem a maior correlação possível com o segmento econômico em que estejam inseridos tais insumos ou materiais ou, na falta de qualquer índice setorial, o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA/IBGE);

Nada obstante, convém salientar que os custos operacionais e a maior atratividade de uma contratação plurianual, que por conseguinte aumentará a concorrência, tendem a fazer com que a contratação com prazo de vigência inicial de 05 (cinco) anos seja mais vantajosa economicamente que uma contratação anual.

No caso em apreço, portanto, entendemos que a vantagem econômica, preconizada pela art. 106, I, da Lei nº 14.133/2021 da contratação plurianual em relação à contratação por 24 (vinte e quatro) meses, reside exatamente nas justificativas da economia operacional e do aumento na concorrência, senão vejamos:

a) **Melhor Relação de Custo/Benefício do Contrato:** o contrato de 60 (sessenta) meses concede à administração maior tranquilidade e prazo para os procedimentos atinentes a eventual prorrogação (caso haja vantagem para a administração) e/ou proposição de nova contratação. Ao revés, o contrato de 12 (doze) meses traz subjacentes transtornos à administração, pois os procedimentos de verificação de vantagem de prorrogação de vigência se iniciariam com menos de 06 (seis) meses de contrato, pois uma nova contratação, em caso de impossibilidade de prorrogação, demandaria extenso prazo, dada a complexidade dos procedimentos licitatórios;

b) **Economia Operacional:** o contrato de 12 (doze) meses implica custo operacional maior - custos com materiais e movimentação do setor que acompanha e fiscaliza o contrato para acionar procedimentos de prorrogação, dos setores de análise e decisão sobre a manutenção do contrato e, por fim, dos setores de confecção e de análise da minuta de termo aditivo que veicula a prorrogação, publicação da contratação - por até 04 (quatro) vezes, ao passo que esse custo operacional no contrato de 60 (sessenta) meses será despendido pela administração por apenas mais 01 (uma) vez. Por óbvio, a economia operacional afeta a relação custo/benefício;

c) **Eficiência da Contratação:** o contrato com prazo de 60 (sessenta) meses proporciona segurança e confiança na relação contratante/contratado e, por conseguinte, maior eficiência da contratação, não só em relação à correta estimativa de quantitativos e à prestação dos serviços contratados, com a adequação e otimização de rotinas, mas também em relação aos procedimentos de faturamento, ateste e pagamento dos serviços;

d) **Aumento da concorrência na contratação:** com o consequente aumento da possibilidade de melhores propostas; em princípio, o contrato com prazo de vigência de 60 (sessenta) meses é mais interessante às empresas do que o de 12 (doze) meses, pois há que se considerar a mobilização e os custos de instalação de equipamentos e operacionais da empresa; Em síntese, a contratação com vigência inicial de 60 (sessenta) meses gera maior atratividade da contratação, com aumento de concorrência, diminuindo, pois, a probabilidade de fracasso ou deserção de licitação;

e) **Desoneração dos setores que integram a cadeia de contratação de bens e serviços:** a contratação por 60 (sessenta) meses desonera os setores integrantes envolvidos na contratação de bens e serviços da obrigação anual de verificar o cumprimento de todos os requisitos legais para a prorrogação. Sobreleva salientar que são críticos os procedimentos para a prorrogação de contratos, sobretudo se considerarmos o risco de a empresa simplesmente não querer prorrogar o contrato o que acarretaria a necessidade de nova contratação dos serviços. Assim a contratação por 60 (sessenta) meses se revela essencial para o bom funcionamento da administração, sobretudo em anos eleitorais, nos quais as unidades do Tribunal devem estar voltadas às contratações para as Eleições, e não oneradas com prorrogações de contratos de vigilância."

4. ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES PARA A CONTRATAÇÃO

4.1 Para a elaboração da estimativa das quantidades dos postos a serem solicitados para a futura contratação, observou-se que o contrato em vigor estabelece a alocação de 3 (três) postos de trabalho, entretanto, devido à crescente demanda dos serviços de garçons neste Regional, o número de garçons ficou insuficiente. Por meio do SEI nº 0009254-18.2022.6.13.8000, foi solicitado o acréscimo de 1 (um) posto para o período eleitoral, porém, esse número se mostrou limítrofe e exaustivo para que o atendimento de garçons ocorresse com presteza e eficiência.

4.2 Acresce-se a esse fato que alguns ambientes demandantes desses serviços estão localizados em endereços diferentes, dificultando o deslocamento e a agilidade, como é o caso do Edifício Mozart e o Anexo I (Edifício 320).

4.3 Dessa forma, solicitou-se que o posto de trabalho fosse estendido, por meio de termo aditivo, conforme Doc. nº 3887120/SEI nº 0017410-92.2022.6.13.8000, em razão da permanência da necessidade da alocação do 4º (quarto) posto de trabalho.

4.4 Diante do exposto, o contrato atual não será prorrogado em 1º.4.2023; caso contrário, a Casa contaria com o 4º (quarto) posto por aproximadamente 17 meses, a partir de abril/2023, utilizando todo o percentual permitido por lei, não perfazendo, portanto, nenhuma reserva para aditivos e imprevistos contratuais; além disso, não abarcaria o período eleitoral de 2024.

4.5 Assim sendo, é imprescindível a contratação de 4 (quatro) postos de trabalho fixos anuais para as atividades cotidianas e 1 (um) posto de 1(um) garçom de apoio para o período de 1º julho a 19 dezembro (ano eleitoral). A estimativa apresentada fundamenta-se na necessidade de profissionais para atender à demanda dos gabinetes da Presidência, da Vice-Presidência, Corregedoria- Geral, Diretoria-Geral, sessões plenárias e eventuais reuniões de trabalho, visitantes, os quais demandam o serviço de entrega de bebidas (água, suco, café).

4.6 Atualmente existe um Contrato (nº 009/2021) firmado entre este TRE e a empresa J2 SERVIÇOS LTDA., em que o custo mensal de cada posto de trabalho é de R\$5.020,21 (cinco mil e vinte reais e vinte e um centavos). O valor estimado da contratação é de R\$494.169,21 (quatrocentos e noventa e quatro mil, cento e sessenta e nove reais e vinte e um centavos), conforme estimativa fornecida pela Seção de Contratos para nos auxiliar na instrução processual e apresentada por e-mail (Doc. nº 4297638).

4.7 Esse valor apresentado no documento retromencionado abarca os 5 postos nos períodos solicitados no item 4.5.

5. LEVANTAMENTO DE MERCADO

Pretende-se embasar os fundamentos da contratação ora proposta de acordo com as descrições apresentadas no item 3., serviço contínuo, no contrato em vigor, firmado entre este Tribunal e a Empresa J2 SERVIÇOS LTDA.

A escolha da presente contratação de posto de trabalho em detrimento à contratação de serviços com mensuração de resultados, ou sob demanda, como é a regra estabelecida para as terceirizações, nos termos do art. 6º caput e parágrafo único do Decreto nº 9.507/2018, justifica-se sob os aspectos da conveniência, economicidade e eficiência pelos itens relacionados abaixo:

- inexistência de cargo, no quadro de pessoal deste Tribunal, relacionado a atividade desenvolvida pelos garçons;
- a atividade do garçom é contínua, consistindo em atendimento diário aos Desembargadores Presidente e Vice-Presidente, juízes, Diretoria-Geral e Secretários, além da necessidade de monitoramento dos vasilhames, utensílios, água, café, entre outras;
- o Tribunal possui ambientes demandantes desse serviço em endereços diferentes que necessitam de atendimento dos garçons;
- a atividade do garçom é escalonada nos diversos ambientes demandantes de acordo com as solicitações e os eventos programados;
- a interrupção do atividade de garçom compromete o atendimento diário aos Desembargadores Presidente e Vice-Presidente, juízes, Diretora-Geral e Secretários;
- inviabilidade econômica da contratação sob demanda, diante da necessidade de sua realização diária, contínua e não apenas para determinados eventos.

A presente contratação é de fácil acessibilidade no mercado.

6. ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO

A estimativa constante do presente estudo é apenas um valor referencial para embasamento da escolha da solução, apurada por meio da pesquisa de mercado, sendo que a pesquisa de preços realizada pela seção competente é a que será divulgada no edital de licitação, por ser a oficial.

6.1 A estimativa do valor da contratação abaixo relacionada está baseada no valor do contrato atual, para 4 (quatro) postos de trabalho, conforme se segue:

Contrato: 009/21

Processo: 0007060-16.2020.6.13.8000

Objeto: Prestação de serviços de garçom

Vigência: 2/4/2021 a 1º/4/2023

Fundamento legal: Pregão Eletrônico nº 5/2021

Contratado: J2 Serviços Ltda./CNPJ: 18.463.024/0001-42

Valores	Valores repactuação	Valores contrato	Impacto repactuação
Ordinária	R\$309.322,08	R\$291.378,24	R\$17.943,84
Extraordinária (Ano não eleitoral)	R\$9.259,95	R\$8.705,55	R\$554,40
Extraordinária (Ano eleitoral)	R\$18.744,61	R\$17.603,57	R\$1.141,04
Total (Anos 2021 +2022+2023)	R\$337.326,64	R\$317,687,36	R\$19.63,28

Valor do Aditivo (valor mensal)- Doc. nº 3134279/Processo nº 0009254-18.2022.6.13.8000	R\$19.031,92
Valor do acréscimo de 1 (um) posto de garçom no período de 1º/2/2023 a 1º/4/2024 - Doc. nº 3887120/SEI nº0017410-92.2022.6.13.8000	R\$ 9.674,56

7. 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, a fim de atender à demanda diária nas diversas atividades desenvolvidas nos gabinetes da Presidência e da Vice-Presidência, Corregedoria, Diretoria-Geral, gabinetes de juízes, bem como aos diversos eventos desenvolvidos pelo TRE-MG, inclusive nas sessões plenárias, sendo 4(quatro) garçons durante todo o contrato e 1 (um) garçom de apoio no período de 1º de julho a 19 de dezembro para os anos eleitorais, com carga horária de 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 22h.

8. JUSTIFICATIVAS PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DA CONTRATAÇÃO

A contratação proposta deverá ser feita em um único item, por se tratar de contratação continuada de mão de obra especializada de uma única categoria, com requisitos muito específicos.

O parcelamento da contratação dos 04 postos de trabalho, ora propostos, a serem alocados no mesmo município, será prejudicial à responsabilidade técnica; aumentará o custo para a Administração de vários contratos frente às vantagens da redução de custos, com a divisão do objeto; dificulta a gestão e prejudicará a competição na licitação.

9. DEMONSTRATIVO DOS 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 às demandas dos eventos realizados nesta Corte de Justiça Eleitoral, garantindo o bem-estar das pessoas envolvidas, assim como o bom andamento e continuação de todas as atividades envolvidas.

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.

10. PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS PELA ADMINISTRAÇÃO PREVIAMENTE À CELEBRAÇÃO DO CONTRATO

Não se vislumbram adequações para a proposição sugerida, por se tratar de contratação recorrente neste Tribunal, já possuindo todos os aparatos necessários para a entrega dos resultados pretendidos.

11. CONTRATAÇÕES CORRELATAS E/OU INTERDEPENDENTES

Como contratações correlatas, o TRE-MG possui o contrato de limpeza e conservação com faxineiras-copeiras para dar suporte à atividade de garçom e o contrato com a empresa que atua na cantina deste Regional.

12. DESCRIÇÃO DE POSSÍVEIS IMPACTOS AMBIENTAIS E RESPECTIVAS MEDIDAS MITIGADORAS

12.1 Como medidas mitigadoras, a empresa contratada deverá:

12.1.1 Elaborar e manter um programa interno de treinamento sobre responsabilidade socioambiental de seus funcionários para redução de consumo de energia elétrica, de água e de produção de resíduos sólidos, observadas as normas ambientais vigentes;

12.1.2 Orientar seus empregados para, durante os serviços noturnos, acenderem apenas as luzes das áreas que estiverem sendo ocupadas;

12.1.3 Orientar seus empregados sobre o recolhimento correto dos resíduos sólidos, conforme Programa de Coleta Seletiva implantada pelo contratante;

12.1.4 Orientar seus empregados a manterem normas de higiene e medidas de segurança de saúde indicadas pelos órgãos de Saúde.

13. POSICIONAMENTO CONCLUSIVO SOBRE A ADEQUAÇÃO DA CONTRATAÇÃO PARA O ATENDIMENTO DA NECESSIDADE A QUE SE DESTINA

Os estudos técnicos preliminares evidenciaram que a contratação da solução descrita no item 7 deste Instrumento, ou seja, empresa especializada no 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. ESTUDO DE CONTRATAÇÕES ANTERIORES

Para a elaboração deste Estudo Técnico Preliminar tomaram-se como base as contratações anteriores:

- 1) Contrato nº 206/15 - Empresa Gestservi - Gestão e Terceirização de Mão de Obra Eirelli;
- 2) Contrato nº 009/2021- Empresa J2 Serviços Ltda - SEI nº 0007060-16.2020.6.13.8000.

15. FORNECEDORES IDENTIFICADOS

Por contratações anteriores, percebe-se que a proposta da contratação apresentada é facilmente atingida por diversos fornecedores no mercado. Alguns deles em potencial são: J2 Serviços Ltda.; Gestservi - Gestão e Terceirização de Mão de Obra Eirelli; Adcon - Administração e Conservação Eirelli; Atenas Serviço de Apoio Ltda - ME; Máxima Serviços e Obras Eirelli.

16. ANÁLISE DE RISCOS

Elaborou-se a matriz de riscos, conforme instituída pela *Portaria DG nº129/2019, deste TRE-MG*, apresentada no Doc. nº 3540596.

Nina Konovaloff Jannotti Rodrigues
Seção de Administração Predial



Documento assinado eletronicamente por **NINA KONOVALOFF JANNOTTI RODRIGUES, Chefe de Seção**, em 21/11/2023, às 15:43, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MESSIAS GONÇALVES DA SILVA**, **Técnico Judiciário**, em 21/11/2023, às 18:17, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **KÊNIA BARREL ALVES DUTRA**, **Coordenador(a)**, em 21/11/2023, às 18:50, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **GUSTAVO OLIVEIRA HEITMANN**, **Técnico Judiciário**, em 21/11/2023, às 19:02, 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 **4749316** e o código CRC **0A1BE9D4**.
