



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

1ª Av. do Centro Administrativo da Bahia, 150 - Bairro CAB - CEP 41.745-901 - Salvador - BA - <http://www.tre-ba.jus.br/>

**PROCESSO** : 0018116-97.2022.6.05.8000  
ASSESSORIA DE INTELIGÊNCIA E SEGURANÇA INSTITUCIONAL  
ASSISTÊNCIA DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL DATA FIM DE VIGÊNCIA 25/04/2024  
**INTERESSADO** : SEÇÃO DE LICITAÇÕES  
SECRETARIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA  
ASSESSORIA ESPECIAL DO DIRETOR-GERAL  
SECRETARIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA  
**ASSUNTO** : Pregão Eletrônico 90026/2024. Impugnação.

**PARECER nº 340 / 2024 - PRE/DG/ASJURI**

1. Chegam os autos a esta Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos para apreciação das impugnações ao Edital do Pregão Eletrônico 90026/2024 (doc. nº 2876146) formuladas pela GUARDSECURE SEGURANÇA EMPRESARIAL LTDA. e pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DA BAHIA (SINDESP-BA).

2. No doc. nº 2888313, a GUARDSECURE requer a alteração do ato convocatório, alegando, em síntese:

a) ausência das rubricas *prêmio de boa permanência e assistência médica* na planilha de custos e formação de preços (PCFP) elaborada pela Administração, e que definiu o preço máximo da contratação dos serviços de vigilância, itens exigidos pela Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2024 do Sindicato das Empresas Segurança Privada da Bahia. A empresa sustenta que os benefícios previstos em Acordos, Convenções e Dissídios Coletivos consistem em direitos adquiridos, de obrigatório cumprimento pelos empregadores. Conclui, no particular, *"que a Administração Pública, ao realizar licitações e celebrar contratos administrativos, deve vincular as verbas trabalhistas instituídas em Acordos, Convenções e Dissídios Coletivos, tais como Cesta Básica, Assistência Médica/Odontológica e Boa Permanência"*, e ainda, que a *"vinculação está em conformidade com os princípios da Nova Lei de Licitações, promovendo a legalidade, a transparência e a proteção dos direitos trabalhistas"*.

b) deve ser exigido, como condição de habilitação no certame, Certidão de Regularidade na Contratação de Aprendizizes, emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego e Secretaria de Inspeção do Trabalho, e não a *"Declaração de cumprimento das exigências reserva de cargos prevista em lei para aprendiz, bem como reserva de cargos previstas em outras normas específicas, quando cabíveis"*, como ora se vê no edital. Assevera a Impugnante que *"apenas essa certidão tem a validade jurídica necessária para comprovar a regularidade perante órgãos fiscalizadores e em processos que requerem demonstração de conformidade legal"*. Informa da norma de regência (Lei nº 10709/2000 - Lei da Aprendizagem), bem como da IN nº 146/2018, do Ministério do Trabalho, que regulamenta, pelas suas palavras, *"a contratação de aprendizizes e o procedimento para obtenção de certidões de regularidade"*.

2.1. Como consequência, pede o *"cancelamento"*, no ato convocatório, das seguintes condições: 10.13; 10.14; 10.15; 11.1; 11.2; 11.4; 12.1.1 "b"; 12.1.1 "d"; 12.1.1 "e".

3. O SINDESP-BA reproduz integralmente as Cláusulas Oitava, Septagésima Quarta e Trigésima Oitava da CCT, aduzindo que o edital deve ser retificado para incluir *"no cálculo do valor máximo admitido no Edital "* (planilha de custos e formação de preços - PCFP) os valores relativos ao *prêmio de boa permanência*, ao convênio para *assistência odontológica e médica* e à *contratação de jovem aprendiz*. Pondera, em síntese, que o edital foi omissivo quanto a esses direitos coletivos, os quais devem ser

considerados de acordo com o item 2.1, Anexo VII-B da IN 05/2017, que prescreve: "2.1. É vedado à Administração fixar nos atos convocatórios: b) os benefícios, ou seus valores, a serem concedidos pela contratada aos seus empregados, devendo adotar os benefícios e valores previstos em Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho, como mínimo obrigatório, quando houver;" (doc. nº 2888317).

3.1. Segue afirmando da obrigatoriedade de tais benefícios serem considerados na PCFP da Administração, discorrendo, nesse contexto, sobre suposta ilegalidade e/ou irregularidade na exclusão de tais custos, e, ao final, insiste na retificação do ato convocatório, "*considerando a imprescindibilidade de previsão do valor máximo admitido no Edital das normas coletivas contidas nas Cláusulas OITAVA (prêmio de boa permanência), Trigésima Oitava (aprendiz), E SEPTAGÉSIMA QUARTA DA CCT (assistência odontológica e médica), atentando-se ao fato de que influenciarão no valor das propostas*".

4. No doc. nº 2889820, o Pregoeiro se manifesta pelo não acolhimento das impugnações, afirmando:

"No que pertine a irresignação do SINDESP informamos que a questão já foi enfrentada pela ASJUR 1 a qual emitiu o Parecer 552/2023 (doc 2582193) onde fundamentou as razões pelo não acolhimento da impugnação apresentada pelo SINDESP, (doc 2573166), que em sua essência está reproduzida na peça ora impugnada (doc 2888317).

"6.2. No que tange ao Prêmio de Boa Permanência e ao Convênio de Assistência Odontológica e Médica, a sua exclusão foi suscitada por esta Assessoria Jurídica tendo em vista a invalidade das cláusulas convencionais. A previsão voltada para "contratos licitados e/ou contratados até 13/04/2022" e "contratos novos...licitados e assinados após 01 de fevereiro de 2012" evidencia que as obrigações foram criadas pelos Sindicatos em desfavor de terceiros (que não participaram da negociação), de forma que não constituem direitos efetivamente conquistados pela categoria."

No tocante ao requerido pela impetrante na Cláusula Trigésima Oitava que trata da contratação de menor aprendiz a ASJUR 1 se manifestou nos termos abaixo, evidenciando as razões da invalidade da pretensão requerida:

"8.2.1. Note-se que o cumprimento da cota de 5% a 15% para a contratação de aprendizes constitui obrigação das empresas imposta pela CLT há muitos anos. De acordo com o art. 429, cuja redação foi dada pela Lei nº 10.097/2000, "Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional".

8.2.2. Em 2017, a CCT sequer tratou da questão. A partir de 2018, os instrumentos coletivos passaram a restringir a base de cálculo da cota aos empregados da área administrativa das empresas. Argumentava-se que a função de vigilante seria incompatível com o contrato de aprendizagem, por se desenvolver em ambiente perigoso, inclusive com manuseio de arma de fogo. Ademais, para o exercício da atividade exige-se a aprovação em curso de formação de vigilante, credenciado pela Polícia Federal, o qual não é ofertado pelas entidades do Sistema "S" ("inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica" - art. 428, § 1º, CLT). A jurisprudência dominante, entretanto, não acolheu a tese, posicionando-se pela nulidade das cláusulas convencionais em comento:

ACÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. CONTROVÉRSIA JURÍDICA QUE GIRA EM TORNO DO CUMPRIMENTO DAS COTAS DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE SUPRESSÃO DE FUNÇÕES PARA COMPOSIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO. NÃO APLICABILIDADE AO CASO CONCRETO DO QUE DECIDIDO NO AGRAVO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.121.633 (TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL). PEDIDO DE SOBRESTAMENTO. INDEFERIMENTO. A 1ª Turma da Suprema

Corte decidiu, no julgamento da RCL 40.013 AGR/MG, que a controvérsia jurídica que gira em torno do cumprimento das cotas de aprendizes e deficientes tem assento constitucional previsto nos arts. 7º, XXXI, 203, IV, e 227, caput e § 1º, II. Dessa forma, concluiu que a referida matéria não está abarcada pelo Tema 1046 da Repercussão Geral (Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente). Indefere-se o sobrestamento do feito.

Quanto ao inconformismo da licitante GUARDSECURE. Os itens reclamados do edital na letra a), “a.1”; “a.2”; “a.3”; “a.4” e “a.5” transcritos abaixo:

10.13. A Administração não se vincula a disposições previstas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que estabeleçam obrigações ou direitos aplicáveis apenas aos contratos firmados com a Administração Pública.

10.14. Benefícios concedidos pela licitante por mera liberalidade não vinculam a Administração, não sendo considerados para efeito de repactuação/reajuste de preços.

10.15. A Administração não se vinculará às disposições contidas em acordos, convenções ou dissídios coletivos de trabalho que tratem de matéria não trabalhista, de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados do contratado, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade (art. 135, §§ 1º e 2º, da Lei n.º 14.133/2021).

11.1. O Pregoeiro realizará a verificação da conformidade da proposta mais bem classificada quanto à sua adequação à especificação do objeto licitado e, observadas as condições 11.4 e 11.5, à compatibilidade do preço em relação ao máximo estipulado para contratação, constantes, respectivamente, do Anexo I (Termo de Referência) deste Edital e do Anexo II (Orçamento Estimativo/Valor(es) Máximo(s) Admitido(s) para Contratação).

11.2. Não serão aceitas propostas com valor global superior ao estimado pela Administração ou com preços manifestamente inexequíveis.

11.4. É indício de inexequibilidade da proposta valor inferior a 50% (cinquenta por cento) do valor orçado pela Administração.

12.1.1. Será verificado se a licitante apresentou por ocasião do envio da proposta, por meio do campo próprio do sistema, a seguinte documentação:

b) Declaração de que não possui em seu quadro de pessoal empregado menor de 18 (dezoito) anos de idade, em trabalho noturno, perigoso ou insalubre e de 16 (dezesesseis) anos de idade, em qualquer trabalho, salvo, quanto a este, na condição de aprendiz, a partir de 14 anos, nos termos do inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (Lei n.º 9.854/99).

d) Declaração de cumprimento das exigências de reservas de cargos para pessoas com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, previstas em lei e em outras normas específicas, conforme inciso IV do art. 63 da Lei 14.133/2021.

e) Declaração de cumprimento das exigências reserva de cargos prevista em lei para aprendiz, bem como reserva de cargos previstas em outras normas específicas, quando cabíveis.

No que diz respeito as alegações apontadas acima pela impugnante GARDSECURE nos itens 10.13 a 10.15 do edital, entendemos que elas não subsistem pois encontram sua razão de existência na legislação pertinente, Art. 6º da IN 05/2017, e também no Art. 135 da lei 14.133/2021, aliás a própria redação da condição 10.15 do edital já fundamenta sua existência.

De igual modo, as condições 11.1, 11.2 e 11.4 citadas pela impugnante não se sustentam diante da desnecessidade de ajustes na planilha de custos e formação de preços, até porque, os motivos que na visão da impugnante demandariam os supostos ajustes já foram amplamente debatidos pela ASJUR1, ao se manifestar

na impugnação apresentada pelo SINDESP, que deixou claro a ilegitimidade de constar na planilha de custos as rubricas referente à boa permanência, menor aprendiz e assistência médica.

Por fim, passaremos a analisar a condição do edital de que trata da habilitação e do envio da documentação elencada na seção XII do instrumento convocatório. Em relação as Alegações do capítulo da habilitação e envio da documentação alíneas “b”, “d” e “e”, ratificamos as disposições editalícias, posto que, a redação das alíneas retrocitadas refletem o texto legal, segundo constam nos art. 63 inc, IV da lei 14.133/2021, art. 92, inc. XVII.

Deste modo, não há o que se falar em **certidão de regularidade na contratação de aprendizes** visto que, os artigos da lei que regem a matéria é cristalina ao mencionar apresentar declaração."

É o Relatório.

5. Inicialmente, compete destacar a tempestividade das impugnações atravessadas, uma vez que a abertura do procedimento está agendada para o dia 08.07.2024 e as petições foram protocolizadas com obediência ao prazo legal de antecedência de 3 (três) dias úteis (condição 18.1 do edital).

6. Passando ao exame do mérito, cumpre confirmar que todas as questões suscitadas pela empresa GUARDSECURE SEGURANÇA EMPRESARIAL LTDA. e pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DA BAHIA (SINDESP-BA) já foram enfrentadas por esta Administração, mediante impugnações ao ato convocatório, à época, edital do Pregão Eletrônico nº 34/2023 (doc. nº 2555832).

6.1. E, tal qual afirmado pelo Pregoeiro, não foram acatadas aquelas que, de igual modo, entendiam ser obrigatória a inclusão do *Prêmio de Boa Permanência, Convênio de Assistência Odontológica e Médica e contratação de jovem aprendiz* nos valores máximos estimados pela Administração.

6.1.1. Nosso posicionamento é pela invalidade das cláusulas convencionais em questão, vez que as obrigações foram criadas pelos Sindicatos em desfavor de terceiros (que não participaram da negociação), de forma que não constituem direitos efetivamente conquistados pela categoria.

6.2. Em verdade, discorremos minuciosamente a respeito do assunto, em sede de impugnações, e ainda, em pedidos de repactuação de preços. Pela pertinência, e porque o racional se aplica integralmente, transcreveremos excertos do Parecer nº 552/2023 (doc. nº 2582193):

"6.2. No que tange ao *Prêmio de Boa Permanência* e ao *Convênio de Assistência Odontológica e Médica*, a sua exclusão foi suscitada por esta Assessoria Jurídica tendo em vista a invalidade das cláusulas convencionais. A previsão voltada para "*contratos licitados e/ou contratados até 13/04/2022*" e "*contratos novos...licitados e assinados após 01 de fevereiro de 2012*" evidencia que as obrigações foram criadas pelos Sindicatos em desfavor de terceiros (que não participaram da negociação), de forma que não constituem direitos efetivamente conquistados pela categoria.

6.2.1. Pela pertinência, transcrevemos excerto do Parecer nº 361/2023 (doc. nº 2459315):

8.3.1. Da análise das CCT's, observamos que o "Prêmio de Boa Permanência", a "Cesta Básica" e o "Convênio para Assistência Odontológica e Médica" não representam direitos atribuídos a toda categoria. A forma como foram disciplinados os benefícios demonstra que as partes convenientes criaram uma obrigação para terceiros (órgãos públicos ou empresas privadas que terceirizam os serviços de vigilância). Vejamos a redação das normas coletivas:

**CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIO DE BOA PERMANÊNCIA**

**Ficam instituídos os Prêmios de Boa Permanência níveis I ou II ou III destinados a premiar unicamente o empregado da atividade fim, que na empresa onde trabalha,**

completar três meses de efetivo serviço sem cometer falta injustificada, os quais serão pagos na forma do regulamento abaixo:

**1 – Prêmio de Boa Permanência Nível I** – Prêmio de **8,50%** (oito, vírgula cinquenta por cento) do Piso Salarial do Vigilante, exclusivo para os empregados da atividade fim que prestem serviços em contratos licitados e/ou contratados até 13/04/2022, data da assinatura da presente Convenção e **não se enquadrem na condição para recebimento do nível II**. Entendendo-se por licitado e/ou contratados os serviços cujas propostas foram apresentadas até 13/04/2022, data da assinatura da presente Convenção, ainda que o contrato seja assinado em data posterior bem como suas renovações e/ou prorrogações.

**2 - Prêmio de Boa Permanência Nível II** – Prêmio de **22,84%** (vinte e dois, vírgula oitenta e quatro por cento) do Piso Salarial do Vigilante, exclusivo para os empregados da atividade fim que prestem serviços em contratos onde os contratantes paguem a seus próprios funcionários/empregados o adicional de periculosidade em virtude de estarem expostos a inflamáveis e explosões e/ou recebam, cumulativamente, periculosidade e risco de vida, extinto em 03 de dezembro de 2013, data da regulamentação da lei 12.740/12 e que continuem desempenhando suas atividades no mesmo posto de trabalho.

**3 - Prêmio de Boa Permanência Nível III** – Prêmio de **18,23%** (dezoito vírgula vinte e três por cento) do Piso Salarial do Vigilante, exclusivo para os empregados da atividade fim que prestem serviços em contratos novos, **licitados e/ou contratados a partir de 13/04/2022 e não se enquadrem na condição para recebimento do nível II**. Entendendo-se por novo contrato aquele licitado e/ou contratados os serviços cujas **propostas foram apresentadas a partir 13/04/2022**.

3.1 – O Prêmio de Boa Permanência Nível III terá a seguinte evolução: 14,03% de 13/04/2022 à 31/01/2023; em 01/02/2023 passará para 18,23%; 01/02/2024 passará para 22,00%; em 01/02/2025 passará para 25,00%

4 – A partir de 01/02/2025 ficarão extintos os Prêmios de Boa Permanência Níveis I e II, os quais serão substituídos pelo Prêmio de Boa Permanência Nível III.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O prêmio de boa permanência NIVEL I, NIVEL II e NIVEL III **NÃO SÃO CUMULATIVOS ENTRE SI**, ou seja, não pode haver o recebimento de mais de um prêmio de boa permanência ao mesmo tempo e não se incorporam ao salário quando o empregado for transferido, prevalecendo a regra do parágrafo seguinte.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O vigilante que for transferido receberá o mesmo percentual de prêmio de boa permanência pago aos demais do novo posto onde for exercer suas atividades, considerando a data da transferência.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O vigilante que for contratado deve receber, na forma regulamentada na

convenção, o mesmo percentual do prêmio de boa permanência já pago aos demais do posto onde exercer suas atividades.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Acordam as partes que os ganhos reais nos referidos prêmios visam quitar os pleitos objeto das ações judiciais em curso contra as empresas de segurança do Estado da Bahia e seus contratantes, que visam a remuneração do dia do vigilante como jornada extraordinária e pagamento em dobro nos feriados trabalhados na escala 12x36h (súmula 444 do TST), devendo tais ações ser imediatamente encerradas pelos sindicatos laborais, quitando-se dessa forma os períodos em questionamento, naquilo que cabe aos sindicatos e as empresas, na forma da lei.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Devido ao acordo ora firmado, caso os sindicatos laborais intentem ações com causa de pedir ou pedidos iguais ou similares aos descritos no parágrafo quarto, com a assinatura da presente convenção coletiva ficarão obrigados ao pagamento de multa correspondente ao dobro do valor de eventual condenação, em favor da empresa acionada,

**PARÁGRAFO SEXTO** - Embora a vigência de todas as Cláusulas desta CCT seja de 01/02/2023 à 31/12/2023, excepcionalmente o sindicato patronal e de trabalhadores, poderão reavaliar por acordo entre ambos, o valor da multa referida no Parágrafo Quinto acima, em janeiro de 2024.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Fica convencionado que o direito ao prêmio de boa permanência é adquirido quando o empregado completar 03 (três) meses de efetivo serviço sem cometer falta, e que sua percepção ocorrerá durante os meses subsequentes e enquanto perdurar a relação de emprego, sem a ocorrência de falta injustificada.

**PARÁGRAFO OITÁVO** – O empregado, que vier a cometer falta injustificada, após adquirir o direito ao prêmio fixado no caput desta cláusula, terá esse direito suspenso no mês da falta e no mês subsequente. Na reincidência de falta injustificada, o trabalhador terá suspenso esse benefício no mês da falta e nos três meses subsequentes. Esta regra aplicar-se-á durante a relação de emprego, após a conquista do primeiro período aquisitivo.

**PARÁGRAFO NONO** – Os referidos prêmios de boa permanência nível I, II e III, não incorporam ao salário para nenhum efeito de cálculo, não servindo de base para pagamento de 13º salário, férias, aviso prévio, horas extras, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, adicional noturno, hora noturna reduzida, prêmio do trabalho noturno, nem quaisquer outras verbas, não possuindo caráter remuneratório, nos termos do § 2º, do art. 457 da CLT.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – A presente cláusula não se aplica aos contratos de aprendizagem.

(...)

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIO PARA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA E MÉDICA**[\[1\]](#)

Ficam as empresas obrigadas a firmar convênio com empresa de Plano de Assistência Odontológica e Assistência Médica, desde que homologadas pelos sindicatos laborais, em conjunto com o sindicato patronal e que estejam regulares perante a Agência Nacional de Saúde Complementar - ANS, para atendimento de seus empregados, os quais com a adesão ao plano autorizam o desconto que vier a ser fixado em folha de pagamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO-** Fica convencionado que o benefício estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula, passará a ter vigência, unicamente, para os contratos novos, firmados após 01 de fevereiro de 2012.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica convencionado que contratos novos são aqueles que forem licitados e assinados após 01 de fevereiro de 2012.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A prorrogação dos contratos celebrados antes de 01 de fevereiro de 2012, não obriga as empresas a concederem o plano de assistência médica, excetuando-se os casos em que este já seja disponibilizado aos vigilantes lotados nos referidos contratos.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Fica convencionado que a participação do vigilante no custeio do Plano de Assistência Médica, será feita com a contribuição mensal equivalente a 1/3 (um terço) da despesa total com o convênio médico previsto no parágrafo sexto da presente cláusula. A participação da empresa no custeio do Plano de Assistência Médica será de 2/3 da despesa total com o benefício. Fica convencionado que os custos com dependentes e assistência odontológica serão integralmente arcados pelo Vigilante

**PARÁGRAFO QUINTO** – Fica convencionado, ainda, que a concessão do plano de assistência médica previsto no caput desta cláusula, será devida na forma já regulamentada no “Termo Aditivo” registrado no MTE em 03/09/2012, sob o nº BA000525/2012, documento que fica revalidado, por acordo entre as partes, durante o período de vigência da presente CCT.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Fica convencionada a atualização do valor mínimo mensal do Plano de Saúde definido na Cláusula Segunda do “Termo Aditivo” mencionado no parágrafo anterior, para o período de 01/02/2023 à 31/12/2023 é de R\$ 198,07 (cento e noventa e oito reais e sete centavos), período de vigência da presente CCT.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – A presente cláusula não se aplica aos contratos de aprendizagem.

**“Termo Aditivo” registrado no MTE em 03/09/2012, sob o nº BA000525/2012:**

**CLÁUSULA QUARTA – CONTRATAÇÃO DO PLANO DE ASSISTENCIA MÉDICA**

**A partir das novas licitações ou contratos novos, as empresas deverão fazer constar em suas planilhas de preços, obrigatoriamente, os custos com o benefício da contratação do Plano de Assistência Médica, no valor**

**mínimo mensal de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), por Vigilante.**

**CLÁUSULA QUINTA – ASSISTENCIA MÉDICA – PRORROGAÇÕES DE CONTRATOS E CONTRATOS PRIVADOS**

**As prorrogações e os contratos assinados até 31 de julho de 2012, mediante aditivo ou quaisquer outras formas, não obrigam as empresas a concederem o benefício acordado na cláusula primeira, ou seja, Plano de Assistência médica, excetuando-se os casos em que tal benefício já seja disponibilizado aos Vigilantes lotados nos referidos contratos. Para os casos de contratos privados, fica a cargo dos sindicatos de trabalhadores, respeitada a base territorial, a solicitação de informações sobre prorrogação junto às empresas de vigilância, que terão um prazo de cinco dias úteis para responder e, se for o caso, confirmação destas com os respectivos clientes.**

(...)

**CLÁUSULA NONA – ASSISTENCIA MÉDICA – REGULAMENTO – CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO**

Na hipótese de existência de contrato celebrado entre a empresa de segurança privada e o seu tomador de serviços prevendo a concessão do benefício ora regulamentado (Plano de Assistência Médica), o mesmo deverá ser mantido, nas condições já fixadas, ainda que sejam inferiores as firmadas em virtude do presente Regulamento, mesmo em casos de renovação ou nova contratação, considerando-se que, nesta hipótese, tratar-se-á de contrato firmado anteriormente a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho ora aditivada, ou seja, de contrato antigo. Se for o caso, contudo, caberá ao Sindicato dos Trabalhadores e ao Sindicato Patronal, sempre em conjunto, solicitar reunião com o tomador de serviços para tratar o assunto, visando adequá-lo as condições previstas no presente Regulamento.

(...)

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ASSISTENCIA MÉDICA – REMANEJAMENTO DE EMPREGADO – MANUTENÇÃO DE PLANO**

**Fica convencionado que em caso de remanejamento do empregado por interesse de empresa ou do trabalhador, para um contrato onde não exista a obrigatoriedade de conceder assistência médica, se o referido empregado e dependentes já tiver o benefício, para manutenção, deverá arcar integralmente com os valores devidos mensalmente. Caso contrário, perderá imediatamente o direito. Os remanejamentos devem seguir critérios estritamente profissional e impessoal, visando atender unicamente o interesse e bom andamento do serviço.**

(...)

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – PLANO DE ASSISTENCIA MÉDICA – CONTRATOS NOVOS**

**Fica convencionado que contratos novos são aqueles que forem licitados e assinados após o início da vigência**

**deste Acordo Coletivo de Trabalho.** (destaques acrescidos)

8.3.1.1. Quando do exame do pedido de repactuação de preços do Contrato nº XXX, enfrentamos idêntica situação (restrita, na oportunidade, à assistência médica e odontológica). No Parecer nº 463/2021 (doc. nº 1720411), concluímos pela ilegalidade da rubrica, assumindo a argumentação constante dos Pareceres nºs 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU (doc. nº 1720527) e 12/2016/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU (doc. nº 1720532). Em apertada síntese, a AGU indicou os seguintes vícios na disposição da CCT SEAC/DF x SINDISERVIÇOS/DF que determinava a contratação de plano de saúde para os empregados: a) condicionava a concessão do benefício ao repasse dos recursos pela Administração Pública ou tomadores de serviço privados; b) criava um *discrímen* entre a categoria sem critério justificável; c) estabelecia uma obrigação para terceiros (que não participaram da negociação coletiva), revelando uma espécie de conluio entre os sindicatos patronal e laboral, que atuaram com objetivos justapostos; d) impunha um custo de forma antecipada, ou seja, antes mesmo da contratação do plano de saúde os valores deveriam estar consignados nas planilhas das empresas; e) fixava de maneira aleatória o preço do plano de saúde.

8.3.1.2. O entendimento exarado nos pareceres acima citados foi incorporado à Instrução Normativa nº 05/2017, que regulamenta a contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Prescreve o art. 6º, *in verbis*:

Art. 6º A Administração não se vincula às disposições contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada, de matéria não trabalhista, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, tais como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade.

**Parágrafo único. É vedado ao órgão e entidade vincular-se às disposições previstas nos Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública.**

8.3.1.2.1. Ainda que não se aplique ao certame em tela (consoante decisão relatada no item 5 *supra*), convém pontuar que a Nova Lei de Licitações e Contratos (Lei nº 14.133/2021) também contempla a proibição em comento:

Art. 135. Os preços dos contratos para serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra ou com predominância de mão de obra serão repactuados para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, mediante demonstração analítica da variação dos custos contratuais, com data vinculada:

I - à da apresentação da proposta, para custos decorrentes do mercado;

II - ao acordo, à convenção coletiva ou ao dissídio coletivo ao qual a proposta esteja vinculada, para os custos de mão de obra.

§ 1º A Administração não se vinculará às disposições contidas em acordos, convenções ou dissídios coletivos de trabalho que tratem de matéria não trabalhista, de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados do contratado, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade.

§ 2º **É vedado a órgão ou entidade contratante vincular-se às disposições previstas nos acordos, convenções ou dissídios coletivos de trabalho que tratem de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública.**

8.3.1.3. Portanto, deverão ser excluídas das PCFP as rubricas “Prêmio de Boa Permanência Nível III”, “Cesta Básica” e “Plano de Assistência Odontológica e Assistência Médica”.

6.2.2. Especificamente em relação ao *Prêmio de Boa Permanência*, soma-se o fato de que a justificativa para o pagamento remete à ações judiciais em curso contra as empresas de segurança do Estado e seus contratantes, tendo por objeto a remuneração do dia do vigilante como jornada extraordinária e o pagamento em dobro dos feriados trabalhados na escala 12 x 36 (súmula 444 do TST) - parágrafo quarto da cláusula oitava. Pretendem os Sindicatos imputar a terceiros a quitação de débitos trabalhistas pretéritos. A regra não se sustenta, sendo flagrantemente ilegal. Prescreve o art. 611-B da CLT:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

6.3. De igual modo, a **definição do custo** derivado do programa de inclusão social de jovens no mercado de trabalho não cabe à CCT. Considerando que não se trata de matéria trabalhista, bem como que a norma é direcionada à Administração Pública, as disposições não vinculam este Regional, consoante expressa previsão do art. 6º da IN nº 05/2017.

6.3.1. A questão foi submetida a esta unidade consultiva no bojo do Processo nº XXXX, concernente à repactuação de preços do Contrato nº XXX, firmado com a XXXXXXXX., atual prestadora dos serviços de vigilância nas instalações desta Justiça Especializada. Repisamos, nesta oportunidade, o teor do Parecer nº 518/2023 (doc. nº 2555143):

"8. O ponto controverso reside na inclusão da rubrica "Jovem Aprendiz". Corroboramos com o posicionamento da SECONGE no sentido de não ser devido o pagamento do item. Com efeito, as disposições contidas no instrumento coletivo não se adequam à sua finalidade legal, qual seja, estipular *condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho* (art. 611 da CLT).

8.1. Acerca do tema, a Instrução Normativa nº 05/2017/SEGES prescreve em seus artigos 6º e 57, respectivamente:

**Art. 6º A Administração não se vincula às disposições contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada, de matéria não trabalhista, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, tais como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade.**

**Parágrafo único. É vedado ao órgão e entidade vincular-se às disposições previstas nos Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública.**

(...)

**Art. 57.** As repactuações serão precedidas de solicitação da contratada, acompanhada de demonstração analítica da alteração dos custos, por meio de apresentação da planilha de custos e formação de preços ou do novo Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho que fundamenta a repactuação, conforme for a variação de custos objeto da repactuação.

**§ 1º É vedada a inclusão, por ocasião da repactuação, de benefícios não previstos na proposta inicial, exceto quando se tornarem obrigatórios por força de instrumento legal, Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho, observado o disposto no art. 6º desta Instrução Normativa.** (grifos acrescidos)

8.1.1. A Cláusula Décima Primeira do Contrato nº XXX reforça o regramento acima transcrito ao estabelecer no item 4 que: *"É vedada a inclusão, por ocasião da repactuação, de benefícios não previstos na proposta inicial, exceto quando se tornarem obrigatórios por força de instrumento legal, sentença normativa, acordo ou convenção coletiva, e sobre os quais não incidirá o percentual de lucro previsto na proposta da contratada e no contrato"*.

8.2. Vejamos o que as Convenções Coletivas da categoria previam sobre a contratação de aprendizes desde à época da realização do certame até o momento atual:

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: BA000465/2017**

**DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/07/2017**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043740/2017**

**NÚMERO DO PROCESSO: 46204.008318/2017-08**

**DATA DO PROTOCOLO: 13/07/2017**

(...)

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA –  
CONTRATAÇÃO**

As empresas só poderão contratar Vigilantes se atendido todos os dispositivos da Lei 7.102/83 e suas alterações, em especial a portaria DPF nº 3233/12 que regula a Carteira Nacional do Vigilante.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – No ato da contratação de novos empregados, ficam as empresas recomendadas a consultar o banco de emprego mantidos pelos Sindicatos.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: BA000264/2018**

**DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/06/2018**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032008/2018**

**NÚMERO DO PROCESSO: 46204.007850/2018-81**

**DATA DO PROTOCOLO: 26/06/2018**

(...)

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA –  
CONTRATAÇÃO**

As empresas só poderão contratar Vigilantes se atendido todos os dispositivos da Lei 7.102/83 e suas alterações, em especial a portaria DPF nº 3233/12 que regula a Carteira Nacional do Vigilante.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – No ato da contratação de novos empregados, ficam as empresas recomendadas a consultar o banco de emprego mantidos pelos Sindicatos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresa, respeitadas as restrições profissionais, os aspectos de segurança e integridade do trabalhador e as disponibilidades do mercado de trabalho, devem cumprir a lei e realizar a contratação de jovem aprendiz.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Dada as possibilidades adicionais a Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente no seu art. 611-A, fortalecendo e privilegiando os instrumentos normativos resultantes de negociações coletivas, os Sindicatos convenientes resolvem, observando as especificidades do setor, fixar bases para o cumprimento da lei que regula a contratação do Menor Aprendiz, no parágrafo seguinte;

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os Profissionais de Segurança Privada /Vigilante possuem formação técnica específica, fixada na lei federal nº 7.102/83 e Decreto nº 89.056/83, inclusive com previsão de uso de arma de fogo e outros instrumentos de defesa, além de classificada legalmente como atividade periculosa, com exposição a roubos ou outras espécies de violência, com regulação e expressa autorização do departamento da Polícia Federal, entre outros requisitos.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Assim, para o efetivo cumprimento da lei de cotas serão considerados o quantitativo de empregados da área administrativa da empresa, cabendo as partes convenientes a realização de estudos específicos, ouvindo outros interessados, objetivando atender inclusão dessas pessoas em nossa atividade.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2021/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: BA000279/2022**

**DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/04/2022**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017678/2022**

**NÚMERO DO PROCESSO: 13625.101138/2022-43**

**DATA DO PROTOCOLO: 27/04/2022**

(...)

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA –  
CONTRATAÇÃO**

**CONTRATAÇÃO** - As empresas só poderão contratar Vigilantes se atendido todos os dispositivos da Lei 7.102/83 e suas alterações, em especial a portaria DPF nº 3233/12 que regula a Carteira Nacional do Vigilante.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – No ato da contratação de novos empregados, ficam as empresas recomendadas a consultar o banco de emprego mantidos pelos Sindicatos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresa, respeitadas as restrições profissionais, os aspectos de segurança e integridade do trabalhador e as disponibilidades do mercado de trabalho, devem cumprir a lei e realizar a contratação de jovem aprendiz.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Dada as possibilidades adicionais a Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente no seu art. 611-A, fortalecendo e privilegiando os instrumentos normativos resultantes de negociações coletivas, os Sindicatos convenientes resolvem, observando as especificidades do setor, fixar bases para o cumprimento da lei que regula a contratação do Menor Aprendiz, no parágrafo seguinte;

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os Profissionais de Segurança Privada /Vigilante possuem formação técnica específica, fixada na lei federal nº 7.102/83 e Decreto nº 89.056/83, inclusive com previsão de uso de arma de fogo e outros instrumentos de defesa, além de classificada legalmente como atividade periculosa, com exposição a roubos ou outras espécies de violência, com regulação e expressa autorização do departamento da Polícia Federal, entre outros requisitos.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Assim, para o efetivo cumprimento da lei de cotas serão considerados o quantitativo de empregados da área administrativa da empresa, cabendo as partes convenientes a realização de estudos específicos, ouvindo outros interessados, objetivando atender inclusão dessas pessoas em nossa atividade.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2023/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: BA000228/2023**

**DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/04/2023**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017051/2023**

**NÚMERO DO PROCESSO: 13625.101105/2023-84**

**DATA DO PROTOCOLO: 18/04/2023**

(...)

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA –  
CONTRATAÇÃO**

Os Profissionais de Segurança Privada /Vigilante possuem formação técnica específica, fixada na lei federal nº 7.102/83 e Decreto nº 89.056/83, inclusive com previsão de uso de arma de fogo e outros instrumentos de defesa, além de classificada legalmente como atividade periculosa, com exposição a roubos ou outras espécies de violência, com regulação e expressa autorização do departamento da Polícia Federal, entre outros requisitos.

Assim, as empresas só poderão contratar vigilantes se atendido todos os dispositivos da Lei 7.102/83 e suas alterações, em especial a portaria DPF nº 3233/12 que regula a Carteira Nacional do Vigilante.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – No ato da contratação de novos empregados, ficam as empresas recomendadas a consultar o banco de emprego mantidos pelos Sindicatos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas, respeitadas as restrições profissionais, os aspectos de segurança e integridade do trabalhador e as disponibilidades do mercado de trabalho, devem cumprir a lei e realizar a contratação de jovem aprendiz.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Dada as possibilidades adicionais a Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente no seu art. 611-A, fortalecendo e privilegiando os instrumentos normativos resultantes de negociações coletivas, os Sindicatos convenientes resolvem, observando as especificidades do setor, fixar bases para o cumprimento da lei que regula a contratação do Jovem Aprendiz, no parágrafo seguinte;

**PARÁGRAFO QUARTO** - Considerando a obrigação legal da reserva de cargo de jovem aprendiz, previsto no art. 429 da CLT, bem como imposições contratuais contidas nos art. 92, inciso XVII e art. 116 da Lei Federal 14.133/2021 (NOVA LEI DE LICITAÇÕES), as empresas deverão obrigatoriamente:

1 - Incluir nos seus orçamentos e planilhas de custo o valor mensal mínimo de R\$ 74,50 (setenta e quatro reais e cinquenta centavos), o qual será multiplicado pela quantidade de empregados previstas no orçamento/contrato;

2 - Serão objeto de revisão os contratos firmados, os quais deverão ser aditivados para inclusão do quanto disposto nessa cláusula;

3 - Caso a empresa não inclua em seus novos orçamentos o quanto previsto no item 1, do parágrafo quarto, desta cláusula, o contratante fica autorizado a desclassificar sua proposta de preços por descumprimento de norma coletiva, e eventual contratação será considerada irregular autorizando os sindicatos a informar aos órgãos competentes para fiscalização da contratada e tomador dos serviços, para cumprimento da legislação de regência.

8.2.1. Note-se que o cumprimento da cota de 5% a 15% para a contratação de aprendizes constitui obrigação das empresas imposta pela CLT há muitos anos. De acordo com o art. 429, cuja redação foi dada pela Lei nº 10.097/2000, *"Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional"*.

8.2.2. Em 2017, a CCT sequer tratou da questão. A partir de 2018, os instrumentos coletivos passaram a restringir a base de cálculo da cota aos empregados da área administrativa das empresas. Argumentava-se que a função de vigilante seria incompatível com o contrato de aprendizagem, por se desenvolver em ambiente perigoso, inclusive com manuseio de arma de fogo. Ademais, para o exercício da atividade exige-se a aprovação em curso de formação de vigilante, credenciado pela Polícia Federal, o qual não é ofertado pelas entidades do Sistema "S" (*"inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica"* - art. 428, § 1º, CLT). A jurisprudência dominante, entretanto, não acolheu a tese, posicionando-se pela nulidade das cláusulas convencionais em comento:

AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. CONTROVÉRSIA JURÍDICA QUE GIRA EM TORNO DO CUMPRIMENTO DAS COTAS DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE SUPRESSÃO DE FUNÇÕES PARA COMPOSIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO. NÃO APLICABILIDADE AO CASO CONCRETO DO QUE DECIDIDO NO AGRAVO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.121.633 (TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL). PEDIDO DE SOBRESTAMENTO. INDEFERIMENTO. A 1ª Turma da Suprema Corte decidiu, no julgamento da RCL 40.013 AGR/MG, que a controvérsia jurídica que gira em torno do cumprimento das cotas de aprendizes e deficientes tem assento constitucional previsto nos arts. 7º, XXXI, 203, IV, e 227, caput e § 1º, II. Dessa forma, concluiu que a referida matéria não está abarcada pelo Tema 1046 da Repercussão Geral (Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente). Indefere-se o sobrestamento do feito. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – APRENDIZAGEM. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA – SEGURANÇA NO TRABALHO. COTA DE CONTRATAÇÃO. BASE DE INCIDÊNCIA. INTERESSE DIFUSO NÃO SUSCETÍVEL À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação anulatória visando a declaração de nulidade das Cláusulas Quinquagésima e Septuagésima Sétima, parágrafos 2º e 3º, da Convenção Coletiva de Trabalho, que trata de cota de contratação de jovem aprendiz. Quando instada pela via da ação anulatória, compete à Justiça do

Trabalho, por meio dos seus Tribunais, apreciar o teor das normas firmadas em instrumento normativo autônomo à luz do ordenamento jurídico vigente, e, se for o caso, extirpar do diploma negociado pelos seres coletivos as regras que retiram direitos assegurados por norma estatal de caráter indisponível. O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, que são elaborados e firmados pelos entes coletivos. A autonomia de vontade dos seres coletivos, manifestada mediante os instrumentos normativos autônomos encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos de indisponibilidade absoluta e normas constitucionais de ordem e de políticas públicas. No caso, a norma impugnada foi fixada em instrumento normativo que vigorou pelo período de fevereiro de 2019 a janeiro de 2020, portanto, já na vigência da Lei nº 13.467/2017, que, por sua vez, considera objeto ilícito de negociação as medidas de proteção legal de crianças e adolescentes (art. 611-B, XXIV, da CLT), que se encontram inseridas no capítulo IV da CLT, que inclui as cotas de aprendizagem (art. 424 a 433 da CLT). O art. 611 da CLT dispõe que “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo 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”. Efetivamente, a autonomia coletiva dos sindicatos, assegurada pela Carta Magna, abrange a elaboração de normas de natureza coletiva atinentes às condições aplicadas no âmbito das relações bilaterais de trabalho. **Observa-se que, ao excluir as funções de vigilante e de serviço de segurança e vigilância do cômputo na base de cálculo da cota prevista no artigo 429 da CLT, a norma impugnada trata de matéria que envolve interesse difuso (direito indivisível em que são titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato), no caso, o interesse de jovens aprendizes. Ou seja, a regra atacada transpassa o interesse coletivo das categorias representadas, para alcançar e regular direito difuso dissociado das condições de trabalho dos trabalhadores, tratando-se, inclusive, de matéria de ordem e de políticas públicas. Há, portanto, flagrante violação do art. 611 da CLT. Nessa condição, contata-se que a cláusula ora em exame não atende os requisitos de validade estabelecidos no art. 104 do CCB, notadamente quanto à falta da capacidade dos agentes convenientes para consentir e de dar função à regra, cujo objeto, repita-se, ultrapassa os interesses coletivos das categorias representadas, avançando sobre interesse de caráter difuso, que não são passíveis de negociação coletiva.** Esta SDC já se pronunciou algumas vezes no sentido de declarar a nulidade de cláusula pactuada em instrumento normativo que trata de matéria estranha ao âmbito das relações bilaterais de trabalho, por afronta ao art. 611 da CLT. Há julgados da SDC. Por óbvio, a declaração de nulidade da cláusula não elide as limitações e exclusões fixadas em regramento normativo estatal vigente, para efeito do

cálculo do percentual de contratação de aprendizes. Recurso ordinário a que se nega provimento” (ROT-21697-80.2019.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 30/08/2021). (destacamos)

8.2.3. Diante desse contexto e com o advento da Lei nº 14.133/2021, que ratificou o conteúdo do art. 429 da CLT ao fixar como cláusula necessária dos contratos administrativos a obrigação pelos contratados do cumprimento das exigências de reserva de cargos para aprendiz (art. 92, XVII), a CCT 2023/2023 passou a prever que as empresas deveriam incluir em seus orçamentos e planilhas um custo mensal mínimo por empregado de R\$ 74,50 (setenta e quatro reais e cinquenta centavos).

8.3. A mencionada cláusula da CCT, todavia, não pode ser oposta em face da Administração, uma vez que:

a) não trata da concessão de direitos ou benefícios trabalhistas aos empregados alocados na execução do Contrato nº XXXX, sendo matéria completamente estranha à finalidade da norma coletiva;

b) estabelece um custo para terceiro - tomador do serviço (no caso, a Administração Pública), que não foi parte da negociação coletiva;

c) não é possível identificar o nexo de causalidade entre o cumprimento da reserva de vagas destinadas a jovens aprendizes e a majoração do custo de cada trabalhador."

7. Portanto, da leitura das alegações trazidas agora, não vislumbramos elementos que façam o nosso posicionamento se modificar. Nesta linha, as disposições expressamente citadas pela GUARDSECURE, e diretamente relacionadas à planilha de preços elaborada pela Administração, não guardam qualquer ilegalidade ou irregularidade. Vejamos:

**"10.13.** A Administração não se vincula a disposições previstas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que estabeleçam obrigações ou direitos aplicáveis apenas aos contratos firmados com a Administração Pública.

**10.14.** Benefícios concedidos pela licitante por mera liberalidade não vinculam a Administração, não sendo considerados para efeito de repactuação/reajuste de preços.

**10.15.** A Administração não se vinculará às disposições contidas em acordos, convenções ou dissídios coletivos de trabalho que tratem de matéria não trabalhista, de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados do contratado, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade (art. 135, §§ 1º e 2º, da Lei n.º 14.133/2021).

(...)

**11.1.** O Pregoeiro realizará a verificação da conformidade da proposta mais bem classificada quanto à sua adequação à especificação do objeto licitado e, observadas as condições 11.4 e 11.5, à compatibilidade do preço em relação ao máximo estipulado para contratação, constantes, respectivamente, do Anexo I (Termo de Referência) deste Edital e do Anexo II (Orçamento Estimativo/Valor(es) Máximo(s) Admitido(s) para Contratação).

**11.2.** Não serão aceitas propostas com valor global superior ao estimado pela Administração ou com preços manifestamente inexequíveis.

(...)

**11.4.** É indício de inexecução da proposta valor inferior a 50% (cinquenta por cento) do valor orçado pela Administração."

7.1. Cumpra reforçar que as empresas não estão impedidas de conceder os benefícios, não cabendo, por outro lado, que a Administração deliberadamente onere sua estimativa com custos não obrigatórios, nos termos do racional traçado acima.

8. No que tange à inclusão, entre as condições de habilitação, de *Certidão de Regularidade na Contratação de Aprendizizes*, alteração também solicitada pela GUARDSECURE, igualmente não merece prosperar, notadamente porque a lei permite que mediante declarações as concorrentes informem do atendimento a exigências gerais e/ou normas específicas, consoante reprodução abaixo:

"Art. 63. **Na fase de habilitação das licitações serão observadas** as seguintes disposições:

**I - poderá ser exigida dos licitantes a declaração de que atendem aos requisitos de habilitação**, e o declarante responderá pela veracidade das informações prestadas, na forma da lei;

**II - será exigida a apresentação dos documentos de habilitação apenas pelo licitante vencedor**, exceto quando a fase de habilitação anteceder a de julgamento;

**III - serão exigidos os documentos relativos à regularidade fiscal**, em qualquer caso, somente em momento posterior ao julgamento das propostas, e apenas do licitante mais bem classificado;

**IV - será exigida do licitante declaração de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, previstas em lei e em outras normas específicas."**

(destaques adotados)

8.1. Quando a norma quis indicar específicos meios de comprovação das exigências, trouxe rol nos artigos 66, 67, 68 e 69. Ademais, o sistema utilizado para realização do certame, em alinhamento com a norma, disponibiliza automático preenchimento das declarações em pauta, conforme restou assentado no bojo de licitação diversa deflagrada por este Tribunal (processo SEI nº 0020872-45.2023.6.05.8000, doc. nº 2872441 e doc. nº 2877675). Sendo assim, reputamos válidas e adequadas as disposições vistas na condição 12.1.1, alíneas "b", "d", "e", que dizem:

"**12.1.1.** Será verificado se a licitante apresentou por ocasião do envio da proposta, por meio do campo próprio do sistema, a seguinte documentação:

(...)

**b)** Declaração de que não possui em seu quadro de pessoal empregado menor de 18 (dezoito) anos de idade, em trabalho noturno, perigoso ou insalubre e de 16 (dezesesseis) anos de idade, em qualquer trabalho, salvo, quanto a este, na condição de aprendiz, a partir de 14 anos, nos termos do inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (Lei nº 9.854/99).

(...)

**d)** Declaração de cumprimento das exigências de reservas de cargos para pessoas com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, previstas em lei e em outras normas específicas, conforme inciso IV do art. 63 da Lei 14.133/2021.

**e)** Declaração de cumprimento das exigências reserva de cargos prevista em lei para aprendiz, bem como reserva de cargos previstas em outras normas específicas, quando cabíveis."

9. Por tudo quanto exposto, opinamos pelo indeferimento das Impugnações apresentadas pela GUARDSECURE SEGURANÇA EMPRESARIAL LTDA. e pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DA BAHIA (SINDESP-BA), mantendo-se, por consequência, o Edital do Pregão Eletrônico 90026/2024 (doc. nº 2876146) na forma como originalmente publicado.

É o parecer, *sub censura*.

À ASSESD.



Documento assinado eletronicamente por **Silene Mascarenhas de Souza, Assessor Jurídico**, em 04/07/2024, às 18:51, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.tre-ba.jus.br/autenticar> informando o código verificador **2891702** e o código CRC **407A5EF7**.