



**TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARANÁ**  
**SECRETARIA DE GESTÃO DE SERVIÇOS**  
COORDENADORIA DE SEGURANÇA, TRANSPORTES E APOIO  
ADMINISTRATIVO  
SEÇÃO DE TRANSPORTES

**ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR PARA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE  
TRANSPORTE**

**Curitiba, agosto/2019**  
**PAD 4114/2019**

## SUMÁRIO

1.	NECESSIDADE/PROBLEMA .....	5
2.	ESCOPO – OBJETO.....	6
3.	DO HISTÓRICO DE CONTRATAÇÕES ANTERIORES .....	6
4.	DEMANDANTE DO OBJETO.....	8
5.	OBJETIVO GERAL E OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
6.	ADERÊNCIA À LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE A MATÉRIA.....	8
7.	ANÁLISE DAS SOLUÇÕES EXISTENTES .....	9
8.	JUSTIFICATIVAS PARA ESCOLHA DO TIPO DE OBJETO .....	13
9.	ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES.....	14
10.	REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO.....	16
11.	LEVANTAMENTO PRELIMINAR DE MERCADO.....	30
12.	PREVISÃO EM PROPOSTA ORÇAMENTÁRIA.....	31
13.	DESCRIÇÃO DETALHADA DO OBJETO .....	31
14.	JUSTIFICATIVAS PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DO OBJETO .....	32
15.	DO CONTRATO .....	33
16.	SUSTENTABILIDADE.....	34
17.	ALINHAMENTO ENTRE A CONTRATAÇÃO E OS PLANOS DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARANÁ.....	34
18.	DECLARAÇÃO DE VIABILIDADE DA CONTRATAÇÃO.....	35
	ANEXO I - IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS .....	36

## 1. NECESSIDADE/PROBLEMA

Visando o cumprimento das atividades finalísticas atribuídas legalmente à Justiça Eleitoral, este órgão necessita manter, concomitantemente, atividades administrativas que ofereçam suporte para sua realização plena. Neste contexto, incluem-se os serviços de transporte, recaindo sobre a Seção de Transportes (ST), a responsabilidade por toda a logística de transportes do TRE/PR.

Para o cumprimento desta missão regimental, há a necessidade de várias contratações, as quais devem funcionar de forma sinérgica, para que os transportes deste regional sejam realizados a contento.

Atualmente a ST possui os seguintes contratos em vigência:

CONTRATO	OBJETO	OBSERVAÇÕES
27/2015	Motoristas	São 12 (doze) motoristas, sendo 03 (três) motoristas de autoridades (um para a Presidência, um para a Corregedoria e um para a Diretoria Geral), 01 (um) supervisor, que também pode suprir ausências, bem como a condução de autoridades, e mais 08 (oito) motoristas administrativos, os quais são os responsáveis pelos demais transportes.
32/2017	Combustível, Manutenção e Lavagem de veículos	Neste contrato, utiliza-se um cartão combustível para o abastecimento dos veículos, bem como são realizados os serviços de manutenção dos veículos da frota.
40/2017 e Termo de Dispensa de Licitação 305/2019	Seguro	Nestas contratações estão incluídos todos os veículos da frota deste Tribunal.
	Licenciamento e DVAT – PAD 5533/2015	No referido PAD encontram-se as despesas de licenciamento de dpvat da frota de veículos oficiais
63/2018	Contratação de serviços de transporte por meio de táxi	Esta contratação veio com o intuito de otimizar os serviços de transporte urbano em Curitiba e Região Metropolitana, o qual trouxe a novidade de acionamento por meio de aplicativo, além de uma plataforma de controle de utilização, a fim de auxiliar na gestão contratual.
13/2019	Transporte Fracionado de Cargas	Trata-se de serviço de transporte fracionado de cargas, por demanda, principalmente em períodos eleitorais, em que os pedidos crescem de tal forma que apenas os veículos de carga do TRE não conseguem suprir. Sendo assim, firmou-se o contrato 13/2019, o qual supriu esta situação.

Além dos contratos supracitados, para atendimento à vasta gama de solicitações, contamos com uma frota de 45 veículos oficiais, que vão desde veículos de passeio, para transporte de passageiros, até caminhões, para transporte de cargas.

Ocorre que um dos contratos mencionados, o CT 27/2015, que trata da contratação de motoristas terceirizados, está próximo do fim de sua vigência, que ocorrerá em 06/02/2020, de modo que há a necessidade de providências a fim de que os serviços de transporte não sofram descontinuidade.

Cumpre-se ainda esclarecer que não há no quadro de servidores deste TRE/PR o cargo de motorista.

## **2. ESCOPO – OBJETO**

O escopo deste estudo é realizar a análise do contrato que está vencendo, verificando no mercado possíveis alternativas ao atual formato de contratação, bem como, realizar a análise sobre essas alternativas e se elas podem se adequar às necessidades deste regional, comparando as vantagens, desvantagens e custos envolvidos, trazendo à Administração subsídios para a tomada de decisão quanto à forma mais vantajosa para a contratação dos serviços de transporte.

## **3. DO HISTÓRICO DE CONTRATAÇÕES ANTERIORES**

Atualmente o TRE/PR é atendido pela empresa PESSOAL – TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA E SERVIÇOS LTDA. – ME, por meio do contrato 27/2015, o qual prevê a prestação de serviços de motoristas, para condução de veículos oficiais para Desembargadores, autoridades, servidores, transporte de documentos, materiais, bem como para serviços gerais da Secretaria do Tribunal Regional Eleitoral do Paraná.

A contratação possui vigência até 06/02/2020, sem possibilidade de prorrogação, tornando-se necessária nova contratação.

O referido contrato possui os seguintes postos de trabalho:

- 08 (oito) postos de motoristas de apoio administrativo: postos de condutores de veículos oficiais para o atendimento das funções administrativas do TRE-PR, como o transporte de servidores, de documentos e de materiais.

- 03 (três) postos de motoristas de autoridades: postos de condutores de veículos oficiais para o atendimento da condução das autoridades dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores Presidente, Vice Presidente e Diretor-Geral.

- 01 (um) posto de supervisor: posto que atua no direcionamento dos serviços aos motoristas podendo, eventualmente, realizar atendimentos como motorista.

Abaixo seguem os contratos anteriores ao atual:

CONTRATO	PAD	EMPRESA	QUANTIDADE DE POSTOS	VIGÊNCIA
170/11	2257/2011	SANTA LÚCIA COMÉRCIO DE PRODUTOS DE LIMPEZA E SERVIÇOS DE CONSERVAÇÃO PREDIAL LTDA - ME	09 postos de serviço – sem distinção de cargos  06 postos de acréscimo no período eleitoral	07/11/2011 À 06/05/2014
73/2014 - EMERGENCIAL	2588/2014	PESSOAL - TERCERIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA E SERVIÇOS LTDA	11 postos de serviço – sem distinção de cargos  06 postos de acréscimo no período eleitoral	07/05/2014 À 06/11/2014
140/2014 - EMERGENCIAL	7924/2014	PESSOAL - TERCERIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA E SERVIÇOS LTDA	11 postos de serviço – sem distinção de cargos	07/11/2014 À 06/02/2015

Nota-se que houve um acréscimo da quantidade de postos, de 09 (nove) posto do contrato 170/2011, que vigorou até 06/05/2014, para 11 (onze) postos nos dois contratos emergenciais que o sucederam, sem que houvesse a distinção de cargos.

A partir do contrato 27/2015, a quantidade de postos ficou em 12 (doze), com a inclusão de cargos diferenciados de supervisor e motoristas de autoridades. As justificativas para esta alteração dos cargos foram postas no doc. 48876/2014 (despacho da então Coordenadoria de Apoio

Administrativo), bem como no projeto básico anexado ao doc. 152390/2014 item 2.7 e 2.9 – ambos PAD 1497/2014, as quais centraram-se na necessidade de diferenciação salarial entre os contratados para transporte de autoridades e supervisor, devido à responsabilidade diferenciada que estes possuem.

Sobre os motoristas para o período eleitoral, já no exercício de 2016, por meio do 4º Termo Aditivo ao contrato 27/2015, houve a supressão desta necessidade, tendo em vista que a CPE faria as contratações específicas para o período eleitoral.

#### **4. DEMANDANTE DO OBJETO**

O demandante do objeto é a Seção de Transportes, a qual é a gestora do contrato.

#### **5. OBJETIVO GERAL E OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Objetivo Geral: O presente estudo tem como objetivo geral apresentar as soluções que possam atender às necessidades de serviços de transporte deste regional, de modo a tentar incluir o máximo de informações possíveis e relevantes, para obter a melhor forma de contratação, ao menor custo possível.

Objetivos Específicos: Dar continuidade aos atendimentos das demandas dos serviços de transporte deste TRE/PR.

#### **6. ADERÊNCIA À LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE A MATÉRIA**

Além da legislação de praxe, que rege as licitações e contratos administrativos, a contratação deverá seguir os seguintes normativos:

- Caderno de Logística “prestação de serviço de transporte”;
- Lei 13.103/2015 (“Lei dos motoristas”);
- CCT SITRO x SINDEPRESTEM 2019;

- IN nº 01/2017 - TRE/PR, que dispõe sobre a aquisição, locação e uso de veículos da Justiça Eleitoral do Paraná e dá outras providências.

- IN 05/2017 do MPDG, que dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal indireta, autárquica e fundacional.

- Especificamente, no que diz respeito à adoção de Conta-Depósito Vinculada, ou Pagamento Pelo Fato Gerador, este TRE/PR ainda não fará uso de tais dispositivos, considerando que há projeto piloto de contrato a ser celebrado, sob gestão da Coordenadoria de Comunicação Social, para fins de utilização do sistema que melhor se adeque às necessidades deste regional.
- Em que pese ser uma contratação com dedicação exclusiva de mão-de-obra, em que há uma maior dificuldade de se obterem critérios objetivos de mensuração, adotar-se-á Instrumento de Medição de Resultados (IMR). No IMR não serão considerados itens caracterizados como de descumprimento contratual (sendo, nesse caso, aberto processo administrativo para tratar do tema), mas somente àquelas falhas relacionadas à execução dos serviços, as quais, embora não as impeçam, afetam a qualidade esperada.

## **7. ANÁLISE DAS SOLUÇÕES EXISTENTES**

Por meio do PAD 7914/2016, doc. 51539/2017, realizou-se a análise, primeiramente, dos tipos de atendimentos realizados pela Seção de Transportes e, logo após, das soluções existentes no mercado.

Desta forma, segue-se abaixo as classificações de atendimentos realizadas pelo setor:

- **Transporte de Autoridades:** Esse item refere-se ao transporte do Presidente, Vice-Presidente e Diretoria Geral do TRE/PR.

- **Transporte Comum Capital e Região Metropolitana de Curitiba (RMC):** Esse item considera todos os deslocamentos efetuados, com carro de passeio, ou de transporte de pessoas (vans), dentro de Curitiba e Região Metropolitana, sejam eles para transporte de pessoas, documentos, processos, intimações, diligências, visitas de local de votação, etc.

- **Transporte Comum Interior:** Essas situações se assemelham às do item anterior, contudo, foram separadas, considerando que possuem custos diferenciados, devido ao pagamento de diárias.

- **Transporte de Materiais Capital e Região Metropolitana de Curitiba (RMC):** Nesse item foram considerados todos os deslocamentos efetuados com veículos de carga, dentro de Curitiba e Região Metropolitana de Curitiba, no transporte dos mais variados materiais (urnas, equipamentos de informática, bens patrimoniais, materiais de almoxarifado, etc).

- **Transporte de Materiais Interior:** Consideraram-se os deslocamentos efetuados com veículos de carga para cidades do interior. Está separado do item anterior devido ao pagamento de diárias.

Ressalta-se que, no momento do estudo, todos os atendimentos supracitados eram realizados por motoristas terceirizados e frota própria.

Com o esclarecimento dos tipos de atendimentos realizados pelo setor, o estudo trouxe a análise das soluções existentes no mercado, para atendimento aos serviços de transporte, as quais poderiam se adequar às necessidades deste TRE/PR.

- a) Contratação de mão-de-obra com dedicação exclusiva, com frota própria:** Atual formato de contratação utilizado pelo TRE/PR, que se caracteriza pela contratação de profissionais com dedicação



exclusiva, os quais utilizarão os veículos de propriedade do Órgão. Tem como principal vantagem o fato de que o motorista está à disposição, podendo atender diferentes tipos de demandas, o que pode, se bem gerenciadas as demandas, diluir os custos com os transportes realizados. Além disso, para o transporte de autoridades, que necessita de um nível de confiabilidade diferenciado, acaba por ser a melhor solução. Possui algumas desvantagens, por exemplo: 1) Número limitado de motoristas pelo contrato; 2) custo da frota é todo do TRE/PR (aquisição, combustível, taxas, etc); 3) por contratar mão-de-obra com dedicação exclusiva aumenta a probabilidade de reclamações trabalhistas.

**b) Locação de veículo – com motorista:** Neste formato de contratação, como o próprio nome diz, loca-se um veículo com motorista a um preço fixo mensal, pagando-se pelos acréscimos eventualmente utilizados. Possui as mesmas características do Posto de Trabalho e o formato de contratação condensa os custos em uma única despesa. A desvantagem reside no fato de que o valor mensal acaba sendo maior que o atualmente pago, uma vez que estarão embutidos os demais custos envolvidos no serviço. Assim como no caso do Posto de Trabalho, a quantidade de veículos também é limitada pelo contrato, e também paga-se tanto pela utilização quanto pela não utilização do veículo.

**c) Locação de Veículo – Sem motorista:** Este formato de contratação assemelha-se ao anterior, no entanto, sem o fornecimento do motorista. Possui vantagens parecidas, com o inconveniente de que precisa-se contratar os postos de motoristas à parte, incorrendo nos mesmos custos da contratação de posto de trabalho.

**d) Gestão de Frotas:** Esse tipo de contratação é realizado para que uma empresa contratada gerencie a frota do Órgão. A empresa gerenciará a parcela determinada em contrato, por exemplo: motoristas, combustíveis, lavagem de veículos, insumos diversos, etc, mas a frota a ser utilizada será a do TRE/PR. Nesse caso existem vantagens semelhantes à locação de veículos com motoristas, no que diz respeito à unificação das despesas operacionais, no entanto, por utilizar a frota do cliente, alguns inconvenientes ainda existirão, por exemplo:

depreciação dos veículos e renovação de frota. A utilização desse formato de contratação ainda não é plenamente aceita pelos órgãos de controle, uma vez que há entendimento de que a atividade de gestão é finalística, sendo, portanto, de responsabilidade do próprio Estado, bem como pelo fato de que o Estado estará passando a responsabilidade de controle de seus bens para terceiros (Acórdão 7401/2011, 1ª Câmara, TCU).

**e) Terceirização de Serviços de Transporte:** Nesse caso, assim como na locação de veículos com motorista, todas as despesas são da empresa contratada, porém, o veículo não fica à disposição, que é a principal desvantagem, devendo haver a abertura de chamado com prazo mínimo para atendimento, além do que, os pagamentos se dão por demanda, sem a possibilidade de reaproveitamento do veículo, por exemplo, em roteiros pelo interior. As vantagens são: paga-se somente o que, de fato, foi utilizado. A limitação é menor que nas outras formas de prestação de serviços, uma vez que a contratação não é por quantidade de veículos ou motoristas, mas sim por demanda. Como não há uma dedicação exclusiva de veículos, nem um valor fixo mensal, os custos tendem a ser mais baixos. Ainda, por não haver dedicação exclusiva do motorista, bem como pelo fato de a contratação ser por demanda, diminui-se consideravelmente a possibilidade de reclamações trabalhistas. Por unificar os contratos e demandas da Seção, diminuindo, conseqüentemente, a quantidade de procedimentos, diminui-se o custo administrativo do Órgão, uma vez que haverá necessidade de menos servidores para cumprir a mesma tarefa. A Terceirização de Serviços de Transporte não deve ser confundida com a Terceirização de Frota. Enquanto àquela ocupa-se em terceirizar o serviço, esta é uma modalidade de Locação de Veículos, podendo ser com ou sem motorista. Um item que exemplifica bem esse tipo de contratação é o Vale Táxi, em que aciona-se o veículo somente quando há necessidade e paga-se, ao final do mês, somente pelo que foi utilizado.

## 8. JUSTIFICATIVAS PARA ESCOLHA DO TIPO DE OBJETO

No estudo supracitado (PAD 7914/2016 – doc. 5139/2017, item 11), em conjunto com a análise efetuada no doc. 97204/2019 – PAD 9195/2018, (este último mais específico sobre o do transporte de cargas), verificou-se que, em que pese existirem outras formas de atendimento para os tipos de transporte que este TRE/PR necessita, comparando-se as vantagens, desvantagens e custos envolvidos, para 4 dos 5 tipos de transportes existentes, a melhor solução é a contratação de mão-de-obra com dedicação exclusiva, podendo haver contratações suplementares, por demanda, a serem usadas em situações emergenciais, ou quando a quantidade de motoristas for insuficiente para o atendimento, citando-se como exemplo o contrato de transporte fracionado de cargas, a ser utilizado em situações contingenciais.

Tal escolha deriva-se principalmente dos valores, uma vez que em todas as comparações efetuadas, as demais soluções encontradas são mais onerosas à Administração.

Somente o item “Transporte Comum Curitiba e RMC” seria possível a realização por outro modelo, com explícita vantagem no que diz respeito aos custos, em comparação ao modelo atual de contratação e uma contratação por demanda, de tal forma que estes atendimentos passarão a ser feitos, prioritariamente, por meio de aplicativo de transporte (contrato 63/2018).

Ainda, como modo complementar para o atendimento aos itens classificados como “Transporte de Materiais Interior” há a possibilidade de utilização do contrato de transporte fracionado de cargas (contrato 13/2019), contudo, na análise já mencionada do doc. 97204/2019 – PAD 9195/2018, verificou-se que não exclui a necessidade de contratação de motoristas, já que, na maioria dos casos, os custos dos envios de materiais com veículos próprios se diluem, tornando este tipo de atendimento mais vantajoso.

**Desta forma, o objeto a ser contratado são os serviços de condução de veículos oficiais, mediante a alocação de postos de trabalho com dedicação exclusiva, para o atendimento às demandas do TRE/PR.**

## 9. ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES

### 9.1. MOTORISTAS

O contrato atual prevê a alocação de 12 (doze) profissionais, sendo estes: 01 (um) supervisor, 03 (três) motoristas de autoridades e 08 (oito) motoristas administrativos.

Conforme reunião realizada junto à Direção-Geral, em 16/12/2019 (documentos 277897/2019 e 278762/2019), manteve-se o quantitativo atual de 12 (doze) postos de trabalho, conforme segue:

- 01 (um) supervisor;

- 03 (três) motoristas para atendimento ao Presidente, Vice-Presidente e Diretor-Geral;

- 08 (oito) motoristas de apoio administrativo.

### 9.2. HORAS EXTRAS

Para a estimativa das horas extras, utilizou-se como parâmetro os valores gastos no contrato atual, no período de 2015 à 2018, conforme abaixo:

HORAS EXTRAS		
ANO	VALOR ANUAL	MÉDIA MENSAL
2015	120.619,49	10.051,62
2016	152.802,77	12.733,56
2017	152.905,40	12.742,12
2018	161.339,13	13.444,93
MÉDIA		12.243,06

A tabela acima representa os valores cobrados à época. Desta forma, considerando que o contrato iniciará em fev/2020, considerou-se a aplicação de um percentual de 5% ao ano sobre a média encontrada, iniciando-se em 2015, o que totaliza 25%. Sendo assim, o valor atualizado ficou em R\$ 15.303,82. **Para fins de arredondamento considerou-se o total de R\$ 15.000,00/mês para o pagamento de horas-extras.**

### 9.3. DIÁRIAS

No que diz respeito às diárias, assim como nas horas-extras, efetuou-se abaixo o levantamento do total gasto no contrato atual no período de 2015 à 2018:

DIÁRIAS		
ANO	VALOR ANUAL	MÉDIA MENSAL
2015	156.801,70	13.066,81
2016	105.694,30	8.807,86
2017	152.630,00	12.719,17
2018	118.565,00	9.880,42
MÉDIA		11.118,56

Este item não está condicionado à indexação, ou à repactuação via Convenção Coletiva, mas sujeita-se à correção de valores, tal como ocorreu no processo PAD 3531/2017, o qual elevou os valores de R\$ 130,00 e R\$ 150,00, para R\$ 150,00 e R\$ 170,00, respectivamente, alterados no contrato 27/2015, por meio do 9º Termo Aditivo, juntado ao doc. 89105/217 do processo PAD supracitado. A análise da ASSDG está no doc. 65616/2017 e a autorização da Diretoria-Geral no doc. 68729/2017, do mesmo processo.

Para a próxima contratação, para fins de padronização, seguir-se-á o mesmo valor estipulado para a contratação de profissionais de manutenção, que está em trâmite por meio do PAD 15887/2017, com o valor único de R\$ 160,00, independentemente da cidade.

Desta forma, para fins estimativos de valores, utilizou-se as seguintes premissas, de acordo com cada cargo:

POSTO DE TRABALHO	QUANTIDADE DE PROFISSIONAIS	PREMISSAS UTILIZADO	QUANTIDADE DE DIÁRIAS/MÊS	VALOR ESTIMADO/MÊS
SUPERVISOR	1	Não há previsão de viagens	0	0
MOTORISTA EXECUTIVO	3	Prevê-se o deslocamento em 10 dias do mês (equivalendo à 9,5 diárias) para para os motoristas do Presidente e Vice Presidente, totalizando 19 diárias.	19	3.040,00

MOTORISTA ADMINISTRATIVO	9	Há previsão de que, pelo menos, 4 profissionais estejam em viagens todas as semanas. Sendo assim, são 4,5 diárias x 4 profissionais, totalizando 18 diárias por semana e 72 diárias/mês	72	11.520,00
<b>TOTAL ESTIMADO/MÊS</b>				<b>14.560,00</b>

**Diante do exposto, para fins de arredondamento, considerar-se-á o valor de R\$ 14.500,00/mês.**

## **10. REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO**

### **10.1. REQUISITOS OPERACIONAIS DO CONTRATO**

#### **10.1.1. Requisitos Gerais**

O contrato será composto pelo fornecimento de 12 (doze) motoristas, sendo a jornada de trabalho de 44 horas semanais, de acordo com o estabelecido pela legislação vigente, inclusive levando em consideração o dissídio, convenção ou acordo coletivo de trabalho da categoria. Atualmente, vige a convenção Sitro x Sindeprestem 2018/2019 para o contrato em execução, a qual também foi levada em consideração para elaboração do presente estudo.

O serviço deverá ser prestado de segunda a sexta-feira. O local para apresentação e permanência dos motoristas é a Seção de Transporte do Tribunal Regional Eleitoral do Paraná, localizado na Rua João Parolin, 224, Curitiba, Paraná/PR, podendo haver alterações, a critério da Administração.

Os serviços serão prestados em Curitiba e em viagens para outras cidades, de acordo com as demandas do TRE/PR. Sempre que houver viagens o TRE/PR solicitará à empresa a antecipação dos valores das diárias ao motorista.

Poderão ser pagas as horas extraordinárias realizadas pelo profissional, havendo também a possibilidade de compensação de horários sendo

a decisão a critério da Administração, desde que não prejudique o andamento dos trabalhos.

A alteração realizada na CLT, trazida pela Lei 13467/2017 em seu art. 59, trouxe duas hipóteses, sendo a primeira a do banco de horas (§5º) e a segunda como a compensação de jornada, para compensação no mesmo mês (§6º):

*§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.*

*§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.”.*

Diante disso, a contratada deverá estabelecer acordo individual com seus funcionários, por escrito, prevendo as duas hipóteses, (banco de horas e compensação no mesmo mês), por escrito, nos moldes dos parágrafos 5º e 6º, supracitados, sendo que o primeiro seria para a criação de um banco de horas, relativas às horas excedentes no mês, para fruição em até seis meses, e o segundo que trata da compensação dentro do mês, não chegando a haver o registro do banco de horas, mas apenas a compensação direta na folha ponto.

Tal ação contribui para trazer redução de custos para o órgão, na medida em que reduzirá o pagamento de horas extras, podendo

Nos dias em que o horário de expediente for reduzido ou não houver expediente por questões específicas do contratante (feriados do órgão, ou recesso judiciário), os referidos acordos poderão ser utilizados pela Administração, valendo-se da compensação de horas ou do banco de horas.

#### 10.1.2. Uniformes

Na contratação atual, foi solicitado uniforme aos motoristas conforme abaixo:

QUANTIDADE	ESPECIFICAÇÃO
02	TERNO em tecido tropical, microfibra ou equivalente, forrado internamente inclusive manga em tecido tipo cetim, no padrão cores cinza, preto ou azul escuro.

03	Calça social em tecido tropical, microfibra ou equivalente, no padrão cores cinza, preto ou azul escuro.
01	BLUSA DE LÃ, no padrão cores cinza, preto ou azul escuro.
02	GRAVATA em tecido 100% poliéster ou 100% seda, estampas diversas.
06	Camisa, estilo social em tecido, gola com intertela, 100% algodão, cores claras e neutras, mangas longas.

Ocorre que os uniformes formais não são adequados quando o motorista está ao atendimento de transporte de cargas, desta forma, para esses casos, será solicitado um uniforme complementar, conforme abaixo descrito, com a finalidade de melhor adequação quanto às atividades específicas:

QUANTIDADE	ESPECIFICAÇÃO
03	Camiseta, tipo “polo”, manga curta, em algodão, ou similares, com logomarca da empresa.
02	Calça tipo sarja, jeans ou brim, ou similares, com a logomarca da empresa.
01	Jaqueta de “nylon”, ou similar com logomarca da empresa.

Além disso, os itens “Terno” e “Calça Social” estavam em separados, e em quantidades diferentes, sendo assim, juntou-se os dois itens e a nova tabela de uniformes será a seguinte:

QUANTIDADE	ESPECIFICAÇÃO
03	TERNO (paletó e calça social) em tecido tropical, microfibra ou equivalente, forrado internamente inclusive manga em tecido tipo cetim, no padrão cores cinza, preto ou azul escuro.
01	BLUSA DE LÃ, no padrão cores cinza, preto ou azul escuro.
02	GRAVATA em tecido 100% poliéster ou 100% seda, estampas diversas.
06	Camisa, estilo social em tecido, gola com intertela, 100% algodão, cores claras e neutras, mangas longas.
03	Camiseta, tipo “polo”, manga curta, em algodão, ou similares, com logomarca da empresa.
02	Calça tipo sarja, jeans ou brim, ou similares, com a logomarca da empresa.
01	Jaqueta de “nylon”, ou similar, com logomarca da empresa.

Todos os profissionais receberão os mesmos uniformes, considerando que, tanto os motoristas administrativos poderão, de forma eventual,



realizar atendimentos à autoridades, quanto, os motoristas de autoridades poderão realizar atendimentos comuns, quando, por exemplo, a autoridade esteja em viagem, sem a necessidade de motorista para atendê-lo, ficando este à disposição para realização de outros serviços.

Considerando o desgaste pelo uso diário, a periodicidade de fornecimento dos uniformes completos será a cada 12 meses, havendo a conferência pela fiscalização contratual a cada substituição.

#### 10.1.3. Da comunicação e navegação

Com os avanços tecnológicos atuais, difícil é encontrar alguma pessoa que não possua um telefone móvel com acesso à rede mundial de computadores. Tal fato vem a facilitar a comunicação com os profissionais, bem como, os recursos e aplicativos disponíveis nos aparelhos acabam por auxiliar também na navegação, quando dos deslocamentos por locais desconhecidos, ou para a elaboração de roteiros, trazendo maior eficiência aos serviços prestados. O TRE/PR possuía alguns aparelhos de GPS, contudo, a maior parte dos aparelhos foram desfazimento, tendo em vista que estavam obsoletos, não permitindo mais atualizações, desta forma, os aparelhos celulares suprem esta demanda.

Nessa esteira, para que a empresa mantenha seus funcionários sempre comunicáveis e podendo utilizar os recursos de navegação, será solicitado que esta efetue crédito mensal aos profissionais, podendo ser pré ou pós pago, a critério da contratada. O valor também poderá ser o mínimo disponibilizado pela operadora a que estiver vinculado, desde que seja suficiente para suprir o mês.

Apenas para se ter uma ideia inicial de valores, efetuou-se pesquisa na rede mundial de computadores dos planos básicos, pós-pagos, oferecidos pelas operadoras, conforme abaixo:

<b>OPERADORA</b>	<b>VALOR</b>
Claro	R\$ 49,99
Vivo	R\$ 54,99

Tim	R\$ 49,99
Oi	R\$ 34,99

Não se faz necessária a cotação de aparelhos, já que, conforme mencionado, praticamente todas as pessoas já possuem estes dispositivos. Na eventual possibilidade de que algum dos funcionários não possua um aparelho, caberá à contratada o fornecimento.

## 10.2. REQUISITOS REFERENTES ÀS FUNÇÕES DESEMPENHADAS

As atividades básicas a serem desempenhadas serão as seguintes:

– **Motorista – Função de apoio administrativo:** terão como função básica a de conduzir os veículos oficiais para o atendimento das funções administrativas do TRE-PR, como o transporte de pessoas, documentos, materiais, equipamentos e bens patrimoniais e, de forma eventual, o transporte de autoridades, seja em Curitiba ou em viagens, conforme determinação da Administração.

– **Motorista – Função atendimento de autoridades:** deverão ter as mesmas competências dos motoristas de apoio administrativo, contudo, sua função será específica para o atendimento ao Presidente e Vice-Presidente do TRE/PR, realizando o cumprimento da Agenda de compromissos destes.

– **Motorista – Função supervisor:** deverá ter as mesmas competências dos motoristas de apoio administrativo e de autoridades, tendo como função específica a supervisão dos serviços, que consiste no direcionamento dos trabalhos aos motoristas, contato com a fiscalização contratual para o bom andamento do contrato, verificação do estado da frota de veículos. O profissional deverá buscar o conhecimento quanto a estrutura do TRE/PR, bem como os setores demandantes, realizar o alinhamento entre as áreas para carregamento/descarregamento dos veículos.

O descritivo geral de todas as atividades a serem desempenhadas pelos profissionais constará no Termo de Referência.

### 10.3. REQUISITOS PARA OS PROFISSIONAIS

#### 10.3.1. Para todos os profissionais:

Considerando a frota de veículos deste TRE/PR, que vai desde veículos de passeio, à vans de passageiros com 16 lugares, todos os motoristas deverão possuir **Carteira Nacional de Habilitação (CNH) categoria “D”**.

Para fins de enquadramento na Classificação Brasileira de Ocupações, verificou-se a existência de 03 (três) códigos para a função de motorista:

- 7823 Motoristas de veículos de pequeno e médio porte;
- 7824 Motoristas de ônibus urbanos, metropolitanos e rodoviários;
- 7825 Motoristas de veículos de cargas em geral;

Considerando a categoria solicitada para CNH dos motoristas, o código CBO que melhor se adequa é o **7825**.

Conforme preconiza o § 5º, art. 147 do Código de Trânsito Brasileiro<sup>1</sup>, deverá estar incluído na CNH do motorista a inscrição de que este “Exerce Atividade Remunerada” (EAR).

Tendo em conta os tipos de atendimento que o setor realiza, conforme elencado no item 7, todos os motoristas deverão possuir cursos nas seguintes áreas:

- Transporte de passageiros, mínimo de 10h;
- Transporte de cargas, mínimo 10h;
- Direção defensiva e evasiva 10h;
- Primeiros Socorros 10h;
- Práticas de condução e consumo consciente de combustível ou

cidadania e meio ambiente, mínimo 10h;

Os comprovantes dos cursos deverão ser entregues à gestão contratual em até 05 (cinco) dias úteis, após a assinatura do contrato. Também poderão ser aceitos comprovantes de matrícula de tais cursos, contudo, será obrigatória sua conclusão no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a assinatura

---

<sup>1</sup> § 5º O condutor que exerce atividade remunerada ao veículo terá essa informação incluída na sua Carteira Nacional de Habilitação, conforme especificações do Conselho Nacional de Trânsito – Contran.

do contrato. Serão aceitos cursos com nomenclaturas diferenciadas daquelas aqui expostas, desde que sejam com conteúdos relacionados ao que foi solicitado. Os certificados poderão ser individuais de cada curso, mas também serão aceitos cursos que englobem todos os temas de uma só vez.

Os cursos solicitados não possuem validade, contudo, será solicitado que, na data de apresentação, estes não tenham mais do que um ano, com a finalidade de garantir a atualidade dos temas abordados. Não haverá necessidade de que os profissionais refaçam os cursos durante o contrato, salvo se, por alguma determinação nova, passar a existir obrigatoriedade de reciclagem, ou nas hipóteses descritas no item 10.3.4, em que a empresa, ou o gestor/fiscal, identificarem tal necessidade.

As mesmas regras serão aplicadas aos cursos solicitados aos cargos de motorista do Presidente, Vice-Presidente e Supervisor.

No que diz respeito aos exames necessários, a Contratada deverá apresentar anualmente os exames de saúde (oftalmológico, auditivo, psicológico e toxicológico) com laudo atestando que o profissional está apto para o desempenho das funções de motorista, sendo a primeira comprovação logo após a assinatura do contrato, não podendo a data dos exames serem superiores à 03 (três) meses da assinatura do contrato e, sucessivamente, a cada 12 (doze) meses. A gestão contratual poderá solicitar exames pontuais em prazos diferenciados, caso existam quaisquer indícios de que o profissional necessite passar por nova avaliação.

Todos os motoristas deverão possuir o ensino médio completo (antigo 2º grau).

Para fins de garantir a segurança do processo e das autoridades/servidores envolvidos, será solicitado atestado de antecedentes criminais dos profissionais alocados no contrato, bem como, a comprovação de tempo mínimo de 06 (seis) meses de experiência como motorista profissional.

#### 10.3.2. Motorista da Presidência, Vice-Presidência e Diretoria Geral:

Além das solicitações contidas no item 10.3.1, será solicitado curso na área de Transporte Executivo (ou equivalente) com mínimo de 10h. Justifica-se tal solicitação, considerando que os profissionais alocados nestes

postos atenderão as autoridades deste TRE/PR, devendo, para tanto, serem capacitados para a realização dos serviços.

#### 10.3.3. Motorista – Supervisor:

Por fim, para o motorista que desempenhar a função de Supervisor, além dos cursos descritos para os itens 10.3.1 e 10.3.2, também serão solicitados:

- Informática básica, contendo Word e Excel, mínimo 20h;
- Curso na área de logística, mínimo de 20h.

No caso do supervisor, além de atuar como motorista de forma eventual, podendo atuar tanto como motorista de apoio administrativo, como para o atendimento às autoridades, motivando a necessidade de possuir todas as capacitações dos demais cargos, este também deverá ter conhecimentos básicos na área de informática a fim de poder operar o sistema de chamados deste TRE/PR (SIATI, ou eventual futuro sistema), bem como, para o preenchimento da planilha de atendimentos efetuados, além do preenchimento de relatórios de solicitação de serviços. O curso na área de logística é solicitado, considerando que o profissional deverá compreender a dinâmica de atendimento dos setores demandantes, onde a Seção de Transportes é fundamental para o atendimento dos objetivos, além de ter a capacidade para elaboração de roteiros que levem em conta a vantagem ao Tribunal.

#### 10.3.4. Treinamentos e Capacitações

A contratada deverá manter seus funcionários capacitados para as atividades previstas na contratação, providenciando cursos e reciclagens sempre que o fiscal identificar a queda ou insuficiência na qualidade dos serviços prestados, devendo, sempre que houver atualização, em que os profissionais envolvidos necessitem de novo conhecimento, capacitar os profissionais alocados na prestação dos serviços ou substituir os profissionais por outros já devidamente capacitados.

Caso o fiscal observe a necessidade de novos treinamentos, este poderá indicar à contratada treinamento aos profissionais, desde que observada a necessidade e correlação com as atividades técnicas desempenhadas.

Tal solicitação tem como objetivo a manutenção da qualidade dos serviços prestados pelos profissionais, os quais estarão rotineiramente relembando boas práticas de condução de veículos e transporte de passageiros em geral.

Todos os custos dos treinamentos e capacitações serão de responsabilidade da contratada e deverão ser feitos fora do horário de trabalho dos profissionais. Estes custos não serão de grande vulto, tendo em vista que existem diversos cursos grátis disponíveis na rede mundial de computadores, inclusive pelo Sest/Senat (Serviço Social do Transporte / Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte)<sup>2</sup>, os quais podem ser oferecidos aos profissionais sem custo, motivo pelo qual entende-se que não há necessidade de um item específico na planilha de composição de custos.

#### 10.4. REQUISITOS REFERENTES AOS SALÁRIOS

No contrato atual os salários pagos são os seguintes:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>SALÁRIO ATUAL</b>
Motorista - Apoio Administrativo	2.316,82
Motorista - Atendimento à Presidente e Vice-Presidente	3.217,80
Motorista – Supervisor	3.217,80

Verifica-se que, para as funções específicas de atendimento ao Presidente e Vice-Presidente, bem como, para a do Supervisor, há uma diferença salarial, da ordem de aproximadamente 38,8% de acréscimo.

Este diferencial foi estabelecido à época, a partir do contrato 27/2015, tendo como justificativas as atribuições específicas dos cargos, os quais possuem mais responsabilidades do que os motoristas de apoio administrativo.

---

<sup>2</sup> <https://ead.sestsenat.org.br/>

Tais justificativas para esta alteração salarial foram postas no doc. 48876/2014 (despacho da então Coordenadoria de Apoio Administrativo), bem como no projeto básico anexado ao doc. 152390/2014 item 2.7 e 2.9 – ambos PAD 1497/2014.

Nesse sentido, realizou-se pesquisa de editais e contratos semelhantes, e foram encontrados dois contratos, conforme abaixo:

<p style="text-align: center;"><b>TRE/SC – Contrato 101/2014:</b></p> <p>Neste contrato são alocados 10 profissionais, sem a distinção de cargos (apoio administrativo ou autoridades), bem como, não traz a necessidade de supervisor. O repasse dos serviços se dá por meio do preposto, que não faz parte da força de trabalho, contudo, fica no TRE/SC.</p> <p>Não é especificado o valor pago aos funcionários, contudo, o valor do último reajuste, ocorrido em maio de 2018 (Termo Aditivo 74/2018), foi de R\$ 4.102,94 por posto. Apenas a título de informação, o valor pago no mesmo período no contrato do TRE/PR era de R\$ 4.661,22 por posto.</p>
<p style="text-align: center;"><b>TSE Contrato 59/2019:</b></p> <p>Contrato iniciado em julho/2019. Possui 12 (doze) postos de atendimento, no entanto, como trabalham em regime de escala, são 37 (trinta e sete) profissionais envolvidos.</p> <p>Existe a especificação de cargos para: a) condução de veículos executivos; b) condução de veículo administrativo/pesado e; c) plantonistas (12x36) diurno e noturno. No entanto, não há variação salarial (salvo ao plantonista noturno, devido ao adicional noturno). Não há previsão de supervisor sendo que os serviços são repassados ao preposto.</p> <p>Os valores pagos são o piso salarial da categoria, segundo a CCT 2018 – SEAC/DF e SITTRATER/DF, que atualmente é de R\$ 2.386,75. A esse valor foi incluído adicional de insalubridade (não há especificação sobre o motivo do pagamento), no valor de R\$ 399,20. Sendo assim, o valor pago a cada profissional será de R\$ 2.785,95.</p>

Nos contratos encontrados, verificou-se que:

- a) Nenhum deles possui supervisor, tendo em vista que o preposto atua na parte operacional dos serviços;
- b) Não há diferenciação salarial, mesmo para o contrato onde há cargos diferenciados.

Com relação ao item “a”, entendemos que atribuir as funções operacionais ao preposto pode ser um risco, considerando que este não precisa, necessariamente, estar todos os dias no local da prestação do serviço, sendo

assim, dado ao dinamismo dos chamados existentes para os serviços de transporte, grandes seriam as chances de falhas na execução dos serviços, ou de repasse de serviços direto entre servidor e terceirizados, o que não é desejável, uma vez que pode caracterizar subordinação. Desta forma, o cargo de Supervisor cumpre este requisito operacional de direcionamento das atividades aos funcionários, além de poder atuar, mesmo que de forma eventual, na execução de algumas atividades de condução de veículos.

Sobre o item “b”, em que pese todos os profissionais serem motoristas, há uma clara distinção de responsabilidades entre os cargos, inclusive, no que tange à competências específicas, bem como, quanto à capacitação solicitada para o desempenho das atividades, as quais serão atestadas com base nos cursos solicitados aos profissionais, conforme apresentado no item 10.3 do presente estudo, motivando a remuneração diferenciada destes profissionais.

Desta forma, para o presente estudo pretende-se manter um diferencial nos salários, dadas as responsabilidades e competências adicionais para os cargos de motoristas de autoridades e supervisor. Contudo, iremos propor uma adequação de percentuais, ante ao valor que é pago atualmente, uma vez que também há uma distinção entre as atividades dos motoristas de atendimento às autoridades (Presidente e Vice-Presidente) e ao Supervisor, os quais atualmente possuem a mesma remuneração.

Nesta escala de cargos, verifica-se que os motoristas do Presidente e Vice-Presidente devem possuir uma capacitação maior que os motoristas administrativos, motivando um salário diferenciado. Por sua vez o Supervisor deverá possuir capacitação maior que a dos outros dois cargos, além da responsabilidade administrativa de direcionamento dos serviços, o que motiva uma remuneração maior, inclusive, que a dos motoristas de autoridade.

Ressalta-se que, dos doze postos, será solicitado fixação de salário maior que o piso apenas para os 4 cargos diferenciados (supervisor, motorista do presidente, vice-presidente e diretor-geral), quanto aos demais oito postos, o valor está ancorado no piso para a categoria “D”.

Com relação ao salário base, verificou-se na convenção coletiva atual (Sitro x Sindeprestem 2019/2020) que existem dois cargos em que é necessária a CNH categoria “D”, sendo: **1) Motorista de Carretas Simples e ônibus - valor de R\$ 2.190,95 e 2) Motoristas de Microônibus – valor de R\$ 1.938,43.**



Destas, verifica-se que a primeira não traria qualquer impeditivo quanto à utilização de veículos relacionados à categoria solicitada, contudo a segunda não permitiria que o motorista pudesse dirigir ônibus.

Diante disso, optou-se por adotar o parâmetro do cargo que abrange todas as possibilidades de uso da CNH categoria “D”, para que não tenhamos qualquer restrição de uso, de modo a atender todas as necessidades do contrato. **Desta forma, o piso salarial adotado será de R\$ 2.190,95, considerado para o cargo de motorista em geral – apoio administrativo.**

Para os demais cargos, verificou-se que, na convenção coletiva de trabalho utilizada como referência, não há os cargos de motorista de autoridades (ou equivalente), ou de supervisor. Também não obteve-se valores salariais de comparação nos contratos administrativos encontrados (TSE e TRE/SC). Desta forma, efetuou-se pesquisa na rede mundial de computadores, a fim de verificar os valores pagos aos profissionais. A pesquisa encontra-se anexada ao processo, doc. nº 175789/2019 e abaixo seguem algumas conclusões:

#### **MOTORISTAS DE AUTORIDADES**

Encontrou-se o site [www.vagas.com.br](http://www.vagas.com.br), o qual faz uma média salarial a nível de Brasil. No referido site, verificou-se que média salarial para motoristas de categoria “D” é de R\$ 1.899,00, que é abaixo do piso estabelecido na CCT de referência.

No mesmo site, verificou-se que o motorista de Diretoria possui média nacional de salário no valor R\$ 2.437,00. Trazendo em termos percentuais, o motorista de Diretoria ganha aproximadamente 28% a mais do que o motorista de categoria “D”.

Ainda, verificou-se também que há no site os cargos de motorista Executivo, com salário de R\$ 2.276,00, cerca de 20% a maior que o motorista de categoria “D”.

Por fim, verificou-se outro cargo, denominado motorista da Presidência, com salário de R\$ 4.353,00, o qual não entrou no cálculo, por estar muito acima dos demais.

Desta forma, fazendo uma média entre os salários do motorista de diretoria e motorista executivo, ficou o valor de R\$ 2.356,50, perfazendo o total de pouco mais de 24% de acréscimo.

Trazendo para nossa realidade, mantendo a mesma proporcionalidade do percentual de diferença encontrado entre o salário base encontrado e o média entre os salários de motoristas executivo/diretoria, entendemos razoável fazer um arredondamento, adotando um percentual de 25% a mais para os funcionários

que estiverem nestes cargos. Desta forma, como o salário base é de R\$ 2.091,00, o salário para os motoristas de Autoridades teria um acréscimo de R\$ 522,75, perfazendo o total de **R\$ 2.613,75**.

### **SUPERVISOR**

Para este caso foi mais difícil encontrar um cargo que se assemelhasse às atribuições envolvidas. Contudo, por meio do site [www.trabalhabrasil.com.br](http://www.trabalhabrasil.com.br), encontrou-se o cargo denominado Supervisor de frota, o qual traz atividades semelhantes.

Nos valores dos salários, há uma divisão pelo porte da empresa (pequena, média e grande) e pela experiência do profissional (júnior, pleno, sênior e máster). Para a presente comparação, considerando o histórico das empresas que prestaram este serviço, utilizou-se somente os salários das empresas de pequeno porte. Quanto ao nível profissional, utilizou-se um intermediário, de profissional Pleno. Sendo assim, o valor encontrado foi de R\$ 2.987,59.

Realizando o comparativo percentual com o cargo de categoria “D”, encontrado acima (R\$ 1.899,00), o acréscimo é de pouco mais de 57%.

Com os dados acima, parece-nos coerente estabelecer um percentual de acréscimo de 50% para o funcionário que estiver no cargo. Para o presente contrato isso implicará no acréscimo de R\$ 1.045,50, perfazendo o total de **R\$ 3.136,50**.

**Desta forma, considerou-se no presente estudo para os motoristas de Presidente e Vice-Presidente um valor adicional de 25% e para o Supervisor um adicional de 50% ao salário base.**

Abaixo segue a tabela com o valor salarial para cada cargo, considerando os acréscimos para os cargos de motoristas de autoridades e supervisor, os quais serão os mínimos a serem aceitos na planilha da contratação para cada cargo:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>SALÁRIO BASE</b>	<b>ACRÉSCIMO</b>	<b>TOTAL UNITÁRIO</b>
Motorista - Apoio Administrativo	2.190,95	0,00	2.190,95
Motorista - Atendimento à Presidente e Vice-Presidente (Acréscimo 25%)	2.190,95	547,74	2.738,69
Motorista – Supervisor (Acréscimo 50%)	2.190,95	1.095,48	3.286,43

Os valores foram obtidos, já considerando a nova convenção 2019/2020, cuja data base é junho/2019.

Não deverão ser aceitos salários menores do que a referência acima, considerando que o motorista de apoio administrativo já está com o piso da categoria. Por outro lado, para os outros dois cargos, há que se garantir o percentual mínimo de diferença salarial atribuído, o qual fora realizado com base no piso, conforme já exposto anteriormente.

Além disso, esta opção, de atribuir valor mínimo aos salários, justifica-se pelo fato de que as empresas poderão apresentar outras convenções coletivas de trabalho (de acordo com o seu enquadramento), que não representam a média salarial praticada no mercado. Isso pode acarretar uma dificuldade para a obtenção de profissionais qualificados, insatisfação e alta rotatividade de funcionários, afetando diretamente na qualidade do serviço prestado. Além disso, nas atividades a serem desempenhadas, muitos são os recursos que o motorista é responsável (humanos, materiais, processos, dentre outros), de tal forma que uma melhor seleção e remuneração ao profissional pode melhorar o comprometimento do profissional com a segurança, confidencialidade e zelo para com os recursos que a ele estão confiados.

Sobre os dois cargos que terão salários maiores que o piso da categoria, é importante constar que o TCU, há algum tempo, já enfrentou essa questão e se manifestou, admitindo tal exigência, nos seguintes termos: *“naquelas situações específicas em que o estabelecimento de piso salarial visasse preservar a dignidade do trabalho e criar condições propícias à eficiente realização do serviço, não implicando benefícios diretos à empresa contratada, mas sim aos trabalhadores, muito menos criando obstáculos à competição ou determinando o preço final da contratação (...) uma vez que tal tipo de procedimento passou a ser admitido como legítimo em inúmeros julgados deste Tribunal”*. Precedentes citados: Acórdãos nºs 256/2005-TCU, 290/2006, 1.327/2006, 332/2010, 1.584/2010, todos do Plenário. Acórdão n.º 189/2011-Plenário, TC-032.439/2008-0, rel. Min. José Múcio, 02.02.2011.

Mais recentemente, por meio do Acórdão n.º 1097/2019 – Plenário, o TCU solicitou ao órgão que justificasse a fixação dos salários base com pisos superiores, correlacionando as atribuições diferenciadas da atividade padrão dos cargos, com as habilidades e capacitações específicas necessárias ao

cargo, bem como, no caso de justificada a fixação, fizesse pesquisa de mercado, a fim de estabelecer os valores dos salários. Temos que, ambos os casos (justificativa e pesquisa de mercado do valor dos salários) estão expostos no presente estudo, (no item 10.3 a descrição das atribuições diferenciadas e cursos específicos para cada cargo – no item 10.4 a pesquisa sobre os salários), de tal forma que entendemos viável tal procedimento.

#### 10.5. REQUISITOS REFERENTES À CAPACITAÇÃO TÉCNICA E ECONÔMICA-FINANCEIRA DA EMPRESA

Deverão ser incluídos no edital documentos como exigência na fase de habilitação, possíveis e suficientes para contratação de empresa com capacidade e solidez suficientes ao cumprimento do objeto.

Dessa forma, sugere-se, dentre outros já padronizados, solicitar atestado comprobatório da prestação de serviços compatíveis com o objeto. Devido à contratação ser de mão de obra, por posto de trabalho, deixa-se de definir parcela de maior relevância, já que não é aplicável ao caso.

### 11. LEVANTAMENTO PRELIMINAR DE MERCADO

O mercado de potenciais prestadores para os serviços de transporte, sem fornecimento do automóvel, é bastante vasto, uma vez que as empresas irão fornecer tão somente o motorista para conduzir os veículos da frota oficial da Tribunal Regional Eleitoral do Paraná e as rotinas gerais para sua execução são relativamente simples.

Para fins estimativos de valores, utilizou-se a planilha estimativa de custos, elaborada pela SGEN (doc. 266760/2019), conforme abaixo::

MOTORISTAS - FUNÇÃO	QUANTIDADE	VALOR UNITÁRIO	VALOR TOTAL
APOIO ADMINISTRATIVO	8	5.914,32	47.314,56
TRANSPORTE PRESIDÊNCIA, VICE-PRESIDÊNCIA E DIROTORIA-GERAL	3	7.120,59	21.361,77
SUPERVISOR	1	8.337,51	8.337,51

<b>TOTAL/MÊS</b>	<b>77.013,84</b>
<b>TOTAL PARA 30 MESES</b>	<b>2.310.415,20</b>

Ressalta-se que isso é apenas uma estimativa, considerando que o processo irá passar pela Seção de Análise e Gerenciamento de Custos, para fins de elaboração da planilha paradigma.

Desta forma, o valor total para os 30 meses do contrato, considerando também a estimativa das quantidades apresentada no item 9 para Horas-Extras e Diárias são os seguintes:

<b>ITEM</b>	<b>VALOR</b>
<b>MOTORISTAS</b>	<b>2.310.415,20</b>
<b>HORAS-EXTRAS</b>	<b>450.000,00</b>
<b>DIÁRIAS</b>	<b>435.000,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.195.415,20</b>

## 12. PREVISÃO EM PROPOSTA ORÇAMENTÁRIA

Há previsão na proposta orçamentária de 2020 de R\$ 930.929,03 para motoristas e horas extras e R\$ 180.000,00 para diárias, totalizando R\$ 1.110.929,00.

Com base na estimativa de utilização descrita no item 11, têm-se que o valor médio mensal será de R\$ 106.513,84 (R\$ 3.195.415,20 / 30 meses)

Considerando que o contrato atual finalizará seus 60 (sessenta) meses em 06/02/2020, não sendo mais prorrogável (salvo prorrogação excepcional), temos que a nova contratação iniciará no dia 07/02/2020, de modo que, teremos 11 meses de utilização e um gasto estimado de R\$ 1.171.652,24. Apesar do valor estimado ser pouco superior ao disponível, temos que o valor será suficiente para atendimento à demanda..

## 13. DESCRIÇÃO DETALHADA DO OBJETO

O objeto consiste na contratação de empresa especializada para o fornecimento de motoristas, com dedicação exclusiva, sem veículo, para o atendimento das demandas deste TRE/PR.

Basicamente, as demandas de serviços de transporte vêm através dos chamados realizados mediante sistema (SIATI).

A ST efetua a triagem dos chamados (considerando que recebemos chamados não só do transporte, mas também de estacionamento) e encaminha ao supervisor do contrato dos motoristas, via controle da contratada (atualmente planilha Excel), para que este efetue a distribuição dos atendimentos de acordo com a quantidade de motoristas disponíveis no momento.

Especificamente no caso dos motoristas executivos, os quais têm a função básica do atendimento à agenda da Presidência, Vice-Presidência e Diretoria-Geral deste TRE/PR, as atividades poderão ser reportadas pelo gabinete da autoridade, diretamente ao motorista designado para o atendimento, salvo nos casos em que houver viagens, tendo em vista que a solicitação deverá passar pela ST, para fins de pedido de diárias aos motoristas.

Desta forma, verifica-se que a execução do objeto para a contratada é simples, considerando que esta deverá tão somente fornecer a mão-de-obra na quantidade e com as qualificações solicitadas em contrato, de modo que o desenvolvimento dos trabalhos se dará com a interação entre a ST (gestora e fiscal do contrato) e o supervisor do contrato.

#### **14. JUSTIFICATIVAS PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DO OBJETO**

Considerando o tipo de serviço a ser contratado (transporte, com dedicação exclusiva de mão de obra e sem fornecimento de automóvel, para conduzir os veículos oficiais deste TRE/PR), não se vislumbra um formato em que a solução possa ser parcelada, já que o objeto é único e há apenas um tipo de profissional a ser contratado (motorista), sugerindo-se, desta forma, que a licitação seja global.

Tal sugestão não limita a participação na licitação, visto que se trata das formas usuais de contratação dos serviços, para as quais o mercado está preparado.

## **15. DO CONTRATO**

Deverá ser firmado contrato, para o período de 30 (trinta) meses, havendo a possibilidade legal de prorrogação até o limite de 60 (sessenta) meses, por tratar-se de serviço de natureza continuada.

O prazo de 30 meses justifica-se, em que pese haver sugestão de vigência de 12 meses na Res. 23.234/2010 – TSE, uma vez que esse prazo é o que melhor atende às necessidades administrativas para os contratos continuados, considerando que reduz a demanda e despesas em procedimentos de prorrogações anuais.

Em não havendo qualquer problema de execução contratual, ou fatos até então desconhecidos, há pretensão de prorrogação contratual. Desta forma, faltando, no mínimo, 03 (três) meses para expirar a vigência, o gestor da contratação avaliará os serviços e iniciará os procedimentos de prorrogação, fundamentando a vantagem de ter sequência dos serviços.

Caso se verifique a impossibilidade de prorrogação, pela desvantajosidade ou falta de saldo, procederá, em tempo hábil, a elaboração de novo projeto básico que substituirá o contrato em vigor, de modo a evitar a solução de continuidade dos serviços.

Juntamente com o Termo de Referência, constará como anexo o Plano de Execução e Fiscalização do Contrato, o qual especificará os itens que serão avaliados pelos gestores mês a mês, durante a vigência do contrato.

Após a assinatura do instrumento contratual, o gestor realizará reunião com a empresa contratada para instruções relativas aos serviços, assim como, sobre o Plano de Execução e Fiscalização do Contrato, entregando-lhe cópia.

Considerando que a contratação em vigor terminará em 06/02/2020, sem possibilidade de prorrogação (salvo a excepcional), uma vez que já decorreram os 60 (sessenta) meses, há pretensão de que a vigência do novo contrato inicie até o dia 23/01/2020, e o início dos serviços a partir de 07/02/2020. Justifica-se esse prazo de vigência anterior ao término do contrato anterior, para que a nova empresa tenha tempo hábil para realizar seus trâmites de contratação

dos profissionais a serem alocados nos postos, de modo a evitar que os serviços sofram solução de continuidade.

Em que pese ser uma contratação com dedicação exclusiva de mão-de-obra, em que há uma maior dificuldade de se obterem critérios objetivos de mensuração, adotar-se-á Instrumento de Medição de Resultados (IMR). No IMR não serão considerados itens caracterizados como de descumprimento contratual (sendo, nesse caso, aberto processo administrativo para tratar do tema), mas somente àquelas falhas relacionadas à execução dos serviços, as quais, embora não as impeçam, afetam a qualidade esperada.

## **16. SUSTENTABILIDADE**

O formato de contratação, com dedicação exclusiva de motorista, não possui amplo espaço para práticas de sustentabilidade, não havendo como solicitar itens que tragam resultados objetivos ao contrato.

Contudo, o profissional trabalhará utilizando veículos da frota, sendo que, nesse aspecto, pode-se solicitar que este realize treinamentos voltados à prática de condução e consumo consciente de combustível. Desta forma, inseriu-se no item 10.3.1, que os profissionais possuam cursos nessa área.

Esta atitude não irá gerar resultados mensuráveis e objetivos, no entanto, tem o condão de orientar os profissionais que estarão prestando os serviços da importância do consumo consciente e dos danos que os combustíveis causam ao meio ambiente, demonstrando a preocupação contínua deste Regional com a educação ambiental.

## **17. ALINHAMENTO ENTRE A CONTRATAÇÃO E OS PLANOS DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARANÁ**

Demonstrou-se, por meio dos processos PAD's 7914/2016 e 9195/2018, que a contratação de mão-de-obra com dedicação exclusiva é mais vantajosa para os atendimentos classificados como Transporte de Autoridades, Transporte Comum Interior e Transporte de Cargas (capital e interior).



Desta forma, considerando que os serviços de transporte são contínuos e essenciais para o bom andamento das atividades deste TRE/PR, o qual será atendido pela forma mais vantajosa para a Administração Pública, atendendo ao princípio da economicidade, tem-se que a contratação alinha-se ao Planejamento deste regional, na medida que se encontra incluído nos Macro desafios da Justiça Eleitoral 2015-2020, nos itens Aperfeiçoamento da Gestão de Custos e Melhoria da Infraestrutura.

## **18. DECLARAÇÃO DE VIABILIDADE DA CONTRATAÇÃO**

A contratação se mostra viável, sobretudo pelos benefícios que a satisfação da demanda trará para a instituição.

É pertinente observar que atendidas as especificações e adotadas as cautelas inerentes à contratação em análise, os riscos envolvidos resultam atenuados.

Ante o exposto, consideradas as ponderações realizadas, solicita-se análise quanto à viabilidade na realização da contratação pretendida e, se de acordo, autorização para a elaboração do termo de referência.

Respeitosamente,

**João Paulo de Castro**  
**Seção de Transportes**

## **ANEXO I - IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS**

Para fins de identificação dos riscos inerentes à contratação, preencheu-se a planilha padrão deste TRE/PR, conforme previsto no Manual de Gestão de Riscos deste TRE/PR, elaborado pelo Comitê de Gestão de Riscos. Tal planilha seguirá anexa ao processo de contratação.