

## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO RIO G.DO NORTE

**Estudo Técnico Preliminar 103/2025****1. Informações Básicas**

Número do processo: SEI 81922025

**2. Objetivo**

2.1. Têm por objetivo os presentes Estudos Técnicos Preliminares identificar os problemas e estudar as soluções aplicáveis, por meio da documentação e reunião de elementos técnicos, mercadológicos, econômicos e ambientais necessários e suficientes para permitir a elaboração de termo de referência visando à contratação de pessoa jurídica especializada para prestação, de forma contínua, de serviços terceirizados de copeiragem e garçom, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte (TRE/RN), à luz do disposto no art. 18, I, e § 1º, da Lei n.º 14.133/2021 e na Instrução Normativa n.º 58/2022 - SEGES/ME.

**3. Descrição da necessidade**

3.1. O presente estudo tem o propósito de evidenciar e justificar a necessidade de contratação de uma solução que auxilie as atividades de caráter acessório, especificamente de copeiragem e garçom. O contrato vigente (Contrato nº 31/2022) encontra-se em fase final de vigência, encerrando-se em 01/04/2026, sem possibilidade de prorrogação por desinteresse da atual contratada, o que impõe a necessidade de um novo procedimento licitatório para evitar a interrupção dos serviços.

3.2. Nesse sentido, a contratação busca suprir o Tribunal com força de trabalho que realize serviços de natureza contínua, razão pela qual a presente proposta objetiva manter os citados serviços de forma a não interromper ou impactar as atividades em curso, deixando servidores e autoridades com maior disponibilidade de tempo para praticar as atividades-fim de cada unidade.

3.3. A necessidade fundamenta-se na obrigatoriedade de manter um ambiente de trabalho salubre, organizado e funcional para servidores, colaboradores e cidadãos que frequentam o Órgão. A ausência destes profissionais acarretaria o desvio de função de outros servidores para a execução de tarefas de preparo e distribuição de alimentos/bebidas e higienização de utensílios, ferindo o Princípio da Eficiência Administrativa. Ademais, a prestação desse serviço assegura a hospitalidade e o suporte logístico necessário durante reuniões de trabalho, eventos institucionais e no atendimento diário às autoridades e ao público externo.

3.4. O serviço também é essencial para o suporte a reuniões estratégicas, audiências públicas e recepção de autoridades, garantindo que a infraestrutura de apoio (preparo de café, água e limpeza de utensílios) seja realizada com a técnica, higiene e discrição adequadas. A terceirização desta atividade permite que o órgão foque em sua atividade-fim, transferindo a execução material e instrumental dessas tarefas à mão de obra especializada.

3.5. Importante frisar que o serviço em estudo envolve:

3.5.1. Higiene e Saúde: O serviço envolve manipulação de alimentos e utensílios compartilhados. Profissionais capacitados garantem o cumprimento das normas sanitárias, reduzindo riscos à saúde.

3.5.2. Bem-estar e Clima Organizacional: A disponibilidade de água e café, bem como a limpeza constante das áreas de copa, afeta diretamente a qualidade de vida no trabalho e a produtividade.

3.5.3. Economicidade: Terceirizar é mais vantajoso do que tentar alocar servidores próprios (que têm custo hora/homem muito mais elevado) para fazer café ou servir água.

3.5.4. Imagem Institucional: A presença de garçons e/ou garçonetes uniformizados e treinados em eventos transmite profissionalismo e respeito ao cidadão e às autoridades visitantes.

3.6. Adicionalmente, elucida-se que as atividades administrativas propostas não estão compreendidas nas vedações elencadas no art. 3º do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018, *in verbis*:

Art. 3º Não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, os serviços:

I - Que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle;

II - Que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias;

III - Que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e

IV - Que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

3.7. Como se vê, a execução indireta dos serviços terceirizados por meio da contratação de empresa especializada, na medida em que devidamente observadas as vedações do aludido Decreto, permitirá ao TRE/RN continuar sua atuação dinâmica, conferindo condições para que os servidores atualmente alocados nas unidades demandantes concentrem esforços exclusivamente no exercício de suas atribuições legais.

3.8. Dessa maneira, uma vez que não terão que se ocupar diretamente com elementos de cunho operacional e auxiliar, nem tampouco com a realização de atividades secundárias, os servidores do TRE/RN poderão dedicar-se com maior afinco às demandas de planejamento, coordenação, fiscalização e controle, o que também vem a justificar a contratação ora em fase de estudo.

## 4. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
SECOP	KARLA PATRÍCIA LUNA FREIRE LIMA DE MORAIS
SECOP	VLADIMIR PAIVA DE SOUZA

## 5. Descrição dos Requisitos da Contratação

5.1. Requisitos orçamentários:

5.1.1. O valor previsto no Plano de Contratações Anual para essa demanda é de R\$ 387.752,00 (trezentos e oitenta e sete mil, setecentos e cinquenta e dois reais), referente ao ano de 2026 e está no código [COP.PO](#) 26.14;

5.1.1.1. Caso o valor previsto seja ultrapassado, o TRE/RN deverá providenciar sobras orçamentárias para cobrir a diferença.

## 5.2. Requisitos técnicos:

5.2.1. Necessidade de atestado de capacidade técnica, a ser exigido da empresa licitante, que deixe claro que a futura contratada tem condições técnicas e operacionais para contratar com o TRE/RN;

5.2.2. A licitante deverá comprovar experiência mínima de 01 (um) ano na prestação dos serviços, sendo aceito o somatório de atestados de períodos diferentes, com períodos concomitantes sendo computados uma única vez, não havendo obrigatoriedade de os anos de experiência serem ininterruptos;

5.2.3. A depender da solução escolhida será necessária a indicação de profissional (preposto), que será responsável pela comunicação entre a futura contratada e a equipe de fiscalização do contrato.

5.2.4. Também poderá ser necessária a contratação de profissional supervisor, que realizará a supervisão dos serviços executados pelos demais profissionais.

## 5.3. Requisitos temporais

5.3.1. A solução deve ser provida em caráter de urgência haja vista o encerramento do contrato atual que ocorrerá em 01/04/2026.

5.3.2. O prazo de vigência inicial do contrato será de 01 (um) ano, contado da sua assinatura, prorrogável até o limite máximo de 10 (dez) anos, na forma dos artigos 106 e 107 da Lei nº 14.133, de 2021.

5.3.3. Como se trata de um serviço essencial que não pode deixar de ser realizado, sob pena de causar prejuízos ao TRE/RN, o contrato preverá a cláusula de prorrogação pelo serviço ser de natureza contínua.

## 5.4. Requisitos geográficos

5.4.1. A futura contratada não precisa ter sede ou filial no Rio Grande do Norte, a não ser que a solução escolhida deixe expressa essa necessidade.

## 5.5. Requisitos operacionais

5.5.1. Se adotada a solução da mão de obra residente, os serviços deverão ser prestados no edifício-sede do TRE/RN e no Fórum Eleitoral de Natal, ambos situados na Av. Rui Barbosa, 165, Tirol e no Centro de Operações da Justiça Eleitoral – COJE, situado na Rua da Torre, nº 534, Tirol.

5.5.2. Os serviços também serão prestados nos Fóruns Eleitorais de Mossoró e Caicó.

5.5.3. Se a solução demandar trabalho com mão de obra residente, como o objeto trata de serviços de apoio, os tais serão prestados em caráter permanente, mediante jornada de trabalho com duração de 40 horas semanais nos prédios da capital e 30 horas semanais (regime de trabalho parcial) nos prédios do interior, seguindo o horário de funcionamento dos respectivos prédios;

5.5.4. Independentemente da quantidade de serviço ou profissionais, deverá ser adotada a diretriz de contratação com empresa única para prestar todos os serviços necessários, já que são correlatos e muitos deles interdependentes.

#### 5.6. Requisitos de sustentabilidade

5.6.1. A futura contratada deverá adotar as exigências contidas na Instrução Normativa nº 01/2010 – SLTI/MPOG, no que couber;

5.6.2. Também deverá ter conhecimento do Plano de Logística Sustentável do TRE/RN (PLS) e adotar suas práticas naquilo que for cabível.

5.6.2.1. O profissional deverá separar o lixo (orgânico vs. reciclável) gerado nas copas, em conformidade com o PLS do TRE/RN e demais normas que tratam do tema.

#### 5.7. Requisitos de segurança da informação

5.7.1. A futura contratada deverá ter conhecimento da Política de Segurança da Informação do TRE /RN e assinar termo de confidencialidade e sigilo da informação.

#### 5.8. Requisitos econômico-financeiros

5.8.1. Deverá ser previsto em Edital que a empresa licitante demonstre ter capacidade econômica para fins de contratar com o TRE/RN.

#### 5.9. Requisitos fiscais e trabalhistas

5.9.1. A empresa licitante deverá possuir regularidade com a Receita Federal, FGTS e Justiça Trabalhista. Sob nenhuma hipótese o TRE/RN homologará a licitação caso essas certidões de regularidade não tenham sido apresentadas;

5.9.2. Tais condições devem ser mantidas durante todo o período de contratação, sob pena de rescisão contratual.

#### 5.10. Requisitos administrativos

5.10.1. A empresa licitante também deverá manter situação de regularidade junto ao CNJ (Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Ato de Improbidade Administrativa e Inelegibilidade) e ao Portal de Transparência do Governo Federal (Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas), devendo manter essa condição durante toda execução contratual.

5.10.2 No contrato será utilizado o IMR (Índice de Medição de Resultados) para aferição da qualidade da prestação dos serviços, podendo assim redimensionar o pagamento mensal com base nos indicadores estabelecidos no formulário contido no Termo de Referência.

#### 5.11. Requisitos quanto a prevenção e combate ao assédio

5.11.1. A futura contratada deverá ter conhecimento e adotar as práticas de prevenção e combate ao assédio definidas pelo TRE/RN.

#### 5.12. Requisitos legais

5.12.1. Caso a solução aponte para a contratação com mão de obra residente, deverá ser previsto em contrato:

5.12.1.1. que, na alocação da mão de obra para a execução contratual, seja garantida a ocupação de, no mínimo, 50% das vagas por mulheres, proporcionando a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, conforme exigido pelo art. 2º, inciso VI, da Resolução CNJ nº 255/2018, com a redação dada pela Resolução CNJ nº 540/2023, ambas do Conselho Nacional de Justiça;

5.12.1.2. que a futura contratada adote o emprego de mão de obra formada por mulheres em condição de especial vulnerabilidade econômico-social (nestas inseridas as mulheres vítimas de violência física, moral, patrimonial, psicológica ou sexual, em razão do gênero, no contexto doméstico e familiar; mulheres trans e travestis; mulheres migrantes e refugiadas; mulheres em situação de rua; mulheres egressas do sistema prisional e mulheres indígenas, camponesas e quilombolas), em percentual mínimo de 8% (oito por cento) das vagas da mão de obra alocada para a execução contratual, uma vez que esse percentual atende tanto ao Decreto nº 11.430/2023 como à Resolução CNJ nº 497/2023, desde que a mão de obra alocada para a execução contratual seja formada por pelo menos 25 (vinte e cinco) pessoas;

5.12.1.3. que a futura contratada adote o emprego de mão de obra formada por pessoas egressas do sistema prisional, no percentual mínimo de 4% da mão de obra alocada para a execução contratual (de acordo com o art. 11, inciso I, da Resolução CNJ nº 307/2019, tendo em vista que a execução do contrato demandará menos de cinquenta funcionários), observadas as orientações técnicas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça.

5.12.1.3.1. Quanto a adoção da cota prevista no subitem anterior, ela só será aplicada em conformidade com a regra a seguir, extraída do documento "ORIENTAÇÃO TÉCNICA PARA EFETIVAÇÃO DA RESOLUÇÃO CNJ Nº 307, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2019":

*"Nos casos em que o percentual definido no art. 11 da Resolução CNJ nº 307 /2019 equivaler a número fracionário com casas decimais, o cálculo deverá ser aproximado para números inteiros, da seguinte forma: de cinco décimos ou mais, aproxima-se para o número inteiro imediatamente superior; menos de cinco décimos a aproximação será para o número inteiro imediatamente anterior."*

## 5.13. Requisitos de capacitação e experiência

5.13.1. Exigência de experiência mínima de 6 meses na função para o qual será contratado e comprovação de treinamento em boas práticas de manipulação de alimentos e atendimento ao público.

5.13.2. Possuir o ensino fundamental completo.

5.13.3. Os profissionais devem manter rigoroso asseio corporal, unhas limpas e aparadas, cabelos presos e protegidos (quando na copa), e não fazer uso de adornos que possam comprometer a segurança alimentar (conforme normas da ANVISA).

## 5.14. Requisitos de uniformes e EPIs

5.14.1. A Contratada deve fornecer uniformes completos e novos no início do contrato, com reposição periódica (ex: a cada 6 meses) ou sempre que danificados.

## 6. Levantamento de Mercado

6.1. Solução 1: "Contratação de serviços de mão de obra residente sem o fornecimento de insumos":

6.1.1. Nessa solução, o TRE/RN contrata uma empresa que fornece os profissionais em regime de Dedicção Exclusiva de Mão de Obra e fornece todos os materiais de consumo (café, açúcar, copos, etc.).

6.1.2. Vantagens:

6.1.2.1. Controle Total: O profissional fica à disposição integral do Tribunal, seguindo rotinas e horários fixos. Há a evidente vantagem de se manter o profissional à disposição em tempo real para auxílio na execução dos serviços contratuais.

6.1.2.2. Qualidade e Padronização: Facilidade em treinar o profissional para os padrões específicos do TRE e do atendimento a autoridades.

6.1.2.3. Otimização de Insumos: O órgão compra insumos via licitação e evita pagar taxas de administração da Contratada sobre o valor do café/açúcar.

6.1.3. Desvantagens:

6.1.3.1. Risco Trabalhista: O TRE/RN possui responsabilidade subsidiária sobre encargos trabalhistas da empresa Contratada. Trata-se, então, de um tipo de contratação que requer redobrados cuidados por parte da gestão e fiscalização para evitar futuras complicações de cunho trabalhista. Em face disso, importante frisar a necessidade de se prever no Gerenciamento de Riscos e no Termo de Referência instrumentos que facilitem a aplicação de sanções administrativas em caso de descumprimento contratual e até mesmo a extinção do contrato.

6.1.3.2. Custo Administrativo: Alto custo de fiscalização e gestão da Planilha de Custos e Formação de Preços.

6.1.3.3. Burocracia de Insumos: Necessidade de dois contratos separados (Mão de Obra e Insumos).

6.1.3.4. Acrescente-se que esse modelo de terceirização traz desvantagem devido a baixa qualificação de algumas empresas prestadoras de serviços que vêm contratando com o Poder Público. Isso vale para qualquer tipo de terceirização com mão de obra residente.

6.1.3.5. Acrescente-se, ainda, a rotatividade que pode ocorrer com os profissionais terceirizados em busca de melhores condições de emprego, seja na iniciativa privada ou mesmo no setor público, com aprovação em concursos.

6.1.3.6. Importante frisar a necessidade de cuidados para evitar desvio de função na atuação dos colaboradores. Para evitar essa situação, deverá ser previsto em contrato todas as atribuições a serem executadas, evitando-se atividades genéricas.

6.2. Solução 2: “Contratação de serviços de mão de obra residente com o fornecimento de insumos”:

6.2.1. Neste modelo, o TRE/RN contrata um único serviço que engloba a disponibilização da copeira /garçom em regime de exclusividade e o fornecimento de todos os insumos necessários (água, café copos...).

6.2.2. Vantagens:

6.2.2.1. Simplicidade Administrativa: Apenas um contrato e um fiscal para gerir a mão de obra e a qualidade dos insumos.

6.2.2.2. Total Controle de Pessoal: Mantém-se o controle da rotina e a dedicação exclusiva dos profissionais ao órgão (característica de toda mão de obra residente).

6.2.2.3. Logística Centralizada: A responsabilidade pelo estoque, reposição e validade dos insumos é inteiramente da Contratada, aliviando os setores responsáveis por planejamento de contratações de insumos e recebimento/estoque.

#### 6.2.3. Vantagens:

6.2.3.1. Maior Custo Unitário: O órgão paga o BDI (Benefícios e Despesas Indiretas) da empresa sobre o custo dos insumos, encarecendo o produto final em relação à compra direta.

6.2.3.2. Risco de Qualidade dos Insumos: A empresa pode ter incentivo a utilizar insumos de menor qualidade (ex: café inferior) para aumentar sua margem de lucro.

6.2.3.3. Risco Trabalhista: O órgão possui responsabilidade subsidiária sobre encargos trabalhistas, por se tratar de mão de obra exclusiva residente.

6.2.3.4. Todas as desvantagens aplicadas a solução 1 elencadas nos subitens 6.1.3.4 ao 6.1.3.6 aplicam-se a esta solução já que se tratam de características peculiares da mão de obra residente.

#### 6.3. Solução 3: “Prestar os serviços com servidores do próprio TRE/RN por meio de concurso público”:

6.3.1. O TRE/RN realizaria concurso público para cargos de copeiro/garçom para executar o serviço.

#### 6.3.2. Vantagens:

6.3.2.1. Risco Trabalhista Zero: Elimina toda a responsabilidade subsidiária.

6.3.2.2. Maior Vínculo: Maior aderência às regras e cultura do órgão.

6.3.2.3. Garantia de Continuidade: Menor rotatividade de pessoal.

#### 6.3.3. Desvantagens:

6.3.3.1. Inviabilidade Legal: A Lei proíbe a contratação de servidores para atividades instrumentais, acessórias ou de suporte que não sejam inerentes às categorias funcionais do órgão.

6.3.3.2. Alto Custo de Longo Prazo: O custo total (salário, encargos, benefícios, previdência) de um servidor de carreira é, a longo prazo, frequentemente maior que a terceirização.

6.3.3.3. Desvio de Função: Se for utilizar servidores existentes, caracteriza desvio de função, o que é vedado legalmente.

6.3.4. Esta opção deve ser descartada por violar a legislação atual (Decreto nº 9.507/2018, Resolução TSE nº 23.702/2022 e entendimentos do TCU) que veda a contratação de pessoal para atividades-meio.

#### 6.4. Solução 4: Contratação por Escopo/Resultado (Full Outsourcing):

6.4.1. A empresa é contratada para entregar um resultado (ex: "garantir o serviço de água, café e insumos em 10 salas de reunião"), e não postos de trabalho. A empresa fornece a mão de obra, os insumos e os equipamentos. Não há Dedicção Exclusiva.

#### 6.4.2. Vantagens:

6.4.2.1. Mínima Fiscalização: O órgão fiscaliza apenas o resultado final (se o café está pronto e a copa limpa) e não a frequência/jornada do funcionário.

6.4.2.2. Baixo Risco Trabalhista: Como não há dedicação exclusiva, a responsabilidade subsidiária do órgão é mitigada.

6.4.2.3. Simplicidade Administrativa: Um único contrato para serviço e insumos.

6.4.3. Desvantagens:

6.4.3.1. Maior Custo Unitário: A empresa insere seu lucro (BDI) sobre o valor total (mão de obra + insumos), encarecendo o produto final.

6.4.3.2. Baixa Flexibilidade: O profissional não pode ser alocado para outras tarefas não previstas no escopo.

6.4.3.3. Instabilidade do Atendimento: O funcionário não é fixo; a empresa pode rotacionar a equipe, prejudicando o conhecimento da rotina do órgão. Maior dificuldade em alterar rapidamente as rotinas de serviço ou alocar o profissional para demandas urgentes não previstas não previstas antecipadamente.

6.5. Justificativa e fundamento da solução apontada

6.5.1. A terceirização com mão de obra residente da atividade de copeiragem e garçom se mostra como a solução mais viável para o presente objeto, inclusive do ponto de vista orçamentário.

6.5.2. Como apontado anteriormente, o Decreto n.º 9.507/2018, que dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação de serviços da administração pública federal direta, estabelece no seu art. 3º que:

Art. 3º Não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, os serviços:

I - que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle;

II - que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias;

III - que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e

IV - que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

§ 1º Os serviços auxiliares, instrumentais ou acessórios de que tratam os incisos do caput poderão ser executados de forma indireta, vedada a transferência de responsabilidade para a realização de atos administrativos ou a tomada de decisão para o contratado.

6.5.3. De forma similar, a Resolução TSE nº 23.702/2022, que dispõe sobre a política de governança das contratações na Justiça Eleitoral, estabelece as mesmas vedações dos incisos I, II e IV, acrescentando a este último que o quadro de pessoal deve ser o do próprio Tribunal, neste caso o TRE /RN.

6.5.4. Por meio de análise dos incisos do art. 3º do Decreto 9.507/2018, chega-se à conclusão que a opção pela terceirização com mão de obra residente não ofende os incisos I, II, III e IV, já que se trata



de solução cujas atividades são de apoio e auxílio, ou seja, não demandam tomada de decisão, não há risco de perda de controle de processos e tampouco estão relacionadas ao poder de polícia/regulação e os profissionais terceirizados não terão poder para aplicação de sanções.

6.5.5. Por fim, considerando as vedações legais à Internalização (solução 3) e a necessidade institucional de ter controle direto sobre a rotina dos profissionais para atendimento imediato e discreto à Alta Administração, a Mão de Obra Residente sem Fornecimento de Insumos se apresenta como a solução mais vantajosa. Ela equilibra a necessidade de controle da qualidade com a economicidade na aquisição de insumos (comprados separadamente). Além disso, importante frisar que o TRE/RN já possui contrato para fornecimento dos insumos principais para a contratação em estudo, não sendo necessário que essa aquisição ocorra de forma conjunta com a prestação dos serviços.

## **7. Descrição da solução como um todo**

7.1. Contratação de serviços de copeiragem e garçom sem fornecimento de insumos, a ser prestado de forma contínua, ou seja, sem a sua interrupção, que poderia ocasionar prejuízos ao TRE/RN, permitidas prorrogações sucessivas de acordo com o disposto na Lei nº 14.133/2021, totalizando no máximo 10 (dez) anos de contrato.

7.2. O prazo de vigência inicial do contrato será de 01 (um) ano após a data da assinatura.

7.3. A metodologia de cálculo para fins de valor estimado e pagamento será a de posto de trabalho, pela dificuldade em se encontrar outras unidades de medida que se adequem ao objeto.

7.4. Diante da necessidade de prover o serviço de apoio em estudo e da demanda contínua existente, está sendo proposta a inclusão de posto de trabalho fixo, diurno, com jornada de trabalho de 40 (trinta) horas semanais para os prédios situados em Natal/RN e 30 (trinta) horas semanais para os prédios do interior, na forma prevista na legislação para o regime de trabalho parcial, sendo vedada a concessão de horas suplementares de trabalho para esse último caso.

7.4.1. Importante mencionar que o regime de trabalho parcial está sendo adotado no interior de acordo com o horário de funcionamento dos prédios nesses locais, que é diferente do horário dos prédios da capital. Em Natal, algumas unidades funcionam no horário integral com revezamento entre os servidores que ficam nelas lotados.

7.5. Considerando algumas incertezas quanto ao volume de demanda e também da sua sazonalidade (períodos eleitorais), serão propostos alguns itens com pacotes de serviços adicionais, para acionamento eventual.

7.6. A empresa contratada deverá demonstrar que possui capacidade técnica e econômica para prestar o serviço objeto do Termo de Referência a ser elaborado. Também deverá estar em quitação com a Receita Federal, FGTS e Justiça Trabalhista.

7.7. Na licitação, na fase de aceitação da proposta, a empresa deverá apresentar a planilha de custos e formação de preços.

7.7.1. Não será exigida a apresentação de convenção coletiva do trabalho - CCT específica, mas a empresa participante deverá indicar em sua planilha de custos e formação de preços a CCT que serviu de base para a elaboração, conforme 1207/2024 - TCU Plenário: "9.2.1. decorre de previsão legal, estabelecida no art. 511, §§ 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, o entendimento consignado na jurisprudência desta Corte de Contas, no sentido de que nos editais de licitação para contratação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra não é permitido determinar a

convenção ou acordo coletivo de trabalho a ser utilizado pela empresas licitantes como base para a confecção das respectivas propostas”.

7.8. Na fase de habilitação econômico-financeira, deverá ser apresentada a documentação exigida em Edital.

7.9. Na fase de habilitação técnica, deverá apresentar atestado de capacidade técnica, além de comprovação de experiência mínima de 1 (um) ano ininterrupto ou não, de acordo com o disposto na Instrução Normativa nº 05/2017 - SEGES/MPDG e em entendimentos do TCU.

7.10. Será necessário o uso de uniforme padronizado e crachá com foto para fins de identificação.

7.11. Será exigida a comprovação de conclusão do ensino fundamental, para fins de contratação do profissional terceirizado.

7.12. As atividades a serem executadas pelos profissionais terceirizados serão melhor definidas no Termo de Referência.

7.13. O rol de tarefas a serem descritas no Termo de Referência será apenas exemplificativo, podendo ser exigidas outras atividades nele não constantes, compatíveis com o posto de trabalho, em razão de necessidade e de adequação dos serviços, para que estes atendam a contento à demanda pelos serviços oferecidos.

7.14. Quando cabível, o treinamento dos terceirizados nos sistemas informatizados do TRE/RN caberá ao(s) fiscal(is) do contrato e aos servidores responsáveis.

7.15. A jornada de trabalho será de 8 horas diárias para os terceirizados que prestem serviços na Capital e 30 horas semanais (regime de trabalho parcial) para os terceirizados no interior do RN, acompanhando o horário de trabalho dos servidores e das unidades.

7.16. Será exigida da empresa contratada garantia contratual, nos termos do artigo 96 e seguintes da Lei nº 14.133/2021.

7.17. A futura contratada deverá ter conhecimento e adotar as práticas de prevenção e combate ao assédio definidas pelo TRE/RN, além da política de segurança da informação.

7.18. A Contratada deverá assinar o Termo de Confidencialidade e Sigilo da Informação.

7.19. Por fim, o TRE/RN, como qualquer outra instituição pública ou privada, não pode prescindir dos serviços terceirizados, indispensáveis à manutenção da eficácia do serviço prestado aos usuários, sejam os servidores, autoridades, colaboradores, fornecedores, estagiários, terceirizados e a sociedade em geral.

**8. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas**

8.1. O quantitativo será de 10 (dez) postos de trabalho, estabelecidos de acordo com as necessidades dos locais de trabalho deste Regional que precisam desse apoio, e cujas demandas encontram-se evidenciadas junto à unidade responsável pela limpeza e conservação predial deste Regional (SECOP), bem como com base nas necessidades identificadas pela Administração, abarcando o atual contrato bem como necessidade expansão desses serviços ao interior do RN.

8.2. Esses 10 (dez) postos de trabalho serão, inicialmente, distribuídos da seguinte forma:

--	--	--	--

<b>Categoria</b>	<b>Postos na Capital</b>	<b>Postos no Interior</b>	<b>Total de Postos</b>
Copeira	5	2	7
Garçom	2	0	2
Supervisor	1	0	1
Total	8	2	10

8.2.1. Esse quantitativo foi dimensionado para o atendimento de 5 (cinco) prédios da Justiça Eleitoral.

8.2.1.1. Prédio-sede do TRE/RN: composto por 10 (dez) copas, é o prédio que comporta a maior parte da estrutura administrativa do Tribunal. Neste prédio atua a Presidência, a Diretoria-Geral e todas 4 (quatro) Secretarias, portanto é onde ocorre a maior parte das reuniões administrativas do Tribunal justificando a necessidade de 3 (três) copeiras e 2 (dois) garçons. O supervisor também atuará no prédio-sede porém com possibilidade de deslocamento aos demais prédios.

8.2.1.2. Fórum Eleitoral de Natal/RN: composto por 01 (uma) copa maior e 05 (cinco) mini-copas, está sendo proposto a contratação de 01 (um) posto de copeiragem. Não há necessidade de posto de garçom. Caso o serviço de garçom se faça necessário, um dos profissionais lotados no prédio-sede será deslocado para atuar no Fórum Eleitoral já que esses prédios ficam situados no mesmo terreno.

8.2.1.3. Centro de Operações da Justiça Eleitoral - COJE: Possui 03 (três) copas e está sendo proposto 01 (um) posto de copeiragem. Não há necessidade de posto de garçom. Caso o serviço de garçom se faça necessário, um dos profissionais lotados no prédio-sede será deslocado para atuar no COJE já que esses prédios ficam próximos e o deslocamento ocorrerá por conta do TRE/RN.

8.2.1.4. Fóruns Eleitorais de Mossoró e Caicó: Cada prédio possui 01 (uma) copa. Dessa forma, será proposta a contratação de (um) posto de copeiragem sem necessidade de posto de trabalho de garçom.

8.3. A inclusão de um Supervisor em um contrato de prestação de serviços como este é fundamental, especialmente com postos de trabalho distribuídos geograficamente. Sua presença é uma exigência operacional que se justifica pela necessidade de garantir a qualidade, a continuidade e a conformidade legal do serviço, conforme se seguir:

8.3.1. A inclusão de 01 (um) Posto de Supervisor Operacional na contratação é essencial e se justifica pela necessidade de gestão centralizada e acompanhamento descentralizado da equipe, mitigando riscos de descontinuidade do serviço e garantindo o padrão de qualidade exigido pela Administração.

8.3.2. Esta necessidade é impulsionada por três fatores principais: a dispersão geográfica, a complexidade funcional e a conformidade contratual.

8.3.2.1. Complexidade Geográfica e Operacional: O supervisor é o elo indispensável para a gestão de uma equipe que atua em locais distintos e distantes, o que impede a fiscalização direta e constante pelo Preposto da empresa ou pelo Fiscal do Contrato, sendo comum a designação de fiscais setoriais.

8.3.2.1.1. Descentralização: O contrato abrange 10 postos distribuídos em três cidades do Rio Grande do Norte (Natal, Mossoró e Caicó). O Supervisor é o responsável por realizar visitas periódicas nos 3

(três) prédios da Capital, garantindo o padrão de serviço e a distribuição de materiais de trabalho em todas as unidades e eventualmente nos prédios situados no interior.

8.3.2.1.2. Continuidade: O supervisor gerencia a substituição imediata de copeiros e garçons em caso de faltas, licenças ou férias. Sem essa figura, a ausência de um profissional no interior, por exemplo, poderia levar dias para ser suprida, impactando a atividade-fim do órgão.

8.3.2.1.3. Comunicação: Centraliza a comunicação entre o Fiscal do Contrato e os outros 9 (nove) profissionais de linha de frente, agilizando a solução de problemas operacionais e de conduta.

8.3.2.2. Controle de Qualidade e Conformidade: A função de copeiro e garçom em um órgão público exige descrição e adesão a rigorosas normas de higiene e etiqueta corporativa. O supervisor garante que esses requisitos sejam cumpridos:

8.3.2.2.1. Padrão de Qualidade: Realiza inspeções de higiene e asseio, verifica a correta utilização de uniformes e Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), e avalia a qualidade do preparo e distribuição de alimentos e bebidas.

8.3.2.2.2. Treinamento: É responsável por aplicar o treinamento inicial e demais aspectos exigidos nos Requisitos da Contratação, assegurando que o pessoal alocado possua o perfil adequado para atendimento à Alta Administração.

8.3.2.2.2.3. Gestão de Insumos: Embora os insumos (café, açúcar) sejam fornecidos pelo TRE/RN, o supervisor acompanha o uso racional desses materiais por parte dos copeiros, evitando desperdício e falta.

8.3.3. A inclusão do supervisor é uma medida de mitigação de risco e de eficiência administrativa. O custo do supervisor é compensado pela redução de interrupções no serviço e pela menor necessidade de intervenção do Fiscal do Contrato em questões operacionais básicas, além de mitigar o desvio de função que pode ocorrer com maior frequência quando os servidores ou o fiscal do contrato dirigem-se diretamente a copeira ou garçom.

8.3.4. Por fim, recomenda-se que o Supervisor possa utilizar a frota de veículos do TRE/RN para o deslocamento entre os prédios de Natal de forma a cumprir a rotina de fiscalização da equipe. O Termo de Referência deve prever a possibilidade desse deslocamento para garantir a efetividade do posto.

8.4. Considerando as demandas da contratação em anos anteriores bem como a necessidade de serviços em períodos eleitorais, serão propostos alguns itens com pacotes eventuais de serviços adicionais com periodicidade de trabalhos conforme a necessidade do TRE/RN. Esses pacotes serão melhor detalhados no Termo de Referência.

8.3.1. Importante ressaltar que o colaborador a ser contratado para atuar no interior do RN quando da execução de qualquer dos pacotes de serviços adicionais não poderá ser o mesmo que labora como colaborador permanente (fixo) por limitações impostas pela legislação trabalhista para o trabalho parcial com 30 (trinta) horas de jornada semanal. Segundo o Artigo 58-A da CLT: “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.”

8.3.3.1. Dessa forma, não serão previstos pacotes de serviços adicionais para os sábados e domingos que antecedem os pleitos eleitorais no interior do RN, uma vez que, a legislação trabalhista não permite que o colaborador em regime de trabalho parcial com 30 (trinta) horas semanais façam horas suplementares, ou seja, esse limite de jornada não pode ser ultrapassado. Dessa forma, considerando

que é necessário um tempo de adaptação para o novo terceirizado, trabalhar apenas no sábado e domingo que antecede o pleito eleitoral é de baixa eficiência para o serviço a ser executado. Para os demais prédios na Capital, esses pacotes serão previstos no Termo de Referência.

8.4. A tabela a seguir representa um resumo do objeto total da contratação:

LOTE	ITEM	DESCRIÇÃO RESUMIDA	QUANTIDADE	UNIDADE
1	1	Prestação de serviços de copeiragem, com jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, turno diurno (8 horas diárias) de segunda a sexta-feira para atuar em Natal/RN.	5	Posto de Trabalho
	2	Prestação de serviços de garçom, com jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, turno diurno (8 horas diárias) de segunda a sexta-feira para atuar em Natal/RN.	2	Posto de Trabalho
	3	Prestação de serviços de supervisão, com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, turno diurno (9 horas diárias de segunda a quinta-feira e 8 horas diárias nas sextas-feiras) para atuar em Natal/RN e supervisionar todos os profissionais objeto dessa contratação.	1	Posto de Trabalho
	4	Prestação de serviços de copeiragem, com jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, turno diurno (6 horas diárias) de segunda a sexta-feira para atuar em Mossoró (1 posto) e Caicó (1 posto).	2	Posto de Trabalho
	5	P - Pacotes de serviços adicionais de copeiragem e garçom a serem definidos no Termo de Referência.	-	Unidade

9. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 565.273,76

9.1. Para o cálculo do valor estimado preliminar, adotou-se como parâmetro a Convenção Coletiva do Trabalho - CCT firmada entre o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e Limpeza Urbana Pública e Privada do RN - SEAC/RN e o Sindicato dos Trabalhadores em Asseio, Conservação, Higienização e Limpeza Urbana do RN - SINDLIMP/RN, publicada no *site* do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) sob o nº de registro RN000009/2025 encontrando-se em plena vigência.

9.1.1. Por meio de pesquisa no *site* do MTE também foi localizada a CCT firmada entre o Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do RN - SINDHOTELEIROS/RN e o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do RN - SHRBS/RN, publicada sob o nº de registro RN000180 /2025. Esta CCT não abrange todo o Estado do RN, ficando de fora a cidade de Mossoró. Portanto, caso esta CCT fosse adotada, profissionais da mesma categoria profissional receberiam salários e

benefícios diferentes de acordo com o local de prestação dos serviços. Além disso, a CCT não prevê o cargo de supervisor ou similar.

9.1.2. Também foi localizada a CCT nº RN000132/2019 firmada entre o Sindicato Patronal das Empresas Prestadoras de Serviço - SINDPREST/RN e o Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do RN - SINDHOTELEIROS/RN. No entanto esta CCT encontra-se fora do prazo de vigência.

9.1.3. Ocorre que o Supremo Tribunal Federal - STF no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF 323 considerou inconstitucional o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho - TST que mantém a validade de direitos estabelecidos em cláusulas coletivas com prazo já expirado (princípio da ultratividade) até que seja firmado novo acordo ou nova convenção coletiva. O STF também considerou inconstitucionais interpretações e decisões judiciais que entendem que o artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional (EC) 45 /2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e convenções coletivas<sup>1</sup>.

9.1.4. Dessa forma, como a CCT firmada entre o SINDPREST e o SINDHOTELEIROS encontra-se com a vigência expirada, esta Equipe de Planejamento optou por utilizar a CCT firmada entre o SEAC e o SINDLIMP como parâmetro para a realização da pesquisa de preços preliminar, uma vez que essa CCT abrange todo o Estado do RN além de conter todas as categorias profissionais da contratação.

9.1.4. Por fim, importante enfatizar que a pesquisa de preços realizada durante a elaboração dos Estudos Técnicos Preliminares é meramente preliminar. Ela não vincula o valor estimado da licitação, cuja responsabilidade e elaboração cabe à unidade específica deste Regional e será realizada após a finalização do Termo de Referência.

9.2. A CCT firmada entre o SEAC e o SINDLIMP (em anexo) apresenta um rol bastante amplo de categorias profissionais incluindo a previsão expressa para os serviços de garçom (Grupo III), copeiragem (Grupo IV) e supervisão (Grupo V).

9.3. Ressalta-se que, a despeito da adoção do regime de trabalho parcial, com jornada de 30 (trinta) horas semanais, a memória de cálculo do salário a ser pago a cada terceirizado dependerá do divisor a ser adotado para se chegar ao valor da hora trabalhada. Segue justificativa para adoção do divisor correspondente a 40 horas semanais.

9.3.1. O Governo Federal editou o Decreto nº 12.174/2024 que traz o seguinte: *“Art. 4º Nos contratos de prestação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra ou predominância de mão de obra, a jornada semanal de trabalho de quarenta e quatro horas estabelecida em acordo individual escrito, convenção coletiva, acordo coletivo de trabalho ou dissídio coletivo poderá ser reduzida para quarenta horas, sem prejuízo da remuneração do trabalhador. Parágrafo único. Ato da autoridade máxima da Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos especificará os serviços em que a redução estabelecida no caput será realizada.”;*

9.3.2. Por sua vez, a Instrução Normativa nº 190/2024 - SEGES/MGI estabeleceu as categorias profissionais que devem ter sua jornada de trabalho reduzida para 40 horas semanais: *“Art. 1º Esta Instrução Normativa dispõe sobre a relação dos serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra aptos à aplicação da redução de jornada de 44 horas para 40 horas semanais, de que trata o art. 4º, parágrafo único, do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.”;*

9.3.3. No Anexo I da citada Instrução Normativa consta o serviço de copeiros e garçons (item 7 da tabela do citado anexo com a redação dada pela Instrução Normativa nº 381/2025 - SEGES/MGI), ou

9.3.4. Portanto, o valor de salário calculado no subitem anterior será aplicado aos profissionais de copeiragem que prestarão serviços nos prédios do interior do RN. Já os profissionais de copeiragem e garçom que irão atuar nos prédios da Capital receberão o valor integral a título de salário para a jornada de 40 horas semanais de trabalho. Por sua vez, o profissional supervisor terá a jornada de trabalho com 44 horas semanais pois sua categoria não está presente no rol taxativo do anexo I da IN nº 190/2024 - SEGES/MGI, conforme decisão administrativa do TRE/RN nos autos de nº 3879/2025.

9.4.1. Além disso foi adotado o valor de R\$ 4,90 para o auxílio-transporte (valor adotado em Natal/RN para o transporte público de ônibus) e o Seguro Acidente do Trabalho (SAT) ou RAT ajustado foi calculado por meio da multiplicação entre o Risco de Acidente do Trabalho (RAT) e o Fator Acidentário de Prevenção (FAP). Enquanto o RAT depende da atividade a ser desempenhada pelo profissional terceirizado, o FAP depende do desempenho da empresa em segurança. O RAT é uma alíquota que fica entre 1%, 2% ou 3% enquanto o FAP é um fator de multiplicação que fica entre 0,5 e 2. Não foi localizado no Anexo V do Decreto nº 3.048/1999 com redação dada pelo Decreto nº 10.410/2020 o RAT para o serviço de copeiragem e garçom. Dessa forma, por similaridade, será adotado o valor 3 por ser o mais adotado nas prestações de serviços que envolvem manipulação de alimentos. Com relação ao FAP, como é um fator que depende da atividade preponderante da futura contratada, não há um valor certo. Dessa forma, estima-se o fator máximo que é 2. Dessa forma o SAT ou RAT ajustado tem o percentual de 6%.

9.4.2.1. Considerando a decisão administrativa exarada nos autos de nº 3879/2025 no qual a Presidente do TRE/RN determinou “a implementação, condicionada à disponibilidade orçamentária, do auxílio-alimentação nos contratos regidos pela Convenção Coletiva de Trabalho RN000009/2025 (SINDLIMP)...”, esta Equipe de Planejamento entende que as categorias profissionais dos demais grupos também devem ser contempladas com o referido auxílio.

9.5. O valor estimado preliminar a ser pago por 1 ano de contrato consta na tabela a seguir:

15 de 21

LOTE	ITEM	DESCRIÇÃO RESUMIDA	QUANTIDADE	UNIDADE	Valor R\$
1	1	Prestação de serviços de copeiragem, com jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, turno diurno (8 horas diárias) de segunda a sexta-feira para atuar em Natal/RN.	5	Posto de Trabalho	256.800,00
	2	Prestação de serviços de garçom, com jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, turno diurno (8 horas diárias) de segunda a sexta-feira para atuar em Natal/RN.	2	Posto de Trabalho	102.742,32
	3	Prestação de serviços de supervisão, com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, turno diurno (9 horas diárias de segunda a quinta-feira e 8 horas diárias nas sextas-feiras) para atuar em Natal /RN e supervisionar todos os profissionais objeto dessa contratação.	1	Posto de Trabalho	62.433,12
	4	Prestação de serviços de copeiragem, com jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, turno diurno (6 horas diárias) de segunda a sexta-feira para atuar em Mossoró (1 posto) e Caicó (1 posto).	2	Posto de Trabalho	81.298,32
	5	P - Pacotes de serviços adicionais de copeiragem e garçom a serem definidos no Termo de Referência.	-	Unidade	62.000,00

9.7. Somando-se o valor para os postos de trabalho fixos com os valores referente aos pacotes de serviços adicionais chegamos ao total de R\$ 565.273,76 para um contrato com 1 (um) ano de vigência inicial.

9.8. Por fim, importante registrar entendimento recente do TCU materializado no Acórdão nº 1207/2024 - Plenário: “9.2.2. (...) é lícito ao edital prever que somente serão aceitas propostas que adotarem na planilha de custos e formação de preços (PCFP) valor igual ou superior ao orçado pela Administração para a soma dos itens de salário e auxílio-alimentação, admitidos também, a critério da Administração, outros benefícios de natureza social considerados essenciais à dignidade do trabalho, devidamente justificados, os quais devem ser estimados com base na convenção coletiva de trabalho paradigma, que é aquela que melhor se adequa à categoria profissional que executará os serviços terceirizados, considerando a base territorial de execução do objeto.”

9.8.1. Portanto, com base no Acórdão citado, a empresa licitante não poderá apresentar proposta cuja soma do salário e auxílio alimentação seja inferior ao adotado no valor estimado da licitação. Esse entendimento foi reiterado no recente Acórdão nº 511/2025 - TCU Plenário.

9.8.2. Esta Equipe de Planejamento apresenta as seguintes justificativas para impor que as empresas licitantes mantenham a mesma CCT utilizada para o salário e auxílio alimentação também para os demais direitos:

9.8.2.1. Considerando a natureza dos serviços a serem prestados (Copeiragem e Garçom) e o local de execução (Natal, Mossoró e Caicó), esta Equipe de Planejamento adotou como referência a CCT firmada entre o SEAC e o SINDLIMP ambos do RN, doravante denominada CCT Paradigma.



9.8.2.2. A execução dos serviços ocorrerá nas cidades de Natal, Mossoró e Caicó. Conforme o princípio da territorialidade, as normas coletivas aplicáveis são aquelas vigentes no local da prestação do serviço. A utilização de CCT de outra base territorial ou de categoria profissional que não guarde estrita pertinência com as atividades de copa e garçom desvirtua a planilha de custos e fere a isonomia do certame.

9.8.2.3. Em consonância com a jurisprudência do Tribunal de Contas da União (Acórdãos que permitem a fixação de piso de custos), a Administração define que todos os benefícios previstos na CCT Paradigma (tais como assistência médica, seguro de vida, auxílio-funeral, benefício social familiar, entre outros) são considerados essenciais à dignidade do trabalho e à manutenção da qualidade do serviço.

9.8.2.4. A supressão de qualquer um destes benefícios por meio da adoção de CCT distinta implicaria em precarização das condições de trabalho, aumento do risco de rotatividade (turnover) e absenteísmo, impactando diretamente a continuidade e a eficiência do serviço público, especialmente considerando a dispersão dos postos no interior do estado e a necessidade de estabilidade da equipe.

9.8.2.5. A aceitação de propostas baseadas em convenções coletivas que ofereçam patamares de benefícios inferiores aos da categoria preponderante na região configuraria concorrência desleal, onde a redução do preço se dá não pela eficiência empresarial, mas pela redução da proteção social do trabalhador terceirizado.

9.8.2.6. Portanto, para fins de julgamento da aceitabilidade das propostas, a licitante deverá cotar custos que respeitem integralmente o somatório dos encargos e benefícios previstos na CCT Paradigma indicada, sob pena de desclassificação por inexecutabilidade ou desconformidade com as especificações técnicas e de qualidade exigidas no edital.

1 <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/normas-coletivas-expiradas-so-podem-ser-mantidas-com-nova-negociacao-decide-stf/>. Acesso em 27/11/2025 às 11:50h.

## **10. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução**

10.1. O objeto será contratado em lote único, já que se trata de contratação de terceirização de mão de obra residente com a mesma Convenção Coletiva de Trabalho.

10.2. Risco de Perda de Economia de Escala e "Lotes Desertos": O objeto contempla postos de trabalho em três localidades distintas: Natal (08 postos), Mossoró (01 posto) e Caicó (01 posto). O desmembramento da licitação em lotes regionais tornaria os lotes do interior (Mossoró e Caicó) economicamente inexpressivos e pouco atrativos para o mercado se licitados isoladamente. O custo administrativo e operacional para uma empresa manter apenas 01 funcionário em uma cidade distante é proporcionalmente muito superior ao de manter uma equipe maior. Ao agrupar os postos num único lote, a atratividade do contrato (maior volume em Natal) subsidia a operação logística dos postos do interior, garantindo que o órgão não fique sem cobertura nessas unidades (risco de licitação deserta ou preços unitários excessivos nos lotes menores).

10.3. Indivisibilidade da Supervisão e Unidade de Comando: A estrutura do serviço foi desenhada contemplando 01 (um) Supervisor responsável pela gestão de toda a equipe contratada. O parcelamento do objeto inviabilizaria essa estrutura, pois exigiria a contratação de supervisores distintos para cada empresa vencedora de lote, duplicando custos desnecessariamente. Para manter a eficiência, é imperativo que o Supervisor tenha autoridade sobre todos os postos (Natal e Interior),

garantindo a uniformidade de procedimentos, a gestão centralizada das substituições e a interlocução única com a fiscalização do Tribunal.

10.4. **Padronização e Gestão Contratual:** A contratação de empresa única assegura a padronização visual (uniformes e identidade), comportamental (treinamentos unificados) e de qualidade em todas as unidades do Tribunal. Além disso, gera eficiência administrativa (economicidade processual), pois o órgão despenderá recursos para gerir apenas um contrato, uma folha de pagamento e um processo de fiscalização, em vez de fragmentar a força de trabalho da fiscalização em múltiplos contratos de pequeno vulto.

10.5. Quanto ao agrupamento dos pacotes de serviços adicionais não é viável a sua separação por alguns motivos:

10.5.1. A contratação dos pacotes é de natureza eventual, ou seja, provavelmente não haveria interesse do mercado nesse objeto separado dos itens referente aos postos de trabalho fixos.

10.5.2. O valor referente aos pacotes é bem inferior ao montante total. Dessa forma, o risco de restarem fracassados é alto se forem licitados isoladamente.

10.5.3. Por fim, os pacotes de serviços adicionais devem ser contratados com a mesma empresa vencedora dos itens de postos de trabalho fixos, afinal o profissional responsável pela supervisão também fará esse trabalho com os colaboradores acionados pelos pacotes.

10.6. Conclui-se que o agrupamento em lote único é a medida que melhor atende ao interesse público, preservando a economia de escala e assegurando a viabilidade técnica e operacional do atendimento nas unidades do interior, alinhado ao entendimento consolidado na Súmula 247 do Tribunal de Contas da União (TCU).

## **11. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes**

11.1. A manutenção dos contratos de fornecimento de café, açúcar e copos. Além de providenciar o fornecimento de demais utensílios necessários para o trabalho dos profissionais, tais como louças diversas, bandejas, detergente, pano de prato, etc.

## **12. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento**

12.1. A contratação objeto do presente Estudo Preliminar encontra-se amparada pelo Plano de Contratações Anual (PCA 2026), sob o código da demanda COP.POO\_26.14.

## **13. Benefícios a serem alcançados com a contratação**

13.1. A contratação projetada visa não apenas suprir a demanda por serviços de apoio, mas também garantir a aderência ao Princípio da Eficiência (Art. 37 da Constituição Federal), gerando valor público através dos seguintes resultados esperados em termos de economicidade e otimização de recursos:

13.1.1. **Eliminação do BDI sobre Insumos:** Ao optar pelo modelo de Mão de Obra com Dedicção Exclusiva sem o fornecimento de insumos pela Contratada, a Administração evita o pagamento de taxas de administração e lucro (BDI) sobre itens de consumo (café, açúcar, descartáveis). A aquisição

direta desses itens pelo TRE/RN, via pregão específico, projeta uma economia significativa em comparação à terceirização total.

13.1.2. Ganho de Escala (Lote Único): A centralização da contratação em um único lote evita o sobrepreço que naturalmente incidiria sobre os postos isolados de Mossoró e Caicó. Diluindo os custos logísticos e administrativos dessas unidades no contrato global, obtém-se um valor final mais competitivo do mercado.

13.1.3. Mitigação de Passivos Trabalhistas: A exigência rigorosa da CCT Paradigma e a fiscalização centralizada reduzem drasticamente o risco de inadimplência da Contratada com seus funcionários, protegendo o TRE/RN de eventuais condenações por responsabilidade subsidiária, que representariam custos judiciais não previstos.

13.1.4. Foco na Atividade-Fim (Servidores): A disponibilização de equipe especializada libera os servidores públicos de tarefas instrumentais (preparo de café, limpeza de utensílios, serviço de água em reuniões), permitindo que dediquem 100% de sua jornada às atividades finalísticas do Tribunal, aumentando a produtividade intelectual e administrativa.

13.1.5. Profissionalização e Controle (Terceirizados): A presença do Supervisor Operacional garante que a equipe de 10 colaboradores (Natal e Interior) mantenha padrão de conduta, higiene e etiqueta. Isso assegura que o recurso humano contratado seja plenamente aproveitado, sem ociosidade, com gestão imediata de substituições em caso de faltas, mantendo o nível de serviço constante.

13.1.6. Racionalização do Consumo: A atuação de copeiros treinados e supervisionados permite um controle rigoroso sobre o estoque de insumos fornecidos pelo Tribunal. Espera-se a redução do desperdício de pó de café, açúcar e materiais descartáveis através da padronização das receitas e do manuseio correto, evitando perdas por validade ou mau uso.

13.1.7. Preservação do Patrimônio: A manipulação adequada dos equipamentos de copa (cafeteiras industriais/elétricas, garrafas térmicas, louças e utensílios) por profissionais capacitados estende a vida útil desses bens, postergando a necessidade de reposição e gerando economia financeira a longo prazo para o Tribunal.

13.1.8. Previsibilidade Orçamentária: A modelagem contratual com quantitativos fixos e planilha de custos fechada permite uma execução financeira linear, sem surpresas ou aditivos desnecessários, facilitando a gestão orçamentária anual da instituição.

13.1.9. Métrica de Aferição: O alcance destes resultados será monitorado mensalmente através do Instrumento de Medição de Resultado (IMR), que avaliará o serviço prestado, condicionando o pagamento integral da fatura ao cumprimento das metas de qualidade estabelecidas.

13.2. Não se pode deixar de mencionar a geração de empregos que essa contratação proporcionará, já que serão contratados, no mínimo, 10 (dez) profissionais, podendo ainda serem acionados os pacotes de serviços adicionais de acordo com a demanda. A sociedade terá retorno direto com a contratação aqui proposta com a fomentação do mercado local.

13.2.1. A contratação também valoriza o profissional local que, com certeza, será diretamente beneficiado.

## **14. Providências a serem Adotadas**

14.1. Permitir livre acesso aos profissionais terceirizados, inclusive quanto aos seus veículos, para fins de estacionamento.

14.2. Providenciar que as copas estejam em condições de utilização pelos terceirizados.

14.3. Não há mais providências a serem adotadas pela Administração a não ser as de praxe, como a indicação de servidores para atuarem na equipe de fiscalização da contratação.

## **15. Possíveis Impactos Ambientais**

15.1. O serviço de copeiragem e garçom, embora de baixo impacto se comparado a obras ou grandes indústrias, gera impactos concentrados em três eixos: resíduos, consumo de recursos e logística.

15.2. Geração diária de resíduos orgânicos (borra de café, restos de alimentos), recicláveis (embalagens de insumos do órgão) e rejeitos (plásticos/isopor de embalagens).

15.2.1. Mitigação: A Contratada deve treinar o pessoal para separar o lixo na origem (copas), conforme o Plano de Logística Sustentável do TRE/RN.

15.3. Embora os insumos (copos, etc.) sejam comprados pelo TRE/RN, o uso excessivo de descartáveis representa o maior passivo ambiental do serviço.

15.3.1. Mitigação: O TRE/RN deve fornecer louças e incentivar o uso de canecas e xícaras reutilizáveis.

15.4. Uso elevado de água para lavagem de utensílios, louças e limpeza das bancadas das copas, principalmente após eventos.

15.4.1. Mitigação: Exigir que o Supervisor capacite a equipe para práticas de economia de água (fechar a torneira ao ensaboar, usar água da cafeteira de forma eficiente).

15.5. Utilização de máquinas de café, refrigeradores, micro-ondas resultando em consumo de eletricidade.

15.5.1. Mitigação: Cobrar da Contratada a instrução de desligar equipamentos (exceto refrigeradores) fora do horário de pico e ao final do expediente.

15.6. Uso de detergentes, desinfetantes e produtos de limpeza para a higienização das copas, que, se não forem biodegradáveis, poluem os efluentes.

15.6.1. O TRE/RN deve fornecer produtos de limpeza biodegradáveis e de baixo impacto ambiental.

15.7. Importante frisar que o TRE/RN dispõe de lixeiras para coleta seletiva e da instalação de um Ecoponto na capital, que deve ser utilizado por todos os seus servidores e terceirizados.

15.8. Conclui-se que o serviço de copeiragem e garçom, apesar de gerar impactos ambientais inerentes à atividade, possui alta capacidade de mitigação. A Administração, através das exigências de Gestão de Resíduos, Racionalização do Consumo e Uso de Produtos de Baixo Impacto Ambiental, estabelece um marco regulatório que direciona a execução do contrato para os princípios da sustentabilidade ambiental, tornando a solução proposta a mais adequada.

## 16. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

### 16.1. Justificativa da Viabilidade

Por todo o exposto, entende-se que a presente solução é viável porque:

16.1. Atende à demanda em questão em todos os seus aspectos;

16.2. Está alinhado com os instrumentos de planejamento da organização;

16.3. Consta no Plano de Contratações Anual - PCA 2026, com orçamento destinado à contratação.

16.4. Conforme entendimento do TCU, *“cabe aos gestores, como destinatários primeiros das regras e princípios aplicáveis à Administração Pública, valorar os bens jurídicos em conflito, se existentes, a fim de conciliar a eficiência da gestão administrativa com a obrigatoriedade de realização de concurso público para preenchimento de funções adstritas a seus planos de cargos e salários e para atividades principais que, embora não integrantes de tais planos, integrem a essência do negócio das empresas. Para essa tarefa, devem orientar-se pelas disposições do Decreto nº 2.271/1997, bem como pelo entendimento expresso no enunciado da Súmula TST nº 331”* (Acórdão nº 2302/2012 - Plenário).

## 17. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

**VLADIMIR PAIVA DE SOUZA**

Membro da comissão de contratação



Assinou eletronicamente em 01/12/2025 às 11:56:38.