

Ilustríssimo (a). Sr. (a). Pregoeiro (a).  
Órgão: Ministério da Justiça e Segurança Pública  
Divisão de Licitações

**Ref.: Impugnação ao Edital/Pregão Eletrônico Nº 90009/2024**  
**PA: 08084.003053/2024-97**

Prezado Senhor (a),

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA DO DISTRITO FEDERAL**, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 01.634.039/0001-23, com endereço no SDS – Edifício Venâncio IV – Loja 06 – Térreo, em Brasília – DF, por seu Representante legal, que esta subscreve, no uso de suas atribuições, vem, apresentar ***IMPUGNAÇÃO AO EDITAL***.

### **I – DA TEMPESTIVIDADE**

Destaca-se que a abertura do certame está prevista para acontecer em 03/10/2024, às 09h00min, de acordo como Edital.

A referida impugnação traz o estrito cumprimento ao prazo fixado no item 10, subitem 10.1 do Edital que leciona que em até 3 (três) dias úteis antes da data fixada abertura da sessão pública qualquer pessoapoderá impugnar este edital, ou seja, até 30/09/2024, razão pela qual é plenamente tempestiva a presente impugnação.

### **II- DO OBJETO DO PREGÃO ELETRÔNICO**

“O objeto da presente licitação é a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de vigilância armada e desarmada, a serem prestados nas dependências e instalações do Ministério da Justiça e Segurança Pública, compreendendo o fornecimento de mão-de-obra, uniformes e equipamentos adequados à execução dos trabalhos, para suprir as necessidades deste Órgão, na cidade de Brasília /DF, a serem executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, conforme condições, quantidades e exigências estabelecidas neste Edital e seus anexos..”

(...)

É de clareza solar que o instrumento convocatório tem irregularidades que afrontam os princípios da legalidade, moralidade administrativa, competitividade e interesse público. O que importa na revisão de seus termos.

### **III- DAS IRREGULARIDADES ENCONTRADAS NO PREGÃO EM QUESTÃO**

#### **DOS BENEFÍCIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA NA PLANILHA DE CUSTOS**

#### **DA SITUAÇÃO ESPECÍFICA DA CATEGORIA DE VIGILÂNCIA DO DF.**

3.1. Para fins de conhecimento da importância do benefício do plano de saúde para os vigilantes, no ano de pico da Covid 19 no Brasil, foi baixado o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, no qual os trabalhadores de segurança privada foram considerados como atividade essencial, estando da linha de frente no enfrentamento a Covid-19, arriscando suas vidas e de suas famílias, haja vista ser o vigilante a primeira pessoa a ter contato com os usuários, seja em estabelecimentos públicos ou privados.

3.2. A categoria de vigilantes no Distrito Federal, teve mais de **3.001** profissionais infectados pela Covid-19. Deste total, a doença matou **63** profissionais, isso porque o Plano de Saúde oferecido a categoria foi de extrema importância aos vigilantes, uma vez que a saúde pública não suportou o número de atendimentos.

3.3. Já em 2024 vivenciamos uma grave crise de saúde, com inúmeros casos de dengue e Influenza, em Brasília, somente entre janeiro e fevereiro do ano corrente, foram confirmados mais de 46 mil casos, com 33 mortes e, novamente, os trabalhadores de segurança privada foram considerados como atividade essencial, estando da linha de frente no combate da doença, ficando demonstrada a relevância do plano de saúde para a categoria de vigilantes.

3.4. Assim, se mostra indubitável a importância do plano de saúde para os vigilantes do Distrito Federal.

### **IV- DA BASE LEGAL DOS BENEFÍCIOS SEGURITÁRIOS DOS VIGILANTES.**

#### **DO PLANO DE SAÚDE**

4.1. Os benefícios constantes na Convenção Coletiva de Trabalho são apenas frutos de negociação coletiva, sempre muito acirradas. Elas decorrem do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III da Constituição Federal) e dos seguintes dispositivos legais.

## LEGISLAÇÃO

4.2. A LEI Nº 4.799, de 29 de março de 2012 instituiu a obrigatoriedade do fornecimento de plano de saúde aos funcionários das empresas prestadoras de serviço contratadas pela Administração Pública direta e indireta no âmbito do Distrito Federal. Tem o seguinte teor, *in verbis*:

*“Art. 1º Fica instituída a obrigatoriedade do fornecimento de plano de saúde aos funcionários das empresas prestadoras de serviço contratadas pela Administração Pública direta e indireta no âmbito do Distrito Federal. Parágrafo único. A exigência de fornecimento de plano de saúde aos funcionários deverá ser apresentada pelos órgãos da Administração Pública em edital, contrato, ou instrumento semelhante no ato da contratação.*

*Art. 2º As empresas deverão obedecer à regulamentação específica da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS para operacionalização do plano de saúde.*

*Art. 3º As contratações omissas quanto à exigência estabelecida disporão de um prazo de 30 (trinta) dias, contados da identificação da omissão, para adequação, sob pena de anulação da contratação”.*

4.3. No caso das empresas de segurança e vigilância do Distrito Federal, o cumprimento desta lei se faz através de um Fundo, administrado pelo sindicato laboral, que por sua vez, contrata uma operadora de Plano de saúde.

## V- DECISÃO JUDICIAL. COISA JULGADA.

5.1. Além disto, este direito tem sua origem em decisão judicial, deferida que foi pelo Colegiado Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Processo DC 0000271-15.2017.5.10.0000) que deferiu o direito nos seguintes termos:

### **“CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO SAÚDE**

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório por parte das empresas a cotação, em suas planilhas, do convênio saúde mensal no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. Referido valor será repassado pelas empresas mensalmente ao SINDESV-DF, visando à manutenção de um fundo administrado pelo sindicato profissional, com o objetivo de prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convênio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Sindicato Laboral firmará convênio com empresa de saúde de boa reputação no mercado. A adesão do empregado ao plano de saúde previsto no caput não obriga sua filiação ao SINDESV-DF, sendo de livre adesão a toda a categoria. Optando o empregado por participar do plano de saúde contratado, deverá ele contribuir com sua cota-parte.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O benefício devido ao Sindicato Laboral, de acordo com a previsão contida no caput, deverá ser recolhido pela empresa ao SINDESV-DF, até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente a que se refere.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os sindicatos signatários do presente instrumento coletivo se comprometem a ingressarem, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do auxílio saúde, visando assim à implantação e manutenção da presente cláusula.

*PARÁGRAFO QUARTO - A participação do empregado e de seus dependentes será de acordo com o que for preconizado no convênio citado no caput e normas da Agência Nacional de Saúde (ANS).*

*PARÁGRAFO QUINTO - O não cumprimento desta cláusula no caso de repasses ao Sindicato Laboral obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor devido, em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.*

***PARÁGRAFO SEXTO - Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano de saúde, o valor previsto no caput é devido. No entanto, nos contratos em que a empresa ou o tomador de serviço arquem com a integralidade do plano de saúde, não será devido o repasse.***

***PARÁGRAFO SÉTIMO - As empresas, através do SINDESP-DF, terão acesso a toda a documentação referente ao plano de saúde contratado pelo SINDESV-DF e oferecido aos empregados, bem como à destinação dos valores por eles recebidos a tal título. Este acesso se dará a qualquer tempo, exclusivamente mediante solicitação escrita firmada pelo SINDESP-DF. Após o recebimento do requerimento, o SINDESV-DF deverá apresentar os documentos solicitados em até 72 (setenta e duas) horas.***

*PARÁGRAFO OITAVO - Poderá ser formada a qualquer tempo comissão intersindical com vistas a obter melhorias na concessão do plano de saúde oferecido aos empregados, inclusive quanto à redução do valor da mensalidade devida a tal título. Havendo alteração do valor, as partes assinarão termo aditivo com as modificações acordadas entre si.*

*PARÁGRAFO NONO - Será de responsabilidade exclusiva do SINDESV-DF a contratação e pagamento do plano de saúde dos demais vigilantes que se encontram afastados em benefício previdenciário, auxílio-maternidade, feristas, reserva técnica e outros que não estejam efetivados junto ao tomador dos serviços.*

*PARÁGRAFO DÉCIMO - A empresa ao pagar o valor a que se refereo caput da cláusula encaminhará ao SINDESV-DF a relação nominal dos empregados cujos valores estão sendo recolhidos, relação esta que servirá de base para habilitá-lo junto ao convênio.*

*PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de vigilância e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, poderão aderir ao plano de saúde contratado pelo SINDESV-DF, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.*

*PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - Fica a critério do SINDESV- DF a destinação de parte dos recursos arrecadados com vistas à universalização do benefício.*

*PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - Na hipótese de o Tomador de serviço não permitir a inclusão no edital/planilha de custo e composição de preços do contrato rubrica específica do Plano de Saúde; retirar da planilha de custo e composição de preços; deixar de pagar os repasses mensais e deixar de pagar a parcela destinada à manutenção do Plano Saúde ficam o sindicatopatronal e o sindicato profissional obrigados a fazer gestão junto ao Tomador de serviço na esfera administrativa e/ou judicial para garantir este direito.*

*PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - Caso o Tomador, mesmo após as medidas administrativas e/ou judiciais, suspenda ou mantenha a suspensão do pagamento, a empresa possui o direito de suspender o repasse da parcela, unicamente relativa ao contrato em referência, até que a pendência jurídica seja resolvida e haja recebimento dos valores devidos em pecúnia pela contratada.*

*PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO - Se ocorrer a suspensão do pagamento da parcela relativa ao auxílio saúde por ato unilateral do Tomador, a empresa comunicará o fato aos seus empregados do contrato, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota- parte até então repassada pela empresa. Os sindicatos laborais e o sindicato profissional têm a obrigação de aforar medida judicial contra o tomador de serviço que tenha suspenso o pagamento, sob pena de arcar com a quantia prevista no caput. Caso vitoriosa a demanda, e recebidos os valores correspondentes em qualquer das ações judiciais, promover- se-á o ressarcimento ao Fundo do auxílio saúde.*

***PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO - Todo e qualquer valor destinado ao Auxílio Saúde/Plano de Saúde que seja descontado do empregado deve ser repassado ao sindicato profissional no prazo indicado no parágrafo segundo sob pena da empresa responsável incorrer em multa equivalente a 1% (um por cento) incidente sobre o valor devido."***

5.2. Assim, por força da Lei e efetivada pela Norma coletiva criou- se um Auxílio Saúde que proporciona a TODOS OS EMPREGADOS DA CATEGORIA um Plano de saúde, que o sindicato contrato há mais de dez anos. O cancelamento do repasse da rubrica relativamente ao

Auxílio Saúde para o empregado viola frontalmente o disposto no art. 468, da CLT, vez que tal benefício sendo concedido, de forma habitual, incorpora-se ao contrato de trabalho, conforme súmula 51 do TST, não podendo ser unilateralmente suprimido, pois resultaria em prejuízos ao empregado. Deve ser preservado, portanto, o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva.

5.3. Em primeiro lugar, porque as empresas são obrigadas a custear um plano de saúde a seus empregados por força da Lei distrital nº 4.799, de 29 de março de 2012 e permitir que tal ocorra com a participação da entidade sindical profissional é uma das formas mais seguras que as partes encontraram para dar efetividade à lei.

5.4. Depois, a verba recebida tem destinação certa e “serão utilizados por este exclusivamente para a contratação de plano de assistência médica estendido a todos os empregados da categoria” (parágrafo décimo da cláusula 16ª da CCT).

## **VI - DO FUNDO PARA INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ**

6.1. Inicialmente, destaca-se a fundamental importância é o Fundo para indenização decorrente de aposentadoria.

6.2. De fato, a obrigação de contratar seguro de vida para os empregados vigilantes é imperativa, já que a Lei 7.102/83 no seu artigo 20 estipula que:

“Art. 20 – É assegurado ao vigilante:

I – Uniforme especial aprovado pelo Ministério da Justiça, às expensas do empregador;

II – Porte de arma, quando no exercício da atividade de Vigilância local de trabalho.

*III- prisão especial por ato decorrente do exercício da atividade de Vigilância e*

**IV- Seguro de vida em grupo, feito pelo empregador.”**  
(Destaquei)

6.3. Este diploma legal ganhou relevância na medida em que o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal o recepcionou, elevando-o em nível de obrigação constitucional, nos termos seguintes:

**“XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;”**

6.4. De certa forma regulamentando esta obrigação constitucional e legal, O Tribunal Regional do Trabalho (decisão junto) em sua cláusula 16ª, deferiu seguinte:

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FUNDO PARA INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ POR DOENÇA**

*Para manutenção do fundo para indenização decorrente de aposentadoria por invalidez por doença de qualquer natureza, que será administrado pelo sindicato laboral, as empresas contribuirão com a quantia mensal de R\$ 14,00 (quatorze reais) por cada empregado, associado ou não ao SINDESV-DF. O repasse da parcela será efetuada pelas empresas até o dia 20 (vinte) de cada mês, subsequente ao pagamento do salário do empregado.*

*PARÁGRAFO PRIMEIRO- Com a captação do fundo, o sindicato laboral será responsável pelo pagamento de uma indenização compensatória no valor de R\$ 30.843,23 (trinta mil, oitocentos e quarenta e três reais e vinte e três centavos) a cada empregado das empresas de segurança e vigilância do Distrito Federal que for aposentado pela Previdência Social em decorrência de doença de qualquer natureza.*

*PARÁGRAFO SEGUNDO- Para fazer jus ao recebimento do benefício previsto no parágrafo anterior é suficiente ao empregado apresentar perante o sindicato laboral a certidão de concessão de aposentadoria emitida pelo INSS e prova de vínculo empregatício com a empresa integrante da categoria patronal, no momento do protocolo do requerimento de concessão de sua aposentadoria perante o INSS.*

*PARÁGRAFO TERCEIRO- As importâncias serão recolhidas no Banco de Brasília (BRB), agência SDS, no prazo de 20 (vinte) dias, ou no sede do sindicato laboral, mediante guias próprias a serem fornecidas pelo SINDESV-DF, ou qualquer outro banco por este indicado.*

*PARÁGRAFO QUARTO- Para efeito de comprovação de que os repasses foram efetuados corretamente, as empresas deverão remeter ao SINDESV-DF, até 20 (vinte) dias após a data prevista para o pagamento mensal, uma relação ordenada de todos os empregados, na qual deverão constar a função, salário e o valor da contribuição.*

*PARÁGRAFO QUINTO- O não cumprimento desta cláusula obriga a empresa ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) ao mês, sobre o valor devido em benefício do sindicato laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovada, hipótese em que não será devida a multa.*

6.5. Se comparado os textos deferidos pelo TRT-10 em 2017 e em 2018 e a convenção coletiva de Trabalho, veremos que tudo que foi feito **FOI MANTER O QUE CONSTA NA SENTENÇA NORMATIVA DO TRIBUNAL.**

## **VII- DA VALIDADE DA NORMA COLETIVA DE TRABALHO.**

7.1. A convenção Coletiva de trabalho assinada pelos respectivos sindicatos representativos, no que se refere ao Auxílio saúde, existe há mais de cinco anos.

7.2. **Por outro lado, a norma coletiva de trabalho possui lastro constitucional.**

7.3. Com efeito, A CCT é um instrumento da negociação coletiva. Previstas no artigo 7º, XXVI da Constituição Federal nos seguintes termos:

*"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho".*

7.4. Noutro giro, importante destacar que a legislação vigente elencada na CLT, trata sobre o caráter normativo da CCT, (verbis):

*Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.*

7.5. A questão, mais do que nunca, criou contornos de cunho constitucional porque, também as normas inseridas em Convenção Coletiva de Trabalho, possuem eficácia constitucional, por força do artigo 7º, inciso XXVI, que garante:

**"XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho."**

7.6. Estes são, segundo **SUSSEKIND**, "... instrumentos normativos de ampla utilização e inquestionável relevo na auto-composição dos interesses que afetam os atores das relações de trabalho". (*In* Sussekind, Arnaldo, "Curso de Direito do Trabalho", 2ª edição. revista e atualizada, Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 117.)

7.7. Outro ponto destacado pelo citado autor foi o de que, após a promulgação da Constituição de 1988, as convenções e os acordos coletivos de trabalho ganharam importância na "*auto-regulamentação*" das relações de trabalho, pois foi-lhes permitido até flexibilizar a incidência de certas normas constitucionais. Isto porque o artigo 7º da Constituição permite aos instrumentos de negociação coletiva flexibilizar a aplicação dos preceitos relativos à irredutibilidade do salário (inciso VI), à duração normal do trabalho (inciso XIII) e aos turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV).

Neste mesmo sentido é a jurisprudência:

**"NORMA COLETIVA DE TRABALHO - VALIDADE.** A constituição Federal de 1988 consagra e privilegia as normas coletivas de trabalho, as quais melhor representam os interesses e anseios das categorias profissional e econômica. Vale registrar que os ajustes efetuados por intermédio de acordos ou convenções coletivas de trabalho são hoje plenamente válidos, ainda que pactuem a redução de salários ou a compensação de horário além do mínimo fixado (incisos VI e XII do artigo 7º, e incisos III e VI do artigo 8º, da Carta Magna).

Em verdade, a Constituição Federal, no inciso XXVI do artigo 7º, ao erigir a nível constitucional o acordo e a convenção coletiva de trabalho, concedeu aos próprios atores da relação empregatícia, empregado e empregador, através de negociação coletiva, grande poder de barganha em relação às regras do contrato de trabalho.

Há que ser ressaltado, ainda, que na apreciação de regras decorrentes dessa negociação, amplia-se a teoria do conglobamento, de modo que ainda que alguma cláusula do instrumento normativo restrinja direito do trabalhador, referido documento deve ser valorado em seu conjunto, onde por certo se verificará a concessão de benefícios à categoria" (RT nº 393/2000, Vara do Trabalho de Catalão/GO, Juiz DENÍLSON LIMA DE SOUZA). Decisão: Por unanimidade, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento. (*In* Processo TRT 18ªR - RO nº 1.417/2001 - Vara do Trabalho de Catalão-GO - Rel. Juiz Aldivino A. da Silva - DJE-GO 11.9.2001).

“A convenção coletiva de trabalho, firmada pelos sindicatos representativos das categorias profissional e econômica, tem plena e total eficácia, podendo as partes, por seu intermédio, abrir mão de determinados direitos, ou regulá-los de forma diversa da estipulada em lei, desde que não haja vulneração de norma de caráter cogente, pois aquela norma visa à manutenção do equilíbrio social, com o ajuste da lei às situações fáticas existentes em determinada época e certo local. Note-se que, apesar de o salário ser irredutível, ele pode ser reduzido através de acordo ou convenção coletiva (inciso VI, do artigo 7º, da Constituição Federal), numa eficaz demonstração da plena validade daquelas normas coletivas. Recurso desprovido. (In Processo TRT 24ªR - RO nº 0002802/94 - Rel. Juiz Geralda Pedroso - DJ-MS 19.05.95).

7.8. AS cláusulas referentes ao Auxílio saúde, Fundo Social e Odontológico e Fundo de Indenização Decorrente de Aposentadoria Por Invalidez, que constam em nossa norma coletiva de trabalho já foi objeto de análise pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região que a considerou absolutamente legal, como se infere do voto acadêmico do Ilustre Desembargador Federal do Trabalho **ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA** que interpretou a cláusula em discussão e lecionou o seguinte:

**“Ora, trata-se de ajuste coletivo de trabalho que possui reconhecimento constitucional de legitimidade.** (destaquei)

Nasce a norma em derivação de negociação coletiva entre as entidades sindicais representativas de patrões e empregados, logicamente com concessões recíprocas visando abarcar seus interesses antagônicos e encontrar uma solução harmoniosa.

A situação é clara e como dito anteriormente, é interpretada pelas próprias entidades que criaram a norma, quer seja, independente do empregado ser ou não optante pelo convênio saúde oferecido pelo sindicato obreiro, ou mesmo por ter a prestadora de serviços convênio médico próprio que beneficia o empregado, ainda assim é devido o repasse mensal. Assim, defiro o pedido do pagamento de R\$ 15.210,72, cabendo a aplicação da multa de 2% tratada na cláusula quinze, parágrafo quinto, da CCT de fls. 18/31, apenas sobre os valores devidos de maio a outubro de 2009.” (fl. 189/190)

A Ré, em razões recursais, insiste em que o repasse mencionado na norma coletiva diz respeito estritamente aos vigilantes contratantes do plano de saúde, não consistindo em fonte de receita para o sindicato obreiro.

Pede a reforma.

A r. sentença não merece reparos.

Por partes.

Inicialmente, percebo que a cláusula 15ª da CCT de 2009/2010, que repete a cláusula 56ª da CCT de 2008/2009, com o acréscimo dos parágrafos 5º e 6º, em verdade, fora a majoração do valor, repetiu a norma anterior, cabendo perceber que o § 6º não estabeleceu qualquer premissa nova, mas apenas declarou aquela que se continha implícita na CCT anterior, quando expressou que “Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano de saúde, o valor estipulado nesta cláusula é devido”.

A partir desse cotejo, percebe-se que a categoria, por seus sindicatos, em verdade pretendia a instituição de sistema geral complementar de saúde para os trabalhadores, de caráter compulsório, até porque não há relato de qualquer possibilidade de exceção, seja pelos patrões, seja pelos empregados.

Aliás, em relação aos empregadores chega ao ponto de enunciar que “o interesse coletivo suplanta o individual”, ainda que mantenham planos de saúde ou convênios saúde próprios (cláusula 15ª – parágrafo sexto), mesmo assim estão obrigados a participar do sistema criado sindicalmente, eis que necessária maior participação contributiva para desoneração de custos e implementação de benefícios. Por isso, também é irrelevante a consideração de que alguns dos empregados não aderiram, já que não há previsão convencional para tanto.

Com relação à discussão de que eventuais tomadoras não teriam aceito a inclusão do valor a título de convênio saúde na licitação de contratos de serviços, há que se perceber que a discussão decorrente é irrelevante no campo laboral, porque eventual custo não aceito pelo tomador não pode estabelecer desoneração do efetivo empregador, a prestadora, em relação a seus empregados.

Quanto à necessária prova de repasse de valores, em relação às cotas patronais e obreiras, não se fez demonstrada pela empresa-Ré, eis que os documentos vindos com a defesa são meras planilhas ou contracheques e não comprovantes de transferência de valores ao Sindicato-Autor.

Sob qualquer aspecto, pois, o apelo não consegue demonstrar razão para a reforma da sentença, que assim mantenho íntegra. Nego provimento ao recurso empresarial (In processo acima citado, julgado em grau de recurso no dia 26/10/2010)”.

7.9. Por derradeiro, é de ser observado que a atividade desempenhada pelos Vigilantes é de risco, conforme se infere do artigo 193, da CLT, *verbis*:

“**Art. 193** - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

(...)

**II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.** (Inciso acrescentado pela Lei nº 12.740, de 08.12.2012 - DOU 10.12.2012).”

7.10. É por todos sabido que a saúde pública não atende satisfatoriamente a população e, quem ao desempenhar sua atividade laboral protege a vida alheia, necessita do pleno amparo de sua própria integridade física, sob pena de pô em risco sua vida, a vida alheia e o patrimônio vigilado.

### **XIII – DO DECRETO Nº 12.174 DE 11/09/2024**

8.1. É de clareza solar que a Convenção Coletiva vigente garante aos vigilantes direitos essenciais, como plano de saúde, auxílio odontológico, e indenização para aposentadoria por invalidez, entre outros benefícios de natureza trabalhista e social. Esses benefícios são de extrema relevância para a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores, assegurando, assim, melhores condições para o exercício de suas funções.

8.2. Além disso, é fundamental ressaltar a questão da isonomia entre trabalhadores terceirizados, conforme previsto na Portaria em anexo, que estabelece as garantias trabalhistas que devem ser observadas nos contratos administrativos, conforme disposto no Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024. Esse decreto, em seus artigos 3º e 5º, determina que os contratos de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra assegurem a previsão de benefícios como auxílio-alimentação e outros benefícios definidos em convenção coletiva. Dessa forma, os vigilantes terceirizados devem receber os mesmos direitos que aqueles diretamente contratados.

8.3. Diante disso, requer que os benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria sejam de cotação obrigatória pelos licitantes na planilha de custos e formação de preços da presente licitação, sob pena de desclassificação das propostas que não os incluam. Tal medida assegurará a correta execução dos contratos administrativos e a preservação dos direitos trabalhistas previstos em lei.

### **XIII - REQUERIMENTOS**

9.1. Seja a presente **IMPUGNAÇÃO** recebida com efeito suspensivo, e julgada procedente para modificar o Edital com a inclusão na planilha de custos e formação de preços de **TODOS OS BENEFÍCIOS PREVISTOS NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DA CATEGORIA DE VIGILANTES DO DISTRITO FEDERAL**, nos termos da fundamentação supra e pelas as fortes razões supramencionadas.

Pelo deferimento.

Brasília DF, 30 de setembro de 2024.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA DO DISTRITO  
FEDERAL/SINDESV-DF  
FRANCISCO PAULO DE QUADROS  
PRESEIDENTE**