



DIMIVIG VIGILÂNCIA E SEGURANÇA PATRIMONIAL LTDA
CNPJ: 22.236.185/0002-51

AO
GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS - UEG

REF. PREGÃO ELETRÔNICO N° 115/2024
PROCESSO N.º 202400005032468

DIMIVIG VIGILÂNCIA E SEGURANÇA PATRIMONIAL LTDA, inscrita no CNPJ n° 22.236.185/0002-51, já devidamente qualificada nos autos do processo administrativo acima em epígrafe, por meio de sua representante legal, infra-assinado, vem respeitosamente perante a ilustre presença de vossa senhoria, APRESENTAR:

CONTRARRAZÕES AO RECURSO ADMINISTRATIVO

Em face do recurso interposto pela licitante **TERRA VIGILÂNCIA E SEGURANÇA EIRELI – CNPJ.: 01.863.518/0001-11**, onde será apresentado razões imperativas e determinantes da improcedência dos recursos ora interpelados, na forma que se aduz adiante:



I – DA BREVE SÍNTESE DO RECURSO

✓ DAS ALEGAÇÕES DA EMPRESA RECORRENTE:

Que nossa EMPRESA foi declarada vencedora do lote único, com proposta no valor de R\$ 39.700.832,76, o que não merece prosperar, uma vez que a proposta, no que tange ao intervalo intrajornada, foi apresentada planilha na proposta de forma a não cumprir com a cobertura dos 30 minutos de descanso.

II – DO MÉRITO E DO DIREITO

O Recurso Administrativo ora interposto, se baseia em ilações onde em uma presunção de futura irregularidade, assim aduz, *in verbis*:

“Pela previsão da CCT, é possível perceber que o intervalo intrajornada poderá ser de uma hora, mais que uma hora ou, até, 30 minutos. Destaca-se que o intervalo de 30 minutos poderá ser usufruído ou indenizado.

...

Se os vigilantes não forem indenizados, surgirá enormes problemas trabalhistas de falta de pagamento da indenização dos 30 minutos intervalares, acrescidos de 50%, o que poderá gerar um sem número de Reclamações Trabalhistas, colocando, inclusive, a Administração Pública como responsável subsidiária por eventual inadimplemento em juízo, por parte da Recorrida.”

Conforme já expressamente escrito no próprio Recurso da Recorrente, a Convenção coletiva de trabalho 2025/2026 da categoria, previu a possibilidade o período de usufruído ou indenizado.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REGIME DE COMPENSAÇÃO – 12 X 36H

A jornada de trabalho poderá ser doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação.

Parágrafo Primeiro. Será concedido intervalo intrajornada de acordo com o artigo 71 da CLT, com uma hora para refeição e descanso, cujo período será descontado da jornada diária. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatória apenas do período suprimido. O período não gozado será pago com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal suprimida.

Parágrafo Segundo. Considerando-se a realidade da prestação de serviços e, ainda a natureza empresarial, fica estabelecida a possibilidade de ampliar-se o descanso intrajornada além do limite de 01 (uma) hora na forma do artigo 71 da CLT, bem assim ser adotado o intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos, podendo este período ser usufruído ou indenizado.

Sobre nossa jurisprudência Pátria Máxima, o **Tema 1046 do STF**, que trata da validade de normas coletivas de trabalho que limitam ou restringem direitos trabalhistas, teve sua repercussão geral reconhecida em março de 2023. O STF definiu que essas normas são válidas, desde que não violem direitos fundamentais ou estabelecidos na Constituição Federal, ou seja, devem respeitar um "patamar civilizatório mínimo".



A Repercussão geral é um mecanismo que permite que o Supremo Tribunal Federal (STF) fixe uma tese (um entendimento) sobre uma questão jurídica de grande importância e relevância, que afeta a vida de muitas pessoas. Quando um tema é reconhecido como de repercussão geral, a decisão do STF se torna vinculante para todos os tribunais do país, ou seja, todos os juízes e desembargadores devem seguir o entendimento fixado pelo Supremo.

Este tema específico trata da validade de normas coletivas de trabalho, que são acordos ou convenções coletivas celebradas entre empregadores e trabalhadores, ou seus representantes (sindicatos). Essas normas podem definir condições de trabalho, salários, jornada de trabalho, entre outros aspectos.

O STF, no julgamento do Tema 1046, fixou a tese de que as normas coletivas de trabalho são válidas para limitar ou afastar direitos trabalhistas, desde que respeitados direitos constitucionais ou que violem um "patamar civilizatório mínimo". Isso significa que as normas coletivas podem estabelecer condições de trabalho menos favoráveis do que as previstas na lei, mas não podem reduzir os direitos fundamentais dos trabalhadores ou violar as garantias mínimas de cidadania.

A decisão do STF no Tema 1046 tem grande importância para a relação de trabalho, pois permite que a negociação coletiva seja utilizada para flexibilizar a legislação trabalhista e adaptar as condições de trabalho às necessidades de cada setor ou empresa. No entanto, a decisão também ressalta que a negociação coletiva não pode violar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A decisão do STF já está em vigor, pois foi publicada em abril de 2023. Os tribunais de todo o país devem seguir o entendimento fixado pelo Supremo ao julgar casos que envolvam a validade de normas coletivas de trabalho.

A 1ª turma do TST confirmou a validade de norma coletiva que flexibiliza o intervalo intrajornada, permitindo o fracionamento.

Decisão reitera entendimento da Suprema Corte sobre o tema, e se deu em recurso de revista julgado após o STF determinar a suspensão do feito em decorrência do Tema 1.046, em sede de reclamação constitucional (Rcl 36.664).

O caso envolveu uma empresa de transporte coletivo que, através de acordo coletivo, havia estabelecido a possibilidade de fracionar os intervalos para seus empregados, conforme as especificidades da jornada de trabalho.

Inicialmente, o TST havia negado provimento a agravo de instrumento por ausência de transcendência, referente à validade de norma coletiva que fracionou o intervalo previsto em lei. Mas a decisão foi cassada pelo STF.

Após nova análise, a Corte trabalhista constatou potencial violação do art. 7º, XXVI, da CF, razão pela qual deu provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista.

O acórdão considerou que não há dúvida quanto à possibilidade de que, por meio de norma coletiva, possa se reduzir ou fracionar o intervalo intrajornada - conforme se extrai da tese fixada pelo Supremo no Tema 1.046, que considera constitucionais os acordos e convenções



coletivas que estabelecem limitações ou modificações de direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos indisponíveis dos trabalhadores.

Veja a tese:

"São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis."

O Tribunal concluiu que, apesar do descumprimento de algumas cláusulas da norma coletiva pela empresa, isso não invalida o acordo pactuado.

O relator do caso no TST, ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, destacou que, embora haja contestação quanto ao cumprimento efetivo do fracionamento dos intervalos, a simples inobservância de uma cláusula específica por parte do empregador não é suficiente para desconstituir a validade de todo o acordo coletivo.

Assim, a Corte decidiu não aplicar penalidades adicionais à empresa, mantendo a integridade da negociação coletiva que ajustou os intervalos intrajornada, respaldada por decisões anteriores do STF sobre negociações similares no setor de transportes.

<https://www.migalhas.com.br/quentes/422928/tst-valida-acordo-coletivo-que-flexibilizou-intervalo-intrajornada>

III – DOS PEDIDOS

- A) Requer que seja mantida a habilitação ao certame da empresa **DIMIVIG VIGILÂNCIA E SEGURANÇA PATRIMONIAL LTDA**, inscrita no CNPJ nº **22.236.185/0002-51**.
- B) Requer a improcedência do Recurso Administrativo, ora Impugnado, apresentado pela empresa **TERRA VIGILÂNCIA E SEGURANÇA EIRELI – CNPJ.: 01.863.518/0001-11**, assim requer a condenação da empresa ora Recorrente pela Litigância de Má-Fé, com base no artigo 89 da Lei 14.133/21 e Artigo 80 da LEI Nº 13.105, DE 16 DE MARÇO DE 2015.

Goiânia-GO, 28 de Maio de 2025.

DIMIVIG VIGILÂNCIA E SEGURANÇA
PATRIMONIAL LTDA-ME
CNPJ: 22.236.185/0002-51
ALISSANDRA GOMES MONTEIRO
CPF 701.538.682-87
Sócia Administradora