

À COMISSÃO DE CONTRATAÇÃO
URBS – URBANIZAÇÃO DE CURITIBA S.A.
Administradora do Fundo de Urbanização de Curitiba –
FUC

IMPUGNAÇÃO ADMINISTRATIVA AO EDITAL
CONCORRÊNCIA PÚBLICA FUC Nº 001 DE 2026

Processo Administrativo Eletrônico SUP nº 01-227034/2025

Objeto: concessão comum do serviço de transporte público coletivo de passageiros por ônibus no Município de Curitiba.

O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESCRITÓRIO E MANUTENÇÃO NAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE PASSAGEIROS DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA – **SINDEESMAT**, inscrito no CNPJ nº 40.240.004/0001-61, com sede na Rua XV de Novembro, nº 266, 10º andar, Centro, Curitiba/PR, representado por seu Presidente, AGISBERTO RODRIGUES FERREIRA JUNIOR, por seu advogado subscritor, apresenta IMPUGNAÇÃO ADMINISTRATIVA AO EDITAL, COM PEDIDO DE RETIFICAÇÃO E DE MEDIDA ACAUTELATÓRIA, com fundamento no art. 38 da Lei Municipal nº 12.597/2008, na legislação de concessões, nos arts. 5º, 63, § 1º, 164 e 186 da Lei Federal nº 14.133/2021, nos arts. 7º, XXVI, e 8º, III, da Constituição Federal, na legislação trabalhista e previdenciária e na Convenção Coletiva de Trabalho PR000770/2026, pelas razões seguintes.

1 CABIMENTO E DELIMITAÇÃO DA IMPUGNAÇÃO

O SINDEESMAT defende os direitos coletivos e individuais da categoria que representa, nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal e do art. 513, alínea a, da CLT. O art. 164 da Lei nº 14.133/2021 e os itens 8.3 e 8.4 do edital admitem a impugnação. O cronograma do item 15.1 estabelece o dia 12 de novembro de 2026, às 23h59, como termo final, antecedendo o recebimento dos envelopes em 17 de novembro de 2026. A presente peça é preparada antes desse termo e deve ser conhecida quando protocolada no prazo editalício.

A insurgência dirige-se a regras e omissões determinadas do edital e de seus anexos integrantes: subcláusula 12.5.1 das cinco minutas contratuais; disciplina do Plano de Transição das subcláusulas 12.5 e 12.6; ressalva da subcláusula 35.4; tratamento cadastral da subcláusula 19.1, inciso XXXII; salários e premissas dos itens 3.5.3 e 3.6 do Anexo 2.08; critérios do Anexo 2.07; e mecanismos de execução das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Cada capítulo identifica o fundamento e a correção requerida.

O Relatório de Apreciação de Impugnação elaborado pela Comissão em 31 de agosto de 2026 examinou manifestação de ANDERSON TEIXEIRA, apresentada em 27 de agosto de 2026. Esta é impugnação própria do SINDEESMAT, fundada especialmente no comando expresso do art. 38 da lei municipal, que não foi enfrentado na motivação daquele relatório. Não se trata de recurso administrativo contra decisão proferida em nome do Sindicato. As respostas técnicas anteriores são consideradas e enfrentadas nos pontos pertinentes, sem repetição de alegações já esclarecidas. ^[1-2]

A Lei nº 8.987/1995 disciplina a concessão, com aplicação subsidiária e compatível da Lei nº 14.133/2021, conforme seu art. 186. A atuação da URBS como administradora do FUC e gestora da delegação não afasta a legislação municipal do serviço. A violação do art. 38 também configura afronta à legalidade da licitação, tornando inadequada eventual recusa de exame sob o argumento de que o art. 164 somente admitiria questionamentos exclusivamente extraídos da lei federal. ^[7, 14]

Os arts. 6º, § 1º, 18, incisos II, IV e XIV, e 23, incisos V, VII e VIII, da Lei nº 8.987/1995 vinculam a organização da concessão à continuidade e à segurança do serviço e à definição de obrigações, dados, fiscalização e sanções. A transição de pessoal é parte dessas condições. Somam-se os deveres de planejamento, motivação e julgamento objetivo do art. 5º da Lei nº 14.133/2021 e a exigência de custeio dos direitos do art. 63, § 1º. ^[7, 14]

2 SÍNTESE DA IRREGULARIDADE CENTRAL

A subcláusula 12.5.1, reproduzida nos Anexos 2.01 a 2.05, obriga a concessionária a empreender “seus melhores esforços” para incorporar “prioritariamente” os trabalhadores experientes do SIM. O art. 38 da Lei Municipal nº 12.597/2008, entretanto, determina que o edital imponha às novas contratadas a manutenção

de todos os trabalhadores já vinculados ao sistema e a preservação de seu patrimônio jurídico trabalhista.

A diferença tem consequência concreta: uma obrigação de empenho permite que a empresa demonstre tentativas e deixe empregados sem absorção; o comando legal exige a manutenção do quadro abrangido, com mecanismos de distribuição entre lotes e respeito à liberdade individual de não continuar. A minuta reduz a intensidade de uma obrigação definida pelo legislador. Este é o vício principal, documentalmente identificável, cuja correção independe da confirmação de qualquer erro de planilha.

O edital contém proteções relevantes: o item 14.2, IV, exige o custeio integral dos direitos trabalhistas e convencionais; a subcláusula 35.4 atribui encargos à concessionária; a subcláusula 35.4.1 admite descontos da remuneração para cumpri-los; e o Anexo 3.08 estabelece diretrizes de relacionamento com trabalhadores. Essas previsões devem ser preservadas e articuladas. Nenhuma delas, isoladamente ou em conjunto, substitui a obrigação específica exigida pelo art. 38.

3 VIOLAÇÃO ESPECÍFICA DO ARTIGO 38 DA LEI MUNICIPAL 12.597 de 2008.

3.1 Conteúdo obrigatório do edital

O art. 38 dispõe:

“O edital de licitação estabelecerá que as novas empresas contratadas deverão manter no seu quadro funcional todos os trabalhadores já vinculados ao Sistema de Transporte Coletivo, preservando os direitos adquiridos que integram o patrimônio jurídico trabalhista dos mesmos.”

A norma contém dois comandos cumulativos: manutenção dos trabalhadores e preservação dos direitos adquiridos. Seu destinatário imediato é quem elabora o edital; suas destinatárias contratuais são as novas empresas. As expressões “estabelecerá”, “deverão manter” e “todos” não equivalem a preferência, tentativa de contratação ou aproveitamento limitado às vagas que cada vencedora resolva oferecer.

O texto não restringe a proteção a motoristas e cobradores. Abrange os trabalhadores vinculados ao sistema nas atividades alcançadas pela concessão, incluindo escritório, manutenção, limpeza e apoio, respeitadas as respectivas representações

sindicais. A defesa específica da categoria pelo SINDEESMAT não autoriza reduzir a abrangência geral da cláusula que deverá integrar as cinco minutas.

Por isso, impugnam-se a subcláusula 12.5.1 e a insuficiência de sua operacionalização nas subcláusulas 12.5 e 12.6. A retificação deve impor obrigação de manutenção e absorção, definir os trabalhadores abrangidos, a empregadora responsável, a preservação das condições individuais, o cronograma e a prova de cumprimento. Não basta acrescentar uma remissão genérica à legislação.

3.2 Aplicação à licitação atual e alteração legislativa de 2025

O exemplar antigo da Lei nº 12.597/2008 apresenta o art. 38 no capítulo intitulado "Das Disposições Transitórias". A análise da licitação atual exige considerar a alteração posterior: o art. 1º, inciso XXII, da Lei Municipal nº 16.552/2025 conferiu ao Capítulo X o título "Das Disposições Finais". A mesma lei promoveu extensa atualização da disciplina das concessões e não suprimiu o art. 38. A publicação foi consultada no sistema oficial de atos da Prefeitura. ^[3]

Esse dado impede sustentar o suposto esgotamento da regra apenas no título antigo do capítulo. O enunciado do art. 38 não contém data de encerramento, referência exclusiva à primeira licitação posterior a 2008 ou limitação nominal às empresas então existentes. A conservação do dispositivo, em capítulo reclassificado como disposições finais no contexto da atualização legislativa, reforça sua aplicação à delegação ora licitada.

Há, ainda, contraste textual relevante dentro da legislação atual: o art. 14-A, § 4º, introduzido pela Lei nº 16.552/2025, limita expressamente o regime de subvenção à concessão que suceder os contratos então vigentes. O legislador empregou restrição temporal expressa onde a desejou; o art. 38 não recebeu limitação equivalente. A leitura sistemática favorece sua observância na nova contratação.

Não se afirma que a simples mudança do título resolva toda controvérsia interpretativa. Afirma-se que ela constitui fundamento legislativo decisivo que precisa ser enfrentado. Caso a Comissão sustente inaplicabilidade do art. 38, deverá indicar o ato normativo ou a decisão judicial que ampare essa conclusão e explicar, de maneira específica, o alcance da alteração de

2025. A autonomia empresarial, por si, não responde à questão da vigência e da eficácia de uma lei municipal expressa.

3.3 Autonomia do trabalhador e obrigação das empresas

O item 3.2, alínea d, do relatório da URBS, à página 6, afirma que não caberia ao Poder Concedente definir percentual mínimo de contratação e invoca a liberdade do empregador e do trabalhador. O fundamento desta impugnação é distinto: o percentual não está sendo criado discricionariamente pela Comissão. A própria lei determina a manutenção de todos os trabalhadores abrangidos.

A liberdade do trabalhador permanece íntegra. Ninguém deve ser obrigado a aceitar transferência, condições prejudiciais ou novo emprego contra sua vontade. A recusa deve ser livre, informada e documentada, com tratamento dos direitos decorrentes da situação concreta. Essa liberdade individual não converte a obrigação empresarial de absorção em liberdade de seleção dos empregados mais baratos ou de menor tempo de serviço.

A divisão em cinco lotes exige coordenação pela URBS para atribuir cada trabalhador à empregadora responsável e assegurar cobertura integral do conjunto, evitando duplicidades e exclusões. Não se pretende que cada uma das cinco empresas contrate, separadamente, a totalidade do sistema. Pretende-se que a reorganização por lotes não produza trabalhadores sem destino por mera fragmentação administrativa.

Também não se postula estabilidade vitalícia ou proibição de toda rescisão durante os quinze anos da concessão. O art. 38 impõe garantia específica de manutenção na transição e preservação dos direitos. O edital deve impedir dispensas ou rearranjos artificiais destinados a frustrá-la, sem afastar as causas legítimas de extinção contratual e as regras trabalhistas aplicáveis, apreciadas concretamente.

3.4 Competência municipal e interpretação conforme a Constituição

Os arts. 30, incisos I e V, e 175 da Constituição atribuem ao Município a organização e a prestação, inclusive por delegação, do transporte coletivo local. O art. 38 deve ser aplicado como condição legal de organização e transferência do serviço, com observância da legislação federal do trabalho e da competência prevista no art. 22, inciso I, da Constituição.

O pedido não pressupõe que o Município possa substituir a CLT, definir competência da Justiça do Trabalho ou criar regras gerais

de sucessão empresarial. Exige que a Administração inclua no instrumento de delegação a obrigação que a lei local lhe impõe. Essa leitura preserva simultaneamente a continuidade do serviço, a proteção de seu quadro de trabalhadores e a disciplina federal das relações de emprego.

A futura concessionária conhecerá a obrigação antes da proposta. Sua execução deverá integrar o planejamento econômico do certame, e não ser deixada para uma negociação posterior e incerta. Enquanto o dispositivo for aplicável, a minuta administrativa não poderá reduzi-lo por juízo genérico de conveniência empresarial.

3.5 Conteúdo da preservação do patrimônio trabalhista

Preservar o patrimônio jurídico exige identificar a situação efetiva de cada empregado. O piso da CCT não substitui salário individual superior; o anuênio médio do estudo não substitui o adicional individual devido; a troca de empregadora não pode ser utilizada para eliminar vantagens consolidadas que a lei manda conservar.

O plano deverá discriminar salário-base, função, jornada, tempo de serviço relevante para vantagens, adicionais devidos, benefícios, férias e demais créditos, afastamentos e garantias de emprego. Adicionais vinculados a condições específicas de trabalho observarão seus pressupostos legais; não se requer pagamento desvinculado do fato gerador. Também se deve distinguir preservação de direitos constituídos de incidência futura de novas normas coletivas válidas.

A cláusula contratual de continuidade não deverá depender exclusivamente de prévio reconhecimento judicial de sucessão. Mesmo quando a incidência dos arts. 10, 448 e 448-A da CLT depender de apuração fática, a obrigação de absorção e preservação estabelecida para a concessão decorre diretamente do art. 38. Deixar sua execução subordinada a futura ação trabalhista esvaziaria a finalidade preventiva da lei municipal.

4 CONVENÇÃO COLETIVA APLICÁVEL E DIREITOS A PRESERVAR

4.1 Vigência e enquadramento correto

A CCT apresentada, registrada no MTE sob nº PR000770/2026 em 7 de abril de 2026, abrange empregados em escritório e manutenção em Curitiba/PR, com vigência de 1º de fevereiro de 2026 a 31 de janeiro de 2027. O nome do Sindicato inclui a região

metropolitana, mas a abrangência territorial deste instrumento é Curitiba. A norma não deve ser confundida com a convenção dos motoristas. ^[4]

O edital deve exigir identificação da categoria, da atividade da empregadora e da norma coletiva efetivamente aplicável a cada grupo, inclusive na subcontratação. A mera adoção de novo CNPJ não afasta uma CCT quando subsistem seus pressupostos de incidência. Tampouco se requer aplicação indiscriminada da CCT do SINDEESMAT a toda empresa terceirizada, independentemente de enquadramento.

A manutenção dos empregados e dos direitos adquiridos na transição não significa ultratividade automática da CCT após 31 de janeiro de 2027. Devem ser observados o art. 614, § 3º, da CLT, os instrumentos sucessivos válidos e os direitos cuja preservação decorra da lei, do contrato individual e do art. 38. O edital deve disciplinar essa continuidade sem congelar toda a negociação coletiva futura.

4.2 Matriz de direitos convencionais

Direito e cláusula	Regra convencional vigente	Providência na transição
Reajuste e pisos Cláusulas 3ª e 28ª	Reajuste de 6% sobre a base de 01/02/2025, com as compensações e proporcionalidades previstas. Piso geral: R\$ 1.621,80 para oito horas diárias. Porteiro e atendente acesso: R\$ 2.105,34. Higienizador de estação-tubo: R\$ 1.767,83 para 220 horas mensais.	Identificar função e jornada; preservar salário individual superior e diferenças devidas.
Tempo de serviço Cláusula 10ª	2% por ano na mesma empresa, até 14%; preservação do valor histórico superior nas condições do § 1º. Demais regras nos §§ 2º a 4º.	Apurar situação individual e antiguidade protegida; a média econômica de 10% não substitui o direito.

Direito e cláusula	Regra convencional vigente	Providência na transição
Cartão-alimentação Cláusula 13 ^a	R\$ 1.100,00 mensais, observada proporcionalidade para contratação por hora ou dia; mínimo de 15 dias trabalhados e manutenção por até 90 dias nos afastamentos previstos.	Identificar créditos, competência, responsáveis e continuidade nas hipóteses convencionais.
Assistência médica Cláusula 44 ^a	R\$ 130,00 por empregado/mês, repassados ao SINDEESMAT até o dia 25; manutenção por até seis meses nos afastamentos por doença previstos.	Preservar cobertura e repasses; observar as comunicações e a finalidade restrita da relação nominal.
Passe livre Cláusula 14 ^a	Durante o vínculo e na suspensão por até 180 dias, prorrogáveis por mais 180, mediante atestado médico, conforme a cláusula.	Evitar cancelamento decorrente de ruptura artificial na transição; observar as hipóteses de cessação.
Prêmio de aniversário Cláusula 12 ^a	R\$ 100,00 uma única vez na vigência da CCT, no mês de aniversário, com pagamento na folha correspondente.	Identificar o pagamento já realizado e o responsável pela parcela ainda devida.
Auxílio-creche Cláusula 17 ^a	Reembolso de até R\$ 166,00 mensais, mediante comprovante de gasto, até o filho completar seis anos, nos termos da cláusula.	Considerar elegibilidade e documentação; preservar a prestação efetivamente devida.
Seguro de vida Cláusula 18 ^a	Prêmio de R\$ 13,36; cobertura por morte de R\$ 37.147,50 e auxílio-funeral de R\$ 5.000,00; abrangência até 75 anos e demais condições convencionais.	Assegurar cobertura e apólice aplicáveis, respeitadas as exclusões previstas.

Direito e cláusula	Regra convencional vigente	Providência na transição
Obrigações funerárias Cláusulas 15 ^a e 16 ^a	Auxílio de um salário mínimo nas hipóteses da cláusula 15 ^a ; disponibilização de um ônibus por mês ao Sindicato, quando solicitado para funeral de associados.	Identificar responsáveis e modo de cumprimento, inclusive das obrigações contingentes.
Garantias e alterações Cláusulas 19 ^a , 25 ^a e 26 ^a	Vedação de alteração prejudicial; garantia da gestante até cinco meses após o parto; proteção na proximidade da aposentadoria, cumpridos seus requisitos específicos.	Incluir casos no censo protegido e impedir exclusão ou reinício artificial da antiguidade.

Fonte: CCT PR000770/2026, cláusulas indicadas.

As condições, limites e hipóteses de cada cláusula devem ser respeitados. Por exemplo, o prêmio de aniversário é devido uma única vez na vigência do instrumento, e não representa adicional mensal permanente de R\$ 100,00. O seguro e o cartão-alimentação não devem ser automaticamente tratados como salário para todos os reflexos, contrariando a natureza jurídica estabelecida no instrumento e na legislação.

4.3 Anuênio e proteção na proximidade da aposentadoria

A cláusula 10^a prevê 2% por ano de serviço na mesma empresa, até sete anos ou 14%. Para quem recebia adicional superior a 14% em 31 de janeiro de 2018, a disposição congela o valor então recebido, e não estabelece a manutenção de um percentual superior permanentemente reajustável. Suas demais regras, inclusive interrupções e mudança para a função de motorista, precisam ser consideradas na apuração individual.

O item 3.5.3 do Anexo 2.08 trabalha com cinco anos médios e adicional de 10%. Uma média de custeio não é, por si, violação da CCT; torna-se insuficiente se não representa a obrigação de manter o quadro real com seus direitos. Deve ser conciliada com o censo de empregados, inclusive os valores históricos preservados. Na transição, a nova empregadora não poderá simplesmente reiniciar a contagem para eliminar vantagem que deve ser conservada por força do art. 38.

A cláusula 26^a exige dez anos de trabalho na empresa e comunicação até trinta dias antes do início da garantia, que alcança os doze meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria e cessa com essa aquisição, ainda que o direito não seja exercido. Não existe garantia geral para qualquer empregado próximo de se aposentar. A transição deverá identificar os casos abrangidos, preservar as situações constituídas e impedir ruptura artificial da antiguidade para frustrar a proteção.

5 CUSTOS TRABALHISTAS E EXEQUIBILIDADE DAS PROPOSTAS

5.1 Salário de limpeza incompatível com o piso para a jornada correspondente

Dispositivos impugnados: item 3.5.3 do Anexo 2.08 e parâmetros econômicos dele derivados, em confronto com o item 14.2, IV, do edital e a cláusula 3^a, § 2º, da CCT.

A tabela do Anexo 2.08, página 22 do PDF, indica R\$ 1.539,05 como salário do pessoal de limpeza dos veículos, separando R\$ 273,26 de outros custos de folha e R\$ 153,90 de anuênio. A CCT estabelece piso de R\$ 1.621,80 para a jornada de oito horas diárias, admitida a contratação pelo valor hora ou dia correspondente. A diferença aritmética entre salário de referência e piso é de R\$ 82,75, aproximadamente 5,10% do piso.

Para empregados abrangidos pela CCT na jornada integral indicada, o parâmetro é inferior ao mínimo convencional. Anuênio, adicional noturno e horas extraordinárias não substituem o piso do salário-base. A incongruência documental exige correção ou demonstração expressa de jornada proporcional ou enquadramento diverso juridicamente válido, com correspondência entre horas, quantitativos e produtividade. Não é suficiente dizer que a remuneração total, acrescida de adicionais, supera o piso.

Requer-se corrigir o parâmetro nos documentos e modelos em que efetivamente repercute, inclusive nas planilhas dos cinco lotes, com recálculo dos reflexos legalmente incidentes. O valor da função de higienizador de estação-tubo, de R\$ 1.767,83 para 220 horas mensais, é piso específico distinto: deve ser observado quando a atividade corresponder a essa função, sem confusão com a limpeza de veículos.

O caráter referencial dos estudos não legitima apresentar como base sindical um salário incompatível com a convenção aplicável. A exigência de proposta que custeie todos os direitos deve ser acompanhada de referência coerente e premissas comuns que permitam à Comissão avaliar a viabilidade econômica.

5.2 Outros custos de folha e resposta técnica da URBS

Dispositivos examinados: item 3.6 do Anexo 2.08 e rubricas de pessoal de infraestrutura das planilhas 5.01 a 5.05, especialmente as fórmulas e colunas discutidas no item 3.2, alínea a, do relatório anterior.

A URBS explicou, nas páginas 3 e 4, que a exclusão dos valores da coluna de outros custos decorre da programação definida da operação de infraestrutura e de seu dimensionamento por FU. Essa explicação impede tratar a mera ausência de uma coluna na soma como prova suficiente de erro. Não se pede a inclusão automática de todos os valores, que poderia gerar dupla contagem.

Permanece necessária a demonstração da correspondência entre o número de trabalhadores dimensionado e os custos remuneratórios devidos. A previsibilidade da escala não afasta, por si, adicional noturno ou outros pagamentos incidentes; de outro lado, regimes válidos, como o disciplinado na cláusula 27^a da CCT, podem influenciar a apuração. A verificação deve considerar a jornada concreta e o regime coletivo, e não presumir igual incidência para todas as funções.

Requer-se memória conciliatória por função, com escalas consideradas, horas remuneradas, adicionais incidentes, compensações válidas, rubrica que os suporta e demonstração de eventual absorção pelo FU. Se houver ausência de custeio obrigatório, caberá correção; se houver cobertura integral em outra rubrica, caberá demonstrá-la e harmonizar a apresentação dos cabeçalhos. Não se atribui a este ponto impacto financeiro global já comprovado.

5.3 Benefícios e base real da obrigação de absorção

O item 3.5.3 do Anexo 2.08 explicita cesta com alimentação de R\$ 1.100,00, plano de saúde de R\$ 139,10, seguro de R\$ 13,37 e abono de R\$ 100,00. A CCT do SINDEESMAT estabelece, respectivamente, as condições da cláusula 13^a, assistência de R\$ 130,00 com repasse ao Sindicato, prêmio de seguro de R\$ 13,36 e prêmio de aniversário pago uma vez. A existência de rubricas e de valores até superiores em alguns casos impede afirmar ausência generalizada de benefícios.

O problema é a correspondência entre obrigações, beneficiários, periodicidade e forma de prestação. Um valor genérico de plano de saúde não demonstra, sozinho, cumprimento do repasse previsto na cláusula 44ª; um valor agregado de abono não esclarece sua periodicidade. Requer-se matriz que identifique, para a categoria, onde e como foram considerados os benefícios, inclusive creche, obrigações funerárias e continuidade durante afastamentos, sem exigir que todo custo contingente esteja necessariamente em linha autônoma.

O relatório da URBS informa que afastamentos, acidentes, aviso-prévio e auxílio-doença foram considerados em encargos sociais do Anexo 4.02. Essa informação é expressamente considerada. A pretensão remanescente é verificar a suficiência do modelo para a força de trabalho que o art. 38 obriga a manter, evitando confundir provisão financeira de rescisões com autorização para dispensar trabalhadores protegidos pela regra de transição.

5.4 Estudos atuais e tratamento dos reajustes

O art. 28 da Lei nº 12.597/2008 foi alterado pela Lei nº 16.552/2025. A fundamentação deve utilizar a redação atual: seu inciso I inclui custos operacionais e administrativos; o inciso V considera taxas de regulação e fiscalização e obrigações contratuais. O art. 14, caput e § 1º, exige estudos técnicos e econômicos e divulgação de seus dados. A obrigação do art. 38 precisa estar refletida nesses estudos. ^[3]

O Anexo 2.07, item 3.7, reajusta custos fixos por 80% de IPCA e 20% de INCC. Os itens 3.9.2 e 3.10.2 preveem 80% da variação convencional e 20% de IPCA para operação da infraestrutura e dos eletropostos. Essa diferença exige explicação quanto ao tratamento do pessoal administrativo, de manutenção e de limpeza, aos instrumentos coletivos utilizados e à alteração dos benefícios.

Não decorre da legislação que toda concessão deva repassar automaticamente 100% de qualquer reajuste coletivo, nem se aplica de modo automático o regime de repactuação de serviços contínuos com dedicação de mão de obra. A Lei nº 8.987/1995, a legislação municipal e a matriz contratual de riscos regem o tema. O vício a sanar é a falta de demonstração de compatibilidade entre a obrigação legal de manutenção, os custos convencionais e a metodologia publicada.

Propõe-se discriminar o componente de mão de obra e adotar critério aderente à CCT efetivamente aplicável, ou demonstrar

tecnicamente solução equivalente, com regras claras de revisão e alocação de riscos. Qualquer que seja o mecanismo de remuneração da concessionária, o pagamento ao empregado não pode ficar condicionado ao deferimento de reajuste tarifário ou reequilíbrio.

O maior desconto é critério de julgamento admitido pelo edital; não configura irregularidade por si. Sua aplicação exige diligência quando a proposta indique economia baseada em descumprimento de piso, benefícios ou da manutenção determinada pelo art. 38. Pedese exame demonstrável de exequibilidade, nos termos do art. 59, § 2º, da Lei nº 14.133/2021, subsidiariamente, e do item 14.2, IV, sem criar percentual arbitrário de desclassificação ou blindar toda rubrica estimada contra ganhos legítimos de eficiência.

6 SUCESSÃO E RESSALVA DE ENCARGOS ANTERIORES

O item 18.3.2 do edital permite soluções societárias que não exigem, em todos os casos, a criação de pessoa jurídica inteiramente nova. O Plano de Transição deverá identificar a solução escolhida, o empregador, a transferência de ativos e a continuidade da atividade, pois seus efeitos trabalhistas dependem dos fatos.

Os arts. 10 e 448 da CLT protegem direitos e contratos diante de alterações empresariais; o art. 448-A disciplina a responsabilidade do sucessor e a fraude. A OJ 225 da SBDI-1 do TST trata de hipótese específica de transferência da concessão e de bens, distinguindo situações conforme o momento das rescisões. Ela não autoriza declarar sucessão automática pela simples adjudicação de lote a outro licitante. ^[5-6]

A subcláusula 35.4 atribui os encargos à concessionária, mas ressalva todos os custos relativos à operação do SIM até a DATA DE ASSUNÇÃO. Essa ressalva deve ser expressamente limitada à alocação econômica entre os sujeitos da concessão, sem afastar direitos de empregados, competências de fiscalização, obrigações legalmente imputáveis em caso de sucessão ou a preservação determinada pelo art. 38.

O risco jurídico é permitir interpretação segundo a qual qualquer obrigação relacionada ao período anterior estaria excluída da responsabilidade da nova empregadora, mesmo quando a legislação federal lhe atribuir o dever. Requer-se cláusula de salvaguarda

e matriz de responsabilidades entre operadoras, com identificação dos créditos e dos documentos a transferir, preservado eventual regresso entre empresas, sem quitação, renúncia ou novação imposta ao trabalhador.

A posição da URBS como gestora e fiscalizadora não a transforma automaticamente em empregadora ou devedora subsidiária. A OJ 66 Transitória da SBDI-1 do TST, relativa à SPTrans, diferencia gestão de transporte delegado e terceirização de mão de obra. Também se reconhece a disciplina de caducidade do art. 38, § 6º, da Lei nº 8.987/1995, refletida na subcláusula 41.6. Nenhuma dessas regras elimina o dever público de exigir o cumprimento do art. 38 da lei municipal e fiscalizar as contratadas. ^[6-7]

7 PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA E TRABALHADORES AFASTADOS

Dispositivos a complementar: subcláusulas 12.5, 12.5.1, 35.4 e 35.4.1, com fundamento também no art. 19, IV, da Lei nº 12.597/2008, que qualifica o descumprimento de obrigações previdenciárias e trabalhistas como deficiência grave do serviço.

As obrigações de arrecadação, recolhimento e informação do empregador decorrem dos arts. 22, 28, 30, I, e 32 da Lei nº 8.212/1991, observados o regime e as incidências legalmente aplicáveis. O edital deve exigir conciliação entre folha, declarações e recolhimentos, inclusive na competência em que ocorrer a transição. Certidões de regularidade são importantes, mas não demonstram isoladamente a correção da informação individual de todos os empregados. ^[8]

O art. 29-A da Lei nº 8.213/1991 atribui relevância ao CNIS para vínculos e remunerações. Requer-se procedimento para registros corretos no eSocial e na CTPS, disponibilização de comprovantes aos empregados e retificação das divergências imputáveis às empresas. Quando houver sucessão, o registro deve refletir a continuidade real, sem baixa e nova admissão artificiais; em outras hipóteses, devem ser anotados os fatos efetivamente ocorridos, sem falsificação de datas.

A preservação documental abrange o PPP e os laudos que o fundamentam, na forma do art. 58, §§ 1º, 3º e 4º, da Lei nº 8.213/1991. Na manutenção, limpeza e demais atividades com possível exposição ocupacional, a transição deve assegurar registros fidedignos, entrega dos documentos devidos e

identificação dos responsáveis por sua elaboração e guarda. Não se presume direito à aposentadoria especial apenas pelo nome do cargo.

A mudança de operador não elimina o tempo de contribuição já comprovado nem causa, por si, perda imediata da qualidade de segurado. Os arts. 15 e 34, I, da Lei nº 8.213/1991 oferecem proteção própria, inclusive quanto às contribuições devidas do segurado empregado. O objetivo da exigência contratual é evitar lacunas de informação e obstáculos à prova e ao acesso a benefícios, sem transferir ao empregado o inadimplemento patronal. ^[9]

O censo e o plano deverão abranger empregados afastados, inclusive por doença e acidente, e os detentores de garantias legais e convencionais. A ausência física na operação não significa inexistência de vínculo. Devem ser respeitados, conforme seus pressupostos, o art. 118 da Lei nº 8.213/1991, a proteção da gestante, dos dirigentes sindicais e dos representantes eleitos da CIPA, além da cláusula 26ª da CCT.

Quanto ao FGTS, exige-se conciliação dos depósitos devidos e documentação da conta vinculada e de movimentações, segundo a Lei nº 8.036/1990. A passagem de operação não autoriza saque, quitação ou rescisão fictícia para zerar obrigações. Na hipótese de extinção contratual legítima, devem ser cumpridos os pagamentos, registros e prazos aplicáveis, sem prejuízo da apuração de fraude ao art. 38. ^[10]

8 FISCALIZAÇÃO E REGULAMENTO MUNICIPAL

8.1 Censo obrigatório e informações auditáveis

Os arts. 12, incisos XII e XV, e 19, inciso IV, da Lei nº 12.597/2008 conferem base específica para cadastro, controle de pessoal, auditoria e fiscalização das obrigações trabalhistas e previdenciárias. O art. 42 do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 1.356/2008, na redação do art. 5º do Decreto nº 837/2024, determina o envio mensal de admissões e demissões à URBS até o dia 10 do mês seguinte. ^[3, 11]

A exigência de censo não pressupõe inexistência de dados operacionais, contradizendo o relatório anterior. Frota, viagens, horas por linha e estimativas de demanda não revelam salários individuais, antiguidade, anuênios e garantias de emprego. Visita técnica tampouco permite reconstruir esse

patrimônio. São informações distintas, necessárias para implementar e precificar o art. 38.

Requer-se base inicial anterior à apresentação das propostas, com dados agregados por função, jornada, faixa salarial, tempo de serviço, vantagens e lotação; atualização até a assunção; e cadastro individual de acesso restrito para a execução da transição. A data de publicação do edital pode servir como fotografia inicial, mas não como corte absoluto que exclua automaticamente trabalhadores legitimamente vinculados posteriormente.

O art. 28-B da lei municipal reforça a transparência dos dados operacionais, tarifários e de bilhetagem. Para o censo de pessoal aqui requerido, a base específica está nos arts. 12, 14 e 38. A divulgação deverá observar finalidade, necessidade, segurança e proteção de dados pessoais, nos termos da LGPD. Não se requer publicação de CPF, prontuários ou diagnósticos. O compartilhamento individual com sindicatos deverá ser limitado à representação e ao exercício de direitos, com base jurídica adequada e salvaguardas. A relação nominal prevista na cláusula 44ª, § 4º, da CCT tem finalidade específica de assistência médica, que não deve ser indevidamente ampliada. [3, 12]

8.2 Cadastro e subcontratação

A subcláusula 19.1, inciso XXXII, das minutas excepciona do cadastro determinado ali as atividades passíveis de terceirização. A exceção não pode se tornar obstáculo ao levantamento dos trabalhadores abrangidos pelo art. 38 ou à fiscalização. Requer-se esclarecer o universo da obrigação legal, identificar empregadores e funções e garantir rastreabilidade também das atividades executadas por terceiros no objeto concedido.

Não se pretende proibição genérica de terceirização. O que se impugna é a possibilidade de utilizar forma contratual, divisão por lotes ou reclassificação artificial para excluir trabalhadores já vinculados ao sistema ou esvaziar direitos preservados pela lei. A concessionária deverá responder contratualmente perante o Poder Concedente pela conformidade da execução subcontratada, sem prejulgamento da responsabilidade trabalhista de cada pessoa jurídica.

8.3 Sanções administrativas e proteção da remuneração

O relatório da URBS descreve corretamente procedimentos de defesa e recurso previstos nas subcláusulas 36.9 a 36.12 e o

tratamento de ocorrências e tolerâncias do Anexo 2.09. Não se sustenta inexistência de contraditório para a concessionária ou aplicação automática de autuações ainda pendentes no IQ5.

Requer-se cláusula de cumprimento que explicita que multas, glosas e efeitos do IDG incidentes sobre a concessionária não autorizam repasse automático ao trabalhador. Eventuais descontos individuais devem observar a CLT e a cláusula 8ª da CCT, inclusive prova de dolo ou culpa e as garantias convencionais aplicáveis. A penalidade administrativa da empresa não substitui a apuração dos pressupostos de responsabilidade do empregado.

O art. 46 do Regulamento, na redação do art. 7º do Decreto nº 837/2024, autoriza afastamento preventivo da operação por violação grave. Essa medida administrativa não equivale a demissão por justa causa nem autoriza, por si, supressão salarial. O edital deve exigir tratamento compatível com a legislação e a CCT, sem atribuir à URBS competência para resolver litígios individuais do trabalho.

8.4 Cumprimento desde o início da operação

O programa socioambiental da cláusula 8 e o Anexo 3.08 são instrumentos de proteção existentes. Seu desenvolvimento posterior à eficácia contratual, contudo, não substitui a execução prévia do art. 38. A conservação de vínculos, benefícios e registros precisa estar comprovada antes da assunção, quando os danos da descontinuidade podem ocorrer.

Requer-se protocolo de fiscalização com responsáveis, periodicidade, evidências, canal de reclamação, prazo de correção e enquadramento do descumprimento no regime contratual. A utilização dos descontos da subcláusula 35.4.1 e de outras garantias deverá respeitar sua base jurídica, a finalidade dos instrumentos e o devido processo. A proposta não consiste em atribuir cobertura automática de todo débito trabalhista a apólice cujo risco segurado seja distinto.

9 TRANSIÇÃO TECNOLÓGICA E DISPENSAS COLETIVAS

As subcláusulas 12.5, incisos IV e V, já exigem planejamento de recursos humanos e treinamento. Devem ser complementadas para incluir diagnóstico de competências, capacitação necessária à segurança, cronograma e realocação, de modo a executar o art. 38 diante da eletrificação, da automação e da redistribuição das operações.

Não basta projetar redução de necessidade operacional e daí concluir pela disponibilidade irrestrita para dispensar o quadro protegido na passagem de operadores. É preciso compatibilizar o desenho do serviço com a obrigação de manutenção, demonstrar as soluções de alocação e justificar os respectivos custos. O Sindicato não repete a alegação de que a alteração do FU de motoristas prova, isoladamente, supressão indevida de postos: a URBS apresentou explicação sobre os percursos ociosos e o dimensionamento.

Eventual projeto de dispensa em massa deve observar a intervenção sindical prévia exigida pelo STF no Tema 638, RE 999.435, sem confundi-la com autorização ou acordo necessariamente concluído. A intervenção não funciona como dispensa de cumprimento do art. 38: o diálogo deve examinar sua observância, alternativas de manutenção e, nas hipóteses juridicamente admissíveis, as medidas de proteção pertinentes. ^[13]

Propõe-se instância de acompanhamento da transição com URBS, operadores atuais, futuras concessionárias e sindicatos competentes, com calendário, informações e respostas motivadas. A participação sindical não implica veto administrativo ou condição de assinatura de acordo para toda contratação. Já a suspensão contratual por qualificação prevista na cláusula 24^a da CCT exige o acordo coletivo específico nela previsto, além dos requisitos legais; não pode ser adotada unilateralmente como solução de transição.

10 REDAÇÃO SUBSTITUTIVA DA CLÁUSULA DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

Requer-se substituir a subcláusula 12.5.1 em todas as minutas e compatibilizar as demais regras. A redação abaixo concretiza a obrigação legal; seus procedimentos podem receber ajustes técnicos motivados, preservado o núcleo de proteção do art. 38.

12.5.1. Em cumprimento ao art. 38 da Lei Municipal nº 12.597/2008, a CONCESSIONÁRIA deverá manter em seu quadro funcional os trabalhadores já vinculados ao Sistema de Transporte Coletivo nas atividades abrangidas pela CONCESSÃO e que lhe sejam atribuídos no PLANO DE TRANSIÇÃO integrado dos LOTES, preservando os direitos adquiridos integrantes de seu patrimônio jurídico trabalhista. A organização dos LOTES deverá assegurar a manutenção de todos os trabalhadores abrangidos,

vedada sua redução a mera prioridade de contratação ou a obrigação de melhores esforços.

12.5.1.1. O PODER CONCEDENTE coordenará censo dos trabalhadores e sua distribuição entre as futuras empregadoras, com participação das operadoras e possibilidade de manifestação dos sindicatos competentes. A base para o dimensionamento econômico será disponibilizada antes das propostas em formato agregado e protegido, permanecendo atualizada até a DATA DE ASSUNÇÃO. O cadastro compreenderá trabalhadores afastados e atividades executadas por terceiros vinculadas ao objeto, cuja situação deverá ser expressamente identificada, sem exclusão fundada apenas na forma de contratação.

12.5.1.2. O PLANO DE TRANSIÇÃO identificará, para cada trabalhador abrangido, a empregadora responsável, a forma juridicamente adequada de continuidade, a função, a jornada, o salário individual, os adicionais devidos, os benefícios, a antiguidade relevante para vantagens, as garantias de emprego e os créditos pendentes. A distribuição por LOTES não poderá gerar exclusão, dupla contagem ou interrupção artificial do vínculo.

12.5.1.3. Será respeitada a manifestação livre e informada do trabalhador que não deseje continuar, documentada sem coação e sem renúncia genérica de direitos. Não se admitirá seleção por menor custo salarial ou antiguidade, nem dispensa, recontração ou modificação societária simulada para frustrar a manutenção. Outras situações excepcionais deverão ter fundamento legal específico, ser documentadas e submetidas à fiscalização, sem criar autorização genérica para excluir trabalhadores.

12.5.1.4. Serão mantidos os salários individuais e as vantagens adquiridas protegidas pelo art. 38, observados a legislação, os pressupostos de incidência de cada parcela e os instrumentos coletivos aplicáveis. A alteração de empregadora decorrente da transição não poderá, por si, zerar anuênios ou antiguidade protegida. Ficam vedadas alterações prejudiciais e renúncias impostas como condição de manutenção do emprego. Novas normas coletivas válidas serão observadas sem ultratividade automática do instrumento anterior.

12.5.1.5. Caracterizada sucessão trabalhista, serão observados os arts. 10, 448 e 448-A da CLT e os registros correspondentes à continuidade. Nas demais situações, a solução jurídica e os registros deverão refletir os fatos reais, permanecendo exigíveis as obrigações de manutenção e preservação decorrentes

desta cláusula. A alocação contratual de custos anteriores à assunção não poderá ser oposta aos trabalhadores para excluir responsabilidade estabelecida em lei.

12.5.1.6. As empresas responsáveis assegurarão pagamento e continuidade dos benefícios devidos, incluindo cartão-alimentação, assistência médica, seguro e passe livre, observadas as condições convencionais. O plano identificará os responsáveis por pagamentos, repasses, cobertura e comunicação de afastamentos, evitando descontinuidade decorrente exclusivamente da mudança operacional.

12.5.1.7. O plano disciplinará a conciliação de folha, FGTS, contribuições e informações previdenciárias, os registros de trabalho e a elaboração, entrega e guarda dos documentos ocupacionais devidos, inclusive PPP e laudos que o fundamentam. A documentação individual será disponibilizada aos titulares e aos destinatários legalmente autorizados, com proteção de dados pessoais e sigilo das informações de saúde.

12.5.1.8. O treinamento necessário e a realocação compatível integrarão o cronograma de implantação. Eventual proposta de dispensa em massa observará intervenção sindical prévia, sem prejuízo da obrigação de manutenção prevista no art. 38. A participação sindical terá prazo e procedimento definidos, cabendo ao PODER CONCEDENTE decidir motivadamente sobre a conformidade do plano.

12.5.1.9. A aprovação do PLANO DE TRANSIÇÃO e a autorização de assunção dependerão da comprovação do cumprimento das etapas exigíveis de manutenção, alocação e preservação de direitos, mediante relatórios verificáveis e oportunidade de correção de divergências. O PODER CONCEDENTE organizará a continuidade do serviço de forma compatível com essas exigências, vedada sua substituição por promessa de regularização posterior.

12.5.1.10. O descumprimento destas obrigações constituirá inadimplemento contratual sujeito a fiscalização, determinação de saneamento e sanções previstas no CONTRATO, com motivação e devido processo. As medidas das subcláusulas 35.4.1 e 36 e os instrumentos de garantia serão aplicados nos limites de sua disciplina. Nenhuma penalidade ou redução de remuneração da CONCESSIONÁRIA autorizará desconto automático em salário, redução de benefício ou transferência ilícita de risco ao trabalhador.

11 – DA RESTRIÇÃO ECONÔMICA À NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DA NECESSÁRIA REVISÃO DAS REGRAS DE REMUNERAÇÃO DA CONCESSÃO

O **SINDEESMAT**, legítimo representante dos trabalhadores em escritório e manutenção nas empresas de transporte de passageiros de Curitiba e região metropolitana, impugna a combinação de regras dos Anexos **2.07 – Modelo de Remuneração**, **2.08 – Metodologia de Cálculo Econômico-financeira** e **2.10 – Matriz de Riscos** que pode transferir às futuras concessionárias, sem tratamento contratual adequado, os custos das melhorias salariais e dos benefícios conquistados em negociação coletiva.

A questão exige uma distinção essencial: os anexos **não proíbem expressamente** o SINDEESMAT de negociar, nem retiram a eficácia das convenções e dos acordos coletivos. Entretanto, a forma escolhida para atualizar a remuneração das empresas pode tornar economicamente desvantajoso negociar aumentos reais, melhorias dos benefícios e outras condições de trabalho. É essa restrição **indireta**, produzida pela modelagem da concessão por quinze anos, que se impugna.

11.1. Os salários e benefícios sindicais integram o custo inicial, mas não recebem tratamento equivalente na atualização da remuneração

O **item 3.5.3 do Anexo 2.08**, à página 21 do PDF, informa que a composição dos custos de mão de obra fixa adotou os *valores base sindical para Curitiba*. A tabela inclui expressamente o **pessoal de manutenção**, com salário médio modelado de **R\$ 4.549,44**. O mesmo item incorpora uma cesta de benefícios de **R\$ 1.352,47 por empregado** e, nas páginas seguintes, calcula custos de diretoria e administração a partir da mão de obra operacional.

Portanto, a própria URBS reconhece que salários, adicionais, anuênios e benefícios negociados coletivamente são elementos da estrutura econômica do serviço. Apesar disso, o **Anexo 2.07, itens 2.7 e 2.8**, reúne a mão de obra de manutenção, limpeza, diretoria e administração no componente de **custos fixos**; e seu **item 3.7**, à página 18, determina que esse componente seja reajustado pela ponderação de **80% do IPCA e 20% do INCC**. Não estabelece, para esse conjunto de empregados, atualização correspondente à variação efetiva das condições salariais e dos benefícios previstos nos instrumentos coletivos aplicáveis.

Há, assim, uma incompatibilidade interna que demanda correção: **a negociação coletiva serve para formar o custo inicial da concessão, mas sua evolução não é refletida de modo específico no reajuste do componente que contém os empregados representados pelo SINDEESMAT**. Se a convenção futura conceder aumento salarial

ou ampliar benefícios acima da variação da fórmula geral, a diferença tenderá a ser absorvida pela concessionária. Essa estrutura incentiva resistência patronal às reivindicações da categoria, ainda que o instrumento coletivo permaneça juridicamente obrigatório.

O problema alcança também os trabalhadores vinculados à infraestrutura. Os **itens 3.9.2 e 3.10.2 do Anexo 2.07**, à página 19, utilizam uma ponderação de **80% da variação do último reajuste anual da "Convenção Coletiva da categoria trabalhista"** e **20% do IPCA** para determinados subcomponentes de operação. A redação, porém, **não identifica qual instrumento coletivo se aplica a cada grupo profissional**, nem esclarece como serão considerados benefícios, pisos diferenciados e outras parcelas que não se resumam a um percentual geral de reajuste salarial.

11.2. A anuência do Poder Concedente e o repasse parcial constituem precedente de interferência econômica na negociação

O **item 3.6 do Anexo 2.07**, à página 18, refere-se especificamente ao **componente de mão de obra de motoristas**, categoria que não se confunde com a representada pelo SINDEESMAT. Ainda assim, sua redação demonstra como a modelagem contratual trata os ganhos coletivos: quando o reajuste convencionado supera o INPC, a fórmula só admite o INPC acrescido de **50% da diferença, dependendo de anuência prévia do Poder Concedente**. Sem essa anuência, o componente recebe apenas a variação do INPC.

A anuência descrita é uma condição para o **cálculo do repasse contratual**, e não uma autorização legal para a celebração ou validade da convenção coletiva. Essa distinção deve constar expressamente do edital e do contrato. Na prática, contudo, condicionar o reconhecimento econômico de parte do reajuste à decisão do Poder Concedente cria pressão sobre a empresa durante a negociação. O exemplo confirma a necessidade de impedir que mecanismo semelhante, explícito ou implícito, seja aplicado aos empregados em escritório e manutenção.

O **item 3.2 do mesmo anexo**, à página 17, considera o último reajuste anual estabelecido em convenção coletiva até o mês do reajuste da remuneração. Sua articulação com os demais itens também precisa ser esclarecida para evitar períodos sem cobertura adequada e dúvidas quanto a diferenças retroativas fixadas em instrumento coletivo.

11.3. A matriz de riscos e a revisão extraordinária agravam a incerteza

A **Matriz de Riscos, Anexo 2.10**, atribui à concessionária a **"discrepância inflacionária"** entre a inflação efetiva e o

parâmetro de reajuste contratual (**risco 34, página 9**). Também lhe atribui o risco de **descumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias (risco 53, página 14)**.

O SINDEESMAT não sustenta que o Poder Concedente deva assumir o risco de a empresa **descumprir** obrigações trabalhistas. O questionamento é distinto: **cumprir uma convenção ou um acordo coletivo validamente celebrado não pode ser tratado como descumprimento contratual nem equiparado, sem análise própria, a uma simples discrepância de índices de inflação**. A matriz deve esclarecer a diferença entre esses eventos.

A via de **revisão extraordinária** tampouco resolve, por si, a questão. Nos **itens 5.2 e 5.2.1 do Anexo 2.07**, à página 20, o requerimento da concessionária depende das hipóteses da subcláusula 31.2 do contrato e de impacto **superior a 5% da remuneração média da concessão nos doze meses anteriores**, entre outros requisitos. Os **itens 5.3 a 5.5** ainda impõem limites temporais, demonstração técnica e custos de instrução do pedido à concessionária. Não há, nos três anexos ora examinados, garantia de que um aumento coletivo relevante para a folha dos empregados de escritório ou manutenção, mas inferior a **5% da remuneração total da concessão**, receberá tratamento econômico específico. **A conclusão definitiva sobre o cabimento da revisão também depende da leitura da subcláusula contratual 31.2**, à qual o próprio anexo remete.

11.4. Fundamentos constitucionais, trabalhistas e administrativos

A Constituição assegura o **reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho** no art. 7º, XXVI, confere ao sindicato a defesa dos interesses da categoria no art. 8º, III, e exige sua participação nas negociações coletivas no art. 8º, VI. A CLT, em seu art. 611, disciplina a celebração de convenções e acordos coletivos; o art. 616 estabelece que sindicatos e empresas, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. Essas normas não dão ao sindicato direito automático de obter qualquer reajuste pretendido, mas impedem que o contrato administrativo seja interpretado como autorização para subordinar a negociação trabalhista à anuência da URBS ou para afastar seus resultados.

A legislação de concessões, por sua vez, admite regras de reajuste e revisão voltadas à preservação do equilíbrio econômico-financeiro. Essa finalidade legítima exige que o edital **defina de modo claro a distribuição dos riscos**; não justifica transformar índices de remuneração da concessionária em teto para salários, benefícios ou direitos coletivamente pactuados. A Lei nº 8.987/1995 prevê que a tarifa da concessão

seja preservada pelas regras de revisão estabelecidas na lei, no edital e no contrato.

O próprio **item 14.2, IV, do edital principal** exige que a proposta compreenda os custos dos direitos trabalhistas e das convenções coletivas **vigentes na data de entrega das propostas**, em referência ao art. 63, § 1º, da Lei nº 14.133/2021. Essa exigência protege a formação responsável do preço inicial; **não congela as condições coletivas durante toda a concessão**. A empresa continua obrigada a cumprir os instrumentos coletivos posteriores que lhe sejam aplicáveis. A controvérsia aqui é como o contrato de concessão absorverá, ou distribuirá com clareza, a evolução desses custos.

No regime das concessões, os critérios de reajuste e revisão devem estar definidos no edital e no contrato, conforme a **Lei nº 8.987/1995, arts. 9º e 23, IV**. Por isso, a objeção do SINDEESMAT não pressupõe repasse automático e integral de qualquer aumento voluntariamente negociado: exige **regras transparentes, coerentes e justificadas** para o tratamento dos custos de pessoal durante toda a concessão. A repactuação prevista na Lei nº 14.133/2021 para certas modalidades de serviços contínuos pode servir de referência para a separação dos custos de mão de obra, mas **não deve ser aplicada automaticamente a esta concessão**, regida por disciplina própria.

11.5. Pedidos específicos de retificação e esclarecimento

Diante do exposto, o SINDEESMAT requer que a URBS:

1. **Retifique os itens 2.7, 2.8 e 3.7 do Anexo 2.07** para identificar, no componente de custos fixos, as parcelas efetivamente relacionadas aos empregados de manutenção, escritório e administração, demonstrando como serão atualizadas quando houver alteração das condições previstas nos instrumentos coletivos aplicáveis.
2. **Esclareça e, se necessário, retifique os itens 3.9.2 e 3.10.2**, identificando a categoria e o instrumento coletivo pertinente a cada grupo de empregados, bem como o tratamento de pisos, adicionais, anuênios, benefícios e diferenças retroativas, sem pressupor que todas essas parcelas variem pelo mesmo percentual salarial.
3. **Faça constar expressamente** que o item 3.6 regula somente o repasse no componente de motoristas; que a anuência do Poder Concedente ali mencionada **não condiciona a validade ou eficácia de convenção ou acordo coletivo**; e que esse critério não será estendido aos trabalhadores representados

- pelo SINDEESMAT sem previsão específica, fundamentada e previamente submetida à impugnação.
4. **O esclarecimento expresso** de que os valores, percentuais e anuênios modelados são premissas econômico-financeiras, sem força para limitar salários, benefícios, progressões ou outros direitos validamente negociados, e de que nenhuma anuência do poder concedente condiciona a validade ou o cumprimento de instrumento coletivo.
 5. **A explicitação, na matriz de riscos e na minuta contratual**, da alocação dos custos decorrentes de negociação coletiva futura e da relação entre esses custos, a revisão ordinária e as hipóteses de revisão extraordinária, evitando que a falta de regra clara seja usada como fundamento permanente de recusa às reivindicações da categoria.
 6. **Esclareça os riscos 34 e 53 do Anexo 2.10**, distinguindo a discrepância entre índices, o inadimplemento trabalhista imputável à concessionária.

12. DA ADEQUAÇÃO DA TRANSIÇÃO AO ARTIGO 40 A DA LEI MUNICIPAL 12597 DE 2008 E DA PROTEÇÃO À CONTINUIDADE DO TRANSPORTE PÚBLICO

O SINDEESMAT impugna a disciplina da transição operacional constante dos Anexos 2.01 a 2.05 da Concorrência Pública FUC nº 001/2026, especialmente as subcláusulas 12.1, 12.5, 12.5.1, 12.11 a 12.13 e 12.18.1, para que a substituição dos operadores seja condicionada à demonstração de capacidade efetiva de atendimento, à preservação dos trabalhadores nos termos da lei municipal e à proteção dos usuários. Requer a instituição de uma transição gradual, coordenada e verificável, com cronograma tecnicamente fundamentado e medidas de contingência capazes de impedir a interrupção ou a degradação do transporte público.

A pretensão guarda relação direta com os interesses da categoria representada e com a segurança da prestação do serviço. A legitimidade sindical decorre do art. 8º, III, da Constituição Federal, sem prejuízo da legitimidade de qualquer pessoa para impugnar irregularidades do edital, nos termos dos arts. 164 e 186 da Lei nº 14.133/2021. A proteção dos passageiros é invocada como finalidade pública da concessão e como consequência da adequada organização da força de trabalho.

12.1 O alcance do artigo 40 A e o dever de prevenir a descontinuidade

O art. 40-A da Lei Municipal nº 12.597/2008, acrescentado pelo art. 1º, XXIII, da Lei Municipal nº 16.552, de 26 de agosto de 2025, dispõe:

"Art. 40-A. Nos casos em que houver estudo ou licitação em andamento para substituição de contrato de concessão em vigor e não haja tempo hábil para que o vencedor do certame assuma o objeto do contrato, o órgão ou a entidade competente fica autorizado a estender o prazo do contrato de concessão, justificadamente, por até 24 (vinte e quatro) meses, a fim de que não haja descontinuidade na prestação do serviço."

A norma oferece um instrumento de continuidade para a hipótese de insuficiência de tempo para a assunção. Sua aplicação pressupõe concessão em vigor, estudo ou licitação de substituição em andamento, demonstração da insuficiência do prazo e decisão motivada. Os 24 meses constituem limite da autorização legal, e não prazo mínimo obrigatório de transição, nem direito automático das atuais concessionárias à permanência.

O planejamento da transição deve, portanto, examinar expressamente essa possibilidade quando os estudos evidenciarem risco de descontinuidade. A Administração deve motivar a solução adotada, comparar alternativas e justificar sua suficiência para proteger os passageiros. A discricionariedade na escolha da medida não afasta o dever de assegurar o serviço adequado.

Para a correta aplicação do dispositivo, requer-se a identificação dos contratos atuais e dos respectivos termos aditivos, das datas de início e término das extensões já concedidas e do fundamento legal de cada uma. Deve ser demonstrado eventual prazo ainda disponível sob o art. 40-A, evitando-se pressupor que exista um novo período integral de 24 meses a partir da futura contratação. Se o limite legal já estiver consumido, a continuidade deverá ser assegurada por solução juridicamente cabível, previamente fundamentada e implementada, sem prorrogações sucessivas que esvaziem o limite da lei.

O art. 40-A disciplina a extensão da concessão existente; a subcláusula 12.1 disciplina a transição para o novo contrato. Esses instrumentos precisam ser compatibilizados por atos próprios, com definição dos responsáveis e dos custos em cada

fase. A previsão de uma data na nova minuta não prorroga, por si, os contratos em vigor.

12.2. A continuidade como direito dos usuários e obrigação do poder concedente

O transporte é direito social previsto no art. 6º da Constituição. O art. 30, V, qualifica o transporte coletivo como serviço público de caráter essencial, enquanto os arts. 37, caput, e 175, parágrafo único, II e IV, vinculam sua organização à eficiência, aos direitos dos usuários e ao serviço adequado. A defesa do consumidor também encontra fundamento nos arts. 5º, XXXII, e 170, V.

Os arts. 6º, § 1º, e 7º, I e II, da Lei nº 8.987/1995 exigem regularidade, continuidade, eficiência e segurança, além de informação aos usuários. Seus arts. 29, I e VI, impõem ao poder concedente a fiscalização permanente e o cumprimento das disposições regulamentares e contratuais. O art. 22 do Código de Defesa do Consumidor exige serviços adequados, eficientes, seguros e, quanto aos essenciais, contínuos. O art. 4º da Lei nº 13.460/2017 e os arts. 13 a 15 da Lei nº 12.587/2012 reforçam a continuidade, a fiscalização, a informação acessível e a participação social.

Essas normas protegem os moradores de Curitiba e os passageiros provenientes da Região Metropolitana que utilizam a rede municipal e suas conexões. A articulação com o Estado e com os gestores metropolitanos deve respeitar as competências de cada ente e os instrumentos de integração aplicáveis, assegurando que a transição municipal não comprometa os deslocamentos integrados.

A substituição dos operadores pode afetar o acesso cotidiano ao trabalho, à educação e à saúde. Por isso, a continuidade exige a preservação da capacidade de transporte, das frequências programadas, da acessibilidade, das conexões e das informações ao passageiro. A ocorrência de interrupções legalmente justificáveis deve ser distinguida de falhas previsíveis de mobilização. O cronograma administrativo não constitui, por si, fundamento para desassistir a população.

No âmbito local, os arts. 2º e 5º, especialmente IV, VI, VIII e XI, do Regulamento aprovado pelo Decreto Municipal nº 1.356/2008 atribuem competências à URBS e estabelecem diretrizes de qualidade, continuidade, eficiência, integração metropolitana e

participação dos usuários. Essas obrigações vinculam o planejamento e a fiscalização da passagem entre operadores.

12.3 AS INSUFICIÊNCIAS CONCRETAS DA DISCIPLINA DE TRANSIÇÃO

As minutas contêm salvaguardas que devem ser reconhecidas: a subcláusula 12.3 mantém a responsabilidade do poder concedente pela operação durante a transição; a 12.5 exige planejamento, recursos humanos, treinamento e comunicação; e a 12.18.1 condiciona a assunção ao cumprimento de obrigações, seguros e transferência de ativos. A impugnação dirige-se à necessidade de complementar e tornar verificáveis essas garantias.

Primeiro, há necessidade de demonstrar a compatibilidade entre o cronograma licitatório e o início da operação. O item 15.1 do edital prevê o recebimento dos envelopes em 17/11/2026 e a sessão pública em 26/11/2026. A subcláusula 12.1 fixa o término inicial da transição em 31/12/2026, admitindo prorrogação até 28/08/2027. Entre a sessão pública e o primeiro marco final existem apenas 35 dias corridos, período que ainda antecede, total ou parcialmente, os atos de habilitação, recursos, adjudicação, homologação, contratação e mobilização. Esse dado não demonstra isoladamente inviabilidade, mas exige justificativa técnica específica para a exequibilidade da data inicial e para o prazo efetivo de preparação.

Segundo, os prazos dos planos precisam ser sincronizados com a assunção. A subcláusula 12.5 admite apresentação do Plano de Transição em até 30 dias da data de eficácia, com análise e correções nas subcláusulas 12.6 a 12.8. O Plano de Operação pode ser apresentado em até seis meses da data de eficácia, conforme a 12.11, e o procedimento de aprovação alcança o limite da 12.13. Embora a 12.18.1 remeta às obrigações da 12.2, deve ficar expresso que uma versão operacional suficiente dos planos, devidamente aprovada e executável, é requisito anterior à entrada em serviço. Os prazos máximos de apresentação e revisão não podem ser interpretados como autorização para assumir sem preparação comprovada.

Terceiro, a disponibilidade da frota depende de providências jurídicas e materiais. Na resposta à pergunta 24 do Boletim de Esclarecimento nº 03, a URBS informa que os 220 ônibus previstos para os lotes BRT 1 e BRT 2 não são pressupostos como bens já disponíveis à livre disposição do poder concedente. Sua disponibilização depende de instrumento jurídico adequado e deve ocorrer de forma coordenada com a desmobilização da operação

atual. Esse esclarecimento torna necessária a indicação de responsáveis, prazos, comprovação da disponibilidade e alternativa de contingência, evitando a retirada antecipada de veículos ou a contagem simultânea da mesma capacidade operacional em duas operações.

Quarto, a subcláusula 12.5.1 limita-se a melhores esforços para incorporação prioritária dos trabalhadores. A insuficiência dessa fórmula diante do art. 38 da lei municipal repercute na continuidade: a operação depende também das equipes de manutenção, controle, limpeza, administração e apoio, cujo conhecimento dos equipamentos e das rotinas integra a capacidade real de atendimento. A preservação da equipe deve ser tratada como obrigação juridicamente exigível na transição, com procedimentos de execução e fiscalização.

Quinto, a transição precisa prever critérios objetivos de liberação, adiamento e correção de cada etapa, articulados entre os cinco lotes. A possibilidade de prorrogação até 28/08/2027 não substitui o estudo dos prazos nem a demonstração da cobertura jurídica e operacional até a assunção. Tampouco as subcláusulas 12.10 e 12.15, relativas à responsabilidade técnica pelos planos, podem ser interpretadas como exclusão dos deveres legais de planejamento, fiscalização e proteção dos usuários atribuídos à URBS.

A tese de irregularidade reside na insuficiente demonstração e vinculação dessas condições no procedimento, e não em afirmar que a paralisação ocorrerá inevitavelmente. A URBS deve indicar os estudos já existentes que comprovem a exequibilidade dos marcos, dar-lhes publicidade na extensão legalmente cabível e incorporar ao edital as condições essenciais que ainda dependam apenas de formulação posterior pelas vencedoras.

12.4 A PRESERVAÇÃO DOS TRABALHADORES COMO CONDIÇÃO DA TRANSIÇÃO SEGURA

O art. 38 da Lei Municipal nº 12.597/2008 determina que o edital estabeleça a manutenção, pelas novas contratadas, de todos os trabalhadores já vinculados ao sistema, com preservação dos direitos adquiridos que integram seu patrimônio jurídico trabalhista. A leitura conjunta dos arts. 38 e 40-A exige continuidade operacional acompanhada de providências para a efetiva preservação da força de trabalho na passagem entre as concessões.

No Relatório de apreciação de Impugnação, alínea d, a URBS invoca a autonomia da concessionária na gestão de pessoal e a liberdade do trabalhador para recusar a nova contratação. A liberdade individual deve ser respeitada, mediante manifestação livre e documentada. Contudo, esse fundamento não afasta a obrigação legal dirigida às novas contratadas nem dispensa a Administração de estabelecer meios para executá-la. O pedido ora formulado busca cumprimento do art. 38, e não a criação administrativa de um percentual arbitrário de aproveitamento.

O Plano de Transição deve conter cadastro funcional conciliado, identificação das funções necessárias por lote e turno, procedimentos de absorção e realocação compatível, treinamento prévio, preservação de salários e direitos aplicáveis e tratamento individualizado de afastamentos e garantias de emprego. A atuação do SINDEESMAT deve ser assegurada nas questões de sua categoria, com proteção dos dados pessoais e respeito às atribuições das demais entidades representativas.

Aplicam-se os arts. 10, 448 e 448-A da CLT quando configurada sucessão empresarial ou de empregadores, cuja caracterização depende da situação efetiva. O art. 468 veda alterações contratuais prejudiciais. O cumprimento da CCT aplicável deve observar sua vigência e os instrumentos que a sucederem: a CCT urbana apresentada, registro PR000770/2026, possui vigência de 01/02/2026 a 31/01/2027. A eventual transição posterior exige planejamento da negociação e observância do instrumento então vigente, sem presumir ultratividade automática, vedada pelo art. 614, § 3º, da CLT.

Na dimensão previdenciária, devem ser preservados os registros dos vínculos, remunerações, recolhimentos e condições ambientais de trabalho, com identificação dos responsáveis pelas declarações e pelos documentos pertinentes. Incidem os arts. 30, I, e 32 da Lei nº 8.212/1991, o art. 58 da Lei nº 8.213/1991, quanto à documentação de exposição a agentes nocivos, e o art. 15 da Lei nº 8.036/1990, quanto ao FGTS. A transição deverá prever conciliação e entrega das informações, correção de divergências e comprovação do cumprimento das obrigações, sem apagar períodos anteriores nem atribuir ao trabalhador o ônus das falhas de migração cadastral.

O art. 42 do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 1.356/2008, na redação conferida pelo art. 5º do Decreto nº 837/2024, exige o envio mensal das admissões e demissões à URBS, até o dia 10 do mês subsequente. Esse mecanismo permite estruturar a

fiscalização da movimentação de pessoal durante a transição e verificar o cumprimento do art. 38.

12.5. As medidas necessárias à transição gradual e à proteção dos passageiros

A URBS deve instituir um plano integrado entre os lotes, com etapas de levantamento de ativos e pessoal, transferência de conhecimento, mobilização, treinamento, testes, operação assistida tecnicamente definida e estabilização. A eventual assunção escalonada por lotes ou conjuntos operacionais deve ser estudada e formalmente compatibilizada com os contratos, preservando a integração e a oferta de transporte durante todas as fases.

A liberação de cada etapa deve depender de evidências verificáveis: frota disponível e inspecionada; garagens e infraestrutura utilizáveis; equipes constituídas e treinadas; escalas compatíveis com a legislação; manutenção organizada; sistemas de informação e bilhetagem testados; seguros e licenças exigíveis; recursos para salários, benefícios e encargos; e canais de comunicação e contingência em funcionamento. A responsabilidade de cada operador deve estar definida até a efetiva transferência, sem vazio de atendimento.

Os usuários devem receber informação prévia, gratuita e acessível sobre mudanças de operação, linhas, horários, integrações e canais de atendimento. O plano deve contemplar pessoas com deficiência, idosos e demais passageiros que demandem atendimento prioritário, além dos fluxos metropolitanos. Propõe-se acompanhamento pela URBS com participação dos operadores, representantes dos trabalhadores e dos usuários, registrando decisões e indicadores de continuidade, sem substituir as competências legais de cada participante.

O estudo deverá comparar custos, prazos e riscos das alternativas, definir a origem dos recursos da transição e impedir dupla remuneração pelo mesmo serviço. Os arts. 5º e 18 da Lei nº 14.133/2021, aplicáveis subsidiariamente por seu art. 186, reforçam planejamento e gestão de riscos; os arts. 20 a 22 da LINDB exigem consideração das consequências práticas e das alternativas disponíveis. O pedido de adequação deve ser decidido com base nessa demonstração concreta. [6]

Deve ser contemplada também a incidência temporal da Lei Federal nº 15.432/2026. Seu art. 44 estabelece entrada em vigor após um ano da publicação oficial, ocorrida em 14/06/2026. O Boletim nº 03, resposta à pergunta 1, reconhece a necessidade de considerar suas repercussões na execução. Assim, o cronograma deve identificar as adequações que se tornarem exigíveis durante a transição, sem tratar a norma como já vigente em 28/09/2026.

12.6 OS PEDIDOS ESPECÍFICOS DE ADEQUAÇÃO DO EDITAL

Diante desses fundamentos, o SINDEESMAT requer:

- a) o acolhimento da impugnação neste ponto, com adequação coordenada das definições e das subcláusulas 12.1, 12.5, 12.5.1, 12.11 a 12.13 e 12.18.1 das cinco minutas, para vincular a assunção à comprovação das condições de continuidade, segurança e preservação dos trabalhadores;
- b) a apresentação e publicidade do estudo de exequibilidade da transição, com etapas críticas, prazos mínimos tecnicamente justificados, dependências entre lotes, disponibilidade de frota e instalações, dimensionamento de equipes e avaliação das consequências para os usuários, indicando os documentos existentes que atendam a cada exigência;
- c) a explicitação da cobertura jurídica da operação atual até a efetiva substituição, mediante identificação dos contratos e aditivos e do prazo eventualmente disponível sob o art. 40-A, com decisão motivada sobre sua utilização, quando presentes os requisitos legais, vedada a presunção de renovação automática do limite de 24 meses;
- d) a inclusão de Plano Integrado de Transição Gradual, com mobilização, transferência de conhecimento, treinamento, testes e estabilização, critérios verificáveis de aprovação e adiamento e exame da possibilidade de assunção escalonada, preservando a integração entre os lotes e os fluxos metropolitanos;
- e) a exigência de aprovação expressa, antes da ordem de assunção, dos planos indispensáveis ao início da operação e de relatório técnico que certifique frota, pessoal, infraestrutura, sistemas, licenças, seguros e contingência, com definição das providências a adotar caso algum requisito não seja atendido;
- f) a substituição da obrigação de melhores esforços da subcláusula 12.5.1 por disciplina executável de cumprimento do

art. 38, respeitada a liberdade do trabalhador, com cadastro, procedimentos, responsáveis, prazos e fiscalização das obrigações trabalhistas, previdenciárias e dos instrumentos coletivos aplicáveis;

- g) a adoção de protocolo específico para a disponibilização dos 220 ônibus referidos no Boletim nº 03, com comprovação do título jurídico e das condições materiais de utilização e coordenação da desmobilização, sem retirada prematura de capacidade da operação vigente;
- h) a previsão de comunicação acessível aos passageiros, acompanhamento com participação dos trabalhadores e usuários e divulgação dos resultados dos testes e dos indicadores de continuidade, resguardados os dados pessoais e os sigilos legalmente protegidos;
- i) a manutenção juridicamente regular do atendimento durante as correções, com suspensão ou reprogramação dos atos do certame que dependam das condições impugnadas, na extensão necessária, e republicação das alterações com reabertura do prazo quando afetarem a formulação das propostas, conforme o art. 55, § 1º, da Lei nº 14.133/2021 e o item 14.7, V, do edital.

12.7 REDAÇÃO PROPOSTA PARA A GARANTIA DE CONTINUIDADE NA ASSUNÇÃO

"A transição será executada por etapas tecnicamente justificadas, conforme plano integrado aprovado pelo PODER CONCEDENTE, com definição dos responsáveis, recursos, prazos, condições de liberação e medidas de contingência. A emissão da ORDEM DE ASSUNÇÃO dependerá de decisão expressa e motivada, apoiada em relatório técnico que comprove a disponibilidade da frota, das instalações, dos sistemas e das equipes necessárias, a aprovação dos planos indispensáveis ao início da operação, o cumprimento das obrigações de preservação dos trabalhadores previstas no art. 38 da Lei Municipal nº 12.597/2008 e a capacidade de manter o atendimento dos USUÁRIOS.

As datas do cronograma não dispensam o cumprimento dessas condições. Verificada insuficiência de tempo para a assunção segura, o PODER CONCEDENTE adotará tempestivamente a solução legalmente cabível para assegurar o serviço, avaliando, mediante motivação específica, a extensão prevista no art. 40-A da Lei Municipal nº 12.597/2008, quando presentes seus pressupostos e observado o limite legal, consideradas as extensões já realizadas.

A passagem entre os operadores deverá preservar a capacidade de atendimento e a integração do sistema, com comunicação prévia e acessível aos USUÁRIOS, proteção dos registros e direitos trabalhistas e previdenciários e vedação de desmobilização que deixe a população sem prestação adequada do serviço.”

O SINDEESMAT requer que a modernização do transporte seja implementada com preparação demonstrável, fiscalização e respeito aos trabalhadores e passageiros. A aplicação coordenada dos arts. 38 e 40-A permite proteger a continuidade enquanto se viabiliza a nova concessão, com controle de prazos, responsabilidades e resultados.

13 PEDIDOS GERAIS

Diante do exposto, o SINDEESMAT requer:

1. O conhecimento e o acolhimento desta impugnação própria, com análise expressa dos dispositivos indicados e, especialmente, do art. 38 da Lei Municipal nº 12.597/2008 à luz da Lei nº 16.552/2025.
2. O reconhecimento da incompatibilidade da obrigação de melhores esforços da subcláusula 12.5.1 com o dever legal de manutenção de todos os trabalhadores abrangidos e de preservação de seu patrimônio trabalhista, determinando-se sua substituição nas cinco minutas por obrigação vinculante, conforme a redação proposta ou outra de proteção equivalente.
3. A integração dessa obrigação às subcláusulas 12.5 e 12.6, ao cronograma e às condições de assunção, com distribuição coordenada dos empregados entre os lotes, continuidade dos direitos, inclusão dos afastados, respeito à vontade do trabalhador e vedação de expedientes destinados a esvaziar o art. 38.
4. A produção e divulgação, antes das propostas, de base agregada e protegida do quadro existente e de seus custos, com atualização até a assunção e identificação restrita das situações individuais necessárias à execução da transição, a partir dos cadastros e poderes de auditoria da URBS.
5. A correção do salário de referência de limpeza de veículos de R\$ 1.539,05 para o piso convencional aplicável à função e à jornada, atualmente R\$ 1.621,80 na hipótese da cláusula 3ª,

§ 2º, com recálculo dos reflexos e documentos afetados; alternativamente, a demonstração concreta de jornada proporcional ou enquadramento distinto juridicamente válido, sem utilização de adicionais para completar o piso do salário-base.

6. A apresentação de memória conciliatória dos custos de pessoal de infraestrutura discutidos no relatório anterior, demonstrando escalas, incidências, compensações e efetiva cobertura pelo FU ou por outras rubricas, com correção somente das omissões comprovadas e harmonização dos cabeçalhos e documentos econômicos.
7. A conciliação da premissa de anuênio médio e da cesta de benefícios com a CCT PR000770/2026 e com o quadro a ser mantido, discriminando direitos históricos, periodicidades, encargos e destinatários de repasses, especialmente a assistência da cláusula 44ª, sem supressão de salário individual superior ao piso.
8. A revisão dos estudos e critérios dos Anexos 2.07 e 2.08 na extensão necessária ao cumprimento do art. 38, acompanhada de demonstração de compatibilidade da indexação e da matriz de riscos com os custos trabalhistas; e a previsão de diligência sobre propostas cuja economia dependa de descumprimento desses custos ou da obrigação de manutenção.
9. A inclusão de ressalva expressa na subcláusula 35.4 para impedir que a alocação de custos anteriores afaste direitos dos trabalhadores ou responsabilidades legais, com identificação das empregadoras, tratamento dos créditos e documentos e observância da sucessão quando presentes seus pressupostos.
10. A disciplina de continuidade e fiscalização dos recolhimentos, depósitos, registros trabalhistas e previdenciários e documentos ocupacionais, incluindo procedimentos de correção de divergências e proteção dos empregados afastados ou detentores de garantias legais e convencionais.
11. A adequação do cadastro e das regras de subcontratação, inclusive da subcláusula 19.1, inciso XXXII, para assegurar rastreabilidade dos trabalhadores abrangidos, enquadramento sindical correto e proibição de uso de terceirização ou reclassificação artificial para frustrar o art. 38.

12. A implantação de protocolo de fiscalização das obrigações trabalhistas desde a transição, com participação das entidades representativas, tratamento de reclamações, evidências e providências de saneamento, utilizando os instrumentos contratuais existentes e o art. 19, IV, da lei municipal, nos limites legais e com devido processo.
13. A inclusão de cláusula expressa de vedação ao repasse automático de multas, glosas e efeitos do IDG aos empregados e de que o afastamento preventivo previsto no art. 46 do Regulamento não constitui, por si, justa causa ou autorização de supressão salarial.
14. A complementação do plano de treinamento e realocação para a transição tecnológica, com participação sindical prévia em eventual projeto de dispensa coletiva e observância dos requisitos específicos de acordo coletivo quando exigidos pela CCT.
15. Cautelamente, a suspensão dos atos competitivos que consolidem propostas sobre as regras impugnadas, até a decisão e as retificações necessárias, caso não seja possível concluí-las em tempo útil. A medida deve preservar a continuidade da prestação atual do serviço e ser motivada quanto a seus efeitos. Não se pressupõe efeito suspensivo automático da impugnação.
16. A publicação das alterações no edital, nas cinco minutas e nos documentos econômicos correspondentes, com reabertura do prazo quando afetada a formulação das propostas, nos termos do item 8.12 do edital e do art. 55, § 1º, da Lei nº 14.133/2021, aplicado subsidiariamente. Alteração material do dever de contratação não deve ficar restrita a resposta sem adequação dos instrumentos vinculantes.
17. Subsidiariamente, quanto a qualquer ponto não acolhido, decisão individualizada que identifique a norma aplicável, os fatos, os documentos e os cálculos que a sustentem. Em particular, requer-se resposta explícita sobre a relação entre o art. 38 e a subcláusula 12.5.1, sobre a mudança do Capítulo X pela Lei nº 16.552/2025 e sobre a conciliação da manutenção dos trabalhadores com o modelo econômico. O acolhimento deste fundamento autônomo não depende da comprovação dos demais pontos técnicos.

Requer-se a publicação da decisão e de seus fundamentos no sítio oficial do certame, com comunicação ao endereço eletrônico utilizado pelo Sindicato no protocolo, sem prejuízo de acesso integral aos documentos administrativos correspondentes.

Termos em que, pede deferimento.

Curitiba, 28 de setembro de 2026.

Documento assinado digitalmente
 AGISBERTO RODRIGUES FERREIRA JUNIOR
Data: 28/09/2026 17:25:31-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

AGISBERTO RODRIGUES FERREIRA JUNIOR
Presidente do SINDEESMAT

**STEEVE BELONI
CORREA DIELE DIAS**

Assinado de forma digital por
STEEVE BELONI CORREA DIELE
DIAS
Dados: 2026.09.28 17:35:28 -03'00'

STEEVE BELONI CORRÊA DIELE DIAS
OAB/PR 27.079