

1. Documento: 18144-2020-28

1.1. Dados do Protocolo

Número: 18144/2020

Situação: Ativo

Tipo Documento: Certidão

Assunto: Licitação

Unidade Protocoladora: SAC - SECAO DE APOIO A CONTRATACOES

Data de Entrada: 20/07/2020

Localização Atual: SLCD - SECAO DE LICITACOES E CONTRATACOES DIRETAS

Cadastrado pelo usuário: GRAZIELL

Data de Inclusão: 29/07/2020 11:44

Descrição: Notificação Extrajudicial SEAC/MG - Apresentada no âmbito do PE 23/2019 - Licitação p/ contratação de Serviços Continuados de limpeza, conservação etc

1.2. Dados do Documento

Número: 18144-2020-28

Nome: e-PAD 18.144-2020 - PJ - notificação extrajudicial - terceirização.pdf

Incluído Por: ASSESSORIA JURIDICA DE LICITACOES E CONTRATOS

Cadastrado pelo Usuário: CRISTIBR

Data de Inclusão: 27/07/2020 16:42

Descrição: Parecer Jurídico

1.3. Assinaturas no documento

Assinador/Autenticador	Tipo	Data
CRISTIANO BARROS REIS	Login e Senha	27/07/2020 16:42

Documento Gerado em 30/07/2020 11:38:12

As informações acima não garantem, por si, a validade da assinatura e a integridade do conteúdo dos documentos aqui relacionados. Para tanto, acesse a opção de Validação de Documentos no sistema e-PAD.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

e-PAD: 18.144/2020.
Ref.: Despacho n. DADM/514/2020.
Assunto: Pregão Eletrônico n. 23/2019. Serviços terceirizados de limpeza, conservação, copeiragem e apoio operacional. Enquadramento sindical. Notificação Extrajudicial. **Parecer Jurídico.**

Senhora Diretora-Geral,

Por meio da Promoção n. SEAA/004/2020, a Secretaria de Apoio Administrativo submete à Diretoria de Administração (DADM) deste Regional, para apreciação superior, Notificação Extrajudicial apresentada pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (SEAC/MG) no âmbito do Pregão Eletrônico n. 23/2019, deflagrado para a contratação de empresa visando à prestação de serviços continuados de limpeza, conservação, copeiragem e apoio operacional (doc. n. 18144-2020-26).

De início, ressalta a complexidade da temática e contextualiza os fatos com vistas a facilitar a análise pelas unidades competentes.

Nesse sentido, informa que, na data de 29/05/2019, diante da proximidade de encerramento da vigência dos contratos de prestação de serviços de limpeza, conservação, copeiragem e apoio operacional, com dedicação exclusiva de mão de obra, firmados com as empresas *Conservadora Campos* e *Serviços Gerais Eireli* (14SR020), *Santa Fé Serviços Eireli* (14SR021 e 15SR017) e *Liderança Limpeza e Conservação Ltda.* (14SR022 e 14SR023), e, considerando que os ajustes não poderiam mais ser prorrogados ordinariamente, porquanto já tinham atingido o limite máximo de vigência de 60 (sessenta meses) estabelecido pelo artigo 57, II, da Lei n. 8.666/1993, a Unidade propôs a abertura de procedimento licitatório, nos termos do doc. e-PAD n. 17051-2019-1.

Ademais, esclarece que, após verificar que a fase de análise do procedimento licitatório pelas unidades competentes poderia se estender além do prazo de vigência máxima dos contratos válidos à época, o qual expiraria em 13/11/2019, procurando evitar a descontinuidade dos serviços essenciais de limpeza, conservação, copeiragem e apoio operacional prestados neste Tribunal, propôs a prorrogação excepcional dos referidos ajustes com base no art. 57, § 4º, da Lei n. 8.666/1993, pelo prazo de 12 (doze) meses, ou até que se concluísse a contratação decorrente do certame em curso.

Desta feita, aduz que os contratos foram aditados para passar a contar com a cláusula de *“extensão da vigência, em caráter excepcional, até 13/11/2020, ou até o dia imediatamente anterior ao início da prestação dos serviços por empresa contratada em razão de homologação do processo*



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

licitatório em curso” (14SR020/32ºTA; 14SR021/24ºTA; 14SR022/15ºTA; 14SR023/16ºTA e 15SR017/18ºTA).

Notícia, ainda, que, na data de 09/06/2020, após longa tramitação interna do processo de instrução do procedimento licitatório, foi realizada a sessão pública de lances referente ao Pregão Eletrônico n. 23/2019, o qual visa à contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços continuados de limpeza, conservação, copeiragem e apoio operacional nas dependências deste Tribunal, localizadas na Capital e no Interior do Estado, em modelo de contrato por desempenho/resultado, com fornecimento de uniformes, materiais de limpeza e equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados à execução dos serviços, conforme especificações, exigências e quantitativos previstos no Edital e seus anexos.

E, finda a sessão de lances, a pregoeira deu início à fase de análise prévia das propostas e documentação de habilitação, relativamente a cada um dos 4 (quatro) lotes licitados, antes de submetê-los à análise das áreas técnicas.

Explicita que, em 15/07/2020, a Secretaria de Licitações e Contratos (SELC) submeteu a documentação relativa à arrematante do Lote 4, *Santa Fé Serviços Eireli*, para análise e emissão de parecer pelas áreas técnicas (SEAA, SEPEOC e SLSTE), sendo que, no que diz respeito aos lotes 1, 2 e 3, a pregoeira ainda segue finalizando a análise prévia das propostas e documentação de habilitação, após ter sido necessário inabilitar licitantes e convocar novos arrematantes.

Registra, a partir dos fatos narrados, uma delonga envolta em todas as etapas de análise do processo em questão, o que demonstra a complexidade do certame. Nada obstante, em face do iminente fim de vigência dos contratos atuais, já em fase de prorrogação excepcional, a expirar em 13/11/2020, como medida de evitar uma possível contratação emergencial, solicita a urgência do conteúdo trazido pela Notificação Extrajudicial apresentada pelo SEAC/MG.

Afirma que a referida Notificação Extrajudicial apresentada pelo citado Sindicato, na data de 20/07/2020, foi submetida para ciência e providências da SEAA por meio do doc. e - PAD n. 18144-2020-3. Todavia, após análise do documento, verificou se tratar de matéria relativa a enquadramento sindical e que, portanto, ao sentir da Unidade, ultrapassaria o limite decisório da Secretaria Gestora.

A respeito, assevera que, no pleito, o SEAC/MG, na qualidade de entidade sindical que representa a categoria profissional de asseio, conservação e outros serviços terceirizáveis de natureza continuada, no âmbito da base territorial do Estado de Minas Gerais, notifica este Regional quanto à indispensabilidade de se observar nas contratações de serviços



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

continuados, em especial naquelas decorrentes do PE n. 23/2019, as Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) celebradas entre o SEAC/MG e as entidades sindicais laborais.

Prossegue destacando que o alerta, conforme trecho extraído do documento postulado pelo SEAC/MG, se dá num momento em que algumas das empresas participantes da licitação em questão, *“certamente com o indisfarçável intuito de obterem vantagem indevida em procedimentos licitatórios, estariam se utilizando de instrumentos coletivos firmados entre o Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços em Recursos Humanos e Trabalho Temporário no Estado de Minas Gerais (SINSERTH/MG) e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Pesquisas, Perícias, Informações e Congêneres de Minas Gerais (SINTAPPI/MG), não obstante serem estes inaplicáveis, salvo em se tratando de contratação de mão de obra temporária, o que não é o presente caso”*.

Faz menção à assertiva do Sindicato no sentido de que *“tais CCTs não se aplicam aos serviços de natureza continuada, ou seja, àqueles cuja interrupção possa comprometer a continuidade das atividades da Administração e cuja necessidade de contratação deva estender-se por mais de um exercício financeiro continuamente”*. E, consigna que posteriormente, o SEAC/MG adentra numa discussão jurídico-doutrinária acerca de enquadramento sindical e de atividade preponderante.

Sobre a questão, a Unidade Gestora aduz que *“no que diz respeito à alegação de que algumas empresas poderiam estar adotando em suas propostas CCTs firmadas por sindicatos outros que não aqueles vinculados ao SEAC/MG, podemos confirmar, a partir dos documentos que já foram encaminhados para a análise das unidades técnicas competentes, que a proposta apresentada pela Santa Fé Serviços Eireli, arrematante do lote 4, realmente toma por base as CCTs firmadas pelo SINSERTH/MG e SINTAPPI/MG”*.

Explicita ainda sobre a documentação apresentada pela arrematante do Lote 4, e que, a partir da análise do contrato social enviado juntamente com os documentos de habilitação (doc. ePAD 18144-2020-6), a empresa *Santa Fé Serviços Eireli*, recentemente, registrou perante a Junta Comercial do Estado de Minas Gerais a alteração de sua atividade econômica principal, de modo que o objeto social da empresa passou a ser discriminado como: *“fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros, prestação de serviços de limpeza, conservação e higienização e controle de pragas urbanas, compreendendo a desinsetização, desratização e lavagem e higienização de reservatórios de água e esgoto, portaria, recepção, vigia, continuo, copeiras, motorista, ascensorista, manobrista, apoio administrativo, serviços de apoio a secretaria, atendente, trabalhador braçal e auxiliar administrativo, limpeza e desinfecção hospitalar, jardinagem e manutenção predial”*.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

Além disso, consigna que, no que tange à questão da *“utilização de pisos salariais inferiores àqueles estipulados nos instrumentos coletivos celebrados entre o SEAC/MG e Sindicatos laborais que firmaram CCT com aquele”* também se pode confirmar a veracidade da informação, a partir de um comparativo entre os valores adotados pelas atuais Contratadas e aqueles lançados nas planilhas de custos e formação de preços para a composição da proposta apresentada pela arrematante do Lote 4.

Destaca que a arrematante em questão, atualmente mantém os contratos 14SR021 (Lote 4) e 15SR017 (Lote 3) firmados com este Regional, nos quais observa as CCTs firmadas por sindicatos laborais vinculados ao SEAC/MG. Nesse sentido, entende que, na hipótese de vir a ser declarada vencedora no PE n. 23/2019, em vista do princípio da irredutibilidade salarial assegurado no art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal, presume-se que a empresa poderá vir a optar pela rescisão do contrato de trabalho dos terceirizados atualmente alocados neste Regional seguida da contratação de novos terceirizados, podendo assim firmar novos contratos de trabalho com salários inferiores, em conformidade com aqueles praticados em sua proposta vencedora do certame.

Nessa linha, esclarece que, relativamente ao Lote 4, seria cogitável a rescisão de contrato de trabalho referente a 62 (sessenta e dois) terceirizados, vez que outros 83 (oitenta e três) postos permanecem temporariamente suspensos, em vista da limitação da atuação presencial de serviços terceirizados ao patamar mínimo necessário à manutenção das atividades essenciais, em razão das medidas de emergência em saúde pública provocadas pela pandemia do Novo Coronavírus (Covid-19).

E, segundo análise promovida na tabela “Comparativo Salários CCTs (Ano-base 2019)” formulada, verifica que, na realidade, as reduções salariais mais expressivas recaem sobre os postos de auxiliar operador de carga, contínuo e recepcionista.

Menciona que *“tais postos atualmente integram o contrato 14SR020 firmado pela Conservadora Campos e Serviços Gerais Eireli. Assim, na hipótese de a empresa Santa Fé Serviços Eireli vir a ser declarada vencedora do lote 4, relativamente a tais categoriais profissionais, em face da alternância de empregadores, não estaria mais em discussão, s.m.j., o princípio da irredutibilidade salarial. Com efeito, caso a empresa vencedora manifeste o desejo de contratar os terceirizados que atualmente estejam alocados neste Regional efetuando a prestação de serviços de auxiliar operador de carga, contínuo, portaria e recepcionista, a despeito da patente redução de salário, a princípio, não haveria nenhum óbice em termos de descumprimento de legislação trabalhista”*.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

E, assim, *“tendo em vista toda a discussão doutrinária em torno da temática relacionada à atividade preponderante, esta SEAA entende, s.m.j., não ter competência para arbitrar sobre a referida temática que implicará diretamente no desfecho de uma licitação do porte do PE nº 23/2019”*.

Registra, demais disso, que cientes da discussão que se avizinhava, a matéria foi suscitada por três vezes na fase que antecedeu a sessão de lances, a partir do Pedido de Esclarecimento n. 2 (pergunta n. 7), Pedido de Esclarecimento n. 7 e Impugnação n. 1 (docs. ns. 18144-2020-7 a 9).

Salienta que foram reunidas diversas decisões de outros Órgãos em processos licitatórios similares, pareceres emitidos pela AGU, sentenças de Regionais, acórdão do TST, dentre outros documentos (doc. ePAD 18144-2020-11 a 24).

E considerando todos os possíveis impactos decorrentes do pleito em questão, aguarda um posicionamento formal da alta Administração quanto aos seguintes aspectos:

- Legitimidade quanto ao uso de outras CCTs que não aquelas firmadas pelo SEAC/MG, em especial, as discriminadas na Notificação Extrajudicial, quais sejam, as vinculadas ao SINSERTH/MG – SINTAPPI/MG;
- Legalidade de contratação, pela arrematante do Lote 4, dos atuais terceirizados para permanecerem prestando serviços a este Regional com salários inferiores.

A Diretoria de Administração, reputando que se trata de matéria eminentemente jurídica, encaminhou os autos a esta Assessoria para exame (doc. n. 18144-2020-27).

O feito foi instruído, em suma, com os seguintes documentos:

(I) Certidão da Sra. Pregoeira atestando o recebimento, na SELC, em 20/07/2020, de Notificação Extrajudicial apresentada pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (SEAC-MG), no âmbito do Pregão Eletrônico 23/2019 – Contratação de Empresa para prestação de serviços continuados de limpeza, conservação, copeiragem e apoio operacional (doc. n. 18144-2020-1);

(II) Notificação Extrajudicial do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais, nos termos adiante transcritos (doc. n. 18144-2020-2):



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

A entidade sindical NOTIFICANTE, que representa a categoria econômica e profissional de asseio, conservação e outros serviços terceirizáveis de **natureza continuada** no âmbito de sua base territorial, encontra-se na contingência de NOTIFICAR este órgão quanto à indispensabilidade de se observar, nas contratações de serviços continuados e, em especial, no PROCESSO Nº e-PAD 35.898/2019/SEAA, deflagrado por este órgão e que tem por objeto a contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços continuados de limpeza, conservação, copeiragem e apoio operacional nas dependências do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, localizadas na Capital e no Interior do Estado de Minas Gerais, em modelo de contrato por desempenho/resultado, com fornecimento de uniformes, materiais de limpeza e equipamentos de proteção individual (EPIs), nos termos do Edital e seus anexos a Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o SEAC/MG e as entidades sindicais laborais, eis que algumas empresas, certamente com o indisfarçável intuito de obterem vantagem indevida em procedimentos licitatórios, têm se utilizado de instrumentos coletivos firmados entre o SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM RECURSOS HUMANOS E TRABALHO TEMPORÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINSEHT- MG e o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PESQUISAS, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES, E CONGÊNERES DE MINAS GERAIS – SINTAPPI-MG, não obstante serem estes inaplicáveis, salvo em se tratando de contratação de **mão de obra temporária**, o que não é o presente caso.

Com efeito, **tais convenções coletivas de trabalho não se aplicam aos serviços terceirizáveis de natureza continuada**, ou seja, àqueles cuja interrupção possa comprometer a continuidade das atividades da Administração e cuja necessidade de contratação deva estender-se por mais de um exercício financeiro e continuamente.

Isto se deve ao fato de que, nos termos da legislação sindical, o SINSEHT-MG é o órgão de representação da categoria econômica das empresas de prestação de serviços em recursos humanos e trabalho temporário, ou seja, das empresas que, em Minas Gerais, se enquadram nos Grupos e Subgrupos dos CNAE"s, 781/782 e 783.

Ora, a representatividade daquela entidade está, portanto, expressamente **delimitada** às atividades econômicas relativas à **seleção e gerenciamento de mão de obra, locação de mão de obra temporária e fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros**, o que jamais poderá ser confundido com serviços continuados, cuja execução, conforme aponta a própria denominação se opera sem solução de continuidade ao longo do tempo, e cuja representatividade, na esfera econômica (atividade



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

empresarial), recai, em Minas Gerais, sobre o **SEAC-MG**, exceção feita ao Município de Juiz de Fora.

Assim, somente os instrumentos de trabalho celebrados entre o **SEAC/MG** e **Sindicatos laborais que firmaram CCT com este**, devem ser observados em nossa base territorial em se tratando de atividades terceirizáveis executadas de forma continuada.

Vale destacar, outrossim, que, especialmente nos casos em que a atividade preponderante da empresa pode ser caracteriza como aquela que envolve a prestação de serviços terceirizáveis executados de forma continuada, mas ainda patente a ilegalidade aqui noticiada.

Como tem sido reiteradamente decidido pelo Judiciário, o **enquadramento sindical** dos empregadores observa a regra geral insculpida nos art. 511, § 1º, e art. 579, ambos da CLT, **se estabelecendo a partir da sua atividade econômica preponderante**, a qual, nos termos do art. 581, § 2º, da CLT, configura-se como aquela que predomina no exercício das funções, ou seja, a que caracteriza a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais converjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional.

Em outras palavras, comprovando-se que a empresa exerce preponderantemente atividades de asseio, conservação e outros serviços terceirizáveis, cujas funções encontram-se elencadas nas convenções coletivas de trabalho firmadas entre o SEAC/MG e o SINDEAC, fica evidente que o expediente utilizado por algumas empresas no sentido de lançar mão de outra convenção de trabalho, tem o único propósito de se auferir vantagem indevida, a partir da utilização de pisos salariais inferiores àqueles estipulados nos instrumentos coletivos celebrados entre o SEAC/MG e **Sindicatos laborais que firmaram CCT com este**.

Certo é que as atividades de faxina portaria, recepção, dentre outras, exercidas de forma continuada, no âmbito das relações coletivas de trabalho, são regulamentadas exclusivamente pelos instrumentos normativos firmados pelo SEAC e pelo Sindicato laboral **devendo portanto, a administração, enquanto contratante destes serviços, refutar toda e qualquer convenção coletiva de trabalho especialmente para efeitos de cotação de salários e benefícios que não aquelas ajustadas entre o NOTIFICANTE, sob pena de sujeitar-se, em sede judicial, à responsabilização subsidiária pelos eventuais inadimplementos das obrigações insertas em tais instrumentos de trabalho.**

[...]



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

De todo o exposto, serve a presente para prover a conservação e ressalva de seus direitos, pelo que a entidade sindical NOTIFICANTE requer que o NOTIFICADO abstenha-se de acolher em seus procedimentos licitatórios que tenham por objeto a contratação de serviços continuados, propostas que tomem por base salários e benefícios previstos em instrumentos coletivos de trabalho, que não aqueles celebrados entre SEAC/MG e o Sindicato laboral da categoria desclassificando as ofertas incompatíveis com tais convenções, sob pena de se sujeitar às medidas cabíveis [...]

(III) Despacho, por meio do qual a Pregoeira encaminha o feito à SEAA para providências que julgar cabíveis (doc. n. 18144-2020-3);

(IV) Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2019 – MG000034/2019, firmada entre o Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios, em Empresas de Prestação de Serviços em Asseio, Conservação, Higienização, Desinsfestação, Portaria, Vigia e Cabineiros de Belo Horizonte e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (doc. n. 18144-2020-4);

(V) Convenção Coletiva de Trabalho, firmada entre o Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Pesquisas, Perícias, Informações e Congêneres de MG (SINTAPPI) e o Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços em Recursos Humanos e Trabalho Temporário (SINSERHT) no Estado de Minas Gerais (doc. n. 18144-2020-5);

(VI) 12ª Alteração de Contrato Social da Empresa *Santa Fé Serviços Eireli* (doc. n. 18144-2020-6);

(VII) Pedido de Esclarecimentos formulado no âmbito do Pregão em tela, sendo válido destacar o seguinte (doc. n. 18144-2020-7):

7. Qual o sindicato utilizado pela atual prestadora dos serviços? A empresa vencedora poderá adotar o sindicato pertencente ao seu ramo de atividade? O Sindicato Patronal utilizado pelas atuais Contratadas é o Sindicato das Empresas de Asseio Conservação do Estado de Minas Gerais (CNPJ: 16.844.557/0001-49). A empresa vencedora poderá, sim, adotar o sindicato pertencente ao seu ramo de atividade, devendo para tanto apresentar documento que comprove o código CNAE da atividade preponderante, nos termos do subitem 19.4.3.4 do Termo de Referência.

[...]

(Grifamos)



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

(VIII) Pedido de Esclarecimentos nos seguintes termos (doc. n. 18144-2020-8):

Pedido de esclarecimento: “Com base no pedido de esclarecimento nº 2, mais especificamente pergunta 7, foi questionado se poderá ser utilizado outro sindicato na composição das planilhas de custos, com base na resposta POSITIVA, perguntamos; 1- Considerando a nossa legislação trabalhista e também a jurisprudência adota [sic] por diversos tribunais regionais do trabalho, inclusive o TRT da 3ª região, perguntamos. Poderá ser reduzido [sic] os salários e benefícios atuais praticados no contrato vigente?” Resposta da área demandante: “A licitante pode ter justificativa para adotar salários diferentes e até menores aos atualmente praticados nos contratos vigentes. Isso porque é possível que, em função da atividade preponderante da empresa, ela esteja vinculada a um outro sindicato, a um outro documento laboral e, assim, a piso salarial diferente para os seus empregados. Assim, a licitante deverá elaborar a sua planilha de acordo com o regime legal a que esteja vinculada, ou seja, em função do enquadramento sindical e do regime de tributação, a empresa pode ter justificativa para praticar valor ou percentual diferente do considerado pela Administração na elaboração da planilha que integrou o termo de referência. Importante, porém, ressaltar que a justificativa utilizada para adotar salários diferentes e até menores aos atualmente praticados nos contratos vigentes será objeto de [...] análise quando da apresentação da proposta pela licitante provisoriamente classificada em primeiro lugar, nos termos dos subitens 19.4.3 e 19.410 do Termo de Referência.”

Grifamos

(IX) Pedido de Impugnação ao Edital, seguido de resposta pertinente (doc. n. 18144-2020-9):

[...]

Instada a se manifestar, a Secretaria de Apoio Administrativo, unidade demandante do objeto, prestou informações, anexadas aos autos, no sentido de que:

“Conforme previsto no item 1.1 do Anexo IX ao Termo de Referência, “as planilhas de custos e formação de preços apresentadas relativas aos serviços a serem contratados são meramente para fins de estimativa do preço máximo aceitável, cabendo ao licitante preenchê-la e apresentá-la, em conformidade com a sua realidade e com o previsto neste edital”.

O enquadramento sindical, em regra, é determinado pela atividade preponderante da empresa (arts. 570 e 581 §2º, da CLT), ressalvada a categoria diferenciada e dos empregados regidos por lei especial (art. 511, § 3º, da CLT).



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

Por essa razão, “na elaboração de sua planilha de formação de preços, o licitante pode utilizar norma coletiva de trabalho diversa daquela adotada pelo órgão ou entidade como parâmetro para o orçamento estimado da contratação, tendo em vista que o enquadramento sindical do empregador é definido por sua atividade econômica preponderante, e não em função da atividade desenvolvida pela categoria profissional que prestará os serviços mediante cessão de mão de obra (art. 581, § 2º, da CLT e art. 8º, inciso II, da Constituição Federal).” (item 1.6 do Anexo IX ao Termo de Referência). É esse o teor do Acórdão TCU 1097/2019 – Plenário. Dessa forma, o enquadramento sindical deve ser realizado pelo próprio licitante, cabendo a este a responsabilidade pela indicação do sindicato a que se encontra vinculado. Além disso, não há falar que o enquadramento sindical será aferido apenas a partir da apresentação de documento que comprove o código CNAE da atividade econômica principal da empresa. Esclarece-se que esse documento servirá mesmo para subsidiar a análise quando da apresentação da proposta pelo licitante e poderá carecer de outras verificações que porventura se fizerem necessárias”.

[...]

Desta forma, não prospera o pleito da impugnante, devendo ser mantidas as respostas aos pedidos de esclarecimentos 2 e 7.

4. CONCLUSÃO

Ante o exposto, resolve a Pregoeira receber e conhecer da impugnação oferecida por SINDEAC – Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios, em Empresas de Prestação de Serviços em Asseio, Conservação, Higienização, Desinsetização, Portaria, Vigia e dos Cabineiros de Belo Horizonte e, no mérito, desprovê-la, nos termos da fundamentação supra, sobretudo nos termos do parecer emitido pela unidade demandante, o qual a pregoeira adota em sua integralidade e que é parte integrante deste decisor, mantendo-se a redação das respostas dadas aos Esclarecimentos nº 2 (pergunta 7) e nº 7.

Nesta data, a sessão de abertura do presente processo está adiada sine die, por motivos outros independentes desta impugnação, porquanto identificado erro material que impactava o valor estimado da proposta.

Remeta-se cópia desta decisão, por meio eletrônico, à Impugnante, disponibilizando-a e publicando-a no sítio eletrônico deste Tribunal.

(X) a cópia do Acórdão TCU n. 1.097/2019 - Plenário (doc. n. 18144-2020-10);



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

(XI) a cópia de Parecer 01422/2019/CJU-MG/CGU/AGU assim ementado: Consulta jurídica em Recurso Administrativo impetrado em sessão de Pregão Eletrônico, a respeito de aceitação ou não de CCT indicada pela licitante para aceitação da proposta para prestação de serviços de apoio administrativo (receptionistas). (doc. n. 18144-2020-11);

(XII) a cópia da Impugnação n. 13/2019/LICITAÇÃO/HC/UFTM – Ministério da Educação – julgada improcedente (doc. n. 18144-2020-12);

(XIII) Recurso apresentado pela Empresa *Cape Incorporadora de Serviços Ltda.* referente ao Pregão Eletrônico n. 30/2019 (doc. n. 18144-2020-13);

(XIV) Sentença proferida no âmbito deste Regional e acórdão pertinentes à matéria (doc. n. 18144-2020-14);

(XV) Recurso Ordinário Trabalhista 0010927-94.2017.5.03.0139 (doc. n. 18144-2020-15);

(XVI) Recurso Administrativo interposto por *ADCON – Administração e Conservação Eireli* no âmbito do Pregão Eletrônico n. 01/2020, cujo objeto é a contratação de serviços de limpeza, conservação, jardinagem, zeladoria e copeiragem da sede da Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Estado de Minas Gerais (SFA-MG) (doc. n. 18144-2020-16);

(XVII) Ata da Realização do Pregão Eletrônico n. 014/2020 realizado pelo Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais (doc. n. 18144-2020-17);

(XVIII) Recurso concernente ao citado PE n. 014/2020 (doc. n. 18144-2020-18), decisão (doc. n. 18144-2020-19) e mandado de segurança interposto (doc. n. 18144-2020-20);

(XIX) Ata relativa ao PE n. 19/2020 visando à contratação de Prestação de Serviços de Conservação, limpeza, copeiragem, zeladoria e apoio administrativo para a Subseção Judiciária de Uberaba-MG, Justiça Federal de Primeiro Grau em Minas Gerais (doc. n. 18144-2020-21);

(XX) Ata de Realização do PE n. 30/2019 – Justiça Federal de Primeiro Grau em Minas Gerais (doc. n. 18144-2020-22);

(XXI) decisão do Pregoeiro no âmbito do PE n. 34/2018 – Centro de Preparação de Oficiais da Reserva e Colégio Militar de Belo Horizonte (doc. n. 1144-2020-23);



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

(XXII) Recurso no âmbito do PE n. 01/2019, realizado pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional – IPHAN (doc. n. 1144-2020-24).

Examina-se.

Como visto, cuida-se de Notificação Extrajudicial do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (SEAC/MG) para que este Regional se abstenha de acolher em seus procedimentos licitatórios que tenham por objeto a contratação de serviços continuados, propostas que tomem por base salários e benefícios previstos em instrumentos coletivos de trabalho, que não aqueles celebrados entre SEAC/MG e o Sindicato laboral da categoria, desclassificando as ofertas incompatíveis com tais convenções, sob pena de se sujeitar às medidas cabíveis.

Diante disso, a SEAA indaga sobre a legitimidade quanto ao uso de outras CCTs que não aquelas firmadas pelo SEAC/MG, em especial, as discriminadas na Notificação Extrajudicial, quais sejam, as vinculadas ao SINSERTH/MG – SINTAPPI/MG.

Pois bem.

Prefacialmente, é cedido que não deve a Administração Pública indicar no instrumento convocatório a Convenção Coletiva de Trabalho a ser utilizada pelas licitantes em suas propostas de preços, a qual constituirá parâmetro para a execução contratual e repactuações. Destarte, é devido à licitante, quando da apresentação da proposta, indicar a Convenção Coletiva de Trabalho relativa ao seu vínculo sindical, porquanto o enquadramento sindical toma por base a atividade econômica do empregador, bem como a localização territorial da prestação dos serviços.

Nesse sentido é o Acórdão n. 1.097/2019 - TCU - Plenário (doc. ePAD 18144-2020-10) citado pela Área Técnica:

20. “No caso concreto, a questão reside, então, em identificar qual CCT deveria ser utilizada na formação dos preços pelos proponentes: se aquela pactuada por entidade sindical representativa do segmento do negócio vinculado à atividade econômica preponderante do licitante; ou aquela efetuada por sindicato que melhor representa a categoria profissional objeto da contratação. Das manifestações constantes dos autos, identificam-se correntes interpretativas distintas.

21. Uma no sentido de que o sistema sindical vigente prevê o enquadramento sindical com base na atividade econômica preponderante do empregador, no caso aquela que ocupa maior espaço em seu empreendimento e não pela função do empregado.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

conforme os artigos 570, 577 e 581, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do art. 8º, inciso II, da Constituição Federal, argumento defendido pela representante.

22. A outra, defendida pelo pregoeiro, é no sentido de que, nas empresas prestadoras de serviços com locação de mão de obra, não há uma definição clara da atividade preponderante, pois, por vezes, a empresa fornece mão de obra nos mais variados setores da atividade produtiva, como, por exemplo, apoio administrativo, limpeza, brigadista, entre outros. Nesse sentido, aplicar-se-ia em cada contratação a convenção coletiva dirigida especificamente a esses empregados.

23. Embora a matéria possa ser objeto de alguma controvérsia ou até mesmo de certa confusão por parte de compradores públicos, o enquadramento sindical no Brasil é matéria de ordem pública e decorre de previsão legal, sendo definido, via de regra, pela atividade econômica preponderante do empregador e não em função da atividade desenvolvida pelo empregado, nos termos dos normativos acima citados e do § 2º do art. 511 da CLT, que reproduzo:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

[...] § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. (destaquei)

24. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vai na linha de que o enquadramento sindical do trabalhador é definido pela atividade econômica preponderante do empregador. Veja-se, para ilustrar, a ementa a seguir do julgado no AIRR - 11390-49.2016.5.15.0038, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 3/4/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/04/2019 (destaquei):

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST - ENQUADRAMENTO SINDICAL - ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. Nos termos do art. 511, § 1º, da CLT, o enquadramento sindical do empregado, no Direito do Trabalho brasileiro, é realizado em função da atividade econômica preponderante do empregador, tendo em vista a base territorial da prestação dos serviços. No caso, o Tribunal de origem verificou que a reclamada não é entidade beneficente ou filantrópica, sendo inaplicáveis as normas coletivas indicadas pela autora. Agravo de instrumento desprovido.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

25. Depreende-se então que um empregador não pode ser obrigado a observar uma norma coletiva do trabalho de cuja formação não tenha participado, seja diretamente (acordo coletivo) ou por sua entidade de classe (convenção coletiva).

26. Ainda que se empreguem trabalhadores integrantes de categorias profissionais diferenciadas na execução dos serviços, cujo conceito é dado pelo § 3º do art. 511 da CLT, a norma coletiva a ser aplicada e observada pelo empregador é aquela pactuada pelo órgão de classe que o representa.

Esse é o teor da Súmula 374 do TST que enuncia que “o empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria”.

27. Assim, como já dito acima, o enquadramento sindical de uma empresa, mesmo para aquelas que prestam serviços diversos mediante cessão da mão de obra, é definido por sua atividade econômica preponderante e não para cada uma das categorias profissionais empregadas na prestação de serviços”. (grifamos)

28. Da praxe em contratações dessa natureza, não é incomum situações assemelhadas à discutida nestes autos. Por vezes, com o intuito de supostamente limitar condições remuneratórias outras que não aquelas definidas como satisfatórias pelo promotor do certame, compradores públicos adotam o entendimento de que prevaleceria o enquadramento sindical mais favorável ao empregado – adotando normas coletivas que contemplam direitos, benefícios e vantagens comparativamente mais onerosas. Tal prática não deve ocorrer, pois, reitera-se, o enquadramento sindical dá-se por aplicação pelo critério legalmente aceito, qual seja, em função da atividade econômica preponderante da empresa e não por imposição de terceiros, muito menos por conta de licitações públicas.

29. Feito esse registro necessário, conclui-se que, conforme exposto anteriormente, a desclassificação da empresa RCS por ter oferecido proposta de preços fundada em norma coletiva diversa da adotada pela Agência foi irregular.
(Grifamos)

Nessa linha de raciocínio, indevido seria a este Regional delimitar, em seus procedimentos licitatórios, que somente seriam tidas por válidas propostas que tomassem por base salários e benefícios previstos em instrumentos coletivos de trabalho celebrados entre SEAC/MG e o Sindicato laboral da categoria. Até por uma questão de ordem constitucional. Com efeito, o art. 8º da Constituição Federal de 1988 (CF/88) preconiza que: “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

No caso em apreço, de forma escoreita, este Regional, para obtenção do valor de referência da licitação, valeu-se de determinadas Convenções Coletivas de Trabalho, sendo certo, todavia, que tais CCT's não são de utilização obrigatória pelas licitantes, vez que não cabe à Administração determinar a utilização de Convenção Coletiva de Trabalho de sindicato que porventura a empresa licitante não seja vinculada, porquanto a denominação de sua atividade econômica pode ser diversa da estabelecida na CCT indicada pela Administração.

Por certo, tal como expresso no acórdão supracitado, quem define a CCT aplicável à determinada atividade é a própria Lei. Conforme indicado no art. 511 e nos artigos 570 e seguintes da CLT a associação profissional é indicada pela respectiva atividade econômica da empresa ao qual trabalha, a qual é inerente à atividade preponderante desta nos casos em que a atividade econômica for mista. Vê-se, assim, que não é uma escolha de livre vontade da empresa a filiação a certo sindicato. E dizer: a filiação a determinado sindicato não configura mero alvedrio das empresas.

E, uma vez configurando-se novo enquadramento sindical, a ela segue-se o de seus empregados com todos os efeitos decorrentes, porquanto a regra, repise-se, é a de que este é definido segundo a atividade preponderante da empresa, salvo quando se tratar de categoria profissional diferenciada.

Em assim sendo, e tendo havido a alteração do Contrato Social da Empresa, lícito será o seu reenquadramento sindical.

Na linha do explicitado pela SEAA, veja-se que a matéria já havia sido tangenciada em pedido de esclarecimento relativo ao Pregão em testilha:

“Com base no pedido de esclarecimento nº2, mais especificamente pergunta 7, foi questionado se poderá ser utilizado outro sindicato na composição das planilhas de custos, com base na resposta POSITIVA, perguntamos; 1- Considerando a nossa legislação trabalhista e também a jurisprudência adota por diversos tribunais regionais do trabalho, inclusive o TRT da 3ª região, perguntamos. Poderá ser reduzido os salários e benefícios atuais praticados no contrato vigente?” Resposta da área demandante: “A licitante pode ter justificativa para adotar salários diferentes e até menores aos atualmente praticados nos contratos vigentes. Isso porque é possível que, em função da atividade preponderante da empresa, ela esteja vinculada a um outro sindicato, a um outro documento laboral e, assim, a piso salarial diferente para os seus empregados. Assim, a licitante deverá elaborar a sua planilha de acordo com o regime legal a que esteja vinculada, ou seja, em função do enquadramento sindical e do regime de tributação, a empresa pode ter justificativa para praticar valor ou percentual diferente do considerado pela Administração na elaboração da planilha que



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

integrou o termo de referência. Importante, porém, ressaltar que a justificativa utilizada para adotar salários diferentes e até menores aos atualmente praticados nos contratos vigentes será objeto de [...] análise quando da apresentação da proposta pela licitante provisoriamente classificada em primeiro lugar, nos termos dos subitens 19.4.3 e 19.410 do Termo de Referência.
(Grifamos)

Demais disso, a matéria fora ventilada também no pedido de impugnação do Sindicato, tendo a SEAA explicitado que *“o enquadramento sindical deve ser realizado pelo próprio licitante, cabendo a este a responsabilidade pela indicação do sindicato a que se encontra vinculado. Além disso, não há falar que o enquadramento sindical será aferido apenas a partir da apresentação de documento que comprove o código CNAE da atividade econômica principal da empresa. Esclarece-se que esse documento servirá mesmo para subsidiar a análise quando da apresentação da proposta pelo licitante e poderá carecer de outras verificações que porventura se fizerem necessárias”*.

Assim, não se teria como obrigar a Administração a somente aceitar normativos firmados apenas pelo SEAC e pelo Sindicato laboral, tal como propugnado na notificação extrajudicial.

A respeito, confirmam-se, ainda, as lições extraídas do Zênite Fácil:

Terceirização – Dedicção exclusiva de mão de obra – Indicação do sindicato no edital – Impossibilidade. *Revista Zênite – Informativo de Licitações e Contratos (ILC)*, Curitiba: Zênite, n. 274, p. 1257, dez. 2016, seção Perguntas e Respostas.

PERGUNTAS E RESPOSTAS – 1257/274/DEZ/2016

PERGUNTA 10 – TERCEIRIZAÇÃO

Em licitação para contratação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra, é possível prever em edital o sindicato que as empresas devem ser filiadas caso tenham interesse em participar da licitação?

Preliminarmente, destaca-se que tal como previsto pelo art. 8º da Constituição Federal, “é livre a associação profissional ou sindical”. Logo, com base na disciplina constitucional, não é possível impor às empresas licitantes que sejam filiadas a um sindicato, qualquer que seja, como condição para participar ou contratar com a Administração Pública.

Ademais, em contratos de prestação de serviços continuados com dedicação exclusiva da mão de obra do prestador, o principal item de custo é a remuneração dos empregados que serão alocados na execução da atividade, acrescido dos encargos sociais e trabalhistas que a legislação determina. Somam-se, ainda, os



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

custos dos benefícios mensais e diários concedidos aos trabalhadores, os custos dos insumos diversos, os materiais e equipamentos utilizados na execução dos serviços. Sobre essa base de cálculo devem ser aplicados os percentuais do LDI (custos indiretos, lucro e tributos).

Assim, sendo a finalidade da planilha de custos e formação de preços detalhar os componentes de custo que incidem na formação do preço dos serviços, impõe-se estimar o custo da contratação considerando o efetivo encargo financeiro que decorre desses componentes de custos que oneram a execução do serviço, de modo a informar a realidade dos valores de mercado e tornar factível a análise de aceitabilidade/exequibilidade das propostas pelo pregoeiro.

Nesses termos, é preciso reconhecer que existem itens de custos formadores do preço que decorrem de instrumento legal, sentença normativa, acordo coletivo ou convenção coletiva. Esses itens de custos, regra geral, devem corresponder aos valores definidos pela correspondente norma que os estabelecem (valor do salário normativo definido pela CCT, da alíquota do INSS e do FGTS, por exemplo). Por outro lado, alguns componentes não permitem a definição do custo exato a ser considerado, pois variam conforme a realidade de mercado e de cada empresa. Trata-se de itens de custos que não são definidos diretamente por instrumento legal, sentença normativa, acordo coletivo ou convenção coletiva.

No primeiro caso, cabe à empresa adotar valor em sua planilha de custos e formação de preços compatível com aquele que espelha o custo determinado pelo respectivo instrumento legal.¹

Para os componentes de custos cujos valores decorrem da realidade de cada empresa, a princípio, a Administração não pode arbitrar o valor a ser adotado, pois tal prática, além de não encontrar permissivo legal, configuraria a definição de preços mínimos, o que é vedado pelo art. 40, inc. X, da Lei nº 8.666/93.

Tendo em vista que a formação do preço dos contratos de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra tem como principal item de custo o valor da remuneração a ser paga ao profissional, pois é sobre ele que incidem, direta ou indiretamente, todos os demais, verifica-se que, nas contratações de serviços cujas categorias profissionais são regidas por convenções coletivas de trabalho, a definição do valor estimado da contratação se pauta a partir do piso salarial definido por esse instrumento de negociação coletiva.

Contudo, ainda que a definição de um único sindicato pela Administração, de modo que todas as licitantes se submetessem à mesma Convenção Coletiva de Trabalho para efeito de elaboração de suas propostas, confira objetividade ao julgamento, essa prática não encontra amparo legal. Explica-se.

O enquadramento sindical é de responsabilidade de cada empresa e deve ocorrer em conformidade com as regras próprias. A rigor, a identificação do documento coletivo a ser observado ocorre em



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

função da atividade preponderante da empresa. Nesse sentido é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO – RECURSO DE REVISTA – REPRESENTAÇÃO SINDICAL – ENQUADRAMENTO – INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126 DO TST. O acórdão regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório dos autos, declarou que o enquadramento sindical do trabalhador deve se pautar pela atividade preponderante da reclamada, que, da análise dos fatos e das provas trazidos aos autos, asseverou ser a atividade da indústria e comércio de bordados, prestação de serviços de acabamento, bordados em confecção e artigos de terceiros, ressaltando que essa atividade não é abrangida por aquelas mencionadas no art. 4º do Estatuto Social do Sindicato autor. Assim, qualquer afirmação em sentido contrário ensejaria o reexame de fatos e provas, o que é vedado em recurso de revista, nos termos da Súmula nº 126, desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST, AIRR nº 91007/2006-872-09-40.0, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DJ de 13.06.2008.)²

Entretanto, é possível que a atividade objeto da contratação envolva uma categoria diferenciada, assim entendida aquela formada pelos "empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares".

Na forma do § 2º do art. 511 da CLT, será possível aplicar a esses trabalhadores um documento coletivo diferente daquele empregado aos demais trabalhadores da empresa, desde que o empregador tenha participado diretamente ou mediante representação sindical da negociação do documento coletivo dessa categoria.

Com base nisso, deve-se reconhecer que cada empresa que atua na prestação do serviço desejado pela Administração pode ter um enquadramento próprio e distinto das demais, razão pela qual não se identifica amparo legal para, em licitação para contratação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra, a Administração indicar no edital o sindicato que as empresas licitantes devem ser filiadas caso tenham interesse em participar da licitação.³

A partir dessas razões, conclui-se que, em licitação para contratação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra, não é possível prever em edital o sindicato que as empresas devem ser filiadas caso tenham interesse em participar da licitação. Também não é possível exigir que a futura contratada seja filiada a qualquer sindicato como condição para participar da licitação ou contratar com a Administração Pública.

¹ No Acórdão nº 669/2008 – Plenário, o TCU determinou à Administração o dever de, ao examinar a exequibilidade do preço proposto na licitação, observar “os diversos dispositivos legais atinentes ao Direito Tributário e ao Direito Trabalhista com vistas à correta análise dos demonstrativos de formação de preços quando das futuras contratações de prestação de serviços de tecnologia da



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

informação por alocação de postos de trabalho, rejeitando as propostas que eventualmente contenham parcelas ou percentuais indevidos, por exemplo, no item referente a seguro por acidente de trabalho”. Essa também foi a orientação adotada pelo Tribunal de Contas da União no Acórdão nº 1.597/2010 – Plenário.

² Não obstante, verifica-se a existência de precedentes na Justiça do Trabalho que indicam a assimilação do múltiplo enquadramento: "ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADES EMPRESARIAIS DIVERSAS. 1. Atividades empresariais diversas, quando distintas e independentes, justificam enquadramento sindical correspondentes às respectivas categorias econômicas. 2. Pode ocorrer de o empreendimento se desenvolver através de vários segmentos que convergem para uma única atividade dita preponderante. No caso dos autos, verifica-se esta última hipótese, sendo a atividade preponderante a da construção civil, para a qual convergem os serviços destinados (...)" (TRT da 9ª Região, Acórdão nº 6.398/2000, Rel. Rosalie Michael Bacila Batista, Data da Publicação: 24.03.2000.)

³ Sobre o assunto, cita-se o Acórdão nº 2.637/2015 – Plenário, do Tribunal de Contas da União: “9.3. (...), para que sejam adotadas medidas internas com vistas à prevenção de ocorrências semelhantes: (...) 9.3.4. aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho pactuada entre o Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares do Estado do Ceará (SINDPD-CE) e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Ceará (SEAC-CE), quando da avaliação da proposta da (...), muito embora a empresa, devido a sua atividade econômica preponderante, não se vincular a esse último sindicato, mas ao Sindicato das Empresas de Informática, Telecomunicações e Automação do Ceará (SEITAC), conforme as regras estabelecidas nos artigos 511, 570 e seguintes do Decreto-Lei 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), o que infringiu o princípio da legalidade, nos termos do art. 3º, *caput*, da Lei 8.666/1993;”.

[...]

DOCTRINA – 1205/310/DEZ/2019

A COMPREENSÃO DA NATUREZA DOS CUSTOS QUE FORMAM O PREÇO DOS SERVIÇOS COMO CONDIÇÃO PARA O JULGAMENTO SEGURO DA PLANILHA DA IN Nº 05/2017

ANADRICEA VICENTE DE ALMEIDA

[...]

A análise de exequibilidade e o julgamento da planilha de custos nos contratos de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra representam, atualmente, um grande desafio para o pregoeiro e a equipe de apoio, bem como para a Administração. A avaliação segura da planilha da IN nº 05/2017, da Secretaria de Gestão/MP envolve conhecimentos das áreas trabalhista,



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

previdenciária, tributária e contábil e do regime das contratações públicas (Lei nº 8.666/1993, Lei nº 13.303/2016, lei e decretos do pregão, normatizações específicas de terceirização, Decreto nº 9.507/2018, Portaria nº 443/2018 e IN nº 05/2017), minimamente.

Os valores envolvidos nos contratos de terceirização são vultosos. Também é preciso considerar o risco de responsabilização subsidiária trabalhista da Administração na condição de tomadora do serviço,¹ cenário que justifica várias exigências e controles previstos no Decreto nº 9.507/2018 e na IN nº 05/2017, o que potencializa o peso da responsabilidade relativa à análise de exequibilidade da planilha.

Passaremos, neste estudo, ao largo de eventual discussão e polêmica sobre o cabimento ou não de a Administração avaliar, validar, fiscalizar e acompanhar toda a composição dos custos trabalhistas das empresas, na medida em que o objeto contratado é a prestação do serviço, com foco no resultado. Fato é que o entendimento hoje vigente é de que a Administração deve verificar o cumprimento dos encargos trabalhistas tanto no momento do julgamento da licitação quanto na fiscalização de seu cumprimento efetivo durante a execução contratual. Inclusive, quanto mais acurado esse controle, assim como sua documentação, mais se reduz o risco de responsabilidade trabalhista.²

Diante desse contexto, vamos apresentar algumas diretrizes e boas práticas para o julgamento das planilhas de custos da IN nº 05/2017. Essas orientações, algumas até simples, nem sempre têm sido adotadas, e isso pode gerar demandas, questionamentos e inseguranças, muitas vezes, só identificados na fase contratual.

As orientações que seguem têm como objetivo guiar e auxiliar a avaliação de exequibilidade de preços nos serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra, para os quais se exige a apresentação de planilha de custos, conforme o modelo previsto no Anexo VII-D da IN nº 05/2017.

Como grande parte desses serviços terceirizados é comum, a regra é que eles sejam contratados por pregão eletrônico, conforme o art. 1º, § 3º, do Decreto nº 10.024/2019.

Seguindo o fluxo do novo decreto, a ordem do procedimento será a seguinte: finalizada a etapa de lances, passa-se à fase de negociação (art. 38); logo após, o pregoeiro examinará a proposta classificada em primeiro lugar quanto à adequação ao objeto e à compatibilidade do preço em relação ao máximo estipulado (art. 39). Nesse momento e para fins de julgamento do preço, será exigida a apresentação da planilha de custos, que deverá ser encaminhada exclusivamente via sistema, observado o prazo fixado no edital, com os valores adequados ao lance vencedor (art. 43, § 5º).

Passemos às diretrizes e às boas práticas que podem ser adotadas para a avaliação da planilha e o julgamento do pregão.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

I – Para realizar o julgamento da planilha, é necessário que o pregoeiro e a equipe que o apoiará, assim como os profissionais que auxiliarão tecnicamente o julgamento, conheçam a estrutura da planilha (composição dos módulos e submódulos), sua lógica e os encargos trabalhistas, previdenciários e tributários que formam o preço do serviço.

Sem esse conhecimento, que permite um senso apurado e crítico sobre os cálculos e a razoabilidade de quantitativos, de valores e de percentuais da planilha, estará ampliado o risco de erros no julgamento e de prejuízo à celeridade trazida pelo pregão.

Lembramos que alguns encargos e custos trabalhistas não têm uma única forma de serem calculados, o que nos leva à segunda diretriz.

II – A planilha elaborada pela Administração na fase de planejamento não vincula e não engessa o licitante.

Essa planilha, principal referência para se chegar aos preços estimado e máximo da licitação,³ é uma diretriz para que o pregoeiro realize a análise de exequibilidade e o julgamento do pregão. Portanto, a planilha da Administração não engessa a planilha do licitante!

Nesse sentido, é possível que o licitante tenha justificativa para praticar valores, quantitativos e percentuais diversos dos adotados pela Administração na estruturação de sua planilha, inclusive com relação aos encargos que decorrem de determinação legal. E, aqui, a terceira diretriz ganha relevância.

III – Para julgar a planilha, o pregoeiro precisa conhecer o enquadramento sindical e o regime tributário da empresa.

O ponto de partida para a avaliação segura da exequibilidade da planilha de custos é o conhecimento do regime legal ao qual a empresa está vinculada – encargos trabalhistas (que decorrem do enquadramento sindical e norma coletiva) e tributários (conforme a opção de regime tributário feito pela empresa).

Nesse sentido, uma boa prática é prever em edital que, juntamente à planilha de custos, o licitante deve informar os seguintes dados que embasaram a formação de sua planilha: enquadramento sindical, documento coletivo ao qual está vinculado (acordo, convenção ou sentença normativa) e regime tributário.

Na falta dessas informações ou em caso de dúvida, deverá ser realizada diligência, questionando o licitante.

Veja que estamos tratando de dois principais grupos de custos que formam o preço do serviço: da mão de obra e dos tributos. Sem saber o regime legal ao qual a empresa está vinculada, não é possível fazer uma avaliação criteriosa e segura da planilha apresentada.

IV – É ilegal determinar qual deve ser o enquadramento sindical da empresa.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

Dessa realidade decorre a discussão sobre a possibilidade de a Administração determinar o documento laboral a ser considerado por todos os licitantes na formação de seus preços. Nesse sentido, pode a Administração determinar em edital que todos os licitantes observem determinado sindicato e, assim, uma mesma norma coletiva balizadora da formação dos custos?

De pronto, refutamos essa possibilidade.

Ainda que o tema enquadramento sindical comporte discussão, regra geral, deve ser realizado pela atividade preponderante da empresa. Veja que é a própria empresa quem faz seu enquadramento. O documento coletivo a ser adotado é o do local da prestação dos serviços, base municipal, como regra (princípio da territorialidade).

Tratando-se de categoria diferenciada, o documento sindical a ser utilizado pode ser o correspondente à categoria diferenciada.⁴ Para tanto, a empresa ou o sindicato que a representa devem ter sido chamados à negociação com o sindicato da categoria diferenciada.⁵

Considerando que existem regras constitucionais e legais que definem e orientam o enquadramento sindical das empresas, não cabe ao Poder Público interferir nas questões sindicais,⁶ o que caracterizaria ingerência indevida na gestão das empresas privadas. É bom lembrar que, de acordo com o art. 5º da IN nº 05/2017, é vedado à Administração e aos seus servidores praticar atos de ingerência na administração da contratada.

Nesse sentido, se a Administração, a partir da avaliação da atividade a ser contratada e da prática observada no mercado, baseia-se em um sindicato e na respectiva norma coletiva para elaboração de sua planilha na fase de planejamento, não significa que os licitantes deverão considerar esse mesmo documento laboral. Sendo diversa a atividade preponderante,⁷ o enquadramento sindical da empresa será outro, e esta estará vinculada, então, a outra norma coletiva.

Imagine que a Administração está contratando serviços de copeiragem e que, no local da prestação dos serviços, exista sindicato das empresas prestadoras de serviços de copeiragem. A Administração poderá adotar a convenção coletiva vigente desse sindicato para estimar os custos da contratação por meio do preenchimento da planilha de custos.

Na situação descrita, seria possível que a empresa mais bem colocada na fase de lances apresentasse planilha com valores de salário e de benefícios diferentes (maiores ou menores)? Sim, se essa empresa, em razão de seu enquadramento sindical, estivesse vinculada a outra norma coletiva. É possível cogitar que a atividade preponderante da empresa seja a prestação de serviços no ramo hoteleiro, estando vinculada a outra organização sindical (sindicato das empresas prestadoras do ramo hoteleiro, no local da prestação do serviço) e, portanto, a outra convenção coletiva, que pratica



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

outro piso salarial e outros benefícios, mas, entre as suas atividades, está a prestação dos serviços de copeiragem.⁸

Essa realidade foi recentemente apreciada pelo TCU (Acórdão nº 1.097/2019 do Plenário). No caso, o pregoeiro desclassificou a empresa que se baseou em sindicato diverso do adotado pela Administração na orçamentação. Para o pregoeiro, o enquadramento sindical deveria ser realizado pela atividade efetivamente desempenhada pelo empregado. Esse entendimento foi refutado pelo TCU, para quem

Embora a matéria possa ser objeto de alguma controvérsia ou até mesmo de certa confusão por parte de compradores públicos, o enquadramento sindical no Brasil é matéria de ordem pública e decorre de previsão legal, sendo definido, via de regra, pela atividade econômica preponderante do empregador e não em função da atividade desenvolvida pelo empregado [...].⁹

Considerando essa realidade e as possíveis variações e repercussões no julgamento da licitação, reforçamos a importância de o licitante informar expressamente seu enquadramento sindical e seu regime tributário em sua proposta. Caso o documento laboral que a empresa deva cumprir seja diverso do que aquele em que a Administração se baseou para a elaboração da planilha de orçamentação, o pregoeiro deverá conhecer esse documento para, então, ter condições de avaliar e julgar a planilha apresentada.

Ressaltamos que mesmo os encargos que decorrem de imposição legal, como os encargos trabalhistas previstos no documento laboral (por exemplo, salário e benefícios) e tributários, podem ser diferentes dos previstos na planilha da Administração, a depender do regime legal (enquadramento sindical e regime tributário) a que o licitante esteja vinculado.

V – É fundamental ter a clareza de que existem dois grandes grupos de custos que compõem os preços de serviços terceirizados na estrutura da IN nº 05/2017: os custos que decorrem de imposição legal e os custos variáveis.

[...]

⁴ A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 511, §3º conceitua: “Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”.

⁵ TST – Súmula nº 374: “Norma Coletiva. Categoria Diferenciada. Abrangência. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria” (Resolução nº 129/2005; DJ de 20.04.2005).



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

⁶ Conforme a Constituição Federal: “Art. 8º [...] I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”.

⁷ Conforme a CLT: “Art. 581. [...] § 2º Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam, exclusivamente em regime de conexão funcional”.

⁸ Caso semelhante foi levado à apreciação do TRF 1ª Região, no AMS nº 2000.34.00.040508-0/DF, Quinta Turma.

⁹ Confira precedentes trabalhistas que reforçam a polêmica sobre o tema: “ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADES EMPRESARIAIS DIVERSAS. 1. Atividades empresariais diversas, quando distintas e independentes, justificam enquadramento sindical correspondentes às respectivas categorias econômicas” (TRT 9ª Região, Acórdão nº 6.398/2000, Terceira Turma, Rel. Rosalie Michael Bacila Batista, j. em 23.04.2000). “RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ENQUADRAMENTO SINDICAL. TERCEIRIZAÇÃO. Se a empregadora presta serviços variados em processos de terceirização e opta por filiar-se a sindicato que desenvolve atividade econômica específica, como é o da construção pesada, o fato de ela desenvolver outra atividade (a intermediação de mão-de-obra em fábrica de fertilizantes, onde empregou o reclamante) impede que possa impor aos respectivos empregados o enquadramento na categoria, para eles estranha, dos trabalhadores da construção pesada. Entre os males da unicidade sindical não se inclui o de impedir que o empregador adapte sua nova atividade preponderante à categoria econômica pertinente, sempre que tal se fizer necessário. Recurso de revista conhecido e provido” (TST, RR nº 54900-80.2004.5.04.0122, Sexta Turma, Rel. Augusto Cesar Leite de Carvalho, j. em 28.04.2010).

¹⁰ A pesquisa de preços deve seguir os procedimentos e as orientações previstas na IN nº 05/2014, que trata de pesquisa de preços.

¹¹ No sentido mesmo sentido: Acórdão nº 2.186/2013 da Segunda Câmara do TCU.

¹² Nos termos do art. 40, inc. X, da Lei de Licitações e da alínea “d” do item 2.8 do Anexo V da IN nº 05/2017.

¹³ Nesse sentido já entendeu o TCU: “5.1. abstenha-se de incluir, nos seus instrumentos convocatórios, cláusula que permita a apresentação de propostas com valor superior ao estimado pela Administração da entidade para o objeto licitado, em dissonância com a jurisprudência desta Corte de Contas” (TCU, Acórdão nº 3.895/2014, Plenário). Vale lembrar que, de acordo com o regime



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

de contratação das estatais, art. 56, inc. IV da Lei nº 13.303/2016, devem ser desclassificadas as propostas acima do orçamento estimado. A prática largamente adotada por toda Administração é de não aceitar proposta acima do preço estimado global. Portanto, o estimado é aplicado como máximo.

¹⁴ Como já exposto, no pregão eletrônico, a avaliação relativa ao valor máximo global é realizada logo após a fase de lances e negociação, em relação ao mais bem colocado e ao qual será solicitado o envio da planilha adequada ao lance vencedor.

ALMEIDA, Anadricea Vicente de. A compreensão da natureza dos custos que formam o preço dos serviços como condição para o julgamento seguro da planilha da IN nº 05/2017. *Revista Zênite ILC – Informativo de Licitações e Contratos*, Curitiba: Zênite, n. 310, p. 1205-1215, dez. 2019, seção Doutrina.

Opina-se, destarte, pela legitimidade quanto ao uso de outras CCTs que não aquelas firmadas pelo SEAC/MG.

Nada obstante, a utilização das Convenções Coletivas vinculadas ao SINSERTH/MG – SINTAPPI/MG deverá ser analisada, inicialmente, pela Sra. Pregoeira, na linha da resposta à impugnação citada no caso: *Além disso, não há falar que o enquadramento sindical será aferido apenas a partir da apresentação de documento que comprove o código CNAE da atividade econômica principal da empresa. Esclarece-se que esse documento servirá mesmo para subsidiar a análise quando da apresentação da proposta pelo licitante e poderá carecer de outras verificações que porventura se fizerem necessárias*” (doc. n. 18144-2020-9).

A Pregoeira poderá valer-se, desse modo, de diligências que reputar adequadas de modo a verificar se a CCT apresentada pela Empresa arrematante é a adequada em face da sua atividade preponderante, utilizando-se para tanto, em sendo o caso, de colheita de declarações do Sindicato, CNPJ da Empresa, e de exame acurado da matéria.

Apenas a título de registro, não se vislumbra, de antemão, irregularidade na utilização da Convenção Coletiva SINSERTH - MG Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços em Recursos Humanos e Trabalho Temporário no Estado de Minas, ao argumento de versar apenas sobre serviço temporário.

Isso porque a referida Convenção estatui o seguinte (doc. n. 18144-2020-5):

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020 NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG002209/2019 DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/06/2019 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR029537/2019 NÚMERO DO PROCESSO: 46211.002454/2019-59 DATA DO PROTOCOLO: 13/06/2019 Confira a autenticidade no



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>. SINDICATO EMPREG.EMPR.ASSESSOR.PERICIAS I PESQUISAS MG, CNPJ n. 23.199.862/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO GOMES ARCANJO; E SINSEHT - MG SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS EM RECURSOS HUMANOS E TRABALHO TEMPORARIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 26.228.072/0001-84, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MAURICIO ESTEVAO HILARIO; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

[...]

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABRANGENCIA DA CONVENÇÃO Fica garantida a representação profissional do SINTAPPI/MG, excluídos os profissionais liberais que optarem pelos seus respectivos Sindicatos. Para os trabalhadores temporários contratados nos termos da Lei nº 6.019/74 e 13.429/17, para prestarem serviços em empresas tomadoras ou clientes serão cumpridos os instrumentos normativos próprios das referidas empresas tomadoras. Parágrafo Único: Esta convenção coletiva de trabalho se aplica as empresas de prestação de serviços terceirizados de acordo com a Lei 13.467/17 bem como aos trabalhadores por ela contratados para prestar serviços a terceiros.

(Grifamos)

Outro aspecto suscitado pela SEAA, no caso, é quanto à legalidade de contratação, pela arrematante do Lote 4, dos atuais terceirizados para permanecerem prestando serviços a este Regional com salários inferiores.

Pois bem.

Como é cediço, o princípio da irredutibilidade salarial visa a garantir que o empregado não tenha o seu salário reduzido pelo empregador, durante o período que perdurar o contrato de trabalho.

De fato, o art. 7º, VI, da Constituição da República estabelece que constitui direito do trabalhador urbano e rural a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Nessa esteira, eventual redução salarial deverá ser norteadada pelo disposto na CR/88.

Ao nosso sentir, ainda que tenha havido o reenquadramento sindical da Empresa arrematante e tal situação implique minoração dos pisos salariais, reputa-se que a redução salarial dos empregados por ela



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

contratados e que hoje atuam no Regional não seria lícita, salvo se atendessem à previsão constitucional.

Desta feita, tal como concebido pela SEAA, seria cogitável que a Empresa arrematante do Lote 04 viesse a promover a rescisão dos contratos com os empregados atuais e a contratação de novos, com salários pertinentes ao piso salarial da Convenção a que se vincula.

E ainda, sobre reenquadramento sindical e direito dos empregados, confira-se:

Ementa. Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho – RR 1214-79.2014.5.07.0013.

Leis n. 13.015/2014, 13.105/2015 e 13.467/2017. Transcendência. Benefícios previstos em normas coletivas adotadas durante todo o pacto laboral. Novo enquadramento sindical. Norma menos favorável. Prejuízo ao empregado. Violação do princípio da boa-fé objetiva. O recurso de revista se viabiliza porque ultrapassa o óbice da transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza social e econômica. Benefícios previstos em normas coletivas adotadas durante todo o pacto laboral. Novo enquadramento sindical. Norma menos favorável. Prejuízo ao empregado. Violação do princípio da boa-fé objetiva. No caso em apreço, extrai-se da leitura do acórdão regional que, por ocasião da ruptura contratual, a autora foi surpreendida com a negativa da empregadora em conceder-lhes direitos previstos nas normas coletivas que eram correntemente aplicadas durante todo o pacto laboral, o que fez sob o fundamento de equívoco no enquadramento sindical adotado. Entretanto, ao determinar o reenquadramento, a ré deixou de cumprir as normas da categoria profissional até então observadas, mais benéficas que as do novo enquadramento e assim causou prejuízo à trabalhadora dispensada. Trata-se, aqui, da questão da boa-fé contratual e da aplicação de três princípios basilares de Direito do Trabalho: o da primazia da realidade, o da condição mais benéfica e o da razoabilidade [...]

Benefícios previstos em norma coletiva não podem ser suprimidos por reenquadramento sindical

http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/beneficios-previstos-em-norma-coletiva-nao-podem-ser-suprimidos-por-reenquadramento-sindical

O reenquadramento da atividade da empresa se deu após a rescisão.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Cooperativa da Indústria da Construção Civil do Ceará (Coopercon-CE) a pagar a uma diretora executiva parcelas previstas nas normas coletivas da categoria econômica da construção civil, e não as da categoria das cooperativas. O reenquadramento da atividade



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

econômica da empresa e, conseqüentemente, de seus empregados só se deu após o término do contrato de trabalho.

O caso

Durante a vigência do contrato da diretora, a Coopercon contribuía para o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado do Ceará (Sinduscon-CE) e aplicava as normas coletivas ajustadas entre essa entidade e o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil da Região Metropolitana de Fortaleza – onde havia se dado a homologação da rescisão contratual.

Após a dispensa, a cooperativa resolveu fazer novo enquadramento na categoria patronal das cooperativas e, pelo princípio do paralelismo, enquadrou também seus empregados no sindicato profissional correspondente.

Atividade preponderante

Na reclamação trabalhista, a diretora pediu o pagamento de diversas parcelas previstas nas convenções coletivas do segmento da construção civil, como estabilidade pré-aposentadoria, participação nos lucros e resultados e diferenças de reajuste normativo. O pedido foi deferido pelo juízo da 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza (CE), mas o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região reformou a sentença, por entender que o recolhimento feito pela cooperativa, por equívoco, de contribuições para o sindicato dos empregados da construção civil não acarreta o reconhecimento de que esse seja o representante da categoria profissional de seus empregados.

Segundo o TRT, o que define o enquadramento sindical do empregado é a atividade preponderante do empregador, que, no caso, não é a de construção civil, mas de cooperativismo.

Reenquadramento

Ao examinar o recurso de revista da diretora, o relator, ministro Agra Belmonte, considerou o caso peculiar. Ele observou que a cooperativa agiu acertadamente ao fazer o reenquadramento em atividade condizente com o seu objeto social e que o enquadramento sindical, como regra geral, é feito de acordo com a atividade preponderante do empregador, à exceção das categorias diferenciadas, o que não é o caso. “Ocorre que, ao determinar o reenquadramento, a empresa não poderia ter esquecido o passado”, ressaltou. “Deixou de cumprir as normas da categoria profissional até então observadas, mais benéficas que as do reenquadramento, e, assim, causou prejuízo à empregada”.

Boa-fé

O ministro lembrou que, nos termos dos artigos 444 e 468 da CLT, as condições mais favoráveis ao empregado aderem ao seu contrato de trabalho e são ilícitas as alterações que lhe resultem em prejuízos. “Trata-se aqui da questão da boa-fé contratual e da aplicação de três princípios basilares do Direito do Trabalho: o da



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos

primazia da realidade, o da condição mais benéfica e o da razoabilidade”, explicou.

Para o relator, o procedimento da empresa, ao alterar a norma de conduta sedimentada cuja observância era esperada pela empregada para o desenvolvimento do contrato de trabalho e ao não cumprir as normas coletivas até então observadas ofendeu o princípio da boa-fé objetiva. “Por outro lado, pelo princípio da primazia da realidade, há de prevalecer a realidade dos fatos na execução do contrato, para fins de proteção das relações de trabalho”, afirmou.

Se as normas coletivas estabelecidas foram as negociadas entre o Sinduscon e a categoria econômica dos trabalhadores da construção civil, para o qual a empresa contribuía, e eram mais benéficas do que as do adequado enquadramento, “essa é a realidade a ser observada”, assinalou o relator. Ainda de acordo com o ministro, o princípio da boa-fé se aplica desde a fase pré-contratual até a pós-contratual, “com o objetivo de determinar uma referência de comportamento ético entre os participantes em todos os momentos da relação obrigacional”.

Assim, a norma posterior, decorrente do novo enquadramento, não pode suprimir ou reduzir direitos incorporados ao patrimônio do empregado, porque a condição existente é mais benéfica. “Esse instituto proíbe atitudes contraditórias das partes, evitando-se a frustração de expectativas legítimas do outro integrante da relação contratual, como ocorreu no caso”, concluiu.

A decisão foi unânime.

(MC/CF)

Processo: **RR-1214-79.2014.5.07.0013**

Essas as considerações que nos competiam a respeito da temática.

À consideração superior.

Belo Horizonte, 27 de julho de 2020.

Cristiano Barros Reis
Assessor Jurídico de Licitações e Contratos
Portaria TRT/GP n. 8/2020