



PARECER Nº 1101/2024

DA: PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO DE LAGES
PARA: SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO E FAZENDA
REFERÊNCIA: Ofício nº 200/2024/SAF/CONT



I. DO RELATÓRIO

Trata-se de solicitação de parecer jurídico referente ao recurso administrativo e contrarrazões do processo licitatório nº 202/2024, pregão eletrônico nº 138/2024.

II. DA ANÁLISE JURÍDICA

Questiona-se qual legislação aplicável em cada caso impugnado, sendo listado de forma individualizada as alegações.

1) Salário proporcional para 40hrs, contrariando o parágrafo sexto e sétimo da cláusula terceirada CCT;

“A dúvida é se devemos aplicar o piso salarial fixado pela Convenção Coletiva equivalente a 44 horas semanais ou é possível realizar uma proporção para 40 horas semanais.”

Inicialmente, devemos destacar o item 8.10 Cláusula Oitava do **EDITAL DE PREGÃO ELETRÔNICO Nº 138/2024**:

8.10. Responsabilizar-se pelo cumprimento das obrigações previstas em Acordo, Convenção, Dissídio Coletivo de Trabalho ou equivalentes das categorias abrangidas pelo contrato, por todas as obrigações trabalhistas, sociais, previdenciárias, tributárias e as demais previstas em legislação específica, cuja inadimplência não transfere a responsabilidade ao Contratante;(nosso grifo)

Assim, conforme previsto em Edital, as propostas devem levar em consideração a Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2024 número de registro: SC000310/2024, que abrange o Município de Lages/SC.

Analisando o objeto licitado, temos “Serviços de limpeza, asseio e conservação das instalações físicas – 40h semanais”, logo, se aplica o Parágrafo quarto e Sétimo da convenção:

[...]

Parágrafo quarto: As remunerações básicas fixadas, (exceto para telefonistas, digitadores e ascensoristas), correspondem à jornada de 8 (oito) horas diárias e 220 (duzentas e vinte) horas mensais. (nosso grifo)



[...]

Parágrafo sétimo: A remuneração paga pelas empresas deverá ser calculada com base na jornada de segunda a sábado, **independentemente da jornada laborada.** (nosso grifo)

Assim, devemos aplicar o piso salarial fixado pela Convenção, calculando sobre 44 horas semanais, não sendo possível realizar cálculos proporcionais.

2) **Quantidade de dias úteis (20 dias mês) inferior à média anual para cálculo de Vale Alimentação;**

“o questionamento é quanto a contagem de dias úteis por mês, se é possível utilizar uma estimativa de dias úteis (20 dias mês) ou se há previsão legal determinando a contagem exata de dias úteis no ano.”

Em relação a este item, devemos apontar que as propostas precisam levar em consideração o valor estipulado na **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE ALIMENTAÇÃO** da CCT, já em relação aos dias, **não existe previsão legal determinando contagem exata**, porém, diversos manuais elaborados por entes públicos orientam sobre o tema, a exemplo do **MANUAL DE PREENCHIMENTO DO MODELO DE PLANILHAS DE CUSTOS E DE FORMAÇÃO DE PREÇOS DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA**, que faz a seguinte orientações para cálculo do auxílio alimentação na planilha de detalhamento:

“Informar o custo unitário do auxílio, o percentual de participação e a **quantidade mensal estimada** para cada empregado. A participação do empregado será conforme estabelecido em instrumento coletivo ou conforme percentual utilizado pela empresa no caso de comprovar a participação no PAT.”

Assim, não é exigido uma contagem exata e sim uma estimativa mais próxima da realidade.

3) **Prêmio assiduidade inferior ao previsto na CCT;**

“irá depender das definições dos itens anteriores, mas nessa alegação é preciso saber a obrigatoriedade da aplicação do percentual de 7%, em conformidade à Convenção Coletiva.”

É obrigatório que seja aplicado na **planilha de custos e de formação de preços**, o percentual previsto na **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA** da CCT:

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

Fica instituído a todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional o adicional de assiduidade correspondente a **7% (sete por cento) incidente sobre o total da remuneração**, em caráter indenizatório.



Parágrafo primeiro: O adicional de assiduidade somente será concedido ao empregado que, no curso do mês, não tenha faltado ao trabalho, inclusive faltas justificadas ou abonadas.

Parágrafo segundo: Será concedido ao trabalhador a possibilidade de apresentar atestado médico por até 2 (dois) dias, consecutivos ou não, durante um ano, sem perder o direito ao prêmio de que trata o caput da presente cláusula. A partir do terceiro dia, o empregado que faltar o trabalho, ainda que justificado por atestado médico, perderá o prêmio no mês correspondente.

Destaca-se, que a fundamentação apresentada, nas contrarrazões ao recurso administrativo, pela empresa **JABEZ – PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA**, não prosperam, pois o Art.6º da IN SEGES/MPDG nº 05/2017 **não vincula a Administração** aos às disposições contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada, **de matéria não trabalhista**, ocorre que **assiduidade refere-se a matéria trabalhista, devendo constar na planilha de custos e de formação de preços.**

Art. 6º A Administração não se vincula às disposições contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada, **de matéria não trabalhista**, ou **que estabeleçam direitos não previstos em lei**, tais como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade.

4) **Encargos Sociais insuficiente e irrisório:**

As informações de encargos sociais e trabalhistas **evidenciam o correto valor da provisão realizada durante a execução contratual com os custos decorrentes**, o preenchimento dessa Planilha com **valores irrisórios ou insuficientes, colocam em risco a competitividade do certame bem como a execução do próprio contrato com a Administração.**

5) **Ausência de custo de contribuição assistencial patronal:**

(“precisamos saber se a contribuição assistencial patronal é de fato uma contribuição de responsabilidade do município, ou se foi definido como uma responsabilidade do município nas obrigações do contratante.”)

A contribuição assistencial patronal é um valor pago pelas empresas, geralmente **estabelecido por convenções ou acordos coletivos de trabalho, com o objetivo de financiar as atividades**



dos sindicatos patronais. Na Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2024 número de registro: SC000310/2024, estabelece na **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA** a obrigatoriedade da contribuição.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL NEGOCIAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT de que prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltadas as vedações previstas no art. 611-B;

Considerando que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado;

Fica estabelecido que as empresas abrangidas pelo presente instrumento contribuirão para o sindicato patronal com a importância equivalente a 1% (um por cento) incidente sobre o salário normativo e adicional de insalubridade de todos os empregados devido, mensalmente, durante a vigência do presente instrumento, com prazo de pagamento até o dia 20 de cada mês, observado o salário do mês imediatamente anterior.

Parágrafo único: Pelo não cumprimento da presente cláusula, será aplicada multa de 2% (dois por cento) nos primeiros 30 dias, com adicional de 1% (um por cento) ao mês após este período.

Assim, a contribuição é de responsabilidade da empresa contratada, entretanto, deverá compor a planilha de composição de custos.

6) Da apresentação incompleta e irregular do balanço patrimonial.

(“a impugnante alega que o município deixou de solicitar demonstrações financeiras obrigatórias. Considerando que a empresa apresentou todas as demonstrações estabelecidas na qualificação técnica econômica e financeira do edital, a indagação é quanto ao momento de discutir quais demonstrações financeiras exigir, tendo em vista o prazo de impugnação do edital.”)

Este questionamento deverá ser encaminhado ao setor de licitações, que poderá informar quais documentos foram recebidos bem como sua tempestividade.



III. CONCLUSÃO

Em face do exposto, nos limites da análise jurídica e excluídos os aspectos técnicos e o juízo de oportunidade e conveniência do ajuste, orientamos que a **planilha de custos e de formação de preços**, contemple todos os custos legais, principalmente os definidos na Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2024 número de registro: SC000310/2024, ao qual abrange o Município de Lages/SC.

Lages, 19 de dezembro de 2024


MARCIO AUGUSTO VASQUES DA SILVA
Procurador do Município