PODER JUDICIÁRIO
SEÇÃO JUDICIÁRIA DE MINAS GERAIS
Assessoria Jurídica da Secretaria de Administração do Foro

MANIFESTAÇÃO

1. RELATÓRIO

Trata-se de processo administrativo encaminhado a esta Assessoria Jurídica, por meio da Solicitação à ASJUR id. 1566170, para manifestação acerca da Notificação Extrajudicial apresentada pelo *Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais - SEAC/MG* e pelo *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 - SINDEAC,* em face da publicação do Edital de Licitação e respectivos anexos (1548202), voltado à contratação de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra.

É o relatório.

2. ANÁLISE

Destacamos que a análise desta Assessoria circunscreve-se aos aspectos jurídicos da consulta, não havendo - em homenagem ao princípio da segregação de funções e à presunção de legitimidade dos atos administrativos - responsabilidade, tampouco competência, sobre o conteúdo e as decisões de qualquer ato de caráter técnico.

Eventuais manifestações que tangenciarem elementos não jurídicos da instrução serão pautadas pelo que dispõe a Boa Prática Consultiva 7, da Advocacia-Geral da União:

> A manifestação consultiva que adentrar questão jurídica com potencial de significativo reflexo em aspecto técnico deve conter justificativa da necessidade de fazê-lo, evitando-se posicionamentos conclusivos sobre temas não jurídicos, tais como os técnicos, administrativos ou de conveniência ou oportunidade, podendo-se, porém, sobre estes emitir opinião ou formular recomendações, desde que enfatizando o caráter discricionário de seu acatamento.

Importante salientar, que o presente parecer, suscitado por meio de consulta, não tem caráter vinculativo, cabendo à autoridade assessorada, dentro da margem de discricionariedade que lhe é conferida pela lei, avaliar e acatar, ou não, tais ponderações.

Neste sentido, é o entendimento de Hely Lopes Meirelles:

> O parecer tem caráter meramente opinativo, não vinculando a administração ou os particulares à sua motivação ou conclusões, salvo se aprovado por ato subsequente. Já então o que subsiste como ato administrativo não é o parecer, mas sim o ato de sua aprovação. (MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 43ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2018. p. 367.)

Com isso, a aplicação das recomendações aqui apresentadas deve ser realizada mediante a devida análise e, se necessário, por meio de ato formal que aprove e incorpore suas conclusões ao processo decisório administrativo.

Isto posto, passa-se aos esclarecimentos acerca da questão, a fim de subsidiar eventual resposta à notificação.

As notificantes consignaram, em síntese, que:

> [...] fica V.Sa. NOTIFICADO a dar integral e contínuo cumprimento às determinações exaradas pelo STF, de forma a assegurar a adequada seleção competitiva, especialmente no que toca às condições de qualificação e estrita observância das CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO firmadas entre as organizações sindicais notificantes, e a efetiva fiscalização dos contratos administrativos a serem celebrados por este órgão, sob pena de sujeitar-se à responsabilização subsidiária pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas decorrentes da contratação.

No que se refere ao primeiro ponto acerca da tese fixada pelo STF — *(i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974* — esclarece-se que a matéria já se encontra devidamente disciplinada no edital sob exame, especificamente no item 9.7, nos seguintes termos:

> 9.7. Na contratação de serviços com dedicação exclusiva de mão-de-obra, será exigida da empresa, como condição para assinatura do contrato, a comprovação de capital social Edital de Licitação integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974.
>
> 9.7.1. Caso se trate da contratação de serviços de vigilância ou transporte de valores com dedicação exclusiva de mão de obra, a empresa deverá comprovar, como condição para assinatura do contrato, que possui capital social mínimo integralizado de acordo com os valores estipulados no art. 14 da Lei nº 14.967/2024.

Dessa forma, verifica-se que o comando normativo invocado pelas notificantes já foi expressamente contemplado no instrumento convocatório, inexistindo, nesse ponto, omissão regulatória.

No que tange ao segundo aspecto abordado na tese do STF — *(ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, na forma do art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior* — observa-se que os instrumentos da contratação contêm diversas disposições voltadas a assegurar o adimplemento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e sociais por parte da contratada, conforme se extrai, exemplificativamente, das cláusulas a seguir transcritas:

> **5.1 Início da prestação dos serviços**
>
> 5.1.12. A cada 12 (doze) meses a contar do início da vigência do contrato, deverá ser encaminhado à gestão do contrato os

> extratos do INSS e do FGTS dos profissionais do contrato que prestam serviço na Seccional, para fins de verificação do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada.
>
> [...]
>
> **7. OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA**
>
> 7.18. Responsabilizar-se pelo cumprimento das obrigações trabalhistas aplicáveis às categoriais profissionais abrangidas pelo contrato, inclusive aquelas decorrentes de Acordo Coletivo de Trabalho, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo, bem como pelo cumprimento de obrigações previdenciárias, fiscais e comerciais, entre outras previstas em legislação específica, decorrentes da execução do objeto contratual, cuja inadimplência não transferirá a responsabilidade à Contratante.
>
> [...]
>
> **8. OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE**
>
> 8.1 [...] m) Examinar as carteiras profissionais dos empregados colocados a seu serviço e registros no eSocial, para comprovar o registro de função profissional, valor do salário e o cumprimento das obrigações trabalhistas;
>
> [...]
>
> **9.3. Do Pagamento**
>
> 9.3.9. [...] II. na hipótese de não quitação das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte da contratada, no prazo de até 15 dias, a Contratante poderá efetuar o pagamento das obrigações diretamente aos empregados da contratada alocados na execução dos serviços contratados.

No mesmo sentido, o **Anexo V do Termo de Referência – Fiscalização Contratual** reforça os mecanismos de controle e acompanhamento das obrigações trabalhistas, ao estabelecer que:

> 1.7. Para efeito de recebimento provisório, ao final de cada período mensal, o fiscal deverá verificar a efetiva realização dos dispêndios concernentes aos salários e às obrigações trabalhistas, previdenciárias e com o FGTS do mês anterior, dentre outros, emitindo relatório que será encaminhado ao gestor do contrato.
>
> [...]
>
> 1.15. Na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas e sociais exigir-se-ão, dentre outras, as seguintes comprovações:
> [...]
>
> D) Documentos de Faturamento Mensal: A Contratada deverá encaminhar até o 1º dia do mês subsequente a prestação de serviços, ao setor responsável pela fiscalização do contrato os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações trabalhistas e com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em relação a qualquer dos

Ressalte-se, ainda, que a inobservância de quaisquer das obrigações acima mencionadas pode culminar na aplicação de penalidade à contratada, nos termos da cláusula que tipifica como infração: *Deixar de efetuar o pagamento de salários e demais obrigações trabalhistas e previdenciárias, sociais e fiscais, dos empregados, bem como arcar com quaisquer despesas diretas e/ou indiretas relacionadas à execução do contrato nas datas avençadas.*

Diante desse conjunto normativo, presume-se que, embora não expressamente delimitado na notificação, o cerne da manifestação esteja relacionado a outro aspecto indicado no trecho: *[...]* ***estrita observância das CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO firmadas entre as organizações sindicais notificantes*** (g.n), tema que demanda esclarecimentos adicionais, os quais passam a ser apresentados a seguir.

No que tange à utilização de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) como parâmetro no planejamento da contratação, o entendimento consolidado do Tribunal de Contas da União, notadamente no Acórdão nº 1097/2019 - Plenário, é no sentido de que a CCT utilizada pela Administração Pública no planejamento da licitação possui caráter meramente estimativo. Além disso, consignou que não é possível impor obrigações ou vincular empresas a CCTs às quais não tenham participado por meio de sua categoria representativa, e que a convenção aplicável deve observar a atividade econômica principal da empresa, conforme o respectivo CNAE.

Nesse sentido, cabe à própria licitante indicar a CCT válida e vigente correspondente ao sindicato com o qual possui vínculo, considerando a atividade principal registrada no CNAE e a localização da prestação dos serviços. A Advocacia Geral da União e a jurisprudência do TST reforçam que essa definição é legal e não pode ser alterada pela Administração, tampouco ser objeto de livre escolha pela empresa ou empregados.

Assim, é possível a aceitação de propostas com CCTs diferentes da estimada pela Administração, desde que a empresa comprove seu vínculo sindical. Este assunto foi muito bem esclarecido por meio da Análise Jurídica id. 0542920.

Entendemos oportuna a transcrição dos textos legais que embasaram tal posicionamento:

> Constituição:
>
> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
>
> (...)
>
> 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;
>
> (...)
>
> V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
>
> Decreto-Lei 5452 - CLT:
>
> Art. 581. Para os fins do item III do artigo anterior, as empresas atribuirão parte do respectivo capital às suas sucursais, filiais ou agências, desde que localizadas fora da base territorial da entidade sindical representativa da atividade econômica do estabelecimento principal, na proporção das correspondentes operações econômicas, fazendo a devida comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, conforme localidade da sede da empresa, sucursais, filiais ou agências. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)
>
> § 1º Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo a contribuição sindical devida à entidade sindical representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

> § 2º Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Cabível transcrever também o entendimento apresentado no mencionado Acórdão nº 1097/2019-TCU-Plenário, quanto à natureza de ordem pública do enquadramento sindical conforme o Art. 581 supracitado:

> 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... [...]

No parecer n. 00519/2020/CJU-MG/CGU/AGU, lavrado em recurso administrativo interposto em sessão de Pregão Eletrônico para contratação de serviços de limpeza, conservação, jardinagem, zeladoria e copeiragem, em que se discutia a atividade econômica preponderante atribuída a empresa vinculada ao Sindicato das Empresas de Prestação e Serviços em Recursos Humanos e Trabalho Temporário no Estado de Minas Gerais – SINSERHT, situação bem similar ao dos autos, a AGU entendeu não ser viável que a Administração indique qualquer vinculação a CCT, bem como não caber a unidade de consultoria afirmar ou negar a representatividade sindical, porque trata-se de matéria afeta à Justiça do Trabalho. Confira:

> 18. Questionamento similar foi objeto de análise da CJU/MG no bojo do procedimento de Pregão Eletrônico nº 12/2019 para a prestação de serviço de apoio administrativo das Unidades da AGU no estado de Minas Gerais, conforme se verifica do PARECER n. 01348/2019/CJU-MG/CGU/AGU de lavra do Advogado da União Rodrigo Fernando Canova de Castro, o qual reproduz excerto abaixo:
>
> "5. A matéria já foi objeto de manifestação pela CJU/MG no DESPACHO n. 00216/2017/CJUMG/CGU/AGU, de autoria do ilustre Consultor da União, Anderson Morais Diniz, referente ao NUP: 21181.001263/2016-09, Cita-se: 3. Já tive oportunidade de me manifestar em algumas situações sobre a questão e, em minha última manifestação - Despacho 145/2017 no Parecer 160/2017, NUP 64511.000380/2017-51, assim me manifestei: 4. Cabe entretanto uma consideração acerca do parágrafo 21 do parecer em análise. Segundo a parecerista, estribada em entendimento do Tribunal de Contas da União, deve a Administração Pública indicar a Convenção Coletiva de Trabalho a ser obedecida pela eventual contratada. Data venia do entendimento do Eg. TCU, ouso divergir de tal posicionamento, e o faço baseado em questões práticas.
>
> 5. É que quem define a CCT aplicável a determinada atividade é a Lei, no caso a Consolidação das Leis do Trabalho. Pelo entendimento consubstanciado de seu art. 511 e nos artigos 570 e seguintes encontra-se ali dito que a associação profissional é indicada pela respectiva atividade econômica da empresa ao qual trabalha, que é inerente à atividade preponderante desta nos casos em que a atividade econômica é mista.
>
> 6. Assim, não é uma escolha de livre vontade da empresa a filiação à determinado sindicato; assim como também não é livre a

escolha do empregado filiar-se a determinado sindicato em detrimento de outro. Deve-se levar em consideração além da atividade econômica do empregador, a sua localização territorial. Por isso, não pode e não deve a Administração indicar qualquer vinculação a qualquer CCT, pois não tem a Administração poder para vincular quem quer que seja a qualquer norma coletiva. Só a atividade econômica tem esse pressuposto.

7. Assim, entendo ser impossível à Administração Pública indicar a CCT aplicável em cada hipótese, uma vez que a contratada poderá exercer atividade apenas esporádica de terceirização de serviços e assim, ser sindicalizada a, por exemplo, Sindicato do Comércio de determinada cidade. Essa vinculação, pela regra estampada na CLT atrai todos seus empregados que passariam assim a ser sindicalizados, por exemplo, no Sindicato dos Comerciários desta mesma cidade.

8. Ora, como é impossível se saber quem vencerá o certame, onde a adjudicatária é sediada, etc., fica logicamente impossível se estabelecer de antemão a CCT cabível ao caso.

9. Veja-se que a atividade de Professor de Esportes, ou mesmo, profissional de educação física não possui um piso salarial mínimo estabelecido em lei, ao contrário do que ocorre com os engenheiros, motivo pelo qual o preço é ditado pelo mercado, tendo por base o piso mínimo nacional, ou seja, o salário mínimo.

10. Desta forma, os preços a serem estimados na hipótese devem mesmo serem buscados no mercado, podem até mesmo serem buscados nos sindicatos das categorias profissionais onde houver. Entretanto, não se pode retirar o direito de determinado licitante de sujeitar-se ao critério legal de escolha dos sindicatos aos quais encontra-se e aos seus empregados vinculados, pois o contrário seria infringir a Lei, o que poderia causar sérios transtornos ao Licitante e à Administração.

11. Atente-te ainda para o fato de que mesmo tratando-se de categoria diferenciada - uma vez que a atividade de educador físico é regulada em lei - a previsão em CCT de benefícios dos quais o sindicato da categoria econômica de seu empregador não participou não garante ao empregado diferenciado o recebimento destes benefícios. É o que diz a Súmula nº 374 do Tribunal Superior do Trabalho, verbis:

NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 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. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

4. Acrescento nesta oportunidade, os seguintes entendimentos jurisprudenciais:

(...)

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. 2011/2012. SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DO NORTE DO PARÁ – SINDELPA. REPRESENTATIVIDADE SINDICAL. ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. Conquanto esta SDC reconheça que a terceirização transformou o mercado de trabalho, com repercussões, inclusive, na representividade sindical (RO-8473-56.2011.5.04.0000, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT de 30/10/2013), a sua jurisprudência se manifesta no sentido que, em não se tratando da hipótese prevista no § 3º do art. 511 da CLT, se não há a demonstração do paralelismo simétrico entre as categorias profissional e econômica, o enquadramento sindical dos empregados terceirizados segue a regra geral aplicável aos demais

empregados, de acordo com a atividade preponderante desenvolvida pelo empregador. No caso em tela, da leitura dos autos não há como se atestar que a atividade econômica preponderante nas empresas terceirizadas, eventualmente representadas pelos suscitados nesta ação, corresponda à mesma atividade descrita no registro sindical do SINDELPA, nos termos do art. 577 da CLT e da OJ nº 22 da SDC do TST, de forma a justificar a pretensão do referido ente sindical quanto à declaração de sua legitimidade, neste processo. Assim, embora por outros fundamentos, mantém-se a decisão regional, que, declarando a ilegitimidade do Sindicato suscitante para representar os trabalhadores das empresas representadas pelos suscitados, extinguiu o processo, sem resolução de mérito, e nega-se provimento ao recurso ordinário. Recurso ordinário conhecido e não provido.

...

Conforme se observa, o Regional, nesta ação, fundou-se na decisão proferida no recurso ordinário em ação declaratória nº RO-1318-86.2010.5.08.0012, ajuizada pelo SINDELPA em face do STICPOEB - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Pesadas, Oficiais Eletricistas e Trabalhadores nas Indústrias de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulica e Sanitárias, que declarou a ilegitimidade do autor, aos seguintes fundamentos: a) conquanto os eletricitários possam constituir categoria diferenciada, eles não se confundem com a categoria representada pelo SINDELPA, que se refere aos trabalhadores das empresas terceirizadas e que prestam serviços à CELPA, além de que os eletricitários já se encontram representados por outro sindicato, na mesma base territorial;

b) quem estabelece o enquadramento sindical de determinada categoria de trabalhadores é a categoria econômica, e, no caso, as empresas terceirizadas não constituem categoria econômica, decorrendo, daí, não existir sequer a correspondência necessária entre os segmentos profissional e econômico; e

c) quando se fala em empresas terceirizadas, estas podem atuar em diversos ramos de atividade, daí a falta de delimitação da atividade preponderante da categoria econômica, em relação às empresas representadas pelo SINDUSCON. Nos termos do art. 511, §§ 1º e 2º, da CLT, a determinação da categoria econômica dá-se em virtude de identidade, semelhança ou conexão das atividades desenvolvidas pelo empregador (§1º), enquanto a categoria profissional é determinada em razão da similitude das condições de vida resultantes da profissão ou do trabalho comum (§ 2º). Nesse sentido, e conforme preveem os arts. 570 a 572 consolidados, a atividade preponderante da empresa é que rege o enquadramento sindical de seus empregados, mas esse princípio tem exceções, exatamente para os casos em que haja categoria diferenciada, definida pelo § 3º do mesmo artigo como aquela formada por trabalhadores que exerçam certas profissões ou funções diferenciadas, por força de estatuto especial ou das condições de vida singulares. Significa dizer que os profissionais pertencentes às categorias diferenciadas, independentemente da natureza das atividades econômicas desenvolvidas pelos seus empregadores, ou seja, mesmo que trabalhem em empresas que explorem ramos distintos de produção, podem ser representados pelo sindicato específico da categoria. O fato é que, em não se tratando de categoria diferenciada, o enquadramento sindical, no direito brasileiro, dá-se conforme a categoria econômica preponderante da empresa, e não pelo ofício desenvolvido pelo empregado. (TST-RO.602-27.2012.5.8.0000, SEDC, Rel. Min. Maria da Costa, dt. jto.: 11/05/2015, grifos nossos) (...)

13.Desta forma, penso que a única maneira de solucionar a questão é através da demonstração, por parte da empresa Contratada, acerca de à qual sindicato está sendo recolhida a

contribuição sindical de que trata o art. 578 da CLT de seus funcionários e da própria empresa, pois, assim, se comprovará o vínculo existente entre funcionários, empresa e sindicatos profissional e econômico, respectivamente.

6. Ou seja, uma vez demonstrado pela empresa a qual sindicato ela se vincula, a CCT adequada será aquela que abrange as partes. Portanto, é possível que o pregoeiro aceite proposta com convenção coletiva divergente da adotada na estimativa da administração, desde que haja a devida demonstração pela empresa, em relação ao seu vínculo sindical diverso do apresentado pela Administração."

19. Neste sentido, a empresa licitante S&M CONSERVACAO E LIMPEZA EIRELLI indicou no presente Pregão para elaboração de sua proposta para prestação 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) a CCT do sindicato a que está vinculada, de acordo com a sua atividade econômica preponderante, qual seja, o Sindicato das Empresas de Prestação e Serviços em Recursos Humanos e Trabalho Temporário no Estado de Minas Gerais – SINSERHT (doc. SEI 10673926), vez que, conforme consta no seu CNPJ (10674279), a sua atividade principal é Locação de mão-de-obra temporária, tendo, no entanto, como atividades secundárias de Seleção e Agenciamento de mão-de-obra e de Fornecimento e Gestão de Recursos Humanos para Terceiros. Assim, conforme visto nos julgados expostos no parágrafo acima, pelo disposto de seu art. 511 e nos artigos 570 e seguintes da CLT enquadramento sindical dos empregados terceirizados segue a regra geral aplicável aos demais empregados, de acordo com a atividade preponderante desenvolvida pelo empregador, bem como a associação profissional é indicada pela respectiva atividade econômica da empresa ao qual trabalha, que é inerente à atividade preponderante desta nos casos em que a atividade econômica é mista.

20. Portanto, considerando que a atividade econômica desenvolvida pela empresa licitante é mista, conforme COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL o seu enquadramento sindical é de acordo com o sindicato de sua atividade econômica principal, no caso a locação de mão-de-obra, no entanto, não necessariamente a empresa deve apenas executar este tipo de atividade, pois possui outras atividades econômicas secundárias, no caso em tela, o fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros.

21. Com efeito, a CCT, cujo sindicato e empresa recorrida é filiada, bem como foi a indicada para apresentação de sua proposta, é pactuada entre o SINTAPPI – Sindicato dos Empregados das empresas de assessoria, pericias e pesquisas e o SINSERHT - Sindicato das Empresas de Prestação e Serviços em Recursos Humanos e Trabalho Temporário no Estado de Minas Gerais (registro nº MG002209/2019), ou seja, engloba não somente as empresas de trabalho temporário no Estado de Minas Gerais mas igualmente as empresas de prestação e serviços em recursos humanos.

22. Por fim, Importante esclarecer que não compete a esta Consultoria analisar o mérito a respeito de qual sindicato deve a licitante ser filiada, tampouco afirmar ou negar a sua representatividade sindical, questão afeta à Justiça do Trabalho. Portanto, no momento da apresentação das propostas, uma vez demonstrado pela empresa a qual sindicato ela se vincula, a CCT adequada será aquela que abrange as partes (empregador e

categoria profissional). Portanto, é possível que o pregoeiro aceite proposta com convenção coletiva divergente da adotada na estimativa da administração, desde que haja a devida demonstração pela empresa, do seu vínculo sindical de acordo com sua atividade principal. Esse é o entendimento do Tribunal de Contas da União:

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). Acórdão 1097/2019 Plenário

Nesse contexto, conforme já assentado, compete à própria licitante indicar, no momento da formulação de sua proposta, a convenção coletiva compatível com sua atividade econômica preponderante, definida a partir do respectivo CNAE, bem como da base territorial da prestação dos serviços, nos termos dos arts. 511 e 581 da CLT e do art. 8º da Constituição Federal.

Ressalte-se que o enquadramento sindical constitui matéria de ordem pública, decorrente diretamente da lei, não se sujeitando à livre escolha da Administração, do empregador ou dos empregados, nem podendo ser alterado por ato administrativo.

O edital (1548202) questionado e o Termo de Referência, assim preveem:

Edital de Licitação

2.15. Constitui responsabilidade exclusiva da empresa licitante:

• o cometimento de erro ou fraude no enquadramento sindical e o eventual ônus financeiro decorrente, por repactuação ou por força de decisão judicial, em razão da necessidade de se proceder ao pagamento de diferenças salariais e de outras vantagens, ou ainda por intercorrências na execução dos serviços contratados, resultante da adoção de instrumento coletivo do trabalho inadequado.

• a aderência à convenção coletiva do trabalho à qual a proposta da empresa esteja vinculada para fins de atendimento à eventual necessidade de repactuação dos valores decorrentes da mão de obra, consignados na planilha de custos e formação de preços do contrato, em observância ao disposto no inc. II do art. 135 da Lei 14.133/2021.

2.16. Constitui motivo para extinção do contrato, nos termos do art. 137, inc. I, da Lei 14.133/2021, com a consequente realização de novo processo licitatório, a situação que se impõe à contratada a alteração da convenção coletiva de trabalho em que se baseia a planilha de custos e formação de preços, em razão de erro ou fraude no enquadramento sindical de que resulta a necessidade de repactuação ou imposição de ônus financeiro para a Administração Pública, em cumprimento de decisão judicial.

[...]

7.22. O Pregoeiro deve verificar se as previsões do Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo indicados pela Administração estão sendo contempladas na Planilha de Custos e Formação de Preços, em especial, quando o Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo utilizado pelo licitante for diferente da norma coletiva paradigma utilizada pela Administração.

7.23. Deverão prevalecer os valores que forem mais benéficos ao trabalhador, na hipótese de que o Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo indicado pelo licitante estabelecerem valores de remuneração, incluindo salário base e adicionais, de auxílio-alimentação e de benefícios superiores aos do Acordo, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo utilizado como paradigma.

7.24. Em conformidade com o Acordão n. 1207/2024 - PLENÁRIO do Tribunal de Contas da União, somente serão aceitas propostas que adotarem na planilha de custos e formação de preços valor igual ou superior ao orçado pela Administração para a soma dos itens de salário e auxílio-alimentação.

Termo de Referência

Critérios de Aceitação da Proposta

[...]

10.14. A proposta de preço deverá conter os seguintes documentos:

a) Planilha de composição de custos com os valores propostos para cada categoria, incluindo os encargos, insumos e demais componentes, formulada conforme modelo constante do Anexo X, observadas as especificações contidas no Anexo I;

[...]

a.4) As empresas deverão apresentar as suas Planilhas de Custos com base em convenção coletiva de trabalho, ou outra norma coletiva mais benéfica, aplicável à categoria envolvida na contratação e à qual a empresa esteja obrigada;

a.5) É de responsabilidade da empresa a indicação da CCT/ACT que embasou sua proposta, tendo em vista seu enquadramento sindical ou, em caso de vinculação sindical plúrima, norma coletiva de trabalho que envolva os segmentos profissionais cujas atividades estejam contempladas no objeto da contratação, observadas categorias profissionais e eventual aplicação de benefícios da categoria profissional preponderante;

[...]

e) Convenção Coletiva de Trabalho que a empresa está vinculada, conforme proposta de preços apresentada;

f) As licitantes deverão considerar, para fins de apresentação de suas propostas, a Convenção Coletiva de Trabalho que vincular sua proposta de preços e que estiver vigente na data de publicação do edital. Assim, não serão aceitos pedidos de repactuação com base em convenções coletivas de trabalho que não tenham sido registradas em data anterior à da publicação do edital.

Por conseguinte, no que concerne especificamente ao edital ora questionado, não se verifica, sob o prisma jurídico-formal, violação às normas que regem as licitações e contratos administrativos, tendo sido observados os princípios da legalidade, vinculação ao instrumento convocatório, isonomia e competitividade, sem prejuízo de que ajustes técnicos possam ser promovidos pela área demandante, caso entenda pertinentes, no exercício regular de sua discricionariedade administrativa.

3. CONCLUSÃO

Ante ao exposto, esta ASJUR opina, *s.m.j.*, no sentido de que a utilização de CCT como parâmetro no planejamento da contratação possui caráter estimativo, sendo legítima a apresentação, pelas licitantes, de instrumentos coletivos distintos, desde que compatíveis com

sua atividade econômica preponderante. Deste modo, não se identificam, à luz da análise jurídica, vícios de legalidade no edital e anexos, com base exclusivamente nas alegações constantes da notificação extrajudicial.

FERNANDA PASSOS DE SÁ NOGUEIRA PAES
Assessoria Jurídica da Secretaria de Administração do Foro - ASJUR/SJMG
Documento assinado digitalmente

De acordo.

À SULIC, para conhecimento.

JULIENE BIBIANO SÁLVIO
Chefe da Assessoria Jurídica da Secretaria de Administração do Foro - ASJUR/SJMG
Documento assinado digitalmente

Documento assinado eletronicamente por **Juliene Bibiano Salvio**, **Chefe de Assessoria Jurídica**, em 06/01/2026, às 16:48, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Fernanda Passos de Sá Nogueira Paes**, **Assistente V**, em 06/01/2026, às 17:03, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.trf6.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **1568990** e o código CRC **4CF5983A.**