



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
AUDITORIA INTERNA  
SECRETARIA DE ORIENTAÇÃO E AVALIAÇÃO**

**PARECER SEORI/AUDIN-MPU Nº 44/2020**

Referência : Correio Eletrônico, de 17/12/2019. PGEA nº 0.02.000.000174/2019-16.

Assunto : Administrativo. Adoção de Convenção Coletiva de Trabalho. Piso Salarial .

Interessado : Diretoria Regional. Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região – MG.

A Senhora Diretora Regional da Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região, por meio do correio eletrônico encaminhado a esta Auditoria Interna do Ministério Público da União em 17/12/2019, solicita esclarecimentos acerca de qual Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) deverá ser adotada pela empresa participante do Pregão Eletrônico nº 7/2019, de modo a embasar a composição do piso salarial da categoria de telefonista.

2. Segundo relata, o edital do supramencionado Pregão Eletrônico prevê como objeto a contratação de empresa para prestação de serviços de telefonistas (grupo 2) e zeladoria predial (grupo 3), ambos para a sede, em Belo Horizonte, e de recepcionista (grupo 1) para a Procuradoria do Trabalho no Município de Uberlândia.

3. Informa que, em relação ao grupo 2, o menor preço foi ofertado por uma empresa, cujo código de descrição da atividade econômica principal – CNAE, é 78.20-5-00 - Locação de mão de obra temporária e atividades secundárias, 78.10-8-00 - Seleção e agenciamento de mão de obra, 86.50-0-03 - Atividades de psicologia e psicanálise, 81.21-4-00 - Limpeza em prédios e em domicílios, 78.30-2-00 - Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros e 82.99-7-01 - Medição de consumo de energia elétrica, gás e água.

4. Relata ainda que a empresa elaborou sua composição de custos com amparo na Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020 celebrada entre o SINTAPPI/MG e o SINSERHT. Este declarou formalmente que a licitante é filiada e está apta a seguir a referida

CCT. Entretanto, a consulente acrescenta que a referida Convenção não traz expressamente a função de telefonista, a qual tem regulamentação de jornada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 227.

5. Assim, considerando a necessidade de definição de um piso salarial para composição dos custos, a **licitante adotou aquele atribuído à função de recepcionista/atendente, pela similaridade com as atribuições de telefonistas, no valor de R\$ 1.350,80** (um mil trezentos e cinquenta reais e oitenta centavos) para 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Tendo em vista que a jornada máxima é de 180 (cento e oitenta) horas semanais para a função de telefonista e que a carga horária prevista para a contratação será de 150 (cento e cinquenta) horas mensais, a licitante utilizou o piso mencionado para 180 (cento e oitenta) horas e considerou a proporção para 150 (cento e cinquenta) horas, conforme memória de cálculo a seguir:  $R\$ 1.350,80/180 \text{ horas} = R\$ 7,50 \times 150 \text{ horas} = R\$ 1.125,67$ .

6. Por seu turno, a Unidade Consulente afirma que a proposta de menor preço que definiu o preço de referência do grupo 2 teve como base a Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2019 do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado de Minas Gerais - SINTTEL-MG, cujo piso salarial previsto para telefonistas registra R\$ 1.754,19 (um mil setecentos e cinquenta e quatro reais e dezenove centavos), com valor proporcional, para cumprimento de 150 (cento e cinquenta) horas mensais, de R\$ 1.461,83 (um mil quatrocentos e sessenta e um reais e oitenta e três centavos).

7. Por fim, salienta que no **Edital do Pregão Eletrônico nº 07/2019 não constou fixação de pisos salariais, nem a indicação de normas ou convenções coletivas de trabalho para a categoria de telefonistas**. Diante disso apresenta a esta Audin-MPU os seguintes questionamentos:

- a. A empresa poderá utilizar a CCT do SINTAPPI/MG para embasar sua composição de custos, ainda que inexistam especificamente a função telefonista na referida Convenção?
- b. Caso positivo, a memória de cálculo para se aferir o valor do salário para 150 (cento e cinquenta) horas mensais está correta?
- c. Em caso de impossibilidade de adoção da CCT celebrada pelo sindicato patronal, ao qual está filiada, a empresa poderá ter sua proposta desclassificada?

8. Preliminarmente ao exame de mérito, importa destacar que, nos termos do item 4b do Ofício Circular nº 002/2016/AUDIN-MPU, “*as consultas devem ser formuladas de forma clara e objetiva, com a indicação precisa do seu objeto, após esgotados os estudos e discussões internas*”. Nesse sentido, verifica-se que não consta dos autos parecer da área técnica e/ou da área jurídica da Unidade Consulente sobre a matéria sob exame. Desse modo, solicitamos que, em casos futuros, a consulta somente seja encaminhada a esta Auditoria Interna após o efetivo esgotamento do tema, acompanhada de manifestações conclusivas da área executora e da assessoria jurídica competentes.

9. Em análise, importa inicialmente esclarecer que a escolha da Convenção Coletiva de Trabalho depende do enquadramento sindical da empregadora em sindicato específico. Esse enquadramento será realizado de acordo com a atividade preponderante desenvolvida pela empresa, correspondente ao código de Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, representando um determinado grupo econômico, que abarca interesses e atividades conexas, similares ou idênticas, na forma prevista nos §§ 1º, 2º, 3º e 4º do art. 511, art. 577 e § 2º do art. 581, todos do Decreto-Lei nº 5.452/1943 - Convenções Coletivas de Trabalho – CLT, veja:

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.**

§ 1º A **solidariedade de interesses econômicos** dos que empreendem **atividades idênticas, similares ou conexas**, constitui o **vínculo social básico que se denomina categoria econômica.**

§ 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.**

§ 3º **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. (Vide Lei nº 12.998, de 2014).**

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural .

Art. 577 - O **Quadro de Atividades e Profissões** em vigor **fixará** o plano básico do **enquadramento sindical.**

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 convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional.** (Grifos acrescidos).

10. Assim, somente a partir do enquadramento, as entidades sindicais tornam-se aptas a representar e negociar condições específicas, favoráveis aos interesses das categorias associadas. Essas condições serão registradas em Convenções Coletivas de Trabalho - CCT, firmadas entre os sindicatos representantes dos empregadores e trabalhadores, as quais serão de cumprimento obrigatório pelas partes envolvidas na contratação, segundo o § 1º do art. 611 da CLT, veja:

Art. 611. A Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). (Grifos acrescidos).

11. Contudo, em virtude da reforma trabalhista, vigente a partir da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 578 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, é livre o enquadramento sindical. Ou seja, para adoção de Termo Coletivo, não há necessidade de filiação aos sindicatos que o celebraram. Basta que empregado e empregador sejam, simultaneamente, integrantes das respectivas categorias econômica e profissional para **que surja a obrigação de cumprir as normas coletivas negociadas.** Observe:

Art. 578. As **contribuições devidas aos sindicatos** pelos participantes das **categorias econômicas ou profissionais** ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades **serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas** e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, **desde que prévia e expressamente autorizadas.** (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

12. Sendo assim, no momento da contratação, deve-se optar pela Convenção coletiva análoga às exigências normativas relatadas, sendo possível a aplicação de outra somente se houver impedimento para a utilização ou inexistência de norma específica, não

importando, enfatize-se, se o empregador ou o trabalhador estejam ou não filiados a determinado sindicato. Além disso, exige-se também considerar, previamente, a base territorial dessas representações, sob pena de ofensa ao postulado da unicidade sindical e ao princípio da territorialidade, contido no art. 8º da CF/1988, a seguir:

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**.

13. Demais disso, também no momento da contratação, é indispensável observar se entre as categorias profissionais a serem contratadas, existem aquelas, “cujas funções ou profissões sejam consideradas diferenciadas, por força de estatuto profissional ou em decorrência de condições de vida singulares”, consoante § 3º do art. 511 da CLT, acima citado. Atente que a constatação da presença dessas atividades (telefonistas por exemplo), que não estejam abarcadas na CCT adotada, pode representar um forte indicativo de necessidade de adoção de uma convenção coletiva própria, **se esta for mais favorável ao trabalhador**.

14. Entretanto, ressalte-se, essa possibilidade não garante ao empregado atendimento de todos os seus direitos registrados em sua própria Convenção, pois, segundo a manifestação do Tribunal Superior do Trabalho, expressa na Súmula nº 374, para que isso ocorra, é importante que “o empregador esteja também regularmente representado nesse acordo”. Sobre o assunto, o Parecer CORAG/SEORI/AUDIN-MPU nº 070/2011 consignou interessante entendimento, do qual merecem destaque os seguintes trechos:

5. (...) Neste caso, a **convenção coletiva a ser aplicada é aquela que abarca a categoria econômica e profissional determinada pela atividade preponderante do empregador**.

6. Entretanto, a **regra comporta exceção para os trabalhadores de categoria profissional diferenciada (art. 511, § 3º, da CLT)** que é aquela que tem **regulamentação própria**, diferente da dos demais empregados da mesma empresa, **facultando-lhes escolher convenções ou acordos coletivos específicos, diferentes dos correspondentes à atividade preponderante do empregador, que é a regra geral**.

7. (...) É que na hipótese supra, impõe-se a observância do disposto na Súmula nº 374 do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de 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”**.

8. O TST, recentemente, analisando recurso relativo à questão, no qual questionava-se a aplicação de normas coletivas a empregado admitido como vendedor, **pertencente à categoria diferenciada, determinou a observância do disposto na Súmula nº 374** (Processo TST-RR-89400-45.2007.5.04.001, julgado em 8.6.2011). Outros julgados foram no mesmo sentido: TST-AIRR-5433-84.2010.5.01.0000 (Telemarketing), TST-AIRR-511-48.2010.5.10.0000 (Vigilante).

(...)

10. Diante disso, podemos ter diferentes situações:

a) se a atividade preponderante da empresa for a de Asseio, Conservação e Limpeza, a CCT aplicável será a do SINDLIMP/RN X SEAC, e, neste caso, para que seja aplicada uma futura convenção coletiva relacionada às categorias diferenciadas referidas no TAC, **o SEAC deverá participar da negociação para que não encontre óbice na Súmula nº 374 do TST;**

b) se a atividade preponderante da empresa for locação de mão-de-obra, a CCT aplicável seria a do SINDCOM/FECONESTE X SINDPREST, entretanto, **no momento, não existe convenção coletiva vigente** tendo em vista a dissolução do SINDCOM/RN e a FECONESTE não atuar mais no Estado do RN. **Em razão dessa situação específica, parece-nos possível a aplicação da CCT do SINDLIMP/RN X SEAC**, observando o que dispõe o parágrafo único do art. 570 da CLT.

15. Isso posto, prosseguindo no estudo da matéria, importa refletir acerca do cálculo da composição dos custos, cuja metodologia deve respeitar o piso salarial estabelecido por Lei, Convenção ou Acordo Coletivo vigentes na região de prestação dos serviços, por força do princípio da territorialidade, já mencionado. Além disso, contribuindo para o estudo da composição dos custos, compensa também contemplar as orientações contidas no inciso X do art. 2º, assim como nos incisos I a V, seguido do parágrafo 5º, do art. 8º, todos da Portaria TCU nº 128/2014, abaixo:

Art. 2º Para os fins desta Portaria, entende-se por:

X - salário: componente da planilha de custos e formação de preços que indica o valor a ser efetivamente pago ao profissional envolvido diretamente na execução contratual, não podendo ser inferior ao salário mínimo ou ao estabelecido em lei, acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou sentença normativa;

(...)

Art. 8º A estimativa de preços relativamente à mão de obra para prestação de serviços terceirizados será elaborada com base em planilha analítica de

composição de custos da mão de obra e dos insumos, e observará os seguintes critérios:

I - os salários dos **empregados terceirizados serão fixados com base em acordo ou convenção coletiva de trabalho da categoria profissional pertinente;**

II - **havendo mais de uma categoria em uma mesma contratação, os salários serão fixados com base no acordo ou na convenção coletiva de cada categoria profissional;**

III - **não havendo acordo ou convenção coletiva de trabalho, os salários serão fixados com base em preços médios obtidos em pesquisa de mercado,** em fontes especializadas, em empresas privadas do ramo pertinente ao objeto licitado, ou em órgãos públicos;

IV - os encargos sociais e tributos deverão ser fixados de acordo com as leis específicas; e

V - os valores dos insumos serão apurados com base em pesquisa de preços, na forma dos arts. 9º a 11 desta Portaria, ou em preços fixados nos instrumentos legais pertinentes.

(....)

**§ 5º Deverá constar do edital de licitação que o valor da remuneração dos empregados terceirizados não poderá ser inferior ao previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou ainda, se for o caso, ao fixado pela Administração. (Grifos acrescidos).**

16. Veja que essa Portaria enfatiza a necessidade de que, havendo diversas categorias numa mesma contratação, os salários atendam às normas de cada uma delas, sendo que a remuneração do profissional não poderá ser inferior ao valor nelas contido. Ademais, especialmente para a atividade de telefonia, o art. 227 da CLT determina que, nas empresas que explorem esses serviços, **“fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais”**. Assim, a jornada de trabalho para seu exercício deve ser de no máximo 180 horas mensais (36 horas por semana x 5 semanas por mês).

17. Logo, dividindo o valor do piso salarial vigente por 180, obtém-se o salário hora. Tomando como base a Convenção Coletiva de Trabalho de 2019/2019 informada pela consulente, onde o valor do piso salarial é de R\$ 1.754,19 ( um mil, setecentos e cinquenta e quatro reais e dezenove centavos), ao dividirmos por 180 horas, o salário-hora será R\$ 9,74 (nove reais e setenta e quatro centavos), aproximadamente. Conhecido este valor, basta multiplicá-lo pela quantidade de horas trabalhadas no mês para se encontrar o salário proporcional, ou seja, R\$ 9,74 x 150 = R\$ 1.461,00.

18. Quanto à dúvida suscitada acerca da possibilidade de desclassificação da proposta por impossibilidade de adoção de CCT inadequada à categoria, interessa frisar que a classificação da proposta ou do participante está restrita à observância dos arts. 7º e 39 do Decreto nº 10.024/2019 e do art. 40 da Lei nº 10.520/2002. Vejamos:

Art. 7º Os critérios de julgamento empregados na seleção da proposta mais vantajosa para a administração serão os de menor preço ou maior desconto, conforme dispuser o edital.

Parágrafo único. Serão fixados critérios objetivos para definição do melhor preço, considerados os prazos para a execução do contrato e do fornecimento, as especificações técnicas, os parâmetros mínimos de desempenho e de qualidade, as diretrizes do plano de gestão de logística sustentável e as demais condições estabelecidas no edital.

(...)

Art. 39. Encerrada a etapa de negociação de que trata o art. 38, o pregoeiro examinará a proposta classificada em primeiro lugar **quanto à adequação ao objeto e à compatibilidade do preço em relação ao máximo estipulado para contratação no edital**, observado o disposto no parágrafo único do art. 7º e no § 9º do art. 26, e verificará a habilitação do licitante conforme disposições do edital, observado o disposto no Capítulo X.

.....  
Art. 40. Para **habilitação** dos licitantes, será exigida, **exclusivamente, a documentação relativa:**

- I - à habilitação jurídica;
- II - à qualificação técnica;
- III - à qualificação econômico-financeira;
- IV - à regularidade fiscal e trabalhista;
- V - à regularidade fiscal perante as Fazendas Públicas estaduais, distrital e municipais, quando necessário; e
- VI - ao cumprimento do disposto no inciso XXXIII do caput do art. 7º da Constituição e no inciso XVIII do caput do art. 78 da Lei nº 8.666, de 1993.

Parágrafo único. A documentação exigida para atender ao disposto nos incisos I, III, IV e V do caput poderá ser substituída pelo registro cadastral no Sicaf e em sistemas semelhantes mantidos pelos Estados, pelo Distrito Federal ou pelos Municípios, quando a licitação for realizada por esses entes federativos.(Grifos acrescidos).

19. Atente que o art. 40 relaciona a documentação necessária para habilitação, não incluindo nela a CCT. Registre-se, por sua vez, que o art. 7º é bastante objetivo, definindo, como critério de vantajosidade, a proposta que apresentar o menor preço, admitindo ainda outras condições previstas no edital. Aliás, sobre tais condições, importa lembrar que, nos



termos da Lei nº 8.666/1993, o julgamento do certame está vinculado às cláusulas editalícias (princípio da vinculação ao instrumento convocatório), nada podendo ser exigido, aceito ou permitido além delas. Note também que o Edital do Pregão Eletrônico nº 07/2019 não especifica qual CCT deve ser adotada pela licitante, harmonizando pois com a recomendação, registrada no tem 1.7.1 do Acórdão nº 369/2012 - TCU – 1ª Câmara, dirigida à empresa Infraero para que esta se abstenha “de indicar, em suas licitações, o acordo ou convenção coletiva de trabalho que deverá ser respeitado, não deixando de exigir, de todo modo, que as convenções coletivas sejam cumpridas pelos licitantes e/ou contratantes”.

20. Desse modo, em observância às normas contidas no Edital de forma objetiva, mas velando pelo princípio da competitividade, conclui-se que a adoção de CCT imprópria, por si só, não é justificativa suficiente para inabilitar a participante e tampouco sua proposta de preços, uma vez que esse documento não pertence à relação prevista no art. 40 supra, como também não constitui critério para julgamento da proposta e sequer representa condição exigida no edital supra. Nesse sentido, o Tribunal de Contas da União, manifestou nos itens 9.2.1, 9.2.2 e 9.2.6, do Acórdão TCU nº 719/2018 – Plenário, o seguinte entendimento:

9.2.1. nos certames objetivando a contratação de obras públicas, **não há determinação legal que obrigue a Administração Pública a examinar as propostas dos licitantes para observar se estes consideraram nos seus preços as despesas com mão de obra decorrentes do cumprimento de acordo, convenção ou dissídio coletivo de trabalho**, devendo ser observadas as disposições dos arts. 48, 44, §3º, da Lei 8.666/1993, bem como os critérios de aceitabilidade de preços e outros requisitos previstos no instrumento convocatório;

9.2.2. **as licitantes, por sua vez, estão obrigadas ao cumprimento de acordo coletivo, do qual foi signatária**, bem como de disposições presentes em convenção ou dissídio coletivo de trabalho, em observância ao art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988, e ao art. 611 do Decreto-Lei 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), que conferem caráter normativo a tais instrumentos, tornando obrigatória, assim, a sua observância nas relações de trabalho;

(...)

9.2.6. **em face do princípio do formalismo moderado e da supremacia do interesse público**, que permeiam os processos licitatórios, **o fato de o licitante apresentar composição de custo unitário contendo salário de categoria profissional inferior ao piso estabelecido em instrumento normativo negociado** é, em tese, **somente erro formal**, o qual **não enseja a desclassificação da proposta, podendo ser saneado com a apresentação de nova composição de custo unitário desprovida de erro**; (grifos acrescidos).

21. Portanto, segundo entendimento da Corte de Contas, a divergência identificada constitui erro formal, que pode ser corrigida em tempo hábil. Entretanto, embora tal entendimento, é preciso levar em conta os ditames expressos no art. 47 do Decreto nº 10.024/2019, bem assim o item 9.2.4 do Acórdão-TCU nº 2.586/2007 – 1ª Câmara, que retrata decisão afinada com esse dispositivo, por estabelecer que as alterações advindas pelo saneamento de erros ou falhas identificados não devem alterar a substância das propostas até então apresentadas. Vejamos:

Art. 47. O pregoeiro poderá, no julgamento da habilitação e das propostas, **sanar erros ou falhas que não alterem a substância das propostas, dos documentos e sua validade jurídica, mediante decisão fundamentada, registrada em ata e acessível aos licitantes**, e lhes atribuirá validade e eficácia para fins de habilitação e classificação, observado o disposto na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Parágrafo único. Na hipótese de necessidade de suspensão da sessão pública para a realização de diligências, com vistas ao saneamento de que trata o caput, a sessão pública somente poderá ser reiniciada mediante aviso prévio no sistema com, no mínimo, vinte e quatro horas de antecedência, e a ocorrência será registrada em ata.

(...)

9.2.4. em caso de **detecção de erros no preenchimento das Planilhas de Custos e Formação de Preços das propostas, promova as medidas necessárias para que os valores e os cálculos dos preços unitários e de seus grupos estejam coerentes com o valor global proposto**, conforme a jurisprudência do TCU (Acórdãos ns. 159/2003 e 1.684/2003, ambos do Plenário) e na forma prevista pela IN/Mare n. 18, de 23 de dezembro de 1997. (Grifos acrescidos).

22. Portanto, entende-se que a composição do custo salarial inferior ao previsto em norma coletiva representa erro formal, que pode ser corrigido em tempo hábil, desde que os valores e os cálculos dos preços unitários e de seus grupos estejam coerentes com o valor global anteriormente proposto. Caso contrário, a divergência registrada irá representar infração legal, ensejando por isso desclassificação do licitante por descumprimento do ato convocatório.

23. A respeito, constata-se que o Edital do Pregão Eletrônico nº 07/2019 estabelece, precisamente no Anexo III - capítulo de Planilha de Composição de Custos e Formação de Preço, o seguinte registro: “Deverá ser considerado o piso salarial mínimo da categoria para os serviços a serem prestados em Belo Horizonte e Uberlândia conforme as Convenções Coletivas de Trabalho 2019/2019”. Constata-se também que nos termos da Lei nº

8.666/93 o julgamento do certame está vinculado às cláusulas editalícias e que a CCT é norma que subordina seu cumprimento a todas as partes envolvidas na contratação.

24. Por todo o exposto, esta Audin-MPU é de opinião que, via de regra, no momento da contratação, deve-se evitar a adoção de Convenção Coletiva de Trabalho imprópria à categoria, cumprindo ao licitante calcular os custos salariais, conforme estabelecido em CCT ou AC, vigentes na região onde ocorrerá a prestação do serviço. Contudo, por falta de determinação legal, não cabe desclassificar licitante somente por adoção imprópria de CCT. Assim, havendo previsão em edital de licitação ou pregão para que a composição dos custos observe o piso salarial previsto em Lei, CCT ou AC, e ocorrendo divergência entre este e aquele registrado na planilha, deve-se oportunizar ao participante corrigir o valor registrado, desde que não altere o valor global até então registrado. Caso isso não ocorra, será possível desclassificar a proposta de preços por descumprimento do ato convocatório.

À consideração superior.

Brasília, 6 de fevereiro de 2020.

ROSIMAR MARIA DOS S. FONSECA  
Técnica do MPU/Administração

MÁRCIA BARROS DE OLIVEIRA  
Coordenadora de Orientação de Atos  
de Gestão - Substituta

De acordo.

À consideração do Senhor Auditor-Chefe.

MICHEL ÂNGELO VIEIRA OCKÉ  
Secretário de Orientação e Avaliação

Aprovo.

Encaminhe-se à PRT 3ª Região e à SEAUD.

Em 6/2//2020.

EDUARDO DE SEIXAS SCOZZIERO  
Auditor-Chefe Adjunto

RONALDO DA SILVA PEREIRA  
Auditor-Chefe



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**

Assinatura/Certificação do documento **AUDIN-MPU-00000353/2020 PARECER nº 44-2020**

.....  
Signatário(a): **MICHEL ANGELO VIEIRA OCKE**

Data e Hora: **07/02/2020 18:04:54**

Assinado com login e senha

.....  
Signatário(a): **ROSIMAR MARIA DOS SANTOS FONSECA**

Data e Hora: **07/02/2020 15:49:40**

Assinado com login e senha

.....  
Signatário(a): **EDUARDO DE SEIXAS SCOZZIERO**

Data e Hora: **10/02/2020 11:53:29**

Assinado com login e senha

.....  
Signatário(a): **RONALDO DA SILVA PEREIRA**

Data e Hora: **07/02/2020 18:24:56**

Assinado com login e senha

.....  
Signatário(a): **MARCIA BARROS DE OLIVEIRA**

Data e Hora: **07/02/2020 18:25:59**

Assinado com login e senha

.....  
Acesse <http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento>. Chave 82713A6A.EE484382.FB1FB1E3.E5E930DB