

ILMO SR.

DD PRESIDENTE DA COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO DA CAMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE - CPL/CMBH

Processo n° - Concorrência n° 03/2011

Objeto: Contratação de empresa para fornecimento de mão de Obra

CONTRA RAZÕES

PH SERVIÇOS E ADMINISTRAÇÃO LTDA, já qualificada nos autos do processo supra, considerando o RECURSO ADMINISTRATIVO apresentado por **APPA SERVIÇOS TEMPORÁRIOS E EFETIVOS LTDA**, vem perante V.S^a apresentar as contra razões necessárias ao indeferimento do recurso, expondo a seguir as razões de fato e de direito.

Em síntese, a recorrente alega o seguinte:

- Que na composição de seus preços as recorridas não cumpriram as convenções coletivas específicas para cada tipo de mão de obra a ser contratada;
- Que cada CCT estabelece um diferencial de salário e benefício;
- Que Secretárias estão vinculadas ao sindicato das indústrias; que programador está vinculado ao sindicato de agências de propaganda; que desenhista está vinculado ao sindicato das empresas de engenharia; que técnico em edificações no sindicato da construção civil e Fotógrafo no sindicato das empresas de difusão cultural e artística.
- Que aceitando as referidas propostas está descumprindo o princípio da isonomia entre os licitantes;

Sem razão, contudo.

O recorrente não tem o menor conhecimento do que significa enquadramento sindical.

I - DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

O enquadramento sindical é definido, em regra, pela atividade preponderante da empresa, exceção feita aos

CAMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE
"C.P.L." 13/04/2011 15:40 000330 V01

profissionais de categoria profissional diferenciada definida no artigo 511, § 3º da C.L.T. que deve ser interpretado sempre em consonância com as previsões do artigo 577 consolidado e com o artigo 8º da Constituição da República.

Em suma, é o quadro de atividades e profissões para efeito do referido enquadramento. E, com o advento da Constituição Brasileira de 1988, as categorias diferenciadas hoje no Brasil devem ser organizadas ante a existência de Lei Específica regulando o funcionamento da profissão, e não mais administrativamente conforme previsto no artigo 577 da CLT.

Quando a atividade não possui legislação específica que a enquadre como categoria diferenciada, o enquadramento sindical é definido pela atividade preponderante da empregadora, que é a atividade de prestação de serviços e asseio e conservação.

E ainda, a contratada/empregadora não faz e nem faz parte da Convenção Coletiva Firmada entre os Sindicatos relacionados pela recorrente e nem pelo seu sindicato representativo ou as entidades Patronais. Assim, por norma, não tem que cumprir Convenção pela qual não anuiu.

O Tribunal Superior do Trabalho, inclusive, já pacificou a matéria através da súmula 374 que prevê *in verbis*:

"374 "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."

Ou seja, ainda que o empregado pertencesse à categoria diferenciada, mesmo assim, a convenção coletiva não seria aplicável.

A doutrina, em relação ao enquadramento sindical, também se posiciona no sentido da fundamentação supra:

"Categoria diferenciada é a que tem regulamentação específica do trabalho diferente da dos demais empregados da mesma empresa, o que lhe faculta convenções ou acordos coletivos próprios, diferentes dos que possam corresponder à atividade preponderante do empregador, que é regra geral. E, as empresas só se obrigam às convenções de que participam, sendo irrelevante que o empregado

pertença à categoria diferenciada." (Valentin Carrion, Comentários à C.L.T. 2004).

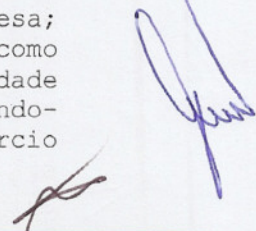
"A categoria profissional, regra geral, identifica-se, pois, não pelo preciso tipo de labor ou atividade que exerce o obreiro (e nem por sua exata profissão), mas pela vinculação a certo tipo de empregador" (grifo nosso) (DELGADO, Maurício Godinho; *Curso de Direito do Trabalho. 5ª Edição - São Paulo: LTR, 2006.pág. 1326*)

A jurisprudência também converge no mesmo sentido:

EMENTA: ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPREGADORA. REGRA APLICÁVEL EM PERÍODO DE NÃO FUNCIONAMENTO DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR. Não é tangível à categoria econômica dispor sobre qual categoria profissional pertencerá seu empregado, porquanto a regra geral, segundo o modelo sindical pátrio, é a de que o enquadramento profissional opera-se pela atividade preponderante exercida pelo empregador. A exceção ocorre apenas em relação às categorias diferenciadas (art. 511 da CLT). Por isso, o empregado que trabalha em benefício de uma empresa específica e que não pertença a qualquer categoria diferenciada (de forma a excetuar a regra geral do enquadramento), deve ser considerado como trabalhador ligado à base sindical determinada pela atividade preponderante do empregador, ainda que seu labor ocorra apenas durante o período de construção do estabelecimento da empresa que ainda não esteja em operação. Considerando-se que a atividade fim da empresa já se encontrava definida à época de admissão do empregado, isso é o que basta para atrair o enquadramento sindical segundo a atividade do empregador. (Processo 01650-2006-134-03-00-5 RO. Relator Cleube de Freitas Pereira. Belo Horizonte, 04 de julho de 2007).

EMENTA: ENQUADRAMENTO SINDICAL. Nos termos do art. 581, §2o., da CLT, o enquadramento sindical do empregado faz-se segundo a atividade econômica preponderante do empregador, salvo no que se refere à categoria diferenciada. Esta, definida no §3o. do art. 511 da CLT, agrega os profissionais sujeitos a estatuto profissional especial ou que detenham condições singulares de vida, em razão do seu trabalho. Nesse passo, as atividades da categoria podem até não ter ligação direta com a atividade-fim da empresa; avultando aí a individualidade do trabalhador, como profissional, independentemente da atividade econômica em que desenvolva o seu mister. Tratando-se de empresa cuja atividade econômica é o comércio

CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE
"C.P.L." 13/JUL/2011 15:40 000330 V03



de utilidades domésticas, a sua empregada, que atua na venda de carnês, não pertence à categoria diferenciada dos vendedores e viajantes do comércio, haja vista que esse trabalho não se reveste de qualquer peculiaridade profissional que leve a trabalhadora que o desenvolve a deter singulares condições de vida. Nesse caso, é a atividade da empresa, preponderantemente comercial, que orienta a semelhança das condições de trabalho dos seus empregados e, portanto, o enquadramento sindical deles. O mero exercício da função de vendas de carnês e o deslocamento semanal da empregada para diversas localidades, não a distanciam dos colegas comerciários: seu trabalho, como empregados numa mesma atividade econômica, proporciona-lhes condições de vida similares, com peculiaridades, necessidades e reivindicações comuns (art. 511, §2o., da CLT). (Processo RO-03966-2005-014-12-00-9. Juiz JORGE LUIZ VOLPATO. Florianópolis, 07 de agosto de 2007).

Portanto, o empregado deve ser enquadrado levando-se em conta a atividade preponderante da contratada/empregadora e não em decorrência da função ou cargo que exerce.

E ainda, a empregadora não está obrigada a cumprir instrumento coletivo pelo qual não foi representada pelo seu órgão de classe competente.

II - Salário Normativo.

Salário normativo é aquele estabelecido para determinadas categorias profissionais, pertinentes à execução do contrato, por acordo, convenção ou dissídio coletivo de trabalho.

O artigo 8º, inciso VI da Constituição da República assim prevê:

“VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.”

Portanto, como o sindicato que representa a empregadora/contratada não fez parte da Convenção Coletiva firmada pelos Sindicatos dos Trabalhadores relacionados pela recorrente, a ela (empregadora) não cabe cumprir qualquer dispositivo presente na Convenção citada, incluindo aí o salário normativo vindicado pelo empregado, tendo em vista o que prevê a Constituição da República e o Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Exceção feita apenas a salário mínimo profissional criado por lei.

Noutro vertente, existindo CCT firmada pela entidade representativa do empregador com o sindicato representativo da categoria, ainda que não seja categoria diferenciada, deve ela ser obedecida, para efeito de enquadramento sindical, como é o caso das telefonistas que são representadas pelo SINTTELL, pois existe CCT firmada entre o SEAC/SINTTELL.

Ante o exposto, esclarecemos que a empregadora cumpre a Convenção Coletiva a que está vinculada e pela qual o empregado se enquadra. Assim, os trabalhadores estão enquadrados na Convenção Coletiva da atividade preponderante da empresa que é aquela firmada entre o SEAC/SINDEAC como determinado nos itens 3 do anexo I - Especificação do Objeto e anexo único do contrato - especificação do objeto contratual. Exceção feita ao cargo de Telefonista, como já exposto.

Na proposta comercial relativa ao cargo em que a recorrida deveria cumprir a convenção do SINTTELL foi observada a CCT da categoria preponderante (SEAC/SINDEAC) na qual consta o PAF e o PQM para manter a unidade de Direitos entre todos os trabalhadores, apesar de estes benefícios não serem contemplados pela CCT do SINTTELL. Por conseguinte foi mantido o valor do benefício para esta categoria em R\$ 7,00 (sete) reais apesar de na CCT do SINTTELL ser de 8,19 (oito e dezenove). Como o valor do PAF e PQM são infinitamente superiores a diferença entre o vale alimentação das CCTS, NÃO HÁ QUE SE FALAR EM INEXEQUIBILIDADE e nem descumprimento de CCT, pois um valor supre o outro.

Finalmente, não pode o recorrente alegar descumprimento do princípio de isonomia, pelo fato de que as recorridas não cumpriram as CCTs que alega nas razões recursais, pois faz parte apenas do entendimento equivocado do recorrente quanto ao enquadramento sindical. Princípio de isonomia significa tratar os iguais com igualdade e os desiguais com desigualdade.

O recorrente não pode querer que todos os participantes não tenham conhecimento quanto ao enquadramento sindical para serem tratados da mesma forma.

III - DO PEDIDO

Por todo o exposto, considerando as especificações do edital quanto a formação da proposta e à legislação em

vigor quanto ao enquadramento sindical, deve ser negado provimento ao recurso administrativo.

Termos em que,
Pede deferimento.

Belo Horizonte, 13 de Julho de 2.011.



PH Serviços e Administração Ltda
Sócio-diretor

Lauro Antonio Calenzani
juridico



"C.P.L." 13/JUL/2011 15:40 000320 006

CAMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE