

DOS QUESTIONAMENTOS: Objetivando a correta elaboração da proposta de preços emergem a seguintes dúvidas:

1 - No Termo de Referência as funções de Analista Jurídico, Arquivista, Assistente de Comunicação, Copeiro II e Designer Gráfico não possuem Convenção Coletiva no Amazonas, sendo assim esta empresa está com dúvida referente aos benefícios elencados na Planilha Orçamentária de Referência de Formação de Custo de Mão de Obra, fixada no Termo de Referência.

Como essas funções não possuem Convenção Coletiva, é obrigatório usar os benefícios pela Convenção de Trabalho (CC) - Nº Registro do MTE: AM000546/2021. No caso Sessão 3 - INSUMOS da Planilha de composição de custos (Plano Odontológico, Cesta Básica, Assistência Social e Familiar, Programa de Qualificação Profissional)?

Resposta: Os benefícios de plano odontológico, cesta básica, assistência social e familiar, programa de qualificação profissional são opcionais para as funções que não possuem Convenção Coletiva no Amazonas – CCT.

2 - A função Copeiro II, possui o mesmo CBO de Copeiro(a), sendo assim possui essa função na Convenção de Trabalho (CC) - Nº Registro do MTE: AM000546/2021, sendo o salário fixado na Convenção de 1.246,00 salário menor do que está fixado no Termo de Referência, poderá ser usado esse salário da Convenção de Trabalho Registro do MTE: AM000546/2021 por possuir o mesmo CBO, ou tem que permanecer o salário fixado no Termo de Referência?

Resposta: Conforme apontando no Estudo Técnico Preliminar – ETP e Termo de Referência – TR, a função de Copeiro II auxiliara na recepção de visita de autoridades nacionais e locais (Senadores, Deputados Federais e Estaduais, Vereadores e etc.) para reuniões e tratativas junto ao plenário e/ou presidente do Coren/AM, exigir uma maior qualificação, ultrapassando os serviços básicos e agregando outros como conferencia e solicitação a reposição de mantimentos no estoque e coordenação de equipes de garçons em reuniões ou eventos institucionais, sendo esperado um ganho de eficiência em recepções maiores, proporcionando um ambiente impecavelmente limpo, organizado e harmonizado, por possuir conhecimento sobre etiqueta e decoração (posicionamento de talheres, ordem de servir petiscos, e etc).

Assim trazendo um excelente serviço de recepção de autoridades, definiu-se no processo a experiência mínima de 48 (quarenta e oito) meses para a categoria de copeiro, considerando que este está classificado como um copeiro de nível II no site salario.com.br, por possuir uma experiência e remuneração acima da média, por dispor de maior excelência na prestação do serviço.

Portando, de forma a afastar o risco de selecionar colaborador com capacitação inferior à necessária para execução do serviço (Acordões nº 2101/2020, 1097/2019 e 2647/2009, todos do Plenário do Tribunal de Contas da União - TCU), deverá ser considerando como valor mínimo de remuneração para a função de Copeiro II, o definido no TR.

3 - No item 15. DO ORÇAMENTO no Termo de Referência.

15.1.4 - Caso a licitante utiliza instrumento coletivo distinto do adotado no Edital, deverá indicar em sua proposta a convenção coletiva de trabalho ou a norma coletiva a que esteja obrigada.

15.1.5 - Os salários a serem pagos serão aqueles apresentados na proposta da licitante vencedora, e não poderão ser inferiores aos estimados no Edital, nem inferiores aos da norma coletiva a que a licitante estiver obrigada, devendo ser utilizado o salário mais benéfico ao trabalhador.

No subitem 15.1.4 está dizendo que caso a licitante utilize um instrumento distinto ao edital deverá indicar na sua proposta as normas coletivas que esteja obrigada, já no subitem 15.1.5 o mesmo afirma que os salários não poderão ser inferiores ao estimado no Edital, devendo ser utilizado o salário mais benéfico ao trabalhador. Neste caso terá que ser obedecido a Convenção Coletiva caso seja encontrada com salário a menor, ou terá

que ser obedecido o valor estimado no Edital e Termo de Referência, não podendo ser inferior ao estimado no Termo de Referência?

Resposta: O Tribunal Superior do Trabalho – TST aplica-se a Teoria do Conglobamento o qual em casos de conflito entre e o que foi estabelecido na Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo ou outros instrumentos normativos deverá prevalecer o mais favorável ao empregado, no seu conjunto ou em sua totalidade.

Assim, considerando a responsabilização subsidiária da Administração, por culpa in elegendo sobre o riscos de futuras demandas trabalhistas e o risco de ferir o princípio da isonomia, deverá ser utilizado o valor mais benéfico ao empregado.