

A Súmula 374 do Tribunal Superior do Trabalho preconiza que “o empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de exigir do empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria”. Consequentemente, a aplicação da convenção coletiva da atividade preponderante da empresa às demais categorias diferenciadas carece de respaldo jurídico automático, dado que não há previsão legal que autorize tal extensão.

Com o intuito de mitigar riscos de descumprimento das normas trabalhistas e evitar passivos jurídicos, recomenda-se que as empresas licitantes observem as convenções coletivas específicas de cada categoria profissional envolvida no contrato, mesmo que a atividade preponderante da empresa seja distinta.

O enquadramento sindical deve levar em consideração, além da atividade preponderante do empregador e da categoria diferenciada do empregado, a base territorial do local da prestação de serviços. Isso se deve ao fato de que a extensão da convenção coletiva é determinada pela representatividade das categorias econômicas e profissionais, com observância ao princípio da territorialidade, isto é, a aplicação das normas coletivas deve respeitar a base territorial onde os serviços serão efetivamente prestados.

Assim, a elaboração da planilha de custos deverá contemplar os benefícios e encargos específicos de cada categoria profissional envolvida no contrato, conforme estabelecido pela legislação e pelas normativas coletivas vigentes.

Portanto, é imperativo que as empresas participantes da licitação adotem precauções na elaboração da planilha de custos, garantindo que os instrumentos coletivos aplicáveis a cada categoria profissional sejam corretamente observados, a fim de assegurar a conformidade legal e a viabilidade da proposta.



PAULO ALBUQUERQUE MATOS
Escrivão de Polícia Federal
GTED/SR/PF/SP