



ÀO PREGOEIRO RESPONSÁVEL PELO PREGÃO ELETRÔNICO 073/2022 – SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE RIO DE JANEIRO/RJ.

Referência: Pregão Eletrônico 073/2022

Processo Administrativo 2320/2022.

**GENERAL CONTRACTOR CONSTRUTORA LTDA**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob nº 73.509.440/0001-42, com sede na Avenida José Silva de Azevedo Neto, nº 200, bloco 04, sala 104, Ed. Evolution V, Barra da Tijuca, Rio de Janeiro – RJ, neste ato representada por sua sócia JACIRA COSTA CANDIDO DA SILVA, brasileira, casada, empresária, portadora da identidade nº 062.66571-5 e CPF 586.804.547-53 apresentar

### **IMPUGNAÇÃO AO EDITAL**

Do Pregão Eletrônico 073/2022, pelos fatos e fundamentos a seguir.

#### **I - BREVE HISTÓRICO DOS FATOS**

A licitação ora em questão, Pregão Eletrônico 073/2022, promovida pelo Município de São Sebastião do Alto através da sua Secretaria Municipal Administrativa de Trabalho e Recursos Humanos, possui como objeto a contratação de empresa visando a “PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS, DE NATUREZA CONTÍNUA, INCLUSIVE COM FORNECIMENTO DE MÃO DE OBRA DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA”.



O certame seletivo público é realizado sob a modalidade de Pregão Eletrônico, com valor estimado do contrato de R\$ 7.562.685,72 (sete milhões, quinhentos e sessenta e dois mil, seiscentos e oitenta e cinco reais e setenta e dois centavos).

Entretanto, o objeto licitado e o próprio instrumento convocatório estão maculados de vícios insanáveis, violando os princípios basilares da Lei 8666/93, conforme será demonstrado abaixo.

## **II – DO VALOR DA MÃO DE OBRA**

### **IMPOSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DA TABELA EMOP**

Em análise a planilha orçamentária que consta do Instrumento Convocatório, os custos para contratação da mão de obra foram calculados com base na tabela EMOP.

Contudo, resta clara a impossibilidade de utilização do parâmetro indicado pela Empresa de Obras Públicas do Estado do Rio de Janeiro, uma vez que as Licitantes são obrigadas a obedecer os parâmetros da CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) responsável por reger as regras da categoria profissional a ser contratada.

Cumprе consignar que o artigo 611 da CLT, define Convenção Coletiva de Trabalho como 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.

É papel dos Sindicatos a defesa dos interesses da sua categoria, seja em âmbito judicial ou administrativo (art. 8º, inc. III, da CRFB/1988), através da negociação coletiva e, portanto, obrigatória sua participação (art. 8º, inc. VI, da CRFB/1988).

Note-se que este papel supremo transcende aos representados, abrangendo todo e qualquer integrante daquela respectiva categoria representativa.

Isso significa que todos os trabalhadores da respectiva categoria devem ser representados pelo sindicato, **SENDOS FILIADOS OU NÃO**, e mesmo que não contribuam.

Imperioso destacar que os instrumentos normativos, personificados nas convenções ou acordos coletivos de trabalho possuem validade para todos os empregados e as empresas são obrigadas a respeitá-los, independente da associação ao sindicato.

Assim determina a CLT:

Art. 611 - **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.**

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE);
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Portanto, as empresas são obrigadas a seguir os valores indicados na CCT, representando erro grave de elaboração do orçamento quantificá-lo com base na Tabela EMOP.

Por fim, ainda que as empresas participantes do certame aleguem cumprir com os salários estimados na planilha orçamentária, não restará outra alternativa a mesma que não seja requerer reajuste contratual ante o flagrante déficit de valores ou descumprir os direitos trabalhistas dos seus colaboradores, pois não será possível assegurar todos os benefícios legais que os mesmos fazem jus.

### **III – DOS PEDIDOS**

Por todo o exposto, requer o acolhimento da presente impugnação para que sejam sanados os vícios aqui apontados, para que sejam excluídas as determinações incompatíveis com a Lei e com os princípios informadores das licitações pública, conforme segue:

- a) Seja retificado o Edital e elaborado os seus custos estimativos com base na Convenção Coletiva de Trabalho dos funcionários.

P. Deferimento.

Rio de Janeiro, 26 de agosto de 2022

---

**GENERAL CONTRACTOR CONSTRUTORA LTDA**