

Decisão de Pregoeiro nº 016/2020-SLC/ANEEL

Em 22 dezembro de 2020.

Processo: 48500.005460/2020-71
Licitação: Pregão Eletrônico nº 023/2020
Assunto: Análise da IMPUGNAÇÃO AO EDITAL
apresentada pela LICITA Assessoria e Serviços.

I – DOS FATOS

1. A empresa LICITA Assessoria e Serviços (CNPJ: 17.604.875/0001-03) enviou sua impugnação ao Edital do Pregão Eletrônico nº 023/2020 no dia 21 de dezembro de 2020.
2. A peça impugnatória trata basicamente da alegação de restrição a competitividade indevida, por entender que a “indicação de salário-base estabelecido no Edital, limita a competitividade e causa interferência direta na gestão do contrato, bem como garante benefício indevido aos indivíduos contratados.
3. O pedido de impugnação é intemporâneo, pois não cumpriu o prazo previsto no Decreto Nº 10.024/2019, que indica que os pedidos devem ser feitos até três dias úteis anteriores à data fixada para a abertura da sessão pública.

II – DA ANÁLISE

4. Trata-se o Pregão Eletrônico nº 23/2020 -SLC/ANEEL de certame cujo objeto é a Serviços especializados de comunicação, executados por meio de postos de trabalho, para desempenho de trabalhos próprios de jornalista, redator, designer gráfico, gerente de criação, editor de mídia audiovisual e operador de mídia audiovisual.
5. A licitação está dividida em três grupos de serviços licitados, no grupo 1, estão sendo licitados os serviços de jornalistas e redatores; no grupo 2, estão sendo licitados os grupos de designers gráficos e no grupo 3, estão sendo licitados os serviços de audiovisuais.
6. Nos trechos extraídos da peça impugnatória visualiza-se que o licitante pauta sua impugnação na pretensa restrição de competitividade, conforme abaixo:

Aqui busca-se a exclusão da presunção de obrigatoriedade de respeito ao salário-base estabelecido no edital, por entender que limita a competitividade e causa interferência direta na gestão do contrato, bem como garanti benefício indevido aos indivíduos contratados.

Percebam que a norma veda a intromissão da Administração Pública na determinação de salários, tal medida em última análise tem por resultado a limitação de atos coordenados de gestão que resultem no aumento de custos sem uma justificativa ou mesmo benefício real para o interesse

Fl. 2 da Decisão de Pregoeiro nº 016/2020-SLC/ANEEL, de 22/12/2020.

público.

Em nosso entendimento, a determinação de salários superiores ao efetivamente observado no mercado é uma forma de gerar benefícios indevidos aos profissionais que serão alocados no posto. A limitação da IN 05/2017 impediu a influência do gestor na estipulação de custos desnecessários e da ocorrência da chamada advocacia administrativa.

Para os cargos abrangidos por Convenções Coletivas de Trabalho existe uma vinculação dos licitantes, ou seja, todos devem respeitar as determinações da composição sindical. Logo, todas as determinações da CCT são impositivas e devem ser analisadas não como uma vinculação da Administração Pública, mas sim como a exequibilidade da proposta. Por exemplo: na contratação de jornalistas é necessário que a empresa tenha previsão específica para custo de auxílio creche, ou no mínimo, que o valor de custo indireto seja suficiente para cobrir os custos de tal célula.

Percebam que os postos do grupo 1 e 2 tem salário-base menor que o estabelecido no edital. Logo, o salário deve ser arbitrado pela empresa isso analisando dentre outros aspectos o valor médio de mercado e a lei de oferta e demanda.

Neste sentido, ao se estabelecer salários-base maior que o estabelecido na CCT e valores praticados no mercado e não se trata de uma mera análise de um ou outro órgão da Administração Pública, que podem ser fruto de licitações mal sucedidas e outros frutos de ações pouco republicanas. Deve-se analisar a efetiva média de salário praticada no mercado, uma vez que não é possível afirmar categoricamente que o perfil de profissional capaz de atender a demanda não poderia ser contratado com o salário base menor que o estimado pela administração.

Indiscutivelmente essa premissa é equivocada e restringe a competitividade e a aplicação das estratégias de gestão e recrutamento de pessoal das empresas. Pois existe uma série de outros benefícios que tornam interessante para um profissional a manutenção de contrato de trabalho, tais como: planos de saúde; ambiente de trabalho; estratégias de aperfeiçoamento; plano de cargos; auxílio a dependentes.

Dessa forma, estabelecer salário-base e não permitir a empresa vincular em sua planilha valores diferentes é um erro crasso e que inviabiliza a competitividade e por consequência afasta a Administração do cumprimento da finalidade da licitação de contratar o valor mais vantajoso de forma isonômica, como determina o art. 3º da Lei Geral de Licitações e Contratos Administrativos.

Com todo o exposto a presente impugnação tem por objetivo impedir que a Administração de forma indevida extrapole a discricionariedade para desvirtuar a finalidade da licitação. Os fundamentos de conveniência e oportunidade não podem ser aplicados para permitir que a finalidade da licitação seja ignorado, o estudo preliminar é ferramenta capaz de gerar conhecimento dos riscos e um estudo realizado de forma superficial não pode ser fundamento para impedir que as empresas apresentem a melhor oferta possível para a realização do objeto da licitação.

O ponto da presente impugnação é destacar que a previsão de vinculação de salário-base estabelecido no edital causará dano ao erário, reduzirá a capacidade das licitantes de efetivamente apresentarem ofertas condizentes com suas práticas de gestão e resultará tão somente no benefício indevido dos profissionais alocados, que receberam um salário maior que o praticado no mercado apenas pela interferência do gestor sobre as práticas empresariais disponíveis para contratação.

Fl. 3 da Decisão de Pregoeiro nº 016/2020-SLC/ANEEL, de 22/12/2020.

Caso uma licitante apresente salário-base diferente do estabelecido no edital a ANEEL não deve considerar que o valor contraria a vinculação com o instrumento convocatório ou mesmo presumir a sua inexequibilidade. Tal conduta é contrária a finalidade da licitação fato que configurará o desvio de finalidade e abuso de poder, visto que a Lei nº 8.666/1993 é clara quanto a finalidade de buscar a oferta mais vantajosa para a Administração.

Como bem demonstra o emenda da decisão qualquer pronunciamento quanto a inexequibilidade de uma proposta deve ser acompanhada de uma diligência específica e a oportunidade da empresa de demonstrar sua capacidade de executar o serviço como almejado pelo edital.

Não há vedação legal à atuação, por parte de empresas contratadas pela Administração Pública Federal, sem margem de lucro ou com margem de lucro mínima, pois tal fato depende da estratégia comercial da empresa e não conduz, necessariamente, à inexecução da proposta (Acórdão 325/2007-TCU-Plenário). A desclassificação de proposta por inexequibilidade deve ser objetivamente demonstrada, a partir de critérios previamente publicados (Acórdãos 2.528/2012 e 1.092/2013, ambos do Plenário).

Com isso, requer que a ANEEL permita que as empresas apresentem suas reais ofertas e busquem da melhor forma possível atender as demandas e particularidades do objeto. Não restringindo a gestão das empresas apenas pela superficial análise de contratos públicos como afirmado.

Permitindo que as licitantes possam apresentar propostas afetivas e buscando a melhor contratação possível para o investimento público a ANEEL demonstra seu compromisso com as finalidades da licitação e não a mera utilização do procedimento licitatório para atingir resultados almejados pelos gestores.

Admitir que existi pluralidade de resoluções da demanda presente é preceito base para comprovar a real vantajosidade da contratação. Existindo uma planilha com salário-base diferente do estabelecido no edital, que seja aberta diligência para apuração de capacidade da empresa de recrutar profissionais e que seja confirmado com a empresa o compromisso de entregar profissionais em condições de prestar o serviço.

Indevida a inabilitação da empresa apenas pela presunção de que o salário-base no valor estabelecido é a única forma de garantir a contratação do profissional. É evidente que tal premissa é especulação e insuficiente para fundamentar qualquer ato administrativo impessoal, republicano e lícito.

3. DO PEDIDO Demonstrado o prejuízo a segurança jurídica com a manutenção da decisão do pregoeiro, requer:

- a permissão das empresas apresentarem valores de salário-base, dentro dos limites estabelecidos na CCT e capazes de contratar profissionais.
- a expressa previsão de que os valores estabelecidos no edital são meros exemplos, salvo aqueles que condizem o valor mínimo de salário-base estabelecidos em CCT.
- a expressa restrição de inabilitação da empresa pela mera mudança do salário base e o dever de abertura de diligência para compreensão dos estudos de mercado realizados pela empresa para se confirmar o valor de salário-base proposto.

7. No tópico 10. **Estimativa do Valor da Contratação**, do Estudo Técnico Preliminar

Fl. 4 da Decisão de Pregoeiro nº 016/2020-SLC/ANEEL, de 22/12/2020.

que embasa a presente licitação (*sicnet*: 48585.000620/2020-00) é relatado todo o processo de consulta, pesquisa e a motivação para a determinação dos valores salariais das categorias profissionais licitadas por meio do Edital impugnado:

Houve pesquisa no Painel de Preços e em sítios eletrônicos conforme registra-se a seguir:

- Tribunal de Contas da União (SicNet 48585.000571/2020-00).
- Tribunal Regional Federal da 1ª Região (SicNet 48585.000587/2020-00).
- Tribunal Superior Eleitoral (SicNet 48585.000572/2020-00).
- Superior Tribunal de Justiça (SicNet 48585.000574/2020-00).
- Agência Nacional de Transportes Terrestres (SicNet 48585.000583/2020-00).
- Agência Nacional de Transportes Aquaviários (SicNet 48585.000573/2020-00).
- Senado Federal (SicNet 48585.000570/2020-00).
- Câmara dos Deputados (SicNet 48585.000577/2020-00).
- Conselho Federal de Contabilidade (SicNet 48585.000588/2020-00).

Para o cargo de redator, não se logrou êxito na pesquisa no Painel de Preços, realizada em 14 de setembro de 2020, com os parâmetros Redação/Revisão de texto/Redator. Os resultados mostraram contratações para Redator de Publicidade e Redator de Patente, que são outros tipos de profissionais, ou para publicações avulsas (SicNet 48585.000580/2020-00), e não de profissionais para prestação de serviços de forma continuada. O mesmo aconteceu com a pesquisa para o cargo de jornalista, usando os parâmetros Produção Jornalística/Jornalista (SicNet 48585.000581/2020-00).

Todavia, identificou-se edital de pregão do Conselho Federal de Contabilidade (Pregão Eletrônico nº 06/2020, SicNet 48585.000588/2020-00) que prevê contratação de jornalista por postos de trabalho. Também foi encontrado contrato do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos por postos de trabalho (Pregão Eletrônico nº 01/2020, SicNet 48585.000586/2020-00), de forma idêntica ao Tribunal Regional Federal da 1ª Região (Pregão Eletrônico nº 28/2019, SicNet 48585.000587/2020-00), ao Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região – TRT 10ª (SicNet 48585.000590/2020-00) e ao Supremo Tribunal Federal (SicNet 48585.000908/2020-00).

Em relação a editor de mídia audiovisual e operadores de mídia audiovisual, também foi frustrada a busca por cotações junto ao Painel de Preços, realizada em 14 de setembro de 2020, usando como parâmetro edição de material audiovisual. Foram encontrados apenas contratos para pagamento por serviços avulsos, como unidade de mídia captada/editada (SicNet 48585.000582/2020-00). Porém, identificou-se contrato nas seguintes instituições públicas:

- ANTT (Pregão Eletrônico nº 8/2020, SicNet 48585.000583/2020-00).
- CNPq (Pregão Eletrônico nº 2/2020, SicNet 48585.000584/2020-00).
- Senado Federal (Pregão nº 015/2020, SicNet 48585.000570/2020-00).
- CNJ (Contrato nº 2/2020, SicNet 48585.000578/2020-00).
- TCU (PE nº 053/2017, SicNet 48585.000589/2020-00).

Fl. 5 da Decisão de Pregoeiro nº 016/2020-SLC/ANEEL, de 22/12/2020.

Ministério Público do Trabalho – Procuradoria-Geral do Trabalho (Contrato nº 5/2020, SicNet 48585.000585/2020-00).

Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (Pregão Eletrônico nº 01/2020, SicNet 48585.000586/2020-00).

Ministério da Defesa (Pregão Eletrônico nº 20/2020, SicNet 48585.000906/2020-00).

Para os cargos de designer e gerente de criação, localizaram-se contratos do Ministério Público Federal – MPF (SicNet 48585.000569/2020-00), Senado Federal (SicNet 48585.000570/2020-00), do Tribunal de Contas da União (SicNet 48585.000571/2020-00), Tribunal Superior Eleitoral - TSE (SicNet 48585.000572/2020-00), Agência Nacional de Transportes Aquaviários – Antaq (SicNet 48585.000573/2020-00), Superior Tribunal de Justiça - STJ (SicNet 48585.000575 /2020-00), Câmara dos Deputados (SicNet 48585.000577/2020-00), Ministério da Defesa (SicNet 48585.000906/2020-00), Supremo Tribunal Federal (SicNet 48585.000908/2020-00), Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (SicNet 48585.000882/2020-00) e Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP (SicNet 48585.000915/2020-00) com cargos com denominação igual ou com denominação diferente, mas atribuições semelhantes. Em todos esses contratos a opção foi por postos de trabalho.

Embora não tenha havido êxito nas pesquisas no Painel de Preços, foram encontrados contratos com outros órgãos que permitem avaliar os salários dos cargos.

Para designer gráfico, gerente de criação, operadores de mídia audiovisual e editor de mídia audiovisual, ***a remuneração levou em conta as Convenções Coletivas de Trabalho das categorias abrangidas pelo contrato.***

Porém, **para jornalistas e redatores, há necessidade de se prever remuneração acima do piso salarial.** Para despertar o interesse de profissionais mais experientes e, portanto, presumivelmente mais aptos a atender às peculiaridades do trabalho, não é interessante usar o piso salarial para estabelecer o valor máximo estimado da licitação. Ressalta-se ainda que a produção de material jornalístico especializado no setor elétrico requer um período de treinamento e aculturação na Agência e no setor, o que indica que quanto mais tempo o profissional permanece no posto, melhor a qualidade dos serviços prestados. Assim, **tendo em vista a elevada complexidade do trabalho, que requer profissionais plenos, bem como a necessidade de que não haja rotatividade elevada no posto contrato, é fundamental que a remuneração praticada seja aquela encontrada no mercado, a partir da análise dos contratos pesquisados e consulta a sites especializados, e não apenas o piso salarial.**

No site Compras Governamentais, encontra-se uma seção de perguntas e respostas sobre a IN SEGES/MPDG nº 05/2017. A resposta ao questionamento “1.8 – Como proceder nos casos em que há a necessidade de profissionais com habilitação /experiência superior à daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria?” (disponível em <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/in-servico-faq#P1.8>) é a

Fl. 6 da Decisão de Pregoeiro nº 016/2020-SLC/ANEEL, de 22/12/2020.

seguinte: “O inciso VI do art. 5º da Instrução Normativa prevê como exceção a possibilidade de definir o valor da remuneração dos trabalhadores da empresa contratada para prestar os serviços, sem caracterizar ingerência na administração da contratada, para as situações em que se necessitam de profissionais com habilitação/experiência superior à daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria.

Essa possibilidade foi consubstanciada no Acórdão nº 3006/2010-Plenário, TC-001.225/2008-0, rel. Min. Valmir Campelo, 10.11.2010, tendo em vista que algumas atividades requerem competências específicas, seja pela utilização de uma nova tecnologia, sejam pelas características do modelo de execução contratual.

Assim valer-se do piso salarial como referência, pode gerar problemas operacionais, em função da alocação de profissionais despreparados ou não capacitados e da rotatividade da mão de obra. Vale destacar que essa exceção disciplinada na Instrução Normativa não deve ser utilizada para todos os tipos de contratação, pois a decisão do gestor deve ser justificada/fundamentada nos autos do processo do administrativo, tendo como referência que o piso da categoria, como parâmetro na contratação ocasionará a alocação de profissionais despreparados ou não capacitados, acarretando, em vez de economia, problemas de ordem operacionais.”

A análise de outras contratações corrobora a argumentação favorável à não utilização do piso salarial isoladamente como referência do salário-base dos profissionais. Especificamente quanto ao cargo de jornalistas, o Termo de Referência do PE nº 1/2020 (Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, SicNet 48585.000586/2020-00) argumenta que baixas remunerações resultam em “ineficiência, contratação de pessoas sem a qualificação necessária e na indesejável rotatividade”. O documento afirma ainda que “nos últimos anos, em função da abertura de um número cada vez maior de cursos superiores, em praticamente todas as áreas do conhecimento, sobram pessoas habilitadas, mas faltam profissionais qualificados. Com o jornalismo não é diferente”. Tais argumentos são os mesmos usados pelo Conselho da Justiça Federal no Pregão Eletrônico nº 9/2017 (SicNet 48585.000877/2020-00). Também o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, na documentação referente ao Pregão Eletrônico nº 27/2018, arrazoa que é desejável a seleção de profissionais com conhecimentos e habilidades acima da média e, para isso, “a remuneração deve ser adequada e proporcional ao nível de experiência, qualificação do profissional e disponibilidade do mercado”, evitando “indesejável rotatividade de mão de obra e, por conseguinte, eventuais prejuízos à execução contratual”.

O Tribunal Regional Federal da 1ª Região, no Termo de Referência relativo ao PE nº 28/2019 (SicNet 48585.000587/2020-00), estabelece salário-base para os cargos pretendidos. Especificamente para o cargo de jornalista, o salário-base é de R\$ 4.652,55 (quatro mil, seiscentos e cinquenta e dois reais e cinquenta e cinco centavos). O Tribunal estabeleceu que os salários dos prestadores de serviços não devem ser inferiores a esse valor, considerando as peculiaridades das atividades desenvolvidas no Tribunal, a área de atuação da categoria profissional e os valores praticados em outros órgãos”, em situação semelhante à da ANEEL.

Fl. 7 da Decisão de Pregoeiro nº 016/2020-SLC/ANEEL, de 22/12/2020.

O Supremo Tribunal Federal, no edital do Pregão Eletrônico nº 55/2019 (SicNet 48585.000908/2020-00), propõe contratação por postos de trabalho para jornalistas em quatro categorias, conforme o tempo de experiência exigido: Junior (um ano), Pleno (cinco anos), Sênior (oito anos) e Máster (10 anos). Para todas essas categorias, a remuneração é acima do piso salarial.

Pesquisa no site www.salario.com.br, realizada em 29 de setembro de 2020 (SicNet 48585.000964/2020-00), mostra que, em Brasília, a média do salário de jornalista é de R\$5.387,35 (cinco mil trezentos e oitenta e sete reais e trinta e cinco centavos). No País, a média é de R\$3.239,45 (três mil duzentos e trinta e nove reais e quarenta e cinco centavos), também maior do que o piso da categoria - na CCT utilizada como referência neste ETP, de R\$2.715,00 (dois mil setecentos e quinze reais) (SicNet 48585.000597/2020-00).

As demandas da ASCOM são crescentes e complexas. O estabelecimento de remuneração tomando como base apenas o piso salarial possivelmente levará à contratação de profissionais sem a experiência necessária para lidar com a dinâmica da Agência. Caso algum profissional mais experiente se submeta a esse valor, a tendência é que haja rotatividade, pois esse profissional se desligará assim que obtiver uma colocação com valor mais próximo ao de mercado.

O Ministério do Trabalho disponibiliza consulta à Classificação Brasileira de Ocupações (<http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>). O código de jornalista é 2611-25 e a descrição sumária de suas atividades é a seguinte: “recolhem, redigem, registram através de imagens e de sons, interpretam e organizam informações e notícias a serem difundidas, expondo, analisando e comentando os acontecimentos. Fazem seleção, revisão e preparo definitivo das matérias jornalísticas a serem divulgadas em jornais, revistas, televisão, rádio, internet, assessorias de imprensa e quaisquer outros meios de comunicação com o público”.

Essas são as atividades básicas da categoria, que podem ser realizadas por um jornalista recém diplomado, sem experiência. **Contudo, as necessidades da ASCOM vão além de atividades básicas, visto que sua atuação é num setor caracterizado pela complexidade e dinamismo.** É frequente o surgimento de demandas imprevistas e os assuntos tratados são de muita relevância. Assim, um profissional inexperiente, não habituado às nuances de sua profissão, possivelmente não conseguirá atuar de forma satisfatória. Como exemplo, sabe-se que a divulgação à mídia nacional e/ou internacional de um dado incorreto ou mal esclarecido tem potencial para gerar crises institucionais e setoriais de difícil gerenciamento.

Dentre as atribuições do profissional, **estarão produzir todo o material informativo para a área de notícias do portal e intranet da ANEEL, realizar análise do clipping de notícias da ANEEL e manter contato com as assessorias de comunicação dos órgãos do setor elétrico para levantamento de pautas e assuntos de interesse para divulgação.** Essas e as demais atribuições requerem um conhecimento sobre o setor que necessitará de algum tempo

Fl. 8 da Decisão de Pregoeiro nº 016/2020-SLC/ANEEL, de 22/12/2020.

para ser assimilado. Portanto, a rotatividade resultará no fato de que a ASCOM contará sempre com profissionais em processo de aprendizado, que buscarão outras oportunidades antes que cheguem a dominar o conhecimento necessário sobre o setor.

Os jornalistas contratados deverão lidar com a imprensa internacional, tanto por e-mail quanto por telefone. E a tendência é que esse tipo de demanda aumente, visto que a ASCOM tenciona realizar ações de divulgação dos leilões de geração e transmissão para a mídia estrangeira. Por isso a exigência de profissionais fluentes em inglês, o que é um diferencial que justifica o pagamento de salário acima do piso.

O estabelecimento de salários dentro do piso costuma atrair apenas profissionais em início de carreira e, portanto, sem a experiência necessária requerida pela ANEEL, e leva à alta rotatividade de profissionais, prejudicando o andamento dos trabalhos. Caso a ANEEL só conte com profissionais inexperientes, a contratação não atingirá um dos seus mais importantes objetivos, qual seja permitir que os servidores da ASCOM possam se envolver em atividades mais estratégicas, como formulação, planejamento e avaliação de campanhas e ações de comunicação, contribuindo assim com maior efetividade para o fortalecimento da imagem e do papel institucional da Agência, bem como pelo aprimoramento da transparência da Agência. A adoção de remuneração acima do piso salarial foi adotada pela ANEEL no contrato de serviços fotográficos.

A análise feita naquele caso é semelhante à realizada aqui: “tendo em vista que o contexto da Agência apresenta um cenário complexo, de baixa previsibilidade quanto à atuação e grande diversidade de tipos de cobertura, incluindo autoridades no âmbito nacional e internacional é essencial que os profissionais a serem disponibilizados possuam larga experiência profissional”. O contrato tem atendido bem às necessidades da Agência, que passou a contar com profissionais qualificados e sem rotatividade (processo SicNet 48500.000854/2019-08).

No caso dos repórteres fotográficos, uma das referências utilizadas foi pesquisa realizada pelo Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Distrito Federal (SJPDF) que, historicamente, é o Sindicato que negocia a Convenção Coletiva com o Sindicato das Empresas de Televisões, Rádios, Revistas e Jornais do Distrito Federal. Embora a pesquisa (SicNet 48585.000660/2020-00) seja de 2015, seus valores não estão dissonantes de pesquisa de mercado realizada em site de busca salarial (<https://www.salario.com.br/profissao/jornalista-cbo-261125/brasil-df/>), que mostra média salarial de R\$ 5.387,35 (cinco mil, trezentos e oitenta e sete reais e trinta e cinco centavos) para jornalistas do Distrito Federal, com jornada semanal em média de 33 (trinta e três) horas.

Uma das justificativas do SJPDF para a realização da pesquisa foi o fato de o Sindicato ser constantemente demandado por órgãos públicos na consulta por salários de referência por função, para auxiliar a composição de Termos de Referência. O levantamento de funções e remunerações foi feito junto a órgãos federais que praticam a terceirização do serviço de

Fl. 9 da Decisão de Pregoeiro nº 016/2020-SLC/ANEEL, de 22/12/2020.

jornalistas e os valores apresentados são a média das remunerações obtidas. Os valores foram aprovados em assembleia da categoria em 3 de dezembro de 2015.

8. Pelo exposto, verifica-se que das três categorias licitadas (jornalistas, designers e operadores de audiovisual), a Equipe de Planejamento buscou utilizar os valores de salário-base regidos pelas respectivas Convenções Coletivas de Trabalho, para os designers e para os operadores de audiovisual.

9. Apenas para os cargos de jornalistas e de redatores, conforme a justificativa trazida pela Equipe de Planejamento no Estudo Técnico, foi estipulado um salário estimado superior ao valor do piso salarial trazido na Convenção Coletiva do Sindicato das Empresas de Televisões, Rádios, Revistas e Jornais do Distrito Federal, considerando os valores pesquisados nas licitações de outros órgãos, e considerando a sugestão de valores salariais estabelecidos pelo próprio Sindicato da categoria.

10. Considerando que a jurisprudência do Tribunal de Contas da União tem estabelecido os requisitos que respaldam a legalidade de se estipular faixa salarial acima do piso da Convenção Coletiva do Trabalho:

a) fundamentação robusta, vinculada às condições concretas de mercado, que, comprovadamente, demonstre que as atividades contempladas no objeto da contratação são mais complexas do que aquelas comumente oferecidas pelo mercado, o que justificaria a elevação dos salários paradigma conforme piso da categoria fixado em convenção coletiva de trabalho;

b) as atividades contempladas no objeto da contratação apresentem considerável grau de complexidade a serem desempenhadas por terceirizados que detenham qualificação acadêmica e/ou determinada experiência profissional superior ao padrão médio existente no mercado;

c) as atividades contempladas no objeto da contratação não deverão ostentar natureza "rotineira", "burocrática" ou "sem complexidade que exija maior qualificação acadêmica e/ou profissional";

d) comprovação, mediante adequada pesquisa de mercado, de que os patamares fixados no edital estão compatíveis com os preços pagos pelo mercado em situações de complexidade semelhante.

11. Considerando também os últimos julgados que tratam da matéria, há de se constatar que uma licitação em que se faça necessário estabelecer o piso salarial em patamar diverso o piso da CCT não é ilegal:

"vedada a fixação de piso salarial mínimo [...] admitindo-se a flexibilização de tal vedação em situações específicas" (Acórdão nº 2.799/2017-1ª Câmara).

"é possível o piso salarial mínimo acima daquele estabelecido em convenção coletiva de trabalho, desde que o gestor comprove que os patamares fixados no edital da licitação são compatíveis com

Fl. 10 da Decisão de Pregoeiro nº 016/2020-SLC/ANEEL, de 22/12/2020.

os preços pagos pelo mercado para serviços com tarefas de complexidade similar" (Acórdão nº 2.758/2018-Plenário).

No acórdão nº 1097/2019 – Plenário, analisou-se contrato firmado com a Agência Nacional de Transporte Terrestres (ANTT), em que havia fixação da remuneração mínima dos trabalhadores. Concluiu-se, na oportunidade, pela necessidade de apresentação de justificativas objetivas, fundamentadas em estudos ou dados concretos. Assim, o salário dos empregados da empresa contratada somente poderia ser definido **“quando houver necessidade de afastar o risco de selecionar colaboradores com capacitação inferior à necessária para execução dos serviços contratados”**.

apenas em caráter excepcional, o TCU admite a fixação de salários acima do piso da categoria, mas desde que haja a "devida fundamentação", vinculada às condições concretas de mercado que, comprovadamente, respaldem as justificativas apresentadas na fase de planejamento da contratação.

É possível exigir piso salarial mínimo acima daquele estabelecido em convenção coletiva de trabalho, desde que o gestor comprove que os patamares fixados no edital da licitação são compatíveis com os preços pagos pelo mercado para serviços com tarefas de complexidade similar. (Acórdão 5279/2020 Primeira Câmara)

12. O Estudo Técnico Preliminar esclarece detalhadamente as justificativas indicando que há uma necessidade de profissional com determinadas qualificações e maturação profissional, para prestar serviços com certas peculiaridades e características de maior complexidade e responsabilidade, inclusive, no que tange a importância institucional do trabalho a ser desenvolvido pelos profissionais a serem contratados.

13. Em relação às faixas salariais, a Equipe de Planejamento optou por ajustar a sua estimativa para os cargos de jornalista e redator para o valor sugerido pelo Sindicato dos Jornalistas, cujo patamar é compatível com os valores contratados pelos outros órgãos públicos com necessidades similares as da ANEEL.

14. Por tudo o exposto, não há de se falar em infringência ao disposto na regra da Instrução Normativa nº 05/2017, posto que devidamente demonstrada a necessidade da Administração por profissionais mais qualificados, contratados no mercado por valores compatíveis com o estimado pela Equipe de Planejamento.

15. É explicitado ao longo do Edital e do Estudo Técnico Preliminar que a opção da Administração é por obedecer ao piso salarial das categorias, à exceção, do cargo dos jornalistas e redator de texto, que em face de privilegiar o interesse público na busca da proposta mais vantajosa (entenda-se a que melhor se adeque às necessidades do órgão com o menor custo), estimou um valor salarial compatível com a realidade apresentada pelo melhor para o perfil profissional desejado.

16. Não há como falar em restrição à competitividade, haja vista que as regras postas

Fl. 11 da Decisão de Pregoeiro nº 016/2020-SLC/ANEEL, de 22/12/2020.

no Edital são válidas para todos os licitantes igualmente, além do que, ao afirmar que “existe uma série de benefícios que tornam interessante para um profissional a manutenção de contrato de trabalho”, há de se comentar que a estimativa salarial encontrada pela administração em sua pesquisa de mercado, não inibe o licitante de ofertar ao seu funcionário benefícios extras, o que não é permitido é incluir esses custos como despesas diretas a serem arcadas pela Administração.

17. Vale salientar também que não consta no edital explicitamente a necessidade de cumprir obrigatoriamente o valor estimado salarial para os itens 1 e 2, mas observando a pesquisa de mercado estampada no Estudo Técnico Preliminar, deduz-se pelo piso da CCT dificilmente serão encontrados profissionais para o perfil de profissional desejado pela Administração.

III – DO DIREITO

18. Em consonância com as determinações contidas nas Leis nº 8.666/1993 e nº 10.520/02, as orientações trazidas pela Instrução Normativa nº 05/2017 -SEGES/MPDG e pela jurisprudência dominante do TCU.

IV – DA DECISÃO

19. Pelo exposto, considero improcedente o pedido de permissão para apresentar valores de piso salarial da CCT para os itens 1 e 2, pois, estarem incompatíveis com a realidade do mercado para o perfil profissional pretendido pela ANEEL; bem como indico que os cargos pertinentes aos grupos 2 e 3 licitados tiveram suas estimativas salariais baseadas nos valores das respectivas CCTs vigentes.

20. Se eventualmente um licitante cotar um salário inferior ao estimado para o item 1 e 2 (grupo 1) deverá comprovar de forma contundente, por meio de contratos com outros órgãos públicos com necessidades semelhantes às indicadas pela ANEEL, o custo com profissionais com perfis compatíveis com os licitados nesse certame.

21. As decisões e conclusões que embasam a estimativa de custo para a contratação, procuraram respeitar as orientações recentes do TCU sobre a matéria.

22. Saliente-se que por se tratar de pedido de impugnação ao Edital, intempestivo, não há qualquer obrigatoriedade legal de responder por parte da pregoeira, tratando-se mera liberalidade, visando o melhor esclarecimento dos termos do Edital, por parte do licitante.

ANGELICA LUISA PINTO NOGUEIRA PINHEIRO
Pregoeira