

MENSAGEM

Assunto: Esclarecimento 2

Referência: Pregão Eletrônico nº 28/2020 (48500.001272/2020-72)

Data: 04/02/2021

Objeto: Prestação de serviços técnicos especializados em estruturação de dados, arquitetura, desenvolvimento e sustentação de soluções de Tecnologia da Informação (TI), CONFORME o Edital de Pregão Eletrônico Nº 028/2020 e seus anexos.

PREGÃO ELETRÔNICO Nº 28/2020

ESCLARECIMENTO Nº 02

Prezados Senhores,

1. Em atenção ao pedido de esclarecimento enviado por empresa que retirou o edital em referência, segue em anexo a resposta.
2. O presente esclarecimento passa a integrar o Pregão Eletrônico nº 28/2020, devendo seus termos ser obrigatoriamente considerados pelas proponentes que vierem a participar do certame.
3. A presente mensagem está disponível no sítio COMPRAS GOVERNAMENTAIS (www.comprasgovernamentais.gov.br) e, também no sítio da ANEEL (www.aneel.gov.br).

ANGELICA LUISA PINTO NOGUEIRA PINHEIRO
Pregoeira

Pergunta 1

No campo “OBSERVAÇÕES E INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO”, pg 377 e seguintes do edital de licitação, o Item 5 faz menção aos Pareceres n. 44/2020/PFANEEL/PGF/AGU e n. 4/2017/CPLC/PGF/AGU. Os referidos pareceres apontam para inaplicabilidade de cláusulas na convenção coletiva que imputem encargos à Administração Pública, notadamente o plano de saúde. Cumpre esclarecer, contudo, que as análises foram feitas a partir das regras previstas na convenção coletiva celebrada entre o SEAC/DF e o SINDISERVIÇOS/DF, na qual o pagamento de plano de saúde ou não era compulsório, ou era compulsório apenas para os empregados alocados no tomador do serviços.

Nos casos analisados, portanto, o pagamento do plano de saúde não se tratava de obrigação imposta à empresa, em favor de todos seus funcionários, de forma universal, mas tão somente em favor daqueles que executassem suas atividades no tomador do serviço. De outro lado, os Pareceres indicaram para a ausência de obrigatoriedade de concessão do plano de saúde, caso o tomador do serviços não repassasse o valor correspondente à empresa contratada.

Ocorre que, no caso em tela, a convenção coletiva de trabalho firmada entre o sindicato representativo dos profissionais da área de TI e o Sindicato representativo das empresas de TI determina, **de forma ampla, universal e compulsória**, o pagamento de plano de saúde, senão vejamos:

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR

As empresas concederão **a todos os seus empregados plano de saúde** com as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro – O convênio terá como objeto, unicamente, assistência médica e ambulatorial para os empregados, não abrangendo atendimento odontológico ou psicológico.

Parágrafo Segundo – Ficam estabelecidos os percentuais abaixo determinados para fins de contribuição das empresas do valor devido para cada beneficiário do convênio da assistência médica hospitalar.

Desse modo, tendo em vista que os pareceres utilizados pela ANEEL tratam de convenções coletivas, dotadas de regras distintas da convenção coletiva dos profissionais de TI, entendemos que o valor referente ao plano de saúde deve sim ser inserido na planilha de composição de custos, por se tratar de benefício de pagamento obrigatório, para toda e qualquer contratação de profissionais de TI.

Resposta 1

O entendimento não está correto. Há de se ressaltar a expressa disposição do art. 6º da IN nº 05/2017, transcrito a seguir:

Art. 6º A Administração não se vincula às disposições contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada, de matéria não trabalhista, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, tais como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade.
Parágrafo único. É vedado ao órgão e entidade vincular-se às disposições previstas nos Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública.

O Acórdão nº 605/2017 do Plenário do TCU, já indicou que a Administração Pública não está obrigada a cumprir cláusula de Convenção Coletiva atinente a encargo de natureza social.

Como existe variação entre o teor das eventuais Convenções Coletivas a serem utilizadas, a Administração julgou conveniente não incluir tal custo, se obrigatório, como item destacado da planilha de custos.

Ademais, há a possibilidade de a licitante cotar o plano de saúde nos custos indiretos.

Cabe frisar que, de acordo com a Portaria PGF nº 098/2013, a manifestação pela aprovação dos entendimentos firmados pelas Câmaras Permanentes pelo Procurador Geral Federal vincula os Órgãos de Execução da Procuradoria-Geral Federal. Desse modo, autarquias como a ANEEL se vinculam e devem observância às orientações contidas nos Pareceres nºs 15/2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, 12/2016/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU e 04/2017/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU.

Pergunta 2

Em resposta à impugnação sobre o fato de que os salários definidos no edital não poderiam sofrer qualquer alteração, a ANEEL alega que tal condição é indispensável para permitir a melhor execução do objeto. Ocorre que no momento atual, a ANEEL utiliza-se de profissionais alocados em sua sede, que possuem todos os critérios de qualificação técnica exigidas no edital e licitação e que recebem salários inferiores aqueles definidos no edital.

Diante do exposto, entendemos que a licitante pode fixar os salários da equipe, em valor inferior ao do edital de licitação, caso ela consiga demonstrar que a ANEEL terceiriza profissionais com a qualificação técnica prevista no edital e licitação, porém com remuneração inferior.

Resposta 2

O entendimento está incorreto. Trago a manifestação da área de demandante da contratação sobre o assunto:

Conforme item 8.8.6.1.7, será desclassificada a proposta ou o lance vencedor que não respeitem a remuneração mínima estabelecida para cada Perfil Profissional, a ser paga como remuneração bruta aos respectivos funcionários.

Constam dos estudos preliminares as análises que levaram ao desenvolvimento do novo modelo de contratação em tela, com as devidas justificativas para a fixação de patamares salariais mínimos para os agrupamentos de perfis profissionais similares.

Dentre as ponderações constantes do referido estudo, constatou-se que no cenário atual os resultados obtidos pelos contratos que serão substituídos pela contratação em tela são insatisfatórios para a ANEEL, no que se refere à entrega ágil de soluções de TI para apoiar as áreas de negócio.

Apesar dos avanços obtidos ao longo dos anos com a satisfação dos usuários de TI, no que se refere ao desenvolvimento de soluções, observa-se que os números menos favoráveis obtidos são relacionados, em ordem decrescente de favorabilidade, tempo de desenvolvimento, tempo de espera na fila e integração dos sistemas.

Com base nas pesquisas de satisfação referenciadas nos estudos, cerca de **18% acreditavam que o tempo de desenvolvimento e espera era péssimo**, e apenas **5% acreditam que o tempo de**

desenvolvimento era ótimo. Com relação à integração de sistemas, 11,58% acreditavam ser péssimo esse aspecto.

Diversos aspectos corroboraram com este resultado, dentre eles o próprio modelo atual, que não favorece a integração entre todos os serviços necessários à entrega de soluções de TI devido à fragmentação em diversos contratos, bem como a **elevada rotatividade dos profissionais alocados nos contratos**, que impacta sobremaneira a continuidade dos projetos e a entrega dos resultados esperados.

Deve-se considerar ainda que o modelo de contratação está sendo aperfeiçoado, passando-se da métrica de serviço puro (pontos de função e pontos de função sustentado) para o pagamento por horas de serviço técnico (HST) de posto de trabalho em regime de dedicação exclusiva, tendo em vista a melhor adequação às metodologias ágeis que serão adotadas, bem como à flexibilidade desejada. O pressuposto de que, no modelo por resultado é suficiente o estabelecimento de indicadores de serviço, ficando à critério da contratada a definição dos patamares salariais dos profissionais, não vem se demonstrando eficaz para a entrega ágil de soluções neste caso.

Vale ressaltar que a mera alegação de pagamento de salários com valores abaixo dos estipulados como piso salarial não é suficiente para contrapor a fixação de salários estabelecida no Edital, tendo em vista as constatações referentes à alta rotatividade de profissionais, tendo como consequência disso o comprometimento dos resultados em termos de entrega ágil de soluções de TI.

Além disso, foram aperfeiçoados os perfis profissionais, bem como os requisitos de qualificação técnica visando um melhor atendimento das necessidades da ANEEL com relação às soluções de TI, elevando-se o nível de exigências com relação aos contratos atuais, o que não permite uma comparação direta entre os salários praticados atualmente e os salários de mercado definidos por meio da pesquisa de cargos e salários realizada, que encontram-se adequados para a nova realidade do modelo sendo proposto.

Apesar disso, a Equipe de Planejamento da Contratação levantou os salários médios praticados pelas atuais contratadas, como insumo para a verificação de compatibilidade dos salários médios levantados para os perfis previstos. Com base nas informações levantadas, foram feitas as médias de todos os salários encontradas nas diversas fontes para cada perfil, comparando-se com o salário atual para verificação de possíveis desvios.

Os maiores acréscimos remuneratórios, **cerca de 31%**, foram relacionados aos perfis sendo cobertos em alguma medida pelo atual contrato de Apoio em TI (Testador de Solução de TI, Técnico em Tecnologia da Informação, Analista de Dados e Desenvolvedor Low-Code/No-Code), tendo em vista

os incrementos de escopo previstos para esses perfis, e a possível defasagem dos salários atuais com relação aos de mercado.

Também tiveram incremento significativo os perfis previstos atualmente no contrato de Administração de Dados e Business Intelligence (Administrador de Dados Pleno e Analista de BI Pleno), tendo em vista a defasagem dos salários praticados, o que pode ser confirmado pelo **turnover em torno de 80%** do contrato.

Desta forma, o mecanismo de fixação de um salário base para os agrupamentos de perfis é peça chave para o adequado funcionamento do novo modelo proposto, uma vez que, além de **garantir a adequada retenção do conhecimento** por meio da diminuição da rotatividade, considera-se que nesse novo cenário o resultado será alcançado pelo estabelecimento de ambiente favorável ao trabalho em equipe, à proatividade, à criatividade e à inovação, no qual a adequada remuneração dos profissionais possibilitará, juntamente com outras políticas e processos, os incentivos adequados à criação desse ambiente.

Sem a definição de um piso salarial, induz-se um sinal econômico indesejado, pois existirá um estímulo para que a empresa contrate profissionais ao menor salário possível o que implica em profissionais menos qualificados e uma maior rotatividade de pessoas, justamente o contrário do que se objetiva.

Geralmente os pisos salariais estabelecidos nas Convenções Coletivas de Trabalho das categorias profissionais de TI já são respeitados nos contratos atuais, mesmo assim não garantem a retenção de pessoal e a qualificação adequada à execução dos serviços, por serem abaixo dos valores praticados no mercado, tendo em vista a complexidade das atividades relacionadas à tecnologia da informação, além da relevância desses serviços para as organizações.

Ademais diversos Órgãos da Administração Pública vêm adotando modelo similar, com pareceres favoráveis das suas respectivas Procuradorias Federais, a exemplo do próprio TCU (Contrato nº 44/2018), além de outros órgãos como a CGU, o STN e a ANATEL.

Em que se pese a definição dos pisos salariais, é importante ressaltar que tais valores foram fixados com base em pesquisa de cargos e salários de TI do mercado, não em níveis mais altos, visando garantir minimamente a retenção de conhecimento necessária à entrega adequada de soluções de TI. Para isso a ANEEL contou com o apoio de uma consultoria em cargos e salários, para a realização de uma pesquisa robusta em sites especializados (2), guias de cargos e salários (4), empresas de mercado (9) e outros Órgãos da Administração Pública (6). Foram considerados ainda para a composição dos salários os valores informados pelas próprias empresas interessadas na licitação, por meio de pesquisa de mercado.

Pergunta 3

Referente aos itens 9.4.4.2 e 9.4.4.3.1, são imperadas exigências de comprovação de Capital Circulante Líquido (CCL) e Patrimônio Líquido (PL). Sabendo que o intuito dessas exigências é para resguarda-los quanto a real saúde financeira da empresa contratada, podemos considerar o valor que será contratado e não o valor de referência do Edital para a comprovação dos índices exigidos? Nosso entendimento está correto?

Resposta 3

Não está correto o entendimento. Deverá ser considerado o valor estimado para a contratação, conforme o edital.

Pergunta 4

De acordo com 9.4.3 do Edital, a licitante deverá apresentar Declaração do licitante do valor total dos contratos por ele firmados com a iniciativa privada e/ou com a Administração Pública, vigentes na data da sessão pública de abertura deste Pregão, e de que 1/12 (um doze avos) daquele valor não é superior a seu Patrimônio Líquido, conforme modelo no Anexo III.

Por sua vez, a lei de licitações dispõe que:

Art. 31. A documentação relativa à qualificação econômico-financeira limitar-se-á a:
I - balanço patrimonial e demonstrações contábeis do último exercício social, já exigíveis e apresentados na forma da lei, que comprovem a boa situação financeira da empresa, vedada a sua substituição por balancetes ou balanços provisórios, podendo ser atualizados por índices oficiais quando encerrado há mais de 3 (três) meses da data de apresentação da proposta;
II - certidão negativa de falência ou concordata expedida pelo distribuidor da sede da pessoa jurídica, ou de execução patrimonial, expedida no domicílio da pessoa física;
III - garantia, nas mesmas modalidades e critérios previstos no "caput" e § 1o do art. 56 desta Lei, limitada a 1% (um por cento) do valor estimado do objeto da contratação.

Depreende-se da leitura do texto acima que o documento exigido 9.4.3 do Edital não é usual e, considerando o objeto do presente certame, não seria exigível. Até porque existem contratos que possuem cláusula de confidencialidade, que impedem sua divulgação. Assim, entendemos que a comprovação da qualificação econômico-financeira da licitante limitar-se-á aos itens 9.4.1 e 9.4.2 do Edital. Nosso entendimento está correto?

Resposta 4

O entendimento está incorreto. A cláusula mencionada tem respaldo na Instrução Normativa nº 05/2017 da SEGES/MPDG, que regula os serviços de terceirização continuados, incluídos os com alocação de mão-de-obra exclusiva, que é o caso do objeto licitado.