

Processo Licitatório Nº 014/2024  
Pregão Eletrônico Tipo MENOR PREÇO Nº 003/2024

ILUSTRÍSSIMO SENHOR PREGOEIRO A CÂMARA MUNICIPAL DE PASSOS/ MG

SINSERHT - MG - SIND EMP PRESTAÇÃO SERV REC HUM TRAB TEMPORARIO MG, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 26.228.072/0001-84, vem, respeitosamente, APRESENTAR IMPUGNAÇÃO ADMINISTRATIVA, ao Edital de Pregão Eletrônico nº 003/2024 publicado pela Câmara Municipal de Passos/MG, pelos fatos e fundamentos de direito a seguir articulados.

#### I - DO PRAZO PARA IMPUGNAÇÃO DO EDITAL

O prazo para impugnação do edital é de até 03 (três) dias úteis antes da data fixada para abertura da sessão pública, conforme estabelece nos item 3 do edital

Dessa forma, como a data de abertura das propostas está marcada para o dia 27/09/2024, logo, encontra-se tempestivo .

A peça impugnatória esta sendo direcionado para o email (administrativo.secretario@camarapassos.mg.gov.br para ciência tendo em vista que o Sindicato Sinsherth não tem acesso ao sistema licitardigital.com.br

#### CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Primeiramente, resta-nos esclarecer que, no presente caso, a impugnação ora interposta se constitui em instrumento inegavelmente benéfico à Administração Pública, na medida em que permite a análise das regras editalícias, trazendo ao conhecimento dos agentes, responsáveis pelo certame, as possíveis falhas e inadequações que precisam, por ventura, ser corrigidas no edital para o sucesso da licitação a ser promovida.

A análise prudente, imparcial e responsável da impugnação ao edital pela entidade promotora da licitação gera, comprovadamente, **economia ao Erário** além de corrigir ilegalidade grave imposta no instrumento convocatório.

E dever do Administrador Público analisar dentro dos ditames legais e precipuamente pelo interesse público e em atenção, especialmente, ao Princípio da Moralidade , legalidade e **defesa do erário publico**.

A existência de vícios e ou irregularidades, que não sanadas em tempo hábil, comprometem possíveis a lisura do certame licitatório com desdobramentos jurídicos nas esferas judiciais de controle a coisa pública.

Por essas razões, é sempre preferível que a Administração Pública se esforce para assegurar a legalidade do certame licitatório, não ignorando eventuais falhas que possam existir no edital.

As leis administrativas são de ordem pública e seus preceitos não podem ser descumpridos, uma vez que contém verdadeiros poderes - deveres, irrenunciáveis pelos agentes públicos. Por outras palavras, a natureza da função pública e a finalidade do Estado impedem que seus agentes deixem de exercer os poderes e de cumprir os deveres que a lei lhes impõe.

Tais poderes, conferidos à Administração Pública para serem utilizados em benefício da coletividade não podem ser renunciados ou descumpridos pelo administrador, **sob o risco de violação ao princípio da**

## legalidade

### 1.2 DO CABIMENTO

O certame licitatório na modalidade Pregão Eletrônico foi instaurado pela Câmara Municipal de Passos/MG cujo objeto consiste na “CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA DE NATUREZA CONTÍNUA, COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA (SEM FORNECIMENTO DE MATERIAL NECESSÁRIO PARA EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS) NAS DEPENDÊNCIAS DA CÂMARA MUNICIPAL DE PASSOS DE ATENDENTE, AUXILIAR ADMINISTRATIVO I, AUXILIAR ADMINISTRATIVO II, AUXILIAR DE MANUTENÇÃO GERAL, AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS, JARDINEIRO, MOTORISTA, PORTEIRO I (DIURNO), PORTEIRO II (NOTURNO), TÉCNICO EM SUPORTE DE INFORMÁTICA E VIGIA DIURNO.

Quando da observância ao respectivo Edital, a impugnante deparou-se com a existências de irregularidades e/ou vícios que, por si sós, ensejam o comprometimento à continuidade legal do mencionado certame, podendo igualmente comprometer a participação, tanto da Impugnante quanto de qualquer outro participante, frustrando, assim, o caráter competitivo do procedimento licitatório.

Contudo, ao passo que no presente certame traz consigo cláusulas que comprometem a disputa, a Administração fica inviabilizada de analisar uma oferta mais vantajosa.

Dessa forma, se depreende que é lícito aos órgãos que compõem a Administração Pública rever os termos constantes no Edital Convocatório, quando presentes a existência, ou mesmo possibilidade, de prejuízo causado pelo ato administrativo viciado.

Assim, a Impugnante vem, através da presente, fazer oposição às questões adiante suscitadas, tendo como intuito o combate aos vícios por ora existentes no Ato Convocatório, pelos motivos que passa a expor para ao final requerer. Vejamos:

É irregular a definição de piso salarial **acima do mínimo previsto na Convenção Coletiva de Trabalho** .

Nas contratações por postos de trabalho, valores **mínimos de remuneração de trabalhadores** só devem ser fixados quando houver risco de selecionar colaboradores com capacitação inferior à necessária execução dos serviços contratados **o que não é o caso da presente certame**

Vejamos o que está determinado no anexo VI do edital :

2 Fica acrescido o Anexo VI ao Edital:

### ANEXO VI – PLANILHA DE SALÁRIOS

FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA	SALÁRIO BASE	SALÁRIO BASE PROPORCIONAL
Atendente	150	R\$ 2.433,62	R\$ 1.825,22
Auxiliar Administrativo	150	R\$ 2.267,85	R\$ 1.700,89
Auxiliar Administrativo	200	R\$ 2.267,85	R\$ 2.267,85
Auxiliar de Serviços gerais	200	R\$ 1.491,84	R\$ 1.491,84
Jardineiro	200	R\$1.973,71	R\$ 1.973,71
Motorista	150	R\$ 3.562,91	R\$ 2.672,18
Porteiro Diurno	220 (12x36)	R\$ 1.834,96	R\$ 1.834,96
Porteiro Noturno	220 (12x36)	R\$ 1.834,96	R\$ 1.834,96
Técnico em suporte de informática	150	R\$ 3.946,62	R\$ 2.959,96
Vigia Diurno	220	R\$ 1.834,96	R\$ 1.834,96
Auxiliar de Manutenção Geral	220	R\$ 2.071,93	R\$ 2.071,93

SSORIA

\*Os salários acima informados se referem apenas ao piso salarial mínimo, respeitando a proporcionalidade da carga horária, não estando inclusos vantagens, gratificações e outros definidos em convenção coletiva, que deverão compor a proposta, em conformidade com os Anexos II e II-A do Edital.

Nas contratações por postos de trabalho, valores **mínimos de remuneração de trabalhadores** só devem ser fixados quando houver risco de selecionar colaboradores com capacitação inferior à necessária execução dos serviços contratados **o que não é o caso da presente certame.**

**O piso mínimo exigido está superior a media do mercado e das convenções coletivas pertinentes as funções licitadas.**

#### **A PESQUISA DE MERCADO APONTA OS SEGUINTE PARÂMETROS:**

Salário Apoio Administrativo - R\$ 1.646,00 [https://br.indeed.com/career/atendente-administrativo/salaries/Passos--MG?from=top\\_sbAtendente](https://br.indeed.com/career/atendente-administrativo/salaries/Passos--MG?from=top_sbAtendente) – R\$ R\$ 1.734,00

<https://www.salario.com.br/profissao/recepcionista-cbo-422105/Recepcionista> – 2024 / R\$ 1.673,45 -

CONFORME dados do CAGED, eSocial e EmpregadorWeb consolidados no portal [www.salario.com.br](http://www.salario.com.br).  
[https://www.salario.com.br/profissao/recepcionista-atendente-cbo-422105/belo-horizontemg/Recepcionista – 2024 / R\\$ R\\$ 1.682,98/mês \( valor mediano \)](https://www.salario.com.br/profissao/recepcionista-atendente-cbo-422105/belo-horizontemg/Recepcionista-2024/R$R$1.682,98/mês)

Portanto, não há justificativa para adoção de piso mínimo para a função de Atendente no valor de R\$ 2.433,62, Auxiliar Administrativo I e II no valor de R\$ 2.267,85, dado a especificidade das funções a serem contratadas ( complexidade intelectual e operacional ) .

Há que se ressaltar ainda, que não é permitido a prefixação de piso mínimo em processos licitatórios públicos quando existirem instrumentos coletivos cuja categoria profissional requerida **se encontra amparada por convenção coletiva de trabalho, ou outra norma coletiva aplicável a toda a categoria**, determinando o respectivo valor salarial mínimo; esse pacto laboral deve ser rigorosamente observado nas licitações efetivadas pela Administração Pública e nas contratações delas decorrentes.

Vale mencionar o posicionamento jurisprudencial a respeito :

ACÓRDÃO 614/2008 – PLENÁRIO-RELATOR AUGUSTO SHERMAN

#### RELATÓRIO

SUMÁRIO: MONITORAMENTO DE LICITAÇÃO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE INFORMÁTICA. INDÍCIOS DE IRREGULARIDADES NA FASE DE JULGAMENTO DE PREÇOS. FIXAÇÃO DE PISOS SALARIAIS PARA AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS PRESTADORAS DE SERVIÇO. ANÁLISE DE AUDIÊNCIA DOS RESPONSÁVEIS. DETERMINAÇÕES. ARQUIVAMENTO.

1 - A fixação de pisos salariais em editais de licitação de execução indireta de serviços é vedada porque constitui infração ao disposto no art. 40, inciso X, da Lei 8.666/93, não sendo, portanto, admitida na licitação de serviços de tecnologia da informação, que devem ser pagos por medição de resultado, e também em outras licitações de execução indireta de serviços, sejam eles pagos por resultado, sejam eles pagos por disponibilidade, sejam eles baseados na alocação de postos de trabalho.

2 - No caso de execução indireta e contínua de serviços baseada na alocação de postos de trabalho abrangendo categoria profissional amparada por convenção coletiva de trabalho, ou outra norma coletiva aplicável a toda a categoria, determinando o respectivo valor salarial mínimo, a Administração, embora não deva fixar valores mínimos, poderá exigir, no ato convocatório do certame e no contrato, o cumprimento do pacto laboral daqueles que a ele estão sujeitos.

9.3.3.1. para modelos de execução indireta de serviços, inclusive os baseados na alocação de postos de trabalho, se a categoria profissional requerida se encontra amparada por convenção coletiva de trabalho, ou outra norma coletiva aplicável a toda a categoria, determinando o respectivo valor salarial mínimo, esse pacto laboral deve ser rigorosamente observado nas licitações efetivadas pela Administração Pública e nas contratações delas decorrentes;

Admite, em caráter excepcional, a fixação de salários , desde que justificadamente, para casos específicos em que se necessita de profissionais com habilitação/experiência superior à daqueles, que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria (art. 5º, VI) **o que não é o caso dos serviços de Auxiliar Administrativo que está sendo licitado.**

As exceções à regra merecem o tratamento que deve ser dispensado às exceções, qual seja: devem estar necessariamente amparadas em fundamentadas justificativas (vide cf. Acórdão 2101/2020-TCU-Plenário, da relatoria do Ministro Augusto Nardes, Acórdão 2963/2019-TCU-Plenário, da relatoria do Ministro Weder de Oliveira, e Acórdão 1097/2019-TCU-Plenário, da relatoria do Ministro Bruno Dantas)

Vejamos os acertos jurídicos acerca da questão suscitada.

#### ACÓRDÃO

Acórdão 1097/2019-Plenário -DATA DA SESSÃO-15/05/2019-RELATOR BRUNO DANTAS-ÁREA

Licitação-TEMA Orçamento estimativo

SUBTEMA-Preço

OUTROS INDEXADORES-Terceirização, Convenção coletiva de trabalho, Cessão de mão de obra, Salário

#### TIPO DO PROCESSO REPRESENTAÇÃO - ENUNCIADO

*Admite-se, na contratação por postos de serviço, a fixação de salários em valores superiores aos pisos estabelecidos em convenções coletivas de trabalho, desde que observados os seguintes requisitos: i) justificativa técnica de que os serviços demandam, por suas características e particularidades, a execução por profissional com nível de qualificação acima da média; e ii) **realização de pesquisa de preços demonstrando a compatibilidade com os valores de mercado para contratações similares, ou seja, comprovação de que no mercado existe tal distinção salarial em função da qualificação do trabalhador**.(destacamos)*

A fixação de salários não pode se embasar em justificativas genéricas ou simplórias. Ao contrário, essa estipulação deve ser alicerçada em robustos estudos antes da sua adoção, demonstrando que a medida seria primordial e imprescindível para o interesse público ali envolvido.

É importante ressaltar, que a garantia de condições mínimas aos terceirizados, através do estabelecimento de um patamar mínimo para os salários, tem que ser realizado de forma clara, objetiva e fundamentada, devendo, ainda, estar adequadamente documentado no processo. Não pode servir, **de qualquer maneira, como desculpa para o pagamento de quantias não razoáveis, nem de valores que desviem da média praticada pelo mercado e pela Administração Pública**

A fixação de salários, sob outro ângulo, revela-se ainda medida contraditória. De um lado a Administração busca maior eficiência e produtividade; de outro, fixa previamente aos níveis de salários a serem praticados pelo fornecedor. Essa modelagem é incongruente. Questiona-se: como incentivar a performance, o resultado, que legitima e determina a remuneração devida ao fornecedor contratado, se a própria Administração fixa os salários a serem praticados e, com agravante, acima do piso da categoria?

**Ainda mais relevante é que a fixação no edital de licitação, de valor mínimo para remuneração de prestadores de serviço praticamente retira a margem de variação a menor das propostas de preços a serem ofertadas, uma vez que a remuneração da mão-de-obra, em regra, tem um altíssimo peso no custo total desses contratos.**

Estas propostas que não serão apresentadas, sob pena de desclassificação, são justamente as propostas mais vantajosas para Administração.

**Ademais as descrições dos serviços listadas ANEXO V ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR não são capazes de**

justificar a prefixação de piso mínimo definido no edital, pois não estão investidas de nenhuma peculiaridade especialíssima para tal.

Os valores mínimos devem ser obtidos além de pesquisas junto ao mercado, associações e sindicatos da cada categoria profissional, adotando-se, ainda, outras fontes como parâmetro, como contratações similares realizadas por outros órgãos ou entidades públicas que tenham recentemente contratado o mesmo tipo de serviço, mídias e sítios eletrônicos especializados, portais oficiais de referenciamento de custos

Repisa-se a legislação atual NÃO permite à Administração Pública exija valor mínimo salarial sem justificativa plausível, além do que a Convenção coletiva que mais se adequa as funções de apoio administrativo são as firmadas pelo **SINSERHT - MG - SIND EMP PRESTAÇÃO SERV REC HUM TRAB TEMPORARIO MG em respeito do princípio do enquadramento e unicidade sindical** .

Situação da Entidade: ATIVA

Grau: Sindicato

Denominação: **SINSERHT - MG - SIND EMP PRESTAÇÃO SERV REC HUM TRAB TEMPORARIO MG**

Área Geoeconômica: Urbana Grupo: Empregador Classe: Empregadores

Categoria: **Empresas de Prestação de Serviços em Recursos Humanos e Trabalho Temporário.**

**Abrangência: Estadual**

Base Territorial: \*Minas Gerais\*

Cumpra informar, que o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM RECURSOS HUMANOS E TRABALHO TEMPORÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS/SINSHERTH MG**, representa as empresas de prestação de serviços em recursos humanos em todo o Estado de Minas Gerais sem distinção de segmento, é aplicável para o setor público como para o setor privado.

**Qual a justificativa plausível para onerar os cofres públicos indicando valor de salário acima do que é atualmente praticado no mercado e em convenção coletiva que representa as funções licitadas?**

A justificativa de que o salário-base no valor estabelecido é a única forma de garantir a contratação do profissional com experiência necessária para desincumbir satisfatoriamente os serviços a serem executadas não deve prosperar. É vidente que tal premissa é especulação e insuficiente para fundamentar qualquer ato administrativo impessoal, republicano e lícito

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 na Lei Geral de Licitações e Contratos Administrativos.

Inclusive, o recente acórdão da lavra do Sr . Ministro Antônio Anastácia assim definiu :

**Acórdão 1207/2024 – Plenário TCU – Relator Ministro Antônio Anastácia** citado no edital . Vejamos

9. Acórdão:

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de Consulta, formulada pela Ministra de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos – MGI, acerca da possibilidade de os órgãos da Administração Pública Federal indicarem, nos respectivos editais para contratação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra, a convenção coletiva de trabalho que melhor se adequa à categoria profissional do objeto contratado.(destacamos)

ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em Sessão do Plenário, diante das razões expostas pelo Revisor, com fundamento no art. 1º, inciso XVII e § 2º, da Lei 8.443/1992, c/c art. 264, inciso VI e §§ 1º a 3º, do Regimento Interno deste Tribunal, em:

(...)

9.2.2. *não obstante, em tais licitações, é lícito ao edital prever que somente serão aceitas propostas que adotarem na planilha de custos e formação de preços (PCFP) valor igual ou superior ao orçado pela Administração para a soma dos itens de salário e auxílio-alimentação, admitidos também, a critério da Administração, outros benefícios de natureza social considerados essenciais à dignidade do trabalho, **devidamente justificados, os quais devem ser estimados com base na convenção coletiva de trabalho paradigma, que é aquela que melhor se adéqua à categoria profissional que executará os serviços terceirizados, considerando a base territorial de execução do objeto;(destacamos)***

Portanto, é necessário que sejam observados determinados requisitos **para que seja validado o valor orçado pela Administração** em processos licitatórios ( precificação de salário e outros benefícios ).

Qual foi o instrumento coletivo utilizado pelo Órgão como balizador dos preços estimados?

A convenção coletiva paradigma é a mais indicada? É a QUE SE ADÉQUA À CATEGORIA PROFISSIONAL DO OBJETO CONTRATADO.

Nesse particular, a Administração **deve buscar se certificar de que o instrumento coletivo utilizado** para compor o preço de referência da licitação realmente **rege a categoria profissional envolvida na futura contratação.**

A categoria profissional é a classificação de um trabalhador com base na sua vinculação a um empregador e na atividade **que desenvolve para a empresa, que** é definida de acordo com a atividade econômica da empresa, não necessariamente com a profissão ou tipo de trabalho do empregado.

Nesse sentido, é imprescindível para fins de base para compor a estimativa dos custos envolvidos na prestação de serviços , convenção ou acordo coletivo que melhor represente a atividade profissional que o órgão ou entidade da Administração estiver contratando.

Não há como considerar POR EXEMPLO como paradigma a convenção coletiva celebrada entre o sindicato patronal e profissional com atuação no **segmento de asseio, limpeza e conservação** quando os serviços licitados a serem contratados são **de funções administrativas.**

A precificação de valores mínimos não podem ser visto **como deliberalidade do administrador** em escolher um instrumento coletivo que não tenha comprovado a sua pertinência com os serviços licitados, o que contraria o princípio da legalidade (art. 5º da Lei 14.133/2021), ainda com possível violação ao princípio da economicidade.

Importante ressaltar que a representativa de categoria econômica, profissional ou específica, é exigida quando do registro da entidade sindical **a fim de zelar pela unicidade sindical.**

Assim **não pode ser desvirtuado a área de atuação** declarado pelo do sindicato ao longo de sua existência.

Só pode atuar , no mundo do direito, como sindicato, a entidade que tiver obtido, de forma prévia, sua personalidade jurídica sindical mediante carta sindical.

A Carta ou Registro Sindical é o ato de concessão, pelo Poder Público, da personalidade jurídica sindical para as entidades que cumprem as formalidades exigidas pela lei, tornando pública a sua existência e habilitando-as para a prática de atos sindicais, **no âmbito da sua representatividade declarada.**

Nas palavras de PEREIRA NETO, “o processo de enquadramento sindical passa, em primeiro ato, pela identificação da atividade econômica da qual faz parte o empregador, o que culmina na assinalação do sindicato patronal **representante daquela categoria**, naquela base territorial. Constatado o sindicato patronal, detecta-se a entidade sindical que representa os trabalhadores que desenvolvem tarefas **naquele mesmo setor econômico e base territorial**”(destacamos)

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.**

## **DO DIREITO**

### **DOS PRECEDENTES DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO - TCU**

Em primeiro lugar, ressalta-se o caráter obrigacional das decisões sobre normas gerais de licitação proferidas pelo Tribunal de Contas da União. Vejamos: SÚMULA TCU 222: As Decisões do Tribunal de Contas da União, relativas à aplicação de normas gerais de licitação, sobre as quais cabe privativamente à União legislar, devem ser acatadas pelos administradores dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

A referida Súmula tem ainda por fundamento legal a Lei Orgânica do TCU (LOTUCU), que fixa a jurisdição própria e privativa do TCU sobre pessoas e matérias sujeitas à sua competência. A decisão considerou ainda o que fixa a Lei de Licitações e Contratos (LLC) acerca da subordinação ao regime nela instituído, sendo que o injustificado descumprimento de ato de caráter normativo pode caracterizar negligência, imprudência ou imperícia, possibilitando a responsabilização.

Na ocasião, o TCU deu ciência a respeito da indevida fixação de valores de salários baseados em determinada CCT como critério de desclassificação das propostas de preços a serem apresentadas pelas licitantes sem observância daqueles estabelecidos nos acordos ou convenções aos quais estejam obrigadas, nos termos do inciso IX do art. 19 da IN - SLTI/MP 2/2008, em desacordo com o disposto no art. 8º da Constituição Federal. 2.2.25.

Deve ser ressaltado ainda, que a imposição aos Licitantes de observância a uma determinada Convenção Coletiva de Trabalho afronta o princípio da ISONOMIA, bem como as disposições legais que regem o assunto e a Jurisprudência.

O entendimento predominante no Tribunal de Contas da União se afigura no sentido de considerar ILEGAL

a exigência de UTILIZAÇÃO DE DETERMINADA CONVENÇÃO COLETIVA PARA ELABORAÇÃO DE CUSTOS NA FORMAÇÃO DO PREÇO, vinculação a determinada entidade conforme demonstra o acórdão abaixo reproduzido:

Cabe ressaltar que a irregular exigência constante do Edital em apreço agride frontalmente os princípios da Administração Pública, principalmente os da legalidade e impessoalidade, que, consoante as lições do já mencionado MARÇAL JUSTEN FILHO, prescrevem o seguinte: "**O administrador, em cumprimento ao princípio da legalidade, só pode atuar nos termos estabelecidos pela lei**". Não pode este "por atos administrativos de qualquer espécie (decreto, portaria, resolução, instrução, circular etc.) proibir ou impor comportamento a terceiro, se ato legislativo não fornecer, em boa dimensão jurídica, ampara a essa pretensão.

Em síntese, os atos e provimentos administrativos são imputáveis não ao funcionário que os pratica, mas ao órgão ou entidade administrativa em nome do qual age o funcionário. Assim, não há como deixar de constatar a flagrante discriminação, que contraria, expressamente, o que asseveram.

Tanto é verdade que, é remansosa a Jurisprudência nos exatos termos da matéria sustentada na presente impugnação, conforme se verifica da decisão abaixo reproduzida: "

Visa a concorrência pública fazer com que maior número de licitantes se habilitem para o objetivo de facilitar aos órgãos públicos a obtenção de coisas e serviços mais convenientes a seus interesses. Em razão desse escopo, exigências demasiadas e rigorismos inconstitucionais com a boa exegese da lei devem ser arredados. Não deve haver nos trabalhos nenhum rigorismo e na primeira fase de habilitação deve ser de absoluta singeleza o procedimento licitatório". (TJRS, Agravo de Petição 11.383, RDP-14, pág.240). 1. É competência constitucional do TCU fiscalizar a aplicação de quaisquer recursos repassados pela União mediante convênio, acordo, ajuste ou outros instrumentos congêneres, a Estado, ao Distrito Federal ou a Município.

#### INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES/MP Nº 5/2017

*Art. 5º É vedado à Administração ou aos seus servidores praticar atos de ingerência na administração da contratada, a exemplo de: (...) VI - definir o valor da remuneração dos trabalhadores da empresa contratada para prestar os serviços, salvo nos casos específicos em que se necessitam de profissionais com habilitação/experiência superior a daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria, desde que justificadamente;*

(...) Anexo VII-B

Das Vedações:

*2.1. É vedado à Administração fixar nos atos convocatórios: a) o quantitativo de mão de obra a ser utilizado na prestação do serviço, devendo sempre adotar unidade de medida que permita a quantificação da mão de obra que será necessária à execução do serviço; b) os **benefícios, ou seus valores, a serem concedidos pela contratada aos seus empregados, devendo adotar os benefícios e valores previstos em Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho, como mínimo obrigatório, quando houver;** (Grifo nosso)*

Da leitura das disposições, tem-se que, no critério de aceitabilidade dos preços unitário e global, são vedadas as estipulações de preços mínimos nos atos convocatórios.

Desse modo, pode-se inferir que, pela interpretação literal das normas, a Administração estaria vedada a definir um piso salarial para a contratação de serviços terceirizados, nos termos da Instrução Normativa SEGES/MPDG nº 5/2017.

Esse foi o entendimento adotado pelo Tribunal de Contas da União que, inicialmente, manifestou-se no sentido de que a fixação de valores mínimos de remuneração representava a mesma coisa que a fixação de preços mínimos, visto ser este o principal item de custo das contratações de serviços terceirizados.

A adoção dessa prática feria os princípios da legalidade, da competitividade e da obtenção da proposta mais vantajosa para a Administração, podendo ocasionar prejuízos ao erário, vejamos: ACÓRDÃO TC

*ACÓRDÃO TCU Nº 1.094/2004 – PLENÁRIO VOTO (...) 14. Já foi explicitado neste processo que a fixação de valores mínimos de remuneração nada mais é do que a fixação de preços mínimos para a licitação, uma vez que o salário se constitui no principal componente do preço no contrato de prestação de serviços. Portanto, a exigência viola o disposto no art. 40, inciso X, da Lei 8.666/93. 15. Ademais, esse requisito e a exigência de concessão de benefícios aos empregados dos licitantes interferem indevidamente na política de pessoal da empresa privada (...)*

*ACÓRDÃO TCU Nº 2.028/2006 - PLENÁRIO VOTO (...) 8. Registro que acompanho a linha de entendimento adotada por esta Corte antes do Acórdão 256/2005-P, por entender que não há respaldo legal para a fixação de piso remuneratório e por considerar que tal prática pode se tornar antieconômica para a administração, causando sérios prejuízos ao erário conforme passo a esclarecer. (...) ACÓRDÃO 9.2.1 descumprimento, na elaboração do edital da Concorrência 6/2005, da determinação contida no subitem 9.3.3 do Acórdão 1094/2004-Plenário dirigido a este Ministério, no sentido de que se abstinhasse de fixar remuneração mínima a ser paga aos profissionais que prestariam os serviços contratados; 9.2.2 inobservância ao art. 40, inciso X, da Lei 8.666/93, uma vez que, nos termos do voto antecedente, a fixação, em edital, de remuneração mínima para mão de obra desatende o interesse público, desatende a finalidade da Lei 8.666/93, na busca da proposta mais vantajosa para a Administração, podendo, em razão disso, causar sérios prejuízos ao erário.*

Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro

PLENÁRIO PROCESSO: TCE-RJ 103.572-7/22 ORIGEM: FUNDAÇÃO SAÚDE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – FSERJ NATUREZA: REPRESENTAÇÃO ASSUNTO: SUPOSTAS IRREGULARIDADES NO ÂMBITO DO EDITAL DO PREGÃO ELETRÔNICO N.º 04/2022, OBJETIVANDO A CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE TELEATENDIMENTO PARA O SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA - SAMU INTERESSADO: AGILE CORP SERVIÇOS ESPECIALIZADOS LTDA. (PROCURADORES: DIEGO VIANNA LANGONE - OAB-RJ N.º 164.605 E LUIZ CARLOS VILS ROLO - OAB-RJ N.º 160.498)

Após a juntada do documento TCE-RJ nº. 18.018-5/22, o feito foi reexaminado no âmbito deste Tribunal e, nos termos da decisão de 12.12.2022, a Representação foi conhecida, assim como foram formalizadas notificações ao Sr. Bruno Rébula Klein, à Sra. Alessandra Monteiro Pereira e ao Sr. João Ricardo da Silva Pilotto, nos seguintes termos:

Em reexame dos autos, a CAD-Saúde entendeu que a Representação deverá ser julgada procedente, assim como sugeriu a aplicação de penalidades aos responsáveis, nos seguintes termos: 1. A PROCEDÊNCIA da representação, em face das considerações tecidas nesta instrução;

2. Pela REJEIÇÃO DAS RAZÕES DE DEFESA apresentadas pelo Sr. Bruno Rébula Klein, Diretor Administrativo-Financeiro da FSERJ à época, por ter estipulado patamar remuneratório mínimo dos empregados da contratada na licitação de que trata o Edital de Pregão Eletrônico n.º 04/2022 (Processo Administrativo n.º SEI-080007/007079/2020), em contrariedade ao art. 40, X, da Lei Federal n.º. 8.666/93, frustrando o caráter competitivo da licitação;

3. Pela REJEIÇÃO DAS RAZÕES DE DEFESA apresentadas pela Sra. Alessandra Monteiro Pereira, Diretora Administrativo-Financeira da FSERJ à época dos fatos, por ter mantido - a despeito de impugnação ao edital por empresa licitante – a fixação de patamar remuneratório mínimo dos empregados da contratada na licitação de que trata o Edital de Pregão Eletrônico n.º 04/2022 (Processo Administrativo n.º SEI-080007/007079/2020), em contrariedade ao art. 40, X, da Lei Federal n.º. 8.666/93, frustrando o caráter competitivo da licitação;

4. Pela REJEIÇÃO DAS RAZÕES DE DEFESA apresentadas pelo Sr. João Ricardo da Silva Pilotto, Diretor Executivo da Fundação Saúde do Estado do Rio de Janeiro, por ter indicado patamar remuneratório mínimo dos empregados da contratada na licitação de que trata o Pregão Eletrônico n.º 04/2022 (Processo Administrativo n.º SEI080007/007079/2020), em contrariedade ao art. 40, X, da Lei Federal n.º. 8.666/93, frustrando o caráter competitivo da licitação;

5. Pela APLICAÇÃO DE MULTA ao Sr. Bruno Rébula Klein, Diretor Administrativo-Financeiro da FSERJ à época dos fatos, em valor a ser definido pelo Colendo Plenário desta Corte de Contas, com fulcro no art. 63, inciso III, da Lei Complementar n.º 63/90, destinada ao FEM/TCE-RJ, na forma do art. 3º, inciso VII, da Lei Estadual n.º 6.113/2011, DETERMINANDO-SE, desde logo, a COBRANÇA JUDICIAL, nos termos do art. 3º da Deliberação TCE-RJ n.º 267/16, inclusive com a expedição de ofício à Dívida Ativa Estadual, caso a multa não venha a ser recolhida no prazo regimental, e a continuidade do processo no que se refere ao aguardo do recolhimento da sanção, observado o procedimento recursal, por ter indicado patamar remuneratório mínimo dos empregados da contratada na licitação de que trata o Pregão Eletrônico n.º 04/2022 (Processo Administrativo n.º SEI080007/007079/2020), em contrariedade ao art. 40, X, da Lei Federal n.º. 8.666/93, frustrando o caráter competitivo da licitação;

6. Pela APLICAÇÃO DE MULTA à Sra. Alessandra Monteiro Pereira, Diretora Administrativo-Financeira da FSERJ à época dos fatos, em valor a ser definido pelo Colendo Plenário desta Corte de Contas, com fulcro no art. 63, inciso III, da Lei Complementar n.º 63/90, destinada ao FEM/TCE-RJ, na forma do art. 3º, inciso VII, da Lei Estadual n.º 6.113/2011, DETERMINANDO-SE, desde logo, a COBRANÇA JUDICIAL, nos termos do art. 3º da Deliberação TCE-RJ n.º 267/16, inclusive com a expedição de ofício à Dívida Ativa Estadual, caso a multa não venha a ser recolhida no prazo regimental, e a continuidade do processo no que se refere ao aguardo do recolhimento da sanção, observado o procedimento recursal, por ter mantido - a despeito de impugnação ao edital por empresa licitante – a fixação de patamar remuneratório mínimo dos empregados da contratada na licitação de que trata o Edital de Pregão Eletrônico n.º 04/2022 (Processo Administrativo n.º SEI080007/007079/2020), em contrariedade ao art. 40, X, da Lei Federal n.º. 8.666/93, frustrando o caráter competitivo da licitação; 7. Pela APLICAÇÃO DE MULTA ao Sr. João Ricardo da Silva Pilotto, Diretor Executivo da Fundação Saúde do Estado do Rio de Janeiro, em valor a ser definido pelo Colendo Plenário desta Corte de Contas, com fulcro no art. 63, inciso III, da Lei Complementar n.º 63/90, destinada ao FEM/TCE-RJ, na forma do art. 3º, inciso VII, da Lei Estadual n.º 6.113/2011,

DETERMINANDO-SE, desde logo, a COBRANÇA JUDICIAL, nos termos do art. 3º da Deliberação TCE-RJ n.º 267/16, inclusive com a expedição de ofício à Dívida Ativa Estadual, caso a multa não venha a ser recolhida no prazo regimental, e a continuidade do processo no que se refere ao aguardo do recolhimento da sanção, observado o procedimento recursal, por ter indicado patamar remuneratório mínimo dos empregados da contratada na licitação de que trata o Pregão Eletrônico n.º 04/2022 (Processo Administrativo n.º SEI080007/007079/2020), em contrariedade ao art. 40, X, da Lei Federal n.º. 8.666/93, frustrando o caráter

competitivo da licitação;

8. A COMUNICAÇÃO ao atual titular da Fundação Saúde do Estado do Rio de Janeiro – FSERJ, visando ao cumprimento das DETERMINAÇÕES abaixo elencadas, alertando que a verificação quanto ao seu atendimento poderá ser verificada futuramente em ações de controle deste Tribunal, a depender dos critérios de risco, materialidade, relevância e oportunidade:

**8.1. abstenha-se de fixar remuneração mínima a ser paga pelas empresas contratadas aos seus empregados que vierem a prestar serviços à FSERJ, inclusive verificando e saneando eventual disposição semelhante nos demais procedimentos licitatórios da entidade;**

**8.2. abstenha-se de prorrogar o Contrato nº 338/2022, celebrado com a NTL Nova Tecnologia LTDA.; 8.3. dê início aos procedimentos administrativos necessários que visem à substituição da atual contratação; 8.4. fiscalize, documentalmente, se a contratada remunera seus empregados em conformidade com o patamar salarial mínimo estipulado pela administração; 9. A EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO à Representante, para que tome ciência da decisão (destacamos)**

## **DA RESPONSABILIDADE DOS MEMBROS DE COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO**

A comissão de licitação é um órgão colegiado, cujas decisões são tomadas pelas manifestações de todos os seus Integrantes, em conjunto, os quais têm o dever de cumprir a Lei e defender as funções atribuídas ao Estado. Mais ainda, cada membro da comissão tem o dever de opor-se à conduta dos demais integrantes quando constatar a existência de vícios.

Marçal Justen Filho tece as seguintes considerações:

“A responsabilidade solidária dos membros da comissão depende de culpa, somente havendo responsabilização se caracterizada a atuação pessoal e culposa do agente no cometimento da infração ou irregularidade ou que tenha se omitido (ainda que culposamente) na adoção na prática dos atos necessários para evitar o dano. Se o agente, por negligência, manifestou sua concordância com o ato viciado, tornou-se responsável pelas consequências dele advinda

Vale reforçar, que os agentes administrativos que praticarem atos em desacordo com os preceitos da Lei de Licitações ou que atuem VISANDO A FRUSTRAR OS OBJETIVOS DO CERTAME , vedando-lhe admitir, prever, incluir ou tolerar, nos atos de convocação, cláusulas ou condições que comprometam, RESTRIJAM OU FRUSTREM O SEU CARÁTER COMPETITIVO e estabeleçam preferências ou distinções em razão da naturalidade, da sede ou domicílio dos licitantes OU DE QUALQUER OUTRA CIRCUNSTÂNCIA IMPERTINENTE OU IRRELEVANTE PARA O ESPECÍFICO OBJETO DO CONTRATO estão sujeitos às sanções previstas na própria Lei “e nos regulamentos próprios, das responsabilidades civil e criminal que seu ato ensejar

A jurisprudência do TCU tem se consolidado no sentido de que os membros das comissões de licitação, especial ou permanente, são condenados em débito solidariamente com os demais responsáveis, caso a irregularidade por eles praticada tenha nexos de causalidade com o prejuízo causado ao Erário. Nessa situação podem ser apenados com a multa prevista no art. 57 da Lei nº 8.443/1992.

**Por oportuno, vale mencionar a decisão da impugnação ao edital elaborado pela Câmara Municipal de Sete Lagoas, em questão análoga a que esta sendo discutida , que decidiu pela procedência do nosso pedido, documento anexo.**

## **DO PEDIDO**

Ante as razões de direito aduzidas, espera a Impugnante que seja recebida e processada a presente

impugnação que ao final deve ser integralmente acolhida para que seja procedida a alteração, suprimindo as seguintes exigências e qualquer outra que venha de encontro com a irregularidade apontada, qual seja, exigir salário mínimo para as funções licitadas acima do valor estimado em instrumentos coletivos e da média praticada no mercado.

Que seja possível a adoção de piso salarial e demais benefícios trabalhistas previstos em convenção coletiva que o licitante **estiver vinculado para a função licitada**.

Caso não haja acolhimento desta Impugnação, o que se admite somente como forma de argumento, requer seja a mesma encaminhada a autoridade superior para apreciação e julgamento, de onde se espera, receba integral provimento, por tratar-se de medida que refletirá a verdadeira distribuição de Justiça sem prejuízo de ser enviado aos demais órgãos de controle da coisa pública.

P. Deferimento.

Belo Horizonte, 23 de setembro de 2024

---

Sinserht-MG - Sindicato das Empresas de Prestação de  
Serviços em Recursos Humanos e Trabalho Temporário  
No Estado de Minas Gerais, CNPJ: 26.228.072/0001-84

Dr Flávio de Queiroz Ferreira  
OAB: 51.708