ILUSTRÍSSIMO SENHOR PREGOEIRO DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

Ref. Pregão Eletrônico nº 046/2018

REGINA PACHECO & COELHO CONSULTORIA EM INFORMÁTICA LTDA (PRODUTIVA TI), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob nº 02.914.334/0001-04, com sede na CLN 116, Bloco "G", Ed. Manacá, Salas 204/205, Brasília - DF, vem, à presença de Vossa Senhoria, apresentar, tempestivamente, **IMPUGNAÇÃO ao Edital de Pregão nº 046/2018,** por violação ao princípio da livre iniciativa previsto na Constituição Federal, bem como por violação do art. 40, inciso X, da Lei n. 8.666/93, e outras legislações pertinentes, conforme se demonstrará a seguir.

2

OBJETO DA LICITAÇÃO E APRESENTAÇÃO DAS PROPOSTAS DE PREÇOS

O objeto da licitação foi assim definido:

> 1. A presente licitação tem como objeto a prestação presencial de serviços de projeto e de manutenção de software com práticas ágeis, conforme especificações técnicas constantes deste Edital, para o Tribunal de Contas da União (TCU) e para o Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU), conforme quadro abaixo:
>
> [...]
>
> Perfil do Posto de Trabalho
>
> Analista Programador Java nível Sênior [...]
> Analista Programador Java nível Pleno [...]

O item 30.5.2 do Edital estabeleceu que será desclassificada a proposta que:

> 30.5.2. **não respeitar a remuneração mínima** para os perfis profissionais denominados "Analista Programador Java nível Sênior" e "Analista Programador Java nível Pleno" estabelecidos neste Edital.

O Anexo II do Edital, previu orçamento estimativo destacando que:

> 1. **Remuneração mínima aceitável** para profissional com perfil "Analista Programador Java nível Sênior": R$ 9.448,51.
>
> 2. **Remuneração mínima aceitável** para o profissional com perfil "Analista Programador Java nível Pleno": R$ 7.101,30.
>
> 3. Os patamares salariais mínimos previstos nos subitens 1 e 2 serão reajustados nos mesmos termos que os salários dos trabalhadores da categoria previstos na convenção coletiva de trabalho vinculada à proposta comercial da CONTRATADA.

2

No Anexo III, determinou-se o seguinte:

> 2. **As licitantes deverão apresentar a proposta de preço sintética na forma do Quadro 1 deste anexo, juntamente com uma planilha de custos e formação de preços para cada perfil profissional**, ou seja, uma planilha para o Analista Programador Java nível Sênior e outra para o Analista Programador Java nível Pleno **utilizando o modelo também apresentado neste anexo**.
>
> 3. **Na elaboração das planilhas as licitantes deverão observar convenção coletiva de trabalho, ou outra norma coletiva mais benéfica, aplicável à categoria envolvida na contratação e à qual a licitante esteja obrigada em convenção coletiva de trabalho**, ou outra norma coletiva mais benéfica, aplicável à categoria envolvida na contratação e à qual a licitante esteja obrigada.
>
> 4. O Anexo IV contém planilha de exemplo com memória de cálculo explicativa para subsidiar a elaboração da proposta de preço pela licitante. Cabe destacar que valores identificados como exemplificativos e estimativos e demais elementos dependentes de aspectos particulares da empresa (ex.: regime tributário) deverão ser ajustados pela licitante, observados os dispositivos aplicáveis deste edital e a legislação vigente.
>
> [...]
>
> 6. Ainda que, em acordo ou convenção coletiva da categoria, haja previsão de reajuste escalonado de salários, a CONTRATADA aplicará aos salários dos empregados que prestam serviços à CONTRATANTE *os mesmos índices concedidos na repactuação* contratual, independentemente da data de admissão do empregado nos quadros da CONTRATADA.

As disposições editalícias acima transcritas devem ser excluídas, tendo em vista que não há qualquer motivação técnica ou legal que justifique a estipulação de remuneração mínima pelo órgão licitante e, além disso, os preços adotados não refletem o mercado atual.

DA IMPUGNAÇÃO EM ESPÉCIE

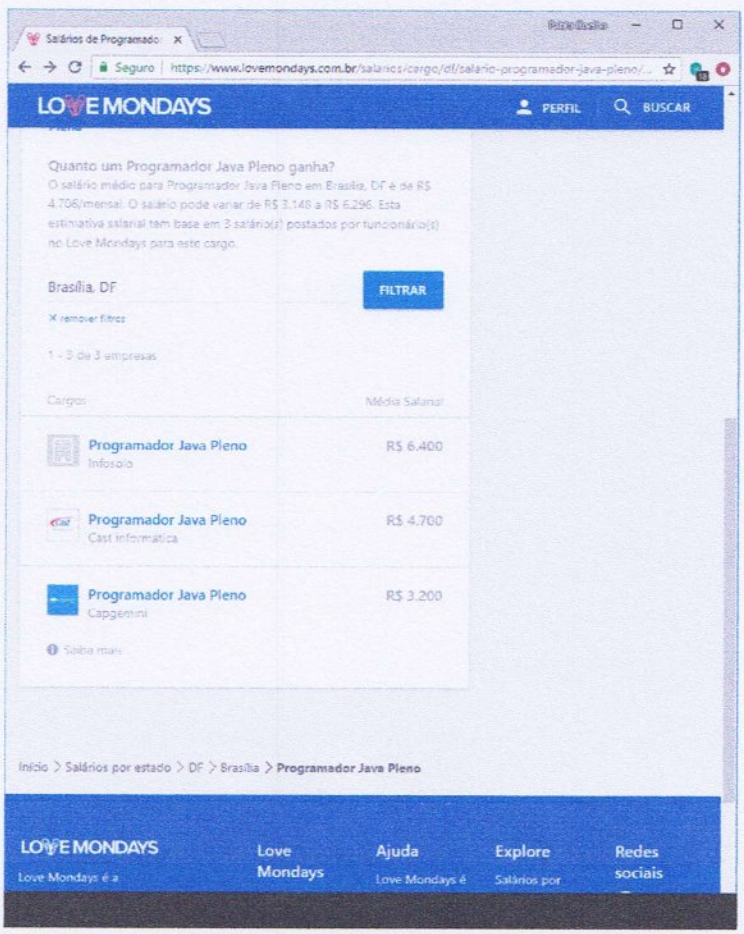
Os valores de remuneração mínima exigidos no Edital - com a penalidade de desclassificação da proposta se não forem observados - para os perfis profissionais denominados "Analista Programador Java nível Sênior" e "Analista Programador Java nível Pleno", estão superestimados.

Interessante anotar que o próprio órgão fiscalizador das contas públicas da União incluiu em edital de licitação disposição que não encontra qualquer amparo legal e não apresenta qualquer justificativa para a inclusão de remuneração mínima dos profissionais que comporão o quadro da CONTRATADA.

Os valores indicados estão completamente fora da média de remuneração praticada no mercado atualmente.

Uma rasa pesquisa na internet[1] é capaz de comprovar que as empresas não estão contratando profissionais como o indicado no Edital de Licitação com remunerações naquele vultoso valor.

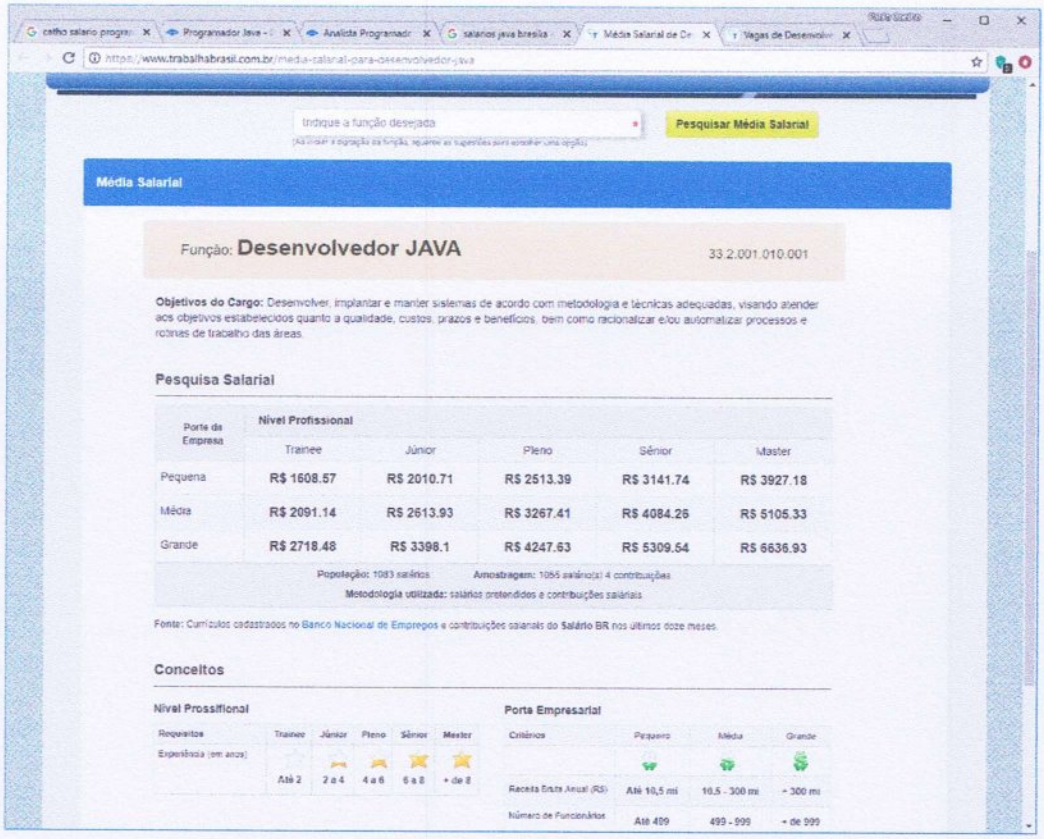
No caso em tela, desenvolvimento JAVA, para o mercado de Brasília, temos a flutuação salarial disposta na tela a seguir:



[1] : https://www.lovemondays.com.br/salarios/cargo/df/salario-programador-java-pleno/brasilia

Empresas de maior porte como a Capgemini, que supõe-se ter estrutura de crescimento profissional, dispõe vagas com salário na metade do valor daquelas menores como a Infosolo, R$ 3.200 a primeira contra R$ 6.400 a segunda.

Segue outra fonte de informações, com o mesmo índice de flutuação para o mesmo perfil, de acordo com o nível da empresa:



Indique a função desejada

Pesquisar Média Salarial

Média Salarial

Função: **Desenvolvedor JAVA** 33.2.001.010-001

Objetivos do Cargo: Desenvolver, implantar e manter sistemas de acordo com metodologia e técnicas adequadas, visando atender aos objetivos estabelecidos quanto a qualidade, custos, prazos e benefícios, bem como racionalizar e/ou automatizar processos e rotinas de trabalho das áreas.

Pesquisa Salarial

Porte da Empresa	Nível Profissional				
	Trainee	Júnior	Pleno	Sênior	Master
Pequena	R$ 1608.57	R$ 2010.71	R$ 2513.39	R$ 3141.74	R$ 3927.18
Média	R$ 2091.14	R$ 2613.93	R$ 3267.41	R$ 4084.26	R$ 5105.33
Grande	R$ 2718.48	R$ 3398.1	R$ 4247.63	R$ 5309.54	R$ 6636.93

População: 1083 salários **Amostragem:** 1055 salário(s) 4 contribuições

Metodologia utilizada: salários pretendidos e contribuições salariais

Fonte: Currículos cadastrados no Banco Nacional de Empregos e contribuições salariais do Salário BR nos últimos doze meses.

Conceitos

Nível Prossifional

Requisitos	Trainee	Júnior	Pleno	Sênior	Master
Experiência (em anos)	Até 2	2 a 4	4 a 6	6 a 8	+ de 8

Porte Empresarial

Critérios	Pequeno	Média	Grande
Receita Bruta Anual (R$)	Até 10,5 mi	10,5 - 300 mi	+ 300 mi
Número de Funcionários	Até 499	499 - 999	+ de 999

Como se verifica, não existe fundamento mercadológico que justifique a inclusão de remuneração mínima aceitável para profissional com perfil "Analista Programador Java nível Sênior" no valor de R$ 9.448,51 e remuneração mínima aceitável para o profissional com perfil "Analista Programador Java nível Pleno" no montante de R$ 7.101,30.

A remuneração mínima prevista no Edital ora impugnado poderia até ser plausível há alguns anos no mercado de TI. Mas essa não é a realidade atual, nem na área de TI e muito menos no País.

Ademais, a exigência editalícia configura plena ingerência do órgão público na administração privada das empresas licitantes.

E mais. O Edital é contraditório quando estabelece que na elaboração das planilhas as licitantes deverão observar convenção coletiva de trabalho, ou outra norma coletiva mais benéfica, aplicável à categoria envolvida na contratação e à qual a licitante esteja obrigada em convenção coletiva de trabalho, mas ao mesmo tempo quer que a empresa participante deixe de aplicar a convenção coletiva no que toca as remunerações.

No mesmo sentido, os participantes da presente licitação só podem perceber que o Tribunal de Contas da União quer interferir na relação estabelecida entre as empresas privadas e os sindicatos da categoria quando estabelece no anexo III que:

> 6. Ainda que, em acordo ou convenção coletiva da categoria, haja previsão de reajuste escalonado de salários, a CONTRATADA aplicará aos salários dos empregados que prestam serviços à CONTRATANTE os mesmos índices concedidos na repactuação contratual, independentemente da data de admissão do empregado nos quadros da CONTRATADA.

Com a devida *venia*, o Tribunal de Contas da União está implementando regras no Edital que se referem unicamente a gestão empresarial, sem qualquer fundamento técnico que o ampare.

Além dos aspectos empresariais é salutar destacar a vedação de fixação de preços mínimos em Edital de Licitação, a qual está estampada no inciso X, Art. 40, da Lei n. 8.666/93:

> Art. 40. O edital conterá no preâmbulo o número de ordem em série anual, o nome da repartição interessada e de seu setor, a modalidade, o regime de execução e o tipo da licitação, a menção de que será regida por esta Lei, o local, dia e hora para recebimento da documentação e proposta, bem como para início da abertura dos envelopes, e indicará, obrigatoriamente, o seguinte:
>
> [...]

> X - o critério de aceitabilidade dos preços unitário e global, conforme o caso, permitida a fixação de preços máximos **e vedados a fixação de preços mínimos**, critérios estatísticos ou faixas de variação em relação a preços de referência, ressalvado o disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 48;

O próprio Tribunal de Contas da União vem debatendo este tema (vedação da fixação de preços mínimos) há alguns anos, e a jurisprudência atual indica a impossibilidade da fixação de salários mínimos em Edital.

A regra é esta: é indevida a fixação de salários no instrumento convocatório por ofender o art. 40, X, da lei 8.666/1993 e as Instruções Normativas SLTI/MPOG 02/2008 (art. 20, III) e 04/2010 (art. 7º, II).[2]

Em casos excepcionais é reconhecida a possibilidade de fixação de remuneração mínima, "com restrições, nos casos de terceirização de mão de obra com alocação de postos de trabalho, sendo vedado tal procedimento quando os serviços prestados pelo contratado devam ser medidos e pagos por resultado." (Acórdão 823/2014 – Plenário).

Contudo, se o órgão licitante optar por prever remuneração mínima em Edital, o fundamento deve ser consolidado e ato deve ser plenamente motivado no processo de contratação:

> [...] **a regra na contratação desse tipo de serviço é a não fixação de remuneração mínima nos editais**. As exceções à regra merecem o tratamento que deve ser dispensado às exceções, qual seja: **devem estar necessariamente amparadas em fundamentadas justificativas**. (Acórdão 697/2013 – Plenário)

O TCU indica que além da justificativa fundamentada, os valores mínimos "devem ser obtidos a partir de pesquisas junto ao mercado, associações e sindicatos da cada categoria profissional, bem como a órgãos públicos que tenham recentemente contratado o mesmo tipo de serviço". (Acórdão 2582/2012 – Plenário)

---

[2] Acórdãos 614/2008, 2.647/2009 e 1.612/2010 - Plenário.

No caso da licitação em questão, não há justificativa para a estipulação de remuneração mínima dos profissionais que prestarão os serviços objeto da licitação. E, como já extremamente debatido, os valores indicados não refletem o preço de mercado atual.

A jurisprudência do TCU indica que essa possibilidade de fixação de preço mínimo representa situação excepcional legitimada somente quando respeitados os pisos salariais estabelecidos em normas coletivas de trabalho e quando: 1) o certame licitatório for destinado à terceirização de mão de obra com alocação de postos de trabalho; 2) não se tratar de serviços medidos e pagos por resultado; 3) houver amparo em fundamentadas justificativas; e 4) refletir a realidade do mercado.

De pronto é possível destacar que o TCU não está aplicando os seus próprios precedentes, em especial no que toca os itens 3 e 4 acima citados.

Vale ressaltar, por fim, que remuneração jamais pode ser o fator determinante à capacidade de um profissional.

Artigo do SEBRAE[3] aponta que o reconhecimento e qualidade de vida contam mais que salário. Outras ações corporativas pesam mais que o valor específico do salário para a manutenção de bons profissionais nas empresas.

Destaque-se, nesse viés, que o labor na iniciativa privada, difere daquele na iniciativa pública, onde o primeiro pode implementar outros mecanismos de benefício individuais ou em grupo, que não podem ser utilizados pelo segundo. Por exemplo: treinamentos como prêmio no exterior, prêmios de incentivo a produtividade como PLR e/ou bens como carros, bônus, viagens de férias, etc... Basta uma rasa análise de algumas corporações privadas para verificar-se que o salário não é o principal benefício do trabalhador.

Então questiona-se: como pode o órgão público indicar o que é mais importante para o funcionário da empresa a ser contratada pela Administração Pública? Quais os parâmetros foram utilizados por este órgão?

[3] http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/reconhecimento-e-qualidade-de-vida-contam-mais-que-salario,b2c3438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD

Caso um órgão público queira determinar um melhor nível técnico para os profissionais a serem alocados, deveria contabilizar e pontuar os elementos que compõem e constituem uma empresa saudável e atrativa para os profissionais daquele segmento, não somente o salário, que é apenas um dos elementos que entram na composição da satisfação e manutenção dos profissionais.

E mais: o valor do salário jamais pode indicar que um prestador de serviços é mais qualificado do que outro. Para tanto já foram especificados no Edital quais são as exigências profissionais mínimas desses prestadores.

Diante de todo o exposto é de se concluir que a remuneração mínima indicada no Edital não encontra amparo na legislação, na jurisprudência do próprio TCU, não foi justificada e não reflete os preços de mercado, devendo ser retificado o instrumento convocatório com a exclusão dos itens que se referem e condicionam a classificação das propostas ao atendimento de remuneração mínima dos profissionais a serem alocados para a consecução do objeto do Edital.

DO PEDIDO

Por tudo o que foi exposto, a impugnante postula pela exclusão do item 30.5.2 do Edital; itens 1, 2 e 3 do Anexo II; e item 6 do Anexo III; retificando-se o Edital a fim de se adequar a legislação de regência, a jurisprudência do Tribunal de Contas da União, e possibilitar, em consequência, a ampla concorrência no procedimento licitatório.

Pede deferimento.

Brasília, 5 de julho de 2018.

Pablo Coelho Ferreira
Regina Pacheco & Coelho Consultoria em Informática Ltda (Produtiva TI)
Representante Legal