

ILUSTRÍSSIMO SENHOR THIAGO MOURA MARRA, AGENTE DE CONTRATAÇÃO DO CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE GOIÁS (COREN/GO).

Recurso Administrativo em,

Processo Administrativo Licitatório: nº PG202400422

Modalidade: Pregão Eletrônico nº 90006/2024

Tipo: Eletrônica

Regime de Execução: Empreitada por Preço Global

Objeto: Contratação de empresa especializada na prestação de serviços de dedicação exclusiva de mão de obra para os cargos: auxiliar administrativo, auxiliar de serviços de copa, recepcionista telefonista, analista de suporte técnico, analista administrador de banco de dados e analista de comunicação social.

Recorrente: GELU Serviços. (CNPJ nº 05.417.003/0001-49)

GELU SERVIÇOS DE DIVULGAÇÃO DE MARCAS E IMAGENS LTDA. pessoa jurídica de direito privado inscrita no CNPJ sob o nº. 05.417.003/0001-49, sediada à Rua Santa Helena, nº 674, sala 01, Bairro Tabajaras, Uberlândia – MG, por intermédio de seu sócio administrador o Sr. **MATHEUS OLÍCIO VARGAS**, brasileiro, portador da CI/RG nº.: MG17946977, emitida por PC/MG e inscrito no do CPF sob o nº.: 072.234.226-88, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, por intermédio de seus advogados *in fine* assinados, com endereço profissional na Rua Frederico Campos, 140, Centro, Catalão, Estado de Goiás, (mandato em anexo), nos termos do art. 165, inciso I, da Lei nº 14.133/21 e Item 11.1 do Edital, **APRESENTAR**

RECURSO ADMINISTRATIVO

Em desfavor da Decisão que declarou a proposta de preços da Recorrente como desclassificada.

Nesse sentido, *requer*

- i- Que seja o presente Recurso devidamente recebido em seu duplo efeito;
- ii- Que Vossa Senhoria atenda as demandas aqui combatidas, nos termos da Lei;
- iii- Ou, caso contrário, faça-o subir, remetendo-o, devidamente informado nos termos da Lei, a Excelentíssima senhora Presidente do CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE GOIÁS (COREN/GO).

Nesses Termos, pede deferimento.

Catalão, Estado de Goiás, 29 de Novembro de 2024.

Luciano Rogério do Espírito Santo Abrão
OAB-GO n° 12.891

Cesario de Aguiar Silva Oliveira
OAB-GO n° 55.178

Lucas Sambrana dos Santos
OAB-GO n° 57.817

**EXCELENTÍSSIMA SENHORA, THAÍS LUANE PEREIRA DE ALMEIDA PRADO,
PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE GOIÁS
(COREN/GO).**

Recurso Administrativo em,

Processo Administrativo Licitatório: nº PG202400422

Modalidade: Pregão Eletrônico nº 90006/2024

Tipo: Eletrônica

Regime de Execução: Empreitada por Preço Global

Objeto: Contratação de empresa especializada na prestação de serviços de dedicação exclusiva de mão de obra para os cargos: auxiliar administrativo, auxiliar de serviços de copa, recepcionista telefonista, analista de suporte técnico, analista administrador de banco de dados e analista de comunicação social.

Recorrente: GELU Serviços. (CNPJ nº 05.417.003/0001-49)

DAS RAZÕES RECURSAIS

I- BREVE SINOPSE DOS FATOS

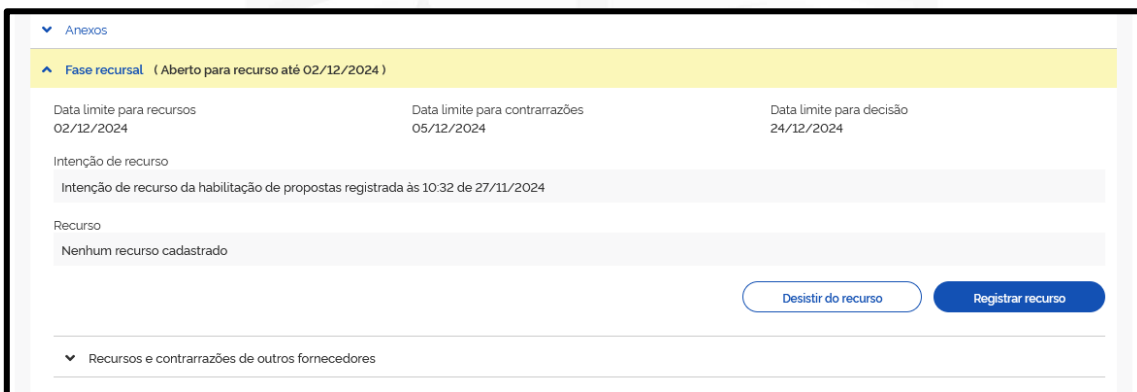
Antes de tudo, Excelência, faz-se importante ressaltar que, em 27/09/2024 o COREN/GO publicou Edital de Pregão Eletrônico nº 90006/2024, cujo objeto é a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de dedicação exclusiva de mão de obra, com Sessão prevista para 31/10/2024.

Diversas empresas participaram da sessão de disputa de preços. No Grupo 01, a Recorrente foi previamente classificada como vencedora, todavia, a mesma foi desclassificada, sob argumento de que haveriam vícios em sua planilha de composição de custos.

Irresignada com o *decisum* outrora prolatado, a Peticionária, nos Termos da Lei e da Constituição Federal, propõe o presente Recurso.

II- DA TEMPESTIVIDADE

A Recorrente apresentou interesse de recorrer em 27/11/2024. Segundo o próprio sistema, o prazo final para o protocolo das razões recursais seria em 02/12/2024. Vejamos:



Nesse sentido, a presente manifestação, além de própria, é tempestiva, merecendo assim, ser processada e julgada nos Termos da Lei.

III- DO MÉRITO RECURSAL.

A Recorrente foi desclassificada sob o argumento de que o salário base por ela apresentado não teria sido o mesmo do salário base proposto pelo edital, supostamente, descumprindo assim com os itens 7.9.3 e 7.9.6 do Instrumento Convocatório.

Na desclassificação, a Administração alega que o salário base do cargo de Auxiliar Administrativo seria de R\$ 1.725,00 para uma carga horária de 40h. Vejamos:

[...]

Em relação a planilha de custos, em análise prévia, o valor do salário base do Módulo 1A, deverá ser no mínimo R\$ 1.725,00, conforme planilha originalmente publicada. Haja vista a observação descrita logo abaixo do referido Módulo, de acordo com as justificativas constantes no ETP.

[...]

Em relação a planilha de custos, o valor de R\$ 1.725,00 já é referente a 40h e portanto, é o valor mínimo que deverá ser preenchido na respectiva célula para a incidência de encargos e contribuições.

[...] (Mensagens enviadas pela Licitante no CHAT do *ComprasNet*)

Excelência, em razão da multiplicidade de teses recursais, por questões didático-metodológicas, pedimos vênica para apresentá-las em tópicos apartados.

3.1. DA VEDAÇÃO DE ESTIPULAÇÃO DE SALÁRIO BASE SUPERIOR AO DA CONVENÇÃO COLETIVA.

Conforme narrado anteriormente, a Administração determinou a utilização de salário base superior ao salário previsto em convenção coletiva de trabalho.

Como justificativa para a adoção da nova remuneração, a administração, de forma minguada, se limitou a argumentar que seria com o intuito de redução de *turnover*.

Ora, Excelência, a atividade que está sendo contratada é simples e cotidiana, sem maiores complexidades (escolaridade exigida é de ensino fundamental completo). Não exigindo horas extenuantes de trabalho, prevendo, inclusive, a redução de carga horária.

Nesse sentido, não existe respaldo para o pagamento de valor superior ao praticado pelo comércio local (previsto na Convenção Coletiva de Trabalho), sob pena de mácula ao *Princípio da Isonomia* e ao *Objetivo da Licitação*.

Aliás, esse é o entendimento contemporâneo do Egrégio Tribunal de Contas da União (2019). Vejamos:

[...]

9.2.2.1. a necessidade de fixação de salários em valores superiores aos pisos estabelecidos em Convenções Coletivas de Trabalho, fundamentada em estudos e pesquisas de mercado que considerem **objetivamente a complexidade das atividades** e as **aptidões necessárias** para seus exercícios;

(Grifei)

9.2.2.2. a realização de pesquisas de preços, demonstrando que os preços são compatíveis com aqueles pagos para serviços com tarefas de complexidade similar, abstendo-se de tomar como referência apenas os preços praticados em contratos anteriores da própria Agência; e

9.2.2.3. a quantificação do número de postos a serem contratados, limitando-se ao adequado para a consecução dos serviços;

[...] (Acórdão 1097/2019 Plenário. Relator, Ministro Bruno Dantas. DJe 15/05/2019. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/acordao-completo/1097/ANOACORDAO%253A2019%2520DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/5>. Acesso em 07/07/2024).

Nessa mesma linha, vejamos outro Acórdão do TCU:

[...]

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**.

[...]

2.O objeto do certame é a prestação de serviços continuados de limpeza, conservação e higienização nas dependências do Senado Federal, com o fornecimento de mão de obra, todo o material de consumo, insumos, equipamentos necessários e adequados à execução dos serviços, com valor estimado em R\$ 27.801.416,60 anuais.

3.A representante relata, dentre outras irregularidades, que o edital fixou salários base para os cargos de encarregado geral, encarregado diurno, almoxarife, servente diurno e servente escala em valores muito superiores aos previstos na convenção coletiva de trabalho (CCT) .

4.Afirma que, enquanto os salários-base para os cargos de almoxarife, encarregado geral e servente previstos na CCT 2019/2019 são de R\$ 1.770,00, R\$ 3.601,96 e

R\$ 1.198,87, respectivamente, o edital do pregão eletrônico previu R\$ 2.181,82, R\$ 9.850,82 e R\$ 1.758,14, nessa ordem.

[...]

16. De fato, a fixação no edital de valores mínimos de salários muito superiores aos praticados pelo mercado, e definidos na convenção coletiva de trabalho, sem que a medida esteja amparada na complexidade do objeto, afronta diversos dispositivos legais.

17. Nesse sentido, julgo oportuno reproduzir excerto do voto que fundamentou o Acórdão 1097/2019-TCU-Plenário, de relatoria do Ministro Bruno Dantas, que, apesar de já ter sido citado pela Selog, aborda a matéria de forma pertinente:

"44. Feita essa singela introdução, passo, então, à análise da fixação de salário para serviços terceirizados em atos convocatórios de licitações.

45. Embora aceita em algumas situações, até mesmo pela jurisprudência deste Tribunal, essa prática não se amolda perfeitamente ao art. 40, X, da Lei 8.666/1993, o qual dispõe que o edital indicará o critério de aceitabilidade de preços unitário e global, conforme o caso, permitida a fixação de preços máximos e vedados a fixação de preços mínimos.

46. De uma forma geral, a jurisprudência e a doutrina admitem essa prática em casos excepcionais. Para tanto, é essencial a assunção de dois requisitos: i) a justificativa de que os serviços demandem, por suas características e particularidades, demonstradas tecnicamente, a execução por profissional com nível de qualificação acima da média, comprovável objetivamente por exame de documentos exigidos no ato convocatório, a justificar a percepção de salários acima do piso da categoria profissional; e ii) a devida pesquisa de preços, que demonstre a compatibilidade com os preços de mercado, pelo menos para contratações similares, ou seja, que se demonstre que no mercado exista tal distinção salarial em função da qualificação do trabalhador.



ABRÃO, SILVA & SAMBRANA
ADVOGADOS ASSOCIADOS

47. Como exceção, 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.

48. A IN 5/2017 admite, em caráter excepcional, a fixação de salários acima do piso, 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) .

49. Por óbvio, a fixação de salários não deve ocorrer em contratos nos quais tenha sido pactuada a medição e pagamento por resultado objetivamente aferível ou níveis de serviço, pois são institutos incompatíveis.

50. A fixação de salários, sob outro ângulo, revela-se 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?

51. Nessa linha, a remuneração por posto de serviço com salário fixado não traz, em geral, grande preocupação por parte da empresa contratada em otimizar os resultados e a qualidade do que está sendo prestado. Para ela, quanto mais postos de serviços, em tese, maior o lucro.

52. Outra consequência sensível da fixação de salários, pela Administração, em contratos com dedicação exclusiva de mão de obra é o aumento da pessoalidade na escolha e continuidade do labor, chegando à quase 'perpetuação' de terceirizados em alguns entes. Ao fixar os salários, os contratantes sinalizam a continuidade dos contratos de trabalho aos terceirizados que lá estão nos mesmos níveis remuneratórios que sempre receberam.



ABRÃO, SILVA & SAMBRANA
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Isso acontece devido à suposta impossibilidade de redução salarial de empregados, preservada pela fixação dos salários, que, via de regra, não serão inferiores aos que estariam vigentes no contrato a ser substituído.

[...]

61. A Administração Pública é a maior contratante individual de serviços terceirizados no Brasil e tem papel fundamental no equilíbrio desse segmento de mercado, interna e externamente. A ordem e tendência atuais são no sentido de que as práticas do setor público se amoldem e se aproximem cada vez mais daquelas praticadas no setor privado.

[...]

63. Como dito acima, não há dúvidas de que há problemas com eventual descontinuidade ou troca de equipes, mas este não pode ser o único fundamento para a fixação continuada de salário pela Administração.

[...]

67. De outra sorte, não podemos esquecer que a fixação de piso salarial imotivada ou dissonante dos valores de mercado para situações similares pode caracterizar dano ao erário por pagamentos indevidos, por estarem acima dos preços praticados pelo mercado, o que, per se, é duramente condenável."

[...]

30.O administrador permanece obrigado a justificar os preços que se propõe pagar, e a demonstrá-los compatíveis com as especificidades dos serviços que serão prestados e com os profissionais que irão executá-los, conforme destacou o Ministro Augusto Nardes, no voto que fundamentou o Acórdão 290/2006-TCU-Plenário, a seguir transcrito, o que não foi feito no caso sob análise.

[...] (Acórdão 2963/2019 Plenário. Relator Ministro Weder de Oliveira. DJE 04/12/2019. Grifos nossos. Disponível em:

https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/jurisprudencia-selecionada/*/KEY:JURISPRUDENCIA-SELEZIONADA-82601/score%20desc,%20COLEGIADO%20asc,%20ANOACORDAO%20desc,%20NUMACORDAO%20desc/0/sinonimos%3Dtrue. Acesso em 07 jul. 2024.

Ora Excelência, basta uma simples olhadela nos Acórdãos supra descritos para perceber que a adoção de salários maiores do que os estipulados na Convenção Coletiva de Trabalho somente devem ser adotados em casos excepcionais, ou seja, em razão da complexidade da tarefa, após robusta justificativa e pesquisa de mercado, com mesma exceção da atividade profissional de “qualificação acima da média”.

No caso concreto, a contratação de Auxiliares Administrativos que executam tarefas simples, não demonstra a necessidade da estipulação de salário diferenciado.

Caso consideremos um salário base de R\$ 1.725,00 para 40h semanais, o salário proposto estaria 26,5% superior ao salário previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, que é de uma remuneração de R\$ 1.500,00 para 44h semanais trabalhadas.

Frisa-se, Excelência, que não há argumentos suficientes no Instrumento Convocatório para justificar um pagamento salarial de quase 30% superior para o serviço de Auxiliar Administrativo. Tal item fere, de morte, os ***Princípios Constitucionais da Economia e da Eficiência***.

Nesse contexto, com base no exposto, mostra-se plausível a adoção do salário estipulado nas referidas Convenções Coletivas de Trabalho.

3.2. DA AUSÊNCIA DE TRANSPARÊNCIA DO INSTRUMENTO CONVOCATÓRIO

Como narrado anteriormente, o argumento para a desclassificação da Recorrente/Licitante, foi o de que a Administração havia estipulado

salário base de R\$ 1.725,00, para uma carga horária de 40h semanais.
Rememoremos as afirmações:

[...]

Em relação a planilha de custos, em análise prévia, o valor do salário base do Módulo 1A, deverá ser no mínimo R\$ 1.725,00, conforme planilha originalmente publicada. Haja vista a observação descrita logo abaixo do referido Módulo, de acordo com as justificativas constantes no ETP.

[...]

Em relação a planilha de custos, o valor de R\$ 1.725,00 já é referente a 40h e portanto, é o valor mínimo que deverá ser preenchido na respectiva célula para a incidência de encargos e contribuições.

[...] (Mensagens enviadas pela Licitante no CHAT do *ComprasNet*)

Ocorre que, ao contrário do que fora esposado pela Administração, não há previsão no Instrumento Convocatório de que o salário base para o cargo seria de R\$ 1.725,00, para uma carga horária de 40h semanais.

Excelência, basta uma simples olhadela no Termo de Referência para verificarmos que, em **nenhum momento**, o termo **trouxe qualquer referência expressa sobre o salário base** a ser utilizado na categoria, se limitando a falar que tal especificação estaria presente no Estudo Técnico Preliminar. Vejamos o trecho:

[...]

4.8. Estima-se também, com esta exigência, redução de rotatividade no quadro de funcionários através de remuneração acima do piso salarial, conforme elucidado no Estudo Técnico Preliminar - Apêndice A deste Termo de Referência. Foram considerados para formação de orçamento estimado os cargos e salários pagos pela Administração em contrato vigente, Acordo e Convenções Trabalhistas e alinhamento de remuneração local;

[...] (Termo de Referência, fl. 09)

Ao analisarmos o Estudo Técnico Preliminar, observamos que, novamente, o mesmo é omissivo quanto ao valor que deve ser pago, referindo-se apenas que o salário base a ser utilizado nesta licitação será superior ao salário base previsto em convenção coletiva de trabalho. Vejamos:

[...]

6.3. Para o salário base desta contratação serão considerados os salários piso da categoria e, nas situações em que o cargo que será desempenhado está com contrato ativo, os salários atualizados dos postos de serviços pagos pela Administração no contrato vigente.

6.4. Em atendimento a Instrução Normativa 05/2017, em seu artigo 5º Inciso VI, esta Administração, por meio da experiência adquirida em contratações anteriores e diante do exposto, permanece para os postos de trabalho

em contrato vigente, adotando valores para salário base seguindo a média do mercado local.

[...] (Estudo Técnico Preliminar, fl. 19)

Ao analisarmos a planilha em Excel disponibilizada pela Administração, no campo salário base, vemos que consta o valor de R\$ 1.725,00. Vejamos:

Mão-de-Obra Vinculada à Execução Contratual		
Dados complementares para composição dos custos referentes à mão-de-obra		
1	Tipo de serviço	Apoio Administrativo
2	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)	4110-05
3	Salário normativo da categoria profissional	R\$ 1.500,00
4	Categoria profissional (vinculada à execução contratual)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
5	Data base da categoria (dia/mês/ano)	01/01/2024
Módulo 1: Composição da Remuneração		
1	Composição da Remuneração	Valor (R\$)
A	Salário Base	1725,00
B	Outros (especificar)	0,00
Total de Remuneração		R\$ 1.725,00

Observação: O salário base para contratação é o sugerido pela Administração para pagamento ao posto de trabalho de acordo com as justificativas constantes no ETP.

Ainda no Estudo Técnico Preliminar, em diversas passagens, a Administração informa que a carga horária a ser contratada será de 40h semanais, ao contrário da carga horária convencional, que é de 44h semanais, em escala 6x1. Vejamos:

trabalho e consequente remanejamento de quantitativos, para número menor ou novas necessidades de apoio e suporte administrativo. Nessa perspectiva os cargos e as quantidades propostas foram pensadas para uma projeção inicial organizacional que contempla os postos a seguir:			
CARGOS E QUANTIDADES			
CARGO	QTDE ESTIMADA	CARGA HORÁRIA	LOCAL
Auxiliar administrativo	30	40 horas semanais	Sede Coren-GO e Subseções
Recepcionista	4	40 horas semanais	Sede Coren-GO
Telefonista			
Auxiliar de serviços de copa	2	40 horas semanais	Sede Coren-GO

Veja que, em momento algum do edital e anexos de forma expressa, descreve que o salário base de R\$ 1.725,00 deveria ser utilizado

para a remuneração das 40h semanais. Ao ser omissivo, o Recorrente utilizou o salário base proposto como sendo a remuneração base para 44h semanais.

Excelência, observe que, ao arripio da Lei e da Constituição Federal, em momento algum ficou claro no Instrumento Convocatório, de que o salário a ser utilizado deveria ser de R\$ 1.725,00 para uma jornada de 40h.

Tal informação ficou escamoteada em uma planilha em anexo, sendo apresentada uma única vez, em total falta de Transparência.

Urge salientar que a Transparência é um dos Princípios Basilares do Estado Democrático de Direito, tratando-se de Princípio Pedra de Toque para a Administração Pública.

Inclusive, tal Princípio está positivado na Lei Geral de Licitações e Contratos. Vejamos:

[...]

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS

Art. 5º **Na aplicação desta Lei, serão observados os princípios** da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da eficiência, do interesse público, da probidade administrativa, da igualdade, do planejamento, **da transparência**, da eficácia, da segregação de funções, da motivação, da vinculação ao edital, do julgamento objetivo, da segurança jurídica, da razoabilidade, da competitividade, da proporcionalidade,

da celeridade, da economicidade e do desenvolvimento nacional sustentável, assim como as disposições do [Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 \(Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro\)](#).

[...] (Grifos nossos)

Uma informação tão importante como a remuneração, não poderia ter ficado escamoteada em uma simples tabela, em anexo. Deveria estar presente no Termo de Referência, bem como no Estudo Técnico Preliminar.

A falta de transparência sobre uma informação tão importante, capaz de desclassificar licitantes, coloca em xeque a lisura de todo o processo administrativo.

Da forma como o processo administrativo ocorreu, sem a devida observância ao princípio da transparência, seja na justificativa da adoção de um piso salarial 30% acima da CCT, ou na obrigatória adoção de um salário base diferente da CCT, o processo acabou por contrariar dois dos objetivos da licitação, qual sejam, “II - assegurar tratamento isonômico entre os licitantes, bem como a justa competição” e III - evitar contratações com sobrepreço ou com preços manifestamente inexequíveis e superfaturamento na execução dos contratos (Art. 11, inciso II).

3.3. DO PAGAMENTO PROPORCIONAL

Nesse sentido, considerando que a única exigência seria de um salário base de R\$ 1.725,00, bem como considerando uma redução da carga horária, nos termos da lei, a Licitante/Recorrente entendeu por bem, com base nos ***Princípios da Eficiência e da Economia***, realizar o pagamento

proporcional da remuneração, utilizando como base de cálculo, o salário base proposto pela licitante. Vejamos:

MÃO-DE-OBRA Mão-de -Obra Vinculada à Execução Contratual		
Dados complementares para composição dos custos referentes à mão-de-obra		
1	Tipo de serviço	Apoio Administrativo
2	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)	4110-05
3	Salário normativo da categoria profissional	R\$ 1.500,00
4	Categoria profissional (vinculada à execução contratual)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
5	Data base da categoria (dia/mês/ano)	01/01/2024
Módulo 1: Composição da Remuneração		
Composição da Remuneração		Valor (R\$)
A	Salário Base (R\$ 1.725,00 para 44h, proporcional 40h)	1568,18
B	Outros (especificar)	0,00
Total de Remuneração		R\$ 1.568,18
Observação: O salário base para contratação é o sugerido pela Administração para pagamento ao posto de trabalho de acordo com as justificativas constantes no ETP.		

Veja que, mesmo realizando o pagamento proporcional, o pagamento do salário a ser pago é superior ao previsto na convenção coletiva, que é de R\$ 1.500,00.

Sobre o tema, pagamento proporcional em caso de redução de jornada de trabalho, há diversos julgados, tanto da justiça especializada (Justiça do Trabalho – TST), quanto do Tribunal de Contas da União (TCU) que autorizam a sua possibilidade. Vejamos alguns desses julgados:

[...]

ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em sessão do Plenário, com fundamento nos arts. 250, inciso V, e 276, §§ 1º e 6º, do Regimento Interno/TCU; arts. 9º e 14 da Resolução-TCU 315/2020; na Súmula-TCU 263 e ante as razões expostas pelo Relator, em:

9.1. conhecer da presente denúncia e, no mérito, considerá-la parcialmente procedente;

9.2. determinar ao Hospital Geral do Rio de Janeiro (HGeRJ) que:

9.2.1. realize levantamento que demonstre a necessidade da presença de quatro engenheiros em regime de dedicação exclusiva, com base nas demandas e requisições a eles atribuídas e, caso seja verificado que o volume de trabalho comporta a diminuição do número de postos de trabalho ou a redução de sua carga horária, aditive o contrato com esse objetivo, promovendo-se a proporcional redução em seus custos;

[...] (Acórdão TCU 301/2024 Plenário. Processo nº 019.634/2023-4. Relator Ministro Jorge Oliveira. DJe 28/02/2024. Disponível em:

https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/acordao-completo/*/NUMACORDAO%253A301%2520ANOACORDAO%253A2024%2520COLEGIADO%253A%2522Plen%25C3%25A1rio%2522/DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/0 Acesso em 28/11/2024.)

[...]

Orientação Jurisprudencial - OJ n. 358 do SDI1 do TSTI - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

[...] (Disponível em:
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm. Acesso em 28/11/2024)

Inclusive, desde 1999 o TCU adota tal *modus operandi*, positivado pela sua Resolução 130/99, vejamos a ementa da resolução:

[...]
Dispõe sobre a redução da jornada de trabalho dos servidores da Secretaria do Tribunal de Contas da União para trinta horas semanais, com proporcional redução da remuneração, e dá outras providências.
[...] (Ementa da Resolução 130/1999 TCU, disponível em:
<https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/1110> Acesso em 28/11/2024).

Assim, como não houve disposição expressa no Edital e em seus anexos de que o salário base de R\$ 1.725,00 seria para uma jornada de trabalho de 40h semanais, o Instrumento Convocatório deixou margem para a possibilidade de pagamento proporcional de salário base.

Nesse sentido, considerando que a Recorrente/Licitante usou como salário base o valor de R\$ 1.725,00 e uma jornada de trabalho de 44h, reduzindo de forma proporcional a carga horária exigida, a Licitante/Recorrente apresentou proposta de acordo com os ditames legais.

Nesse contexto, não há que se falar em proposta ilegítima, devendo a mesma ser considerada válida, com a consequente classificação da Licitante/Recorrente, nos termos da Lei e da Constituição Federal.

3.4. DOS TERMOS CONCLUSIVOS

Nesse sentido, considerando todos os argumentos apresentados, comprovamos que, além de sábia, a decisão da Recorrente/Licitante em adequar o salário base proposto pela Administração a carga horária a ser trabalhada foi consonante com os ***Princípios da Eficiência e da Economia***.

Nesse contexto, é cogente que a decisão do Douto Agente de Contratações de desclassificar a Licitante/Recorrente seja revista, no sentido de considerar a mesma como Classificada, desencadeando os demais atos de praxe, nos termos da Lei.

IV- DOS PEDIDOS

Ante o exposto, **REQUER**:

- i- O **RECEBIMENTO** e o **PROCESSAMENTO** do presente Recurso, termos da Legislação Pátria;
- ii- A **CONCESSÃO DO EFEITO SUSPENSIVO**, nos termos do artigo 168 da Lei 14.133/2021;
- iii- Que Vossa Excelência **REFORME** a decisão que ilegalmente desclassificou a Recorrente, no sentido de **CLASSIFICÁ-LA** no presente certame, desencadeando

os demais atos de praxe, ou não sendo esse o entendimento e de forma subsidiária;

iv- Que as decisões relativas ao presente Recurso Administrativo SEJAM DEVIDAMENTE PUBLICADAS, pelos meios de comunicação ordinárias, sob pena de nulidade;

v- A JUNTADA DOS DOCUMENTOS que a este acompanham.

Nestes termos, pede deferimento.

Catalão, Estado de Goiás, 29 de novembro de 2024.

Luciano Rogério do Espírito Santo Abrão
OAB-GO n° 12.891

Cesario de Aguiar Silva Oliveira
OAB-GO n° 55.178

Lucas Sambrana dos Santos
OAB-GO n° 57.817