



## DECISÃO

**PREGÃO ELETRÔNICO Nº 10/2023**

**PROCESSO LICITATÓRIO Nº 08/2023**

**PROCESSO DE COMPRA SIAD Nº 35/2023**

### IMPUGNAÇÃO 01

**OBJETO:** Contratação de empresa especializada para a prestação de serviços contínuos de limpeza, conservação, higienização, jardinagem, copeiragem, recepção, motorista, telefonista, apoio administrativo, portaria e garagista, a serem executados nas dependências do Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais, por meio de alocação de mão de obra exclusiva, com fornecimento de materiais, produtos de consumo, máquinas e equipamentos, conforme condições e especificações estabelecidas no Termo de Referência (Anexo I) e demais disposições deste EDITAL.

#### I - Do Relatório

Trata-se de impugnação interposta pela empresa S&M Serviços Ltda. requerendo que seja alterado o Edital, suprimindo o exigido no subitem "7.1.6.1. Módulo 1: Deverão ser observados para cada posto os salários previstos no item 4.2. do Termo de Referência" e que seja incluída previsão para que os licitantes possam utilizar na elaboração da planilha de formação de preço, valores para salários e benefícios nos termos dos instrumentos coletivos a qual se acham vinculados.

#### II – Da Análise e do Mérito

Preliminarmente, verifica-se que a impugnação apresentada é TEMPESTIVA, conforme item 3.3 do Edital, motivo pelo qual CONHEÇO da impugnação interposta.

No mérito, destaco que foi feita uma ampla pesquisa de mercado, considerando salários praticados por outros órgãos públicos e os salários praticados no mercado, para definição dos salários dos postos especificados no item 4.2 do Termo de Referência, conforme detalhado nos Estudos Preliminares relativos ao processo, disponibilizado no site do TJMMG, link: <https://tjmmg.jus.br/licitacoes-3/>.

Vale destacar que os postos de trabalho serão alocados em instituição pública, onde existe um grande fluxo de pessoas, sejam servidores ou particulares, sendo necessária a limpeza constante das áreas comuns, como banheiros e corredores, além das salas individuais e coletivas de trabalho. Além disso, por se tratar de órgão do Poder Judiciário, há circulação de diversas autoridades, a realização de eventos e há um alto grau de exigência na qualidade da realização dos serviços, o que, por conseguinte, exige dos colaboradores um alto nível de responsabilidade na execução de suas tarefas.

Desse modo, a pesquisa para definição dos salários considerou os salários praticados em órgãos públicos similares, como o Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais, o Ministério Público de Minas Gerais e o Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, que evidenciam que estas instituições praticam salários compatíveis com os fixados no certame, pois os serviços prestados possuem o mesmo nível de exigência, diverso, talvez, da esfera privada.

Nos contratos de terceirização em que praticamente a única ferramenta de execução do objeto é o recurso humano, a fixação de salários é a forma mais adequada e eficiente de a Administração contratante garantir o nível de qualidade e desempenho aceitáveis. É de conhecimento amplo que proposta mais vantajosa não é a proposta puramente "mais barata", mas sim, aquela que corresponde à expectativa da Administração em grau de desempenho e qualidade.

Vale esclarecer que o Tribunal de Contas da União mudou o seu posicionamento e tem entendido haver possibilidade de fixação no valores mínimos para os salários dos empregados nos contratos de

terceirização de mão de obra (Acórdão 1027/2007 - Plenário, Acórdão 290/2006 - Plenário), conforme trecho abaixo transcrito:

"(...)

6. Naquela última assentada, o Tribunal conheceu de representação formulada por licitante contra termos de edital de pregão eletrônico conduzido pelo Ministério das Cidades objetivando a contratação de empresa para o fornecimento de mão-de-obra, negando-lhe provimento. A representante alegava, dentre outros, restrição ao caráter competitivo do certame, pelo fato do edital prever valores mínimos para a remuneração das categorias profissionais que seriam objeto de contratação, o que configuraria infração ao disposto no art. 40, inciso X, da Lei nº 8.666/93. O entendimento anterior dessa Corte de Contas era no sentido de que a fixação de valores mínimos para os salários a serem pagos pelos licitantes aos profissionais em decorrência de eventual contratação implicava em fixação de preços mínimos, vedada pelo art. 40, inc. X, da Lei de Licitações (Decisão nº 577/2001, Acórdãos nº 1.937/2003 e 2.024/2004, todos do Plenário, e [Acórdão 617/2003-TCU-Primeira Câmara](#)). **Contudo, o juízo mais recente do Tribunal é de ser possível o estabelecimento de valores mínimos para os salários dos empregados, sem que ocorra, com isso, infração ao aludido dispositivo,** consoante o Voto condutor do [Acórdão 256/2005-TCU-Plenário](#), do ilustre Ministro Marcos Vinícios Vilaça, vazado nos seguintes termos:

(...)

14. Evidentemente, a fixação de um piso para os salários pagos, apesar de não ter o condão de fixar o preço total do serviço, acaba por estabelecer um patamar mínimo também para a contratação, o que lança dúvidas sobre a economicidade da medida. Afinal, se autorizadas a estabelecer livremente os salários de seus empregados, as empresas interessadas seriam capazes de ofertar preços mais baixos que se obrigadas a uma política de remuneração mínima. Devemos, porém, nos perguntar a que custo seriam obtidos esses preços inferiores.

15. Como toda empresa capitalista visa à maximização de seus lucros, com certeza as empresas fornecedoras de mão-de-obra se sentiriam tentadas a aumentar seus ganhos através da diminuição dos salários pagos aos seus empregados, que, como não podemos esquecer, constituem o mais importante custo desse tipo de contrato. **O pagamento de salários mais baixos tende, naturalmente, à seleção das pessoas menos capacitadas ou, no mínimo, contribui para o descontentamento dos contratados, afetando a sua eficiência e produtividade. Em qualquer dessas hipóteses a administração restará como a maior prejudicada, apesar de, a princípio, ter se beneficiado de custos mais baixos.**

16. Não acredito que o princípio da vantajosidade deva prevalecer a qualquer custo. **A terceirização de mão-de-obra no setor público, quando legalmente permitida, não pode ser motivo de aviltamento do trabalhador, com o pagamento de salários indignos.** A utilização indireta da máquina pública para a exploração do trabalhador promete apenas ineficiência dos serviços prestados ou a contratação de pessoas sem a qualificação necessária.

17. Tem sido marcante, nos últimos tempos, a crescente mobilização dos servidores públicos por melhores salários. Uma das principais bandeiras apresentadas pelo movimento é o trinômio qualidade, produtividade e remuneração. **Se a qualidade dos serviços públicos prestados e a produtividade dos servidores está relacionado com o grau de satisfação destes com sua remuneração, essas mesmas premissas se aplicam em relação aos empregados terceirizados, aos quais deve ser garantido uma remuneração mínima, condigna às atribuições que lhe são impostas.**

(Acórdão 290/2006 - Plenário)

O Acórdão do TCU nº 2758/2018 - Plenário, citado pelo impugnante diz que:

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

Desse modo, entendemos que a fixação dos salários indicados no termo de referência está devidamente justificada e deve ser mantido o texto do edital.

Destacamos que reduzir custos admitindo pagar salários mais baixos seria o mesmo que, analogicamente, trocar um equipamento de excelente desempenho e durabilidade, por um cuja qualidade seja risível e obrigue a Administração a todo momento, a submetê-lo à manutenção. Isso porque, o aviltamento dos salários dos prestadores do serviço induziria a uma elevada rotatividade de terceirizados e baixa qualidade na prestação dos serviços, causando prejuízos à Administração Pública.

Vale destacar que o Tribunal de Contas da União destaca que a fixação de salário não configura um obstáculo à competitividade:

16. Retornando ao tema central, julgo que **a fixação do salário a ser pago pela licitante também não se revestiria em obstáculo à competitividade do certame, visto que todas as empresas partiriam de um mesmo patamar para apresentar suas propostas, que poderiam estar diferenciadas no tocante a outros custos incorridos pelo empregador e à margem de lucro que este se dispuser a aceitar na composição do preço do serviço.** Por óbvio que nessas condições não haveria restrição à competitividade nem restaria prejudicada a possibilidade de seleção da proposta mais vantajosa, preservando-se, também, o interesse público, visto que por meio de um salário-paradigma poderiam ser contratados profissionais melhor qualificados. (Acórdão 290/2006 - Plenário)

Desse modo, não há que se falar em violação à vedação legal à fixação de preços mínimos, dado que o salário constitui apenas um único componente de custo e a empresa pode disputar o certame com base em proposta formulada a partir dos outros custos, como Lucro e Custos Indiretos/Despesas Administrativas.

Por fim, com relação ao questionamento da utilização para elaboração da planilha de formação de preços da Convenção à qual a empresa se acha vinculada, esta é a orientação do edital. A licitante deve observar os salários fixados no termo de referência e com relação aos demais benefícios deverá utilizar a Convenção Coletiva de Trabalho a que está vinculada, conforme previsto no item 7.1.5.4.6 do Edital.

### III - Da Decisão

Isto posto, decido pela IMPROCEDÊNCIA da Impugnação interposta pela empresa S&M Serviços Ltda., no procedimento licitatório referente ao Edital do Processo Licitatório nº 08/2023 - Pregão Eletrônico nº 10/2023.



Documento assinado eletronicamente por **JOANA EMÍLIA ROSA MEIRA**, Pregoeiro, em 14/06/2023, às 17:50, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://www.tjmmg.jus.br/servicos> informando o código verificador **0268843** e o código CRC **0904DDDF**.

