



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

**PREGÃO N. 57/2011**

**PROTOCOLO N. 38.822/2011**

**ASSUNTO:** Contratação de serviços especializados e continuados para a área de tecnologia da informação.

Senhor Secretário de Administração e Orçamento:

Ao final da sessão pública do Pregão n. 57/2011, a empresa RESORT INFORMÁTICA LTDA. manifestou, de acordo com o art. 4º, inciso XVIII, da Lei n. 10.520/2002 e o art. 26 do Decreto n. 5.450/2005, intenção de apresentar recurso quanto aos atos praticados no certame, principalmente no que diz respeito à aceitação da proposta da empresa vencedora, nos seguintes termos:

É questionável a redução dos pisos salariais, tendo em vista a redução da jornada semanal, de 44 para 35 horas - a CCT não prevê tal redução. Esta redução, questionável, torna a concorrência desleal, uma vez que outras licitantes podem não ter interpretado como legal tal redução. Além disso, resta saber se a mão-de-obra contratada com o salário proposto é qualificada conforme o edital.

Preliminarmente, convém registrar o que dispõe a legislação acerca da interposição de recurso no pregão eletrônico:

- Lei n. 10.520, de 17 de julho de 2002 – que instituiu a licitação na modalidade pregão:

Art. 4º. A fase externa do pregão será iniciada com a convocação dos interessados e observará as seguintes regras:

[...]

XVIII – declarado o vencedor, qualquer licitante poderá manifestar imediata e motivadamente a intenção de recorrer, quando lhe será concedido o prazo de 3 (três) dias para apresentação das razões do recurso, ficando os demais licitantes desde logo intimados para apresentar contra-razões em igual número de dias, que começarão a correr do término do prazo do recorrente, sendo-lhes assegurada vista imediata dos autos;

- Decreto n. 5.450, de 31 de maio de 2005 – que regulamenta o pregão, na forma eletrônica:



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Art. 26. Declarado o vencedor, qualquer licitante poderá, durante a sessão pública, de forma imediata e motivada, em campo próprio do sistema, manifestar sua intenção de recorrer, quando lhe será concedido o prazo de três dias para apresentar as razões de recurso, ficando os demais licitantes, desde logo, intimados para, querendo, apresentarem contra-razões em igual prazo, que começará a contar do término do prazo do recorrente, sendo-lhes assegurada vista imediata dos elementos indispensáveis à defesa dos seus interesses.

Dentro do prazo legal, a referida empresa apresentou as razões de recurso, no entanto, suas alegações não se restringiram apenas ao declarado quando da motivação da intenção de recorrer, motivo pelo qual esta Pregoeira recebe parcialmente as razões interpostas.

Todavia, para que não seja alegado cerceamento de defesa, visando resguardar o interesse público e, principalmente, considerando o dever de autotutela afeto à Administração Pública, decidiu esta Pregoeira analisar todas as alegações apresentadas pela Recorrente.

Inicialmente, alegou a Recorrente que:

A empresa cuja proposta está atualmente na situação de “Aceita e Habilitada” é a CDS INFORMÁTICA LTDA, CNPJ 93.124.642/0001-83. Ela, quando convocada, anexou Proposta e Planilha de Formação de Preços, já ajustadas conforme seu lances. Na Planilha de Formação de Preços consta o seguinte: “Salientamos que referente aos salários da equipe técnica foi levado em consideração que a mesma estará tendo uma carga semanal de trabalho de 35 horas e não de 44 horas. Sendo assim os salários foram calculados de forma proporcional ao piso da categoria.” E, no campo Salário, constam os valores R\$ 1.470,00, para o Técnico de Nível Superior, e R\$ 1.072,00 para o Técnico de Nível Médio. Porém, não consta qual foi o valor do piso salarial adotado e nem a devida demonstração do cálculo de proporcionalidade. Olhando ainda a mesma Planilha de Formação de Preços observamos que nos campos Treinamento e Seguro de vida constam valores 0,00 (zero). Também não está especificada/identificada, na Planilha de Formação de Preços, a rubrica (Salário do Preposto) para pagamento do salário do Preposto, conforme do subitens 4.4, 4.4.1 e 4.4.2 do Termo de Referência.

Reproduziu as mensagens enviadas pela Pregoeira, após a análise dos documentos encaminhados pela empresa vencedora, e afirmou que:

[...] a CDS usou foi de “esperteza”, ou seja, usou o prisma jurídico para propor pagar um salário proporcional ao piso salarial da categoria, em função da redução da jornada de trabalho, de 44 horas para 35 horas semanais. Porém, tal interpretação é questionável: Primeiro, por que a Convenção Coletiva anexada pela empresa, embora fora do prazo de vigência, não prevê tal redução. E a “Constituição Federal, no seu art. 7o - VI, declara que o salário é irredutível, ou seja, não poderá haver diminuição do valor da remuneração paga ao



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

empregado, a não ser que tal diminuição seja em função redução da jornada de trabalho e desde que esteja previsto em acordo coletivo de trabalho”; Segundo, por que “A licitude das alterações redutoras de jornada, provenientes de ato unilateral do empregador ou de acordo bilateral das partes, independente da causa originária, somente serão consideradas lícitas no caso de NÃO PRODUZIREM QUALQUER CORRESPONDENTE DIMINUIÇÃO NO SALÁRIO do empregado. Daí se conclui que o empregador, mesmo de forma unilateral, poderá sim reduzir a jornada laborativa, mas sem que tal mudança provoque a mínima diminuição no salário primitivo. Este é o entendimento que se obtém da conjugação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva com os artigos 468, da CLT e 7º, VI, da Constituição Federal.”; Terceiro, por que piso salarial é pactuado, ou seja, o piso salarial é fixado pelas normas coletivas aplicáveis aos empregados de determinada categoria econômica, em relação à base territorial da entidade sindical que os representa. [...] Assim, já existe jurisprudência afirmando que o piso salarial poderia ser reduzido, em função da redução da jornada de trabalho(prisma jurídico), mas desde que a jornada adotada possibilitasse e até oportunizasse maneira de recompô-lo ou até suplantá-lo(prisma social) e, normalmente, esse fato se viabiliza pelo ajustamento de um horário de trabalho bem compartimentado, de regra fixado dentro de um mesmo período do dia (matutino, vespertino ou noturno), de tal modo a possibilitar a inserção do empregado em outro posto de trabalho [...] Portanto, a CDS comete injustiça, pois, arbitrariamente, criou uma faixa salarial para os trabalhadores que vier a contratar para prestar os serviços nesse TRE/SC, e os prejudicará, uma vez que está propondo pagar salário inferior ao piso salarial da categoria. Esse TRE/SC está de acordo com isso?

Alegou, ainda, que a empresa vencedora:

- Não esclareceu, não mostrou, quando é obrigatório mostrar, qual foi o valor do piso salarial adotado. Afinal esta é uma das razões para o TRE/SC pedir que se anexasse a CCT;
- Não demonstrou, quando é obrigatório que se demonstre até para a repactuação dos valores contratuais, o cálculo de proporcionalidade que resultou nos salários R\$ 1.470,00, para o Técnico de Nível Superior, e R\$ 1.072,00 para o Técnico de Nível Médio. Portanto não se sabe como a CDS chegou a esses valores;
- Não especificou/identificou, na Planilha de Formação de Preços, a rubrica(Salário do Preposto) para pagamento do salário do Preposto, conforme do subitens 4.4, 4.4.1 e 4.4.2 do Termo de Referência. Portanto não se sabe se lembraram de tal cargo, se está prevista tal verba e qual o seu valor, lembrando que “O preposto deverá possuir formação de nível superior na área de tecnologia da Informação, bem como certificação ITIL Foundation, expedida pela EXIN (Examination International) devidamente comprovados, além de conhecimento de infraestrutura de TI” – subitem 4.4.2 do edital – e que a média de salários no mercado para um profissional com essa qualificação é de R\$ 4.100,00 a R\$ 6.000,00, portanto um valor considerável;
- Previu valor 0,00(zero) para a rubrica Seguro de Vida. Por mais absurdo que possa parecer previu valor ZERO. Ignorou os riscos. [...] Ou seria por que a CCT não prevê um determinado valor? E como é que ficaria o TRE/SC, lembrando que nesse tipo de contrato



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

respondem, solidariamente, Contratante e Contratada? A garantia cobriria? [...] • Previu valor 0,00(zero) para a rubrica Treinamento. Absurdamente previu valor ZERO. Embora o edital, em vários pontos do texto, venha sugerindo tal provisionamento. Ora, será, então, que a CDS teria interesse em manter esse contrato com o TRE/SC por apenas 01 ano? Mas e se o contrato for sendo renovado de ano e ano, por até cinco anos, conforme previsto, essa mão-de-obra, ao final dos cinco anos, não estará completamente desatualizada, sucateada (prisma social)? Não seria importantíssimo para esse TRE/SC ter essa mão-de-obra sempre atualizada com as novas idéias, com as novas tecnologias, que fatalmente vão surgindo? Esse TRE/SC reavaliaria essa questão antes de cada renovação? Haveria interesse, por parte desse TRE/SC, em renovar o contrato ano a ano, conforme previsto, tendo em vista que a mão-de-obra cedida está, gradativamente, se desatualizando? O empregado que se vire, que de jeito, que arranje dinheiro para bancar seus próprios treinamentos? – Isto também é tão sério que merece reflexão e resposta da Autoridade Superior desse TRE/SC.

Questionou também a adequação do salário proposto pela CDS INFORMÁTICA LTDA. ao mercado de trabalho, sugerindo que o valor ofertado é insuficiente para atrair mão-de-obra qualificada, segundo as pesquisas realizadas pela Recorrente, cujos resultados indicaram como razoáveis os salários de R\$ 2.100,00, para técnico de nível médio, e de R\$ 1.650,00, para técnico de nível superior.

Afirmou que, pelas razões expostas no recurso, a CDS tornou-se “*concorrente desleal no processo licitatório*” e discorreu sobre a importância dos princípios norteadores da licitação, sobretudo o da isonomia, dispostos no art. 3º da Lei n. 8.666/1993.

Por último, questionou a existência de julgamento objetivo na licitação em questão, por não haver convenção coletiva vigente que trate de todos os aspectos abordados pela Recorrente. E, requereu: a desclassificação da proposta da empresa vencedora e a anulação do Pregão.

A empresa CDS INFORMÁTICA LTDA. apresentou tempestivamente suas contrarrazões, refutando os pedidos da Recorrente e pleiteando a adjudicação do objeto do certame em seu favor.

Contra o pedido de anulação do Pregão, argumentou que:

Sendo para a CDS um completo absurdo para quem no mínimo leu o edital e seus anexos, pois em inúmeros itens a Comissão de Licitação descreveu no edital as necessidades do TRE-SC, definiu os parâmetros da licitação e do objeto licitado. Portanto estando descabida a solicitação da RESORT.

E, acerca do pedido de desclassificação da empresa vencedora, por não esclarecer o valor do piso salarial adotado, a CDS contra-



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

argumentou:

A CDS durante a sessão no dia 08/09 apresentou via sistema (comprasnet) a Convenção Coletiva do SINDPD SC, comprovado nas mensagens extraídas do sistema e constante na Ata do Pregão. A própria RESORT em seu recurso salienta que sob o prisma jurídico, é legal o pagamento de salários proporcionais ao piso salarial em função da jornada de trabalho. Tanto que as empresas contratadas anteriormente pelo TRE-SC utilizaram esta forma de remuneração, sendo que atualmente a empresa LINCE remunera seu técnico pela carga horária de 30 horas semanais (6 horas diárias). Mas como forma de esclarecermos o salário proposto, informamos na tabela abaixo a forma de cálculo, sendo que o valor salarial proporcional pela carga horária seria inferior ao proposto pela CDS.

Salário CCT - Jornada(JN) - Índice (Sal./JNT) - Jornada TRE (JT) - V. Prop.(Índice x JTT) - Valor Proposto
N. Médio 1.225,00 / 44 = 27,84 X 35 = 974,43 - 1.072,00
N. Superio 1.680,00 / 44 = 38,18 X 35 = 1.336,36 - 1.470,00

Salientamos ainda que referente ao salário, o mesmo se encontra devidamente adequado aos perfis e atividades dos profissionais a ser alocados no contrato, tanto que o salário do atual contrato 2009/2011, vigente até o dia 01/11, prestado pela empresa LINCE e abaixo do proposto pela CDS. Portanto de acordo com a necessidade do objeto licitado.

Quanto à não inclusão do valor referente ao salário do preposto na planilha, a CDS esclareceu que o próprio edital, no subitem 4.9.1, alínea “b”, proibiu a inclusão da figura do preposto na planilha de custos e formação de preços.

Acerca da previsão de valor zero para as rubricas seguro de vida e treinamento, a CDS contra-argumentou:

A legislação trabalhista não prevê o pagamento de seguro de vida sobre acidente de qualquer ordem. Sendo que situações de risco de vida (falecimento ou invalidez) são tratadas como Benefícios da Previdência Social o qual é definido pela relação trabalhista e a contribuição social. O que no caso dos profissionais alocados no contrato está prevista no registro dos mesmos e no recolhimento dos encargos sociais. Portanto não sendo passíveis de mais custo dos que compõem os encargos já mencionados no Montante A da planilha de custo e formação de preço. [...] A RESORT mais uma vez se equivocou, pois em nenhum item do edital define a obrigatoriedade de Treinamento para a equipe técnica. Tenta ainda equivocar a Comissão de Licitação mencionando que a CDS não teria interesse de manter o contrato por mais de um ano, por não poder manter a qualidade do serviço por tornar a equipe sucateada ao passar do tempo. Na Minuta do Termo de Contrato no item 10.2 e 10.2.2 demonstra de forma clara a obrigatoriedade da contratada quanto a qualidade dos serviços e as devidas necessidades da continuidade na qualidade pelo comprimento dos Níveis de Serviço.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

10.2. A verificação do resultado da prestação do serviço será realizada com base no Acordo de Nível de Serviço – ANS anexo a este Contrato...

10.2.2. O Contratante irá monitorar constantemente os serviços, visando evitar a perda no nível de qualidade, podendo, inclusive, intervir para corrigir ou aplicar sanções quando verificar desconformidade contínua na prestação do serviço.

Portanto é do entendimento da CDS que caso seja necessário treinamento da equipe para atender ou ainda manter a qualidade dos serviços prestados e de sua obrigação assim o fazer sem onerar ao TRE-SC.

É o relatório.

De início, cumpre destacar o disposto no subitem 7.2 do edital:

**7.2. Verificada a aceitabilidade do preço cotado, a Pregoeira convocará o licitante de melhor preço para que envie anexo, via Sistema Comprasnet, contendo:**

**a) Planilha de Custos e Formação de Preços, conforme modelo constante no ANEXO III deste Edital;**

**b) cópia ou arquivo contendo o acordo, convenção coletiva ou sentença normativa que rege a categoria profissional que executará o serviço e respectiva data base e vigência ou, se inexistente qualquer desses instrumentos, indicação do sindicato que presta assistência a essa categoria; [grifou-se]**

c) produtividade adotada, bem como a comprovação de sua exequibilidade, sempre que a produtividade apresentada pelo licitante for diversa da produtividade de referência que integra o Projeto Básico; e

d) quantidade de pessoal que executará os serviços.

Em cumprimento ao referido subitem, a CDS INFORMÁTICA LTDA. apresentou arquivo contendo os seguintes documentos: proposta de preços, contendo a produtividade adotada e o quantitativo de pessoal que executaria os serviços; planilha de custos; e convenção coletiva. Foi apresentada, ainda, uma nova planilha de custos, corrigida e ajustada, nos termos do subitem 7.3.2 do edital.

Conforme consta em ata, a CDS apresentou a Convenção Coletiva de Trabalho SINDPD – SEPROSC 2010 /2011, cuja vigência expirou em 31 de julho do ano corrente. Assim, esta Pregoeira considerou a convenção enviada por anexo como indicação do sindicato que presta assistência à categoria (SINDPD-SC), em atenção ao subitem 7.2, “b”, do edital, visto que, conforme verificado em consulta ao *site* do Ministério do Trabalho e Emprego, não há convenção coletiva vigente celebrada pela categoria profissional que executará os serviços licitados.

A referida convenção, na Cláusula 02, estabeleceu os pisos salariais de R\$ 1.680,00, para analistas de sistemas (nível superior), e de R\$





## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

1.225,00, para supervisores, operadores de *mainframe*, preparadores e técnicos em eletrônica, manutenção e contabilidade (nível médio). E, na Cláusula 18, determinou que a jornada de trabalho para preparadores, operadores e controladores de *mainframe* seria de 36 horas semanais, enquanto para as demais funções seria de 44 horas semanais.

Dessa forma, considerando a produtividade estimada no Anexo I do edital (7 horas x 20 dias x 12 meses = 1680 horas/ano), bem como o disposto na convenção coletiva encaminhada, a qual, embora não vigente, foi utilizada como parâmetro para a formação de seus custos, principalmente no que concerne aos pisos salariais e à jornada de trabalho, a CDS indicou na planilha de custos os valores proporcionais de R\$ 1.470,00 e R\$ 1.072,00, para as remunerações de profissional de nível superior e de profissional de nível médio, respectivamente.

No entanto, alega a Recorrente que “a CDS usou foi de *“esperteza”*, ou seja, usou o prisma jurídico para propor pagar um salário proporcional ao piso salarial da categoria, em função da redução da jornada de trabalho, de 44 horas para 35 horas semanais”. Data venia, essa afirmativa não é verdadeira, porquanto o C. Tribunal Superior do Trabalho tem demonstrado o entendimento reiterado de que é válido o pagamento de salário proporcional à jornada reduzida de trabalho, como se denota do acórdão do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

**DIFERENÇA SALARIAL. SALÁRIO MÍNIMO. JORNADA REDUZIDA. PAGAMENTO PROPORCIONAL.** É válido o pagamento do salário mínimo proporcional à jornada reduzida de trabalho, desde que exista ajuste contratual prevendo o pagamento desta forma. Precedentes do c. TST. Recurso de revista conhecido e não provido. (RR-89/2003-999-16-00.4, DJ - 03/02/2006, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga).

Esse entendimento foi consubstanciado na Súmula OJ-SDI1-358 do TST:

**OJ-SDI1-358 SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE (DJ 14.03.2008)**

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.

A fim de esclarecer satisfatoriamente a questão, é válido, ainda, transcrever excerto da decisão do Desembargador Luís Carlos C. M. S. da Silva, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

**A melhor interpretação do art. 7º. IV e V da Constituição Federal é a**



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

**que relaciona tal comando constitucional à jornada descrita no inciso XIII do mesmo dispositivo. Ora, o salário mínimo, assim como o piso da categoria são atribuídos para a jornada integral legal. Garantir o pagamento proporcional à redução da jornada significa velar pela vedação ao enriquecimento ilícito. O nosso ordenamento jurídico não permite o enriquecimento sem causa. [grifou-se]**

PROC. TRT/15ª REGIÃO Nº 00669-2007-138-15-00-5 publicado em 15/05/2009. Desembargador Relator: Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva.

Acerca da matéria, importante citar também a decisão da Desembargadora Maria Aparecida Caitano, do TRT da 12ª Região:

**SALÁRIO PROPORCIONAL. VALIDADE. Desde que respeitado o salário-hora do piso da categoria profissional, é válido o pagamento de salário proporcional nos casos em que é ajustada jornada reduzida.**

TRT 12ª REGIÃO Órgão julgador: SECRETARIA DA 2ª TURMA  
RO 01612-2009-009-12-00- 8 DOU: 17/02/2011  
Juiz Relator: MARIA APARECIDA CAITANO

Dessarte, tendo sido reconhecida pelo C. Tribunal Superior do Trabalho a possibilidade do pagamento de piso salarial proporcional à jornada reduzida de trabalho, e não havendo na convenção coletiva previsão contrária ao disposto na Súmula OJ-SDI1-358 do TST, esta Pregoeira considerou corretos os valores referentes aos salários dos profissionais que executarão os serviços contratados, constantes da planilha de custos apresentada.

Acerca da alegação de que a Recorrida não demonstrou o cálculo de proporcionalidade entre os pisos salariais previstos na convenção coletiva e os valores das remunerações descritos na planilha de custos, cumpre transcrever trecho das contrarrazões apresentadas pela CDS:

Mas como forma de esclarecermos o salário proposto, informamos na tabela abaixo a forma de cálculo, sendo que o valor salarial proporcional pela carga horário seria inferior ao proposto pela CDS.

Salário CCT - Jornada(JN) - Índice (Sal./JNT) - Jornada TRE (JT) - V. Prop.(Índice	x	JTT)	-	Valor	Proposto
N. Médio 1.225,00 / 44 = 27,84	X	35 = 974,43	-	1.072,00	
N .Superior 1.680,00 / 44 = 38,18	X	35 = 1.336,36	-	1.470,00	

Assim, embora tal demonstração não tenha sido exigida no edital do Pregão 57/2011, a empresa vencedora apresentou, em suas contrarrazões, a forma de cálculo utilizada para obter os valores dos salários dos profissionais que executarão os serviços contratados, atendendo ao pedido da Recorrente. De ressaltar-se, ainda, que, embora não houvesse convenção coletiva vigente a disciplinar o patamar mínimo dos salários da categoria profissional, pôde ser observado, durante a licitação, por ocasião do exame das





## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

planilhas de custos, que a empresa Recorrida previu valores superiores àqueles estabelecidos na convenção coletiva cuja validade expirou há poucos meses e cujos pisos salariais ainda vêm sendo observados.

Sobre a alegação de que a planilha de custos enviada pela CDS apresentou valor zero para treinamento e seguro de vida, cumpre esclarecer que a lei não determina a obrigatoriedade da concessão desses benefícios, os quais podem ser custeados, de forma facultativa, pelo empregador. Ademais, a última convenção coletiva da categoria também não impôs tal obrigatoriedade.

Especificamente, quanto ao treinamento dos profissionais, faz-se necessário citar os subitens 12.1.4.1 a 12.1.4.3 do edital:

**12.1.4.1. a Contratada deverá assegurar que os profissionais alocados sejam qualificados e possuam o perfil para as tarefas.**

12.1.4.2. A Contratada deverá assegurar que os técnicos de primeiro e de segundo níveis tenham, no mínimo, os seguintes conhecimentos técnicos:

- a) curso técnico de nível médio na área de Eletrônica ou Tecnologia da Informação ou formação de Ensino Médio com experiência comprovada na área de informática/eletrônica, para a execução das atividades relacionadas no subitem 3.5.1 do Projeto Básico;
- b) curso de nível superior na área de Tecnologia da Informação para a execução das atividades relacionadas no subitem 3.5.2 do Projeto Básico;
- c) conhecimentos em ITIL (*Information Technology Infrastructure Library*);
- d) conhecimento em cabeamento estruturado;
- e) conhecimento em redes de computadores;
- f) conhecimento em configuração e instalação de equipamentos e aplicativos; e
- g) conhecimento em manutenção de sistemas operacionais e ferramentas de escritório.

12.1.4.3. os profissionais da Contratada deverão estar aptos a trabalhar com as novas versões dos *softwares* lançadas no mercado;

Da leitura dos referidos subitens, verifica-se que constitui obrigação da empresa vencedora assegurar que os profissionais que executarão os serviços contratados sejam devidamente qualificados, estando aptos a trabalhar com as novas versões dos *softwares* lançados no mercado. Ressaltando-se que, caso haja o descumprimento de alguma dessas obrigações, a empresa estará sujeita à aplicação das penalidades previstas no Item X do edital. De registrar-se, ainda, que as planilhas de formação dos preços propostos demonstram que os custos inerentes à qualificação que se fizer necessária ao longo do contrato, a fim de cumprir com as exigências de atualização dos profissionais, podem eventualmente ser deduzidos de itens integrantes da Taxa de Administração (Despesas Administrativas) ou, ainda, pela própria parcela de



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Lucro.

Quanto à razoabilidade dos salários a serem pagos pela CDS aos profissionais que prestarão os serviços, é oportuno elucidar que o TRESA tem o dever de verificar a conformidade dos salários pagos com as disposições normativas da categoria, bem como o de fiscalizar a execução de todas as obrigações constantes do contrato, inclusive a qualificação da mão-de-obra empregada. No entanto, este Tribunal não pode estabelecer, de forma arbitrária, o valor dos salários a serem pagos aos empregados da contratada, visto que essa conduta configuraria interferência direta na administração da empresa.

A Recorrente alegou também que a CDS não indicou na planilha de custos o valor do salário do preposto, entretanto, o subitem 4.9.1, alínea “b”, dispõe, expressamente, que a figura do preposto não poderá ser incluída na planilha de custos e formação de preços. Logo, constata-se que a CDS deixou de indicar o referido valor na sua planilha de custos em estrita observância aos ditames do edital.

Destaca-se, ainda, que a planilha foi analisada pelo servidor Marcos David Fermino, da Seção de Contabilidade deste Tribunal e que também compõe a Equipe de Apoio a pregões deste TRESA (Portaria P n. 71/2011), que verificou sua conformidade com as exigências legais e editalícias, conforme consta da ata do Pregão.

Há de ser salientado, também, que o fato de a convenção coletiva da categoria profissional em questão ter perdido sua vigência em 31 de julho de 2011 não significa que a presente licitação careceu de parâmetros objetivos para julgamento. Isso porque, à luz do disposto no § 2º do art. 114 da Constituição Federal<sup>1</sup>, as convenções coletivas anteriores de uma categoria profissional constituem o seu patrimônio, seu patamar de conquistas, e balizam o julgamento de eventuais dissídios decorrentes. Nessa senda, os ganhos da categoria lá dispostos devem ser preservados até que outro acordo, convenção ou sentença normativa apresente suas novas disposições. De igual modo, é oportuno registrar que as planilhas apresentadas pela empresa Recorrida não apresentaram qualquer discrepância em relação a disposições celebradas pelo sindicato que representa a categoria (SINDPD).

Assim, não tendo havido a concorrência desleal alegada pela Recorrente, nem tampouco a inexistência de parâmetros claros a serem seguidos neste pregão, porquanto foram estritamente observados os princípios

---

<sup>1</sup> § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

da legalidade, da igualdade, da vinculação ao instrumento convocatório e do julgamento objetivo, esta Pregoeira decide não dar provimento ao recurso interposto pela empresa RESORT INFORMÁTICA LTDA., mantendo o julgamento anteriormente proferido.

Diante do exposto e nos termos do subitem 9.2 do edital, encaminho os presentes autos a Vossa Senhoria, para apreciação e decisão.

Florianópolis, 26 de setembro de 2011.

Heloísa Helena Bastos Silva Lübke  
Pregoeira