



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
AUDITORIA INTERNA
SECRETARIA DE ORIENTAÇÃO E AVALIAÇÃO**

PARECER SEORI/AUDIN-MPU Nº 574/2019

- Referência : Correio eletrônico. Proc. nº 0.02.000.000080/2019-47.
Assunto : Administrativo. Efeitos do fim da vigência da convenção coletiva de trabalho em contrato administrativo de serviços de vigilância.
Interessado : Secretaria Estadual. Procuradoria da República no Estado do Amapá.

A Senhora Secretária Estadual da Procuradoria da República no Estado do Amapá solicita manifestação desta Auditoria Interna do Ministério Público da União acerca das indagações consignadas pelo Assessor Jurídico, por meio do Memorando nº 167/2019, as quais tratam da vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e seus reflexos nos contratos de prestação continuada com mão de obra residente, especialmente porque a Consolidação das Leis do Trabalho passou a vedar a ultratividade de instrumentos coletivos de trabalho.

2. No mencionado documento, o Assessor Jurídico esclarece que se deparou com a vedação à ultratividade em convenções ou acordos coletivos de trabalho, implementado pela Reforma Trabalhista, vigente a partir de 11/11/2017, o qual pode gerar insegurança jurídica, ao envolver interesses e valores jurídicos conflitantes, sobre os quais não se pôde apurar definição dos Tribunais Superiores ou do Tribunal de Contas da União.

3. Cita que a Unidade firmou Contrato nº 2/2018 com a empresa Elite Serviços de Segurança Ltda., cujo objeto é a prestação de serviço de vigilância armada, com mão de obra residente e, ao analisar pedido de repactuação da empresa, concluiu pela nulidade do instrumento de negociação apresentado, como fato gerador do reajuste, por não ter havido participação dos respectivos sindicatos dos empregados e do empregador, na forma exigida pelo art. 8º, VI, da Constituição Federal.

4. Esclarece também que a Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018 da categoria expirou em 1º de maio de 2018, sem que exista outro instrumento de normatização

válido e vigente para reger as condições de trabalho dos vigilantes terceirizados, ressaltando que a partir de fevereiro/2018, por ocasião da assinatura do 1º Termo Aditivo, foi incluída cláusula, abaixo transcrita, com receio de que a contratada deixasse de pagar aos empregados os benefícios da CCT 2017/2018, após término de sua vigência:

CLÁUSULA TERCEIRA – DA ALTERAÇÃO DO VALOR GLOBAL

(...)

Parágrafo único – Durante toda a execução do contrato, a CONTRATADA deverá manter a remuneração dos vigilantes cedidos à CONTRATANTE nos termos da CCT 2017/2018, da categoria dos vigilantes, salvo se posteriormente advir outra norma coletiva (convenção, acordo ou dissídio coletivo de trabalho), sob pena de imediata glosa dos pagamentos, a que faz jus, e pagamento direto aos terceirizados, sem prejuízo de imposição de penalidade administrativa por inadimplemento contratual.

5. Nesse contexto, indaga a respeito da postura a ser adotada pelo órgão contratante, principalmente em razão da necessidade de manter uma base juridicamente segura para formação dos custos do contrato administrativo, bem como pela importância dos princípios trabalhistas, tais como a condição mais benéfica ao trabalhador, da irredutibilidade salarial (art. 7º, inciso VI, da CRFB/88) e da inalterabilidade contratual (art. 468 da CLT).

6. Acrescenta ainda que esta Audin/MPU, ao examinar os impactos da liminar monocrática proferida pelo Supremo Tribunal Federal, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323 (e não da Reforma Trabalhista propriamente dita), se manifestou que não há reflexo da decisão proferida nos processos de repactuação.

7. Em conclusão, solicita esclarecimentos sobre as indagações ora reproduzidas:

a) *qual postura deve adotar o órgão contratante quando se depara com o fim da vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho, na ausência de outro instrumento válido e vigente, tendo em conta os princípios da segurança jurídica, da irredutibilidade salarial e da inalterabilidade contratual lesiva, bem como a relativa independência entre a relação trabalhista e a relação administrativa?*

b) *a cláusula a que se refere o item 6 deste memorando é válida?*

c) *na ausência de instrumento coletivo de trabalho, que postura o órgão licitante deve adotar, quando da etapa interna de pesquisa mercadológica e elaboração de planilha de custos e preços, em certame visando a contratação de serviços terceirizados?*

8. Em exame, cumpre-nos transcrever manifestação desta Audin-MPU relativamente aos reflexos da Lei nº 13.467/2017 sobre repactuação em contratos administrativos, em especial no tocante à vedação a ultratividade de convenção ou acordo coletivo de trabalho, vejamos:

PARECER SEORI/AUDIN-MPU Nº 344/2019

O Senhor Secretário Estadual da Procuradoria da República em Roraima solicita manifestação desta Auditoria Interna do Ministério Público da União – Audin-MPU acerca da legalidade da supressão do auxílio-alimentação (vale-alimentação) da planilha de custos e formação de preços, por ocasião da assinatura do Segundo Termo de Apostila ao Contrato nº 5/2017, que tem por objeto a repactuação dos valores acordados por ocasião do referido contrato, visto que não há acordo ou convenção coletiva vigente prevendo o pagamento do citado benefício, aplicando-se o disposto no § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT¹, alterada, o qual veda a ultratividade de acordos e convenções com data de vigência expirada.

2. *Consoante o i. Consulente, a situação em tela decorre da reforma trabalhista, estabelecida pela Lei nº 13.467/2017, bem como a expiração da Medida Provisória nº 808/2017, que teriam repercutido no Contrato nº 05/2017/PRRR, celebrado com a empresa Extremo Norte Serviços de Limpeza – Eireli - ME, cujo objeto é a prestação continuada de serviços de copeiragem. **Segundo informa o benefício auxílio-alimentação que fez parte da formação de preços da contratação, porém, não há mais Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho vigente que garanta a percepção do referido benefício.***

(...)

ACÓRDÃO TCU Nº 712/2019 – PLENÁRIO VOTO

22. Pelos poucos julgados carreados aos autos, verifica-se que a interpretação sobre os novos dispositivos ainda está longe de ser pacificada. É certo, então, que pontos da nova CLT serão objeto de discussão e consolidação jurisprudencial no âmbito da Justiça Trabalhista, que é o fórum competente.

23. Além da data em que se admitem os efeitos da incidência da Lei 13.467/2017, outra questão fundamental para a solução deste processo é a análise sobre os efeitos de existir ACT ou CCT no momento da contratação e de prorrogações contratuais dispendo sobre as rubricas ora discutidas.

24. No que concerne à data de aplicação da nova Lei, a unidade instrutora, corroborando a orientação do Parecer 248/2018/ConjurMTB/CGU/AGU

¹ Decreto-Lei nº 5.452/1943.

(peça 42), posiciona-se que, em relação aos contratos de trabalho firmados a partir de 11/11/2017, não haveria dúvida quanto à aplicação integral da Lei 13.467/2017 a eles.

(...)

28. O citado parecer do então Ministério do Trabalho, após analisar questões de direito intertemporal, direito adquirido, expectativa de direito e as peculiaridades dos contratos de trabalho, assim concluiu em relação aos contratos em curso (peça 42, p. 5) :

*“...mesmo a perda de eficácia do artigo 2º da MP 808/2017, a qual estabelecia de forma explícita, apenas a título de esclarecimento, a aplicabilidade imediata da Lei 13.467/2017 a todos os contratos de trabalho vigentes, não modifica o fato de que esta referida lei é aplicável de forma geral, abrangente e imediata a todos os contratos de trabalho regidos pela CLT (Decreto-lei 5.542/1943) , inclusive, portanto, **àqueles iniciados antes da vigência da referida lei e que continuaram em vigor após 11/11/2007, quando passou a ser aplicável a Lei 13.467/2017**”.*

29. Apenas para demonstrar como os efeitos da reforma trabalhista são complexos e que cabem diferentes interpretações, **a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho emitiu nota, contrapondo-se a esse parecer no sentido da independência da Justiça Trabalhista para julgar as matérias de sua jurisdição e competência** e alertando que o referido parecer teria efeito vinculante, em tese, apenas para a Administração Pública Federal, na esfera do Poder Executivo.

30. Adoto o entendimento esposado pelo Parecer 248/2018 do então Ministério do Trabalho de que a Lei 13.467/2017 se aplica aos contratos administrativos desde a data de sua publicação, ou seja, desde 11/11/2017, e que “não há que se falar em direito adquirido a uma prestação segundo lei revogada, não mais aplicável, uma vez que não são mais cumpríveis as condições para a aquisição daquele direito, após a revogação da lei” (peça 42, p. 3).

31. Mas esse entendimento não exaure as discussões sobre a aplicabilidade da Lei 13.467/2017, pois há ainda outra questão bem sensível que é o fato de os contratos ora discutidos serem disciplinados por acordos e convenções coletivas de trabalho, que podem dispor sobre o pagamento das rubricas que foram, em princípio, incorporadas à remuneração dos trabalhadores regidos pela jornada 12x36 horas.

32. A unidade instrutora entende que a percepção das rubricas acima, pelos trabalhadores, estaria resguardada, caso prevista em instrumento de negociação entre as partes, **em observância à prevalência do negociado sobre o legislado, princípio realçado na reforma trabalhista, notadamente com a inserção dos arts. 8º, § 2º** (súmulas não podem restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei), 611-A (direitos nos quais o negociado prevalece sobre a lei) e 611-B (direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por acordos ou convenções coletivas), à CLT pela Lei 13.467/2017.

33. Nesse sentido, arremata dizendo que “embora não expressamente previsto no artigo, considera-se possível a negociação dos pagamentos em dobro por trabalhos em feriados e do adicional noturno da jornada prorrogada, mesmo porque institui situação mais benéfica ao trabalhador”.

34. Então, para o presente processo, admitir-se-ia, a princípio, para os contratos firmados antes ou mesmo depois de 11/11/2007 que contenham cláusula de pagamento dessas rubricas, lastreada em acordo ou convenção coletiva de trabalho, e que as rubricas estejam realmente sendo pagas, a hipótese de que esses pagamentos seriam mais benéficos ao trabalhador e que prevaleceriam sobre a lei. Esse encaminhamento traz segurança jurídica para a Administração Pública, para as contratadas e para os trabalhadores envolvidos.

35. Esse entendimento vale, em tese, apenas na vigência dos acordos e convenções coletivas de trabalho, os quais têm duração máxima de dois anos, tendo em vista a vedação à ultratividade desses instrumentos, conforme disposto no art. 614, § 3º, da CLT.

36. Anoto, por oportuno, que o Supremo Tribunal Federal (STF) trata da questão da ultratividade de ACT ou CCT na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, de Relatoria do Exmo. Ministro Gilmar Mendes, sendo pertinente que os setores de contratação da Administração Pública acompanhem o deslinde desse processo no STF.

37. Do discutido acima, conclui-se que deve haver readequação dos contratos administrativos que se iniciaram antes da vigência da Lei 13.467/2017 e que tenham continuidade após 11/11/2017, e também de eventuais contratos assinados depois desta data, nos quais o pagamento dessas rubricas não estejam cobertos por ACT, CCT ou contrato individual, no sentido de excluir tais parcelas, reduzindo-se a remuneração pelo contrato, para restabelecer o equilíbrio econômico-financeiro da avença.

38. Ressalvo que, embora se admita como legítima a continuidade dos pagamentos nas condições acima, as questões acima poderão ser objeto de novas interpretações pelo Poder Judiciário, esfera que dá a palavra final sobre o assunto. (grifo acrescido)

IV

39. Outro ponto trazido pela unidade instrutora que é importante para o deslinde da questão é sobre a definição do instituto mais adequado a ser aplicado quando se apurar a necessidade de alteração contratual. **Poder-se-iam aplicar tanto a revisão quanto a repactuação contratuais.**

40. Não é demais anotar que a adequação dos contratos em virtude de modificações no equilíbrio econômico-financeiro causada pela superveniência de disposições legais encontra fundamento nos termos do art. 65, § 5º, da Lei de Licitações. Para reforçar esse entendimento, a unidade instrutora lista acórdãos de adequações contratuais determinadas por esta Corte, a exemplo da ocorrida quando da extinção da Contribuição Provisória sobre Movimentações Financeiras (CPMF),

entre outros, os quais, por racionalidade, deixo de transcrever neste momento.

41. Por sua vez, a Secretaria de Administração do Tribunal de Contas da União, em sua resposta à oitiva promovida, pondera que os ajustes nas planilhas de composição de custos dos contratos atingidos pela reforma sejam feitos por repactuação e não por revisão.

42. Para tanto, argumenta que a eventual revisão seria dispendiosa e pouco proveitosa e que, considerando que a reforma começou a vigor em novembro de 2017, não haveria risco relevante de que eventual situação de irregularidade remanescente se perpetue por tempo demasiado. E que, no momento da repactuação, caso identificadas eventuais rubricas irregulares constantes da planilha de formação de preços que gerem créditos para a Administração, esses poderiam ser abatidos do cálculo de quantia devida à contratada ou descontados dos pagamentos contratuais ordinários.

43. E completa dizendo que (peça 37, p. 3):

“11. Registre-se que, a teor do art. 5º do Decreto 2.271/97 – que disciplina a repactuação nos contratos públicos –, por ocasião da repactuação a Administração verifica, criteriosamente, a efetiva variação de custos suportada pelo contratado, a partir do cotejo da planilha de custos e formação de preços com a norma invocada como fundamento para o pedido de repactuação, além de informações passadas pelas diligentes unidades gestoras do contrato, que fiscalizam, com o rigor que caracteriza o exercício de suas atribuições na gestão contratual, o efetivo pagamento dos direitos trabalhistas aos terceirizados.

12. A partir das verificações levadas a efeito quando das repactuações e durante o acompanhamento e fiscalização da execução do contrato, é possível identificar, precisamente, os valores pagos pela empresa aos empregados disponibilizados para prestar serviços. De tal exame, a Administração poderia constatar se as verbas em causa (pagamento em dobro em feriados e adicional noturno relativo às horas prorrogadas) seriam ou não, efetivamente, suportados pelo contratado e se haveria amparo em norma coletiva do trabalho para tanto.”

44. Das respostas às oitivas, identificam-se essencialmente duas possíveis ações.

45. A primeira seria a revisão contratual. Esse instituto visa reequilibrar a equação econômico-financeira do contrato, não dependendo de previsão no edital, podendo ser concedida a qualquer tempo ao longo do contrato.

46. Assim, para adequar os contratos sob o regime de 12x36 horas aos preceitos da Lei 13.467/2017, nada impede que o ente público adote ou já tenha adotado a revisão contratual. Para aqueles que já se anteciparam e readequaram seus contratos, a questão estaria resolvida.

47. Para os demais entes, que ainda não ajustaram seus contratos, a outra opção seria fazê-los no momento da repactuação, pois haveria condições de se identificar e conferir com maior precisão os valores pagos aos empregados terceirizados, especialmente em relação às verbas ora

discutidas. A unidade instrutora se inclina para essa hipótese em sua proposta.

48. Entendo, porém, que não caberia a este Tribunal estabelecer os procedimentos, o momento e o instituto que cada órgão/entidade vai utilizar para adequar seus contratos, tendo em vista as peculiaridades intrínsecas de cada caso, como, por exemplo, o número de contratos a serem adequados, o estágio de vigência individual dos contratos, as suas estruturas administrativas e de pessoal, entre outros.

49. Por fim, embora entenda, como me manifestei acima, que a Lei 13.467/2017 produza seus efeitos a partir data da sua publicação e, portanto, que as adequações contratuais, em tese, devam ter como ponto de início essa data, admito também, em consonância com as novas diretrizes trazidas pela Lei 13.655/2018 às Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, que os entes públicos verifiquem em cada caso concreto eventuais circunstâncias que possam justificar, devendo estar devidamente fundamentada e formalizada a não utilização da data de 11/11/2017 para as cobranças de eventuais recebimentos indevidos pelas contratadas.

50. Conforme analisado pela unidade instrutora, as adequações contratuais devem ser feitas prioritariamente por meio de aditivo contratual, abrindo a oportunidade do contraditório para as empresas terceirizadas, caso queiram. **Com a abertura da discussão dialética entre as partes contratantes, as questões acima podem ser melhor equalizadas, sem que este Tribunal, como já me manifestei, tenha que estabelecer um único e universal procedimento para todos os casos ou mesmo antever eventuais exceções ou particularidades.** (Grifo acrescido)

7. Da deliberação supra do TCU, o entendimento que emerge é de que, a partir de 11/11/2017, data da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, aplica-se a mencionada Lei aos contratos de prestação continuada, não havendo de se falar em direito adquirido a uma prestação, segundo lei revogada. Além do mais, haja vista o que estabelece o art. 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, em tese, o convenicionado prevalecerá sobre o legislado.

8. Assim, havendo instrumento coletivo da categoria em vigência, as disposições deverão ser observadas, sendo necessário destacar, porém, ser vedada a ultratividade das convenções coletivas, ou seja, expirada a vigência da convenção deixam de ser devidos os benefícios por ela garantidos, visto que as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas deixam de integrar os contratos individuais de trabalho.

9. Nesse sentido, no caso concreto, observa-se que haja vista estar expirada a vigência do instrumento normativo que resguardava o pagamento do auxílio alimentação, não tendo sido formalizado outro garantindo tal benefício, não há mais, em princípio, amparo convencional para a permanência do pagamento do referido benefício.

10. Nada obstante, considerando a natureza do benefício em questão, pondera-se a necessidade de acautelar-se na decisão de revisão de tal

planilha, atinente à retirada do item auxílio-alimentação e a glosa dos valores já pagos.

11. A cautela referida decorre da possibilidade da medida sobredita impactar os contratos de trabalho em curso, haja vista que o auxílio-alimentação representa valor relevante em relação ao montante da remuneração do empregado da empresa terceirizada contratada para prestação dos serviços de copeiragem, podendo repercutir na atividade econômica da contratada e até mesmo prejudicar a solução de continuidade do serviço, com prejuízo ao interesse público.

12. A exclusão de tal item pode, portanto, impactar o equilíbrio da equação econômico-financeira na medida em que interfere na prestação que deverá ser entregue à Administração contratante e na justa remuneração devida ao contratado, afetando assim o direito à intangibilidade da proporcionalidade estabelecida inicialmente.

13. Aliás, sobre esse aspecto, vale registrar que, no acórdão acima transcrito, embora a orientação seja no sentido de observação dos efeitos da Lei 13.467/2017 nos contratos de prestação continuada, com mão de obra residente, a partir da data de vigência, o Ministro Relator admite, em consonância com as novas diretrizes trazidas pela Lei nº 13.655/2018 à Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro – LINDB², dispositivo abaixo transcrito, **que seja verificado em cada caso concreto eventuais circunstâncias que possam justificar a não utilização dessa data para as cobranças de eventuais recebimentos indevidos pelas contratadas**, tendo em vista as dificuldades e obstáculos enfrentados, em face das circunstâncias fáticas nas quais se encontram inseridos os entes públicos.

Art. 22. Na interpretação de normas sobre gestão pública, **serão considerados os obstáculos e as dificuldades reais do gestor e as exigências das políticas públicas a seu cargo, sem prejuízo dos direitos dos administrados.**

§ 1º **Em decisão sobre regularidade de conduta ou validade de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa, serão consideradas as circunstâncias práticas que houverem imposto, limitado ou condicionado a ação do agente.** (grifos nossos)

14. Em face do exposto, no caso concreto, somos de parecer pela possibilidade de manutenção do valor do auxílio alimentação na composição da planilha de custos da empresa, desde que devidamente comprovado o pagamento de tal benefício aos empregados.

9. Extrai-se da leitura dos trechos transcritos que, a partir de 11/11/2017, data da vigência da Lei nº 13.467/2017, aplicam-se as alterações implementadas na CLT, aos contratos de prestação continuada, mesmo àqueles firmados antes desta data.

² Decreto-Lei nº 4.657/1942.

10. Nesse sentido, por ocasião da repactuação de preços, não havendo norma coletiva de trabalho vigente, nos contratos de prestação continuada com jornada 12 x 36 horas as parcelas relativas **a pagamento em dobro pelo trabalho em feriado e adicional noturno nas prorrogações de trabalho** deixaram de ser devidas ao trabalhador.

11. Dessa forma, no caso concreto, pode-se inferir que, conforme o TCU, não havendo norma coletiva vigente, os efeitos da reforma trabalhista devem ser aplicados ao Contrato nº 2/2018, firmado com a empresa Elite Serviços de Segurança Ltda, prestadora dos serviços de vigilância armada com mão de obra residente e jornada de 12x36 horas, a partir de 1º/5/2018, data em que cessou a vigência da CCT 2017/2018.

12. Assim, tem-se que a vedação de ultratividade dos acordos e convenções coletivas passa a ter reflexo na repactuação do referido contrato, visto que agora tem previsão legal no § 3º do art. 614 da Lei nº 13.467/2017, não sendo mais originária apenas do entendimento proferido na sentença monocrática exarada no âmbito da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323, que motivou a manifestação exarada no Parecer SEORI/AUDIN-MPU Nº 1.222/2017, no sentido de não aplicação da vedação de ultratividade as repactuações.

13. Quanto à cláusula inserida ao Contrato nº 2/2018 para vincular manutenção de remuneração de empregados da empresa Elite Serviços de Segurança Ltda. à convenção coletiva que perdeu validade, importante notar que não cabe à Unidade fazer ingerências na administração da contratada, norma disposta inclusive no art. 5º da Instrução Normativa nº 5/2017, abaixo transcrito, não podendo obrigar a empresa ao pagamento de benefícios não mais assegurados por norma coletiva vigente.

Art. 5º É vedado à Administração ou aos seus servidores praticar atos de ingerência na administração da contratada, a exemplo de:

(...)

14. Nada obstante, cabe ressaltar que esta Auditoria Interna, por meio da manifestação transcrita acima, entendeu pela possibilidade de manutenção do auxílio alimentação de empregados em contrato de copeiragem, apesar da extinção da convenção

coletiva, tendo em vista o valor relevante do referido benefício e a possível repercussão na atividade da empresa, com o respectivo prejuízo ao interesse público.

15. Restou consignado também que a exclusão de tal item poderia impactar no equilíbrio da equação econômico-financeira na medida em que interfere na prestação que deverá ser entregue à Administração contratante e na justa remuneração devida ao contratado.

16. Assim, importante destacar que, na aplicação dos efeitos da Lei nº 13.467/2017, deve se ponderar também as novas diretrizes trazidas pela Lei nº 13.655/2018 à Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, avaliando-se, em cada caso concreto, os eventuais consequências da aplicação integral da Reforma Trabalhista. Aliás, nesse sentido é orientação do TCU, no acórdão acima transcrito, no qual, haja vista o disposto na referida Lei nº 13.655/2018, entendeu ser possível não utilizar a data de vigência das novas normas trabalhistas para a cobrança de eventuais recebimentos indevidos pelas contratadas, em vista das dificuldades e obstáculos enfrentados, em face das circunstâncias fáticas nas quais se encontram inseridos os entes públicos.

17. Por sua vez, quanto à fixação de preços para elaboração de orçamento de licitação para contratação de serviço continuado com mão de obra residente, face a ausência de instrumento coletivo de trabalho vigente, o gestor deve utilizar como referência os valores praticados no mercado, consoante se depreende da deliberação do Tribunal de Contas da União, ora parcialmente transcrita:

ACÓRDÃO 2443/2017 – PLENÁRIO

Enunciado

O fato de o orçamento estimativo da licitação não considerar os salários definidos em convenção coletiva mais recente, a despeito da possibilidade de repactuação em seguida à assinatura do contrato, viola o art. 9º, § 2º, do Decreto 5.450/2005, uma vez que o orçamento estimativo deve refletir os preços de mercado no momento da publicação do edital.

Excerto:

Voto:

*11. (...) em regra, **a razoabilidade enseja que o orçamento estimativo seja capaz de refletir os preços praticados no mercado no momento da deflagração do certame**, uma vez que a busca da proposta mais vantajosa necessita de parâmetro mais transparente para a sociedade, que é detentora do interesse primordial que norteia a atuação da Administração Pública.*

Acórdão:

9.2. dar ciência à empresa Eletrobras Termonuclear S.A. (Eletronuclear) , com fundamento no art. 7º, da Resolução-TCU 265/2014, em relação à defasagem dos preços constantes no orçamento estimativo elaborado para o pregão eletrônico 125/2017, os quais não refletiam os preços praticados no mercado por ocasião da deflagração do certame, em afronta ao art. art. 9º, § 2º, do Decreto 5.450/2005;

18. Importante também observância dos critérios estabelecidos na Instrução Normativa Seges/MP nº 5, de 2014, para a formação dos preços, ressaltando que as contratações similares em outros entes públicos, em execução ou concluídos nos 180 dias anteriores à data da pesquisa, é considerado parâmetro prioritário, podendo ser utilizado de forma combinada com os demais, senão vejamos:

INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES/MP Nº 5, DE 27 DE JUNHO DE 2014

Art. 2º A pesquisa de preços será realizada mediante a utilização dos seguintes parâmetros: . (Alterado pela Instrução Normativa nº 3, de 20 de abril de 2017)

I - Painel de Preços disponível no endereço eletrônico <http://paineldeprecos.planejamento.gov.br>;

II - contratações similares de outros entes públicos, em execução ou concluídos nos 180 (cento e oitenta) dias anteriores à data da pesquisa de preços;

III - pesquisa publicada em mídia especializada, sítios eletrônicos especializados ou de domínio amplo, desde que contenha a data e hora de acesso; ou

IV - pesquisa com os fornecedores, desde que as datas das pesquisas não se diferenciem em mais de 180 (cento e oitenta) dias.

§1º Os parâmetros previstos nos incisos deste artigo poderão ser utilizados de forma combinada ou não, devendo ser priorizados os previstos nos incisos I e II e demonstrado no processo administrativo a metodologia utilizada para obtenção do preço de referência.

§2º Serão utilizados, como metodologia para obtenção do preço de referência para a contratação, a média, a mediana ou o menor dos valores obtidos na pesquisa de preços, desde que o cálculo incida sobre um conjunto de três ou mais preços, oriundos de um ou mais dos parâmetros adotados neste artigo, desconsiderados os valores inexequíveis e os excessivamente elevados.

§3º Poderão ser utilizados outros critérios ou metodologias, desde que devidamente justificados pela autoridade competente.

§4º Os preços coletados devem ser analisados de forma crítica, em especial, quando houver grande variação entre os valores apresentados.

§5º Para desconsideração dos preços inexequíveis ou excessivamente elevados, deverão ser adotados critérios fundamentados e descritos no processo administrativo.

§6º Excepcionalmente, mediante justificativa da autoridade competente, será admitida a pesquisa com menos de três preços ou fornecedores

19. Em face do exposto, somos de parecer que não cabe à Unidade fazer ingerência na administração da contratada, podendo, na ausência de convenção ou acordo coletivo de trabalho, adotar as orientações exaradas neste parecer.

É o Parecer que submetemos à consideração superior.

Brasília, 23 de julho de 2019.

SELMA AVON CAROLINO VANDERLEI
Analista do MPU/Finanças e Controle

ROGÉRIO DE CASTRO SOARES
Coordenador de Orientação de Atos
de Gestão

De acordo.
À consideração do Senhor Auditor-Chefe.

Aprovo.
Encaminhe-se à PR/AP e à SEAUD.
Em 23 / 7 / 2019.

MICHEL ÂNGELO VIEIRA OCKÉ
Secretário de Orientação e Avaliação
Substituto

SEBASTIÃO GONÇALVES DE AMORIM
Auditor Chefe



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Assinatura/Certificação do documento **AUDIN-MPU-00001582/2019 PARECER nº 574-2019**

.....
Signatário(a): **ROGERIO DE CASTRO SOARES**

Data e Hora: **24/07/2019 14:15:58**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **MICHEL ANGELO VIEIRA OCKE**

Data e Hora: **24/07/2019 15:51:21**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **SEBASTIAO GONCALVES DE AMORIM**

Data e Hora: **24/07/2019 13:54:08**

Assinado com certificado digital

.....
Signatário(a): **SELMA AVON CAROLINO VANDERLEI**

Data e Hora: **24/07/2019 14:17:36**

Assinado com login e senha

.....
Acesse <http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento>. Chave E32F3E11.2611D27E.6D9AD6D8.2087D907