

**Ilmo. Sr. Presidente da Comissão de Licitação da AGEVAP**

**Ato Convocatório nº 14/2017**

**PARALELA I CONSULTORIA EM ENGENHARIA LTDA**, inscrita no CNPJ sob o nº 02.799.269/0001-05, localizado na **Rua São José, nº 90, sala 1.802, Centro, Rio de Janeiro, RJ, CEP: 20010-020**, por seu representante legal, vem, respeitosamente, de acordo com o artigo 109, §3º, da Lei 8.666 de 1993, apresentar

## **RECURSO ADMINISTRATIVO**

À decisão que declarou como vencedora do certame a empresa SANETECH Serviços de Engenharia Ltda, pelas razões elencadas a seguir:



## I – Breve Síntese

Na data de 07 de julho de 2017, no cumprimento dos procedimentos do Ato Convocatório nº 014/2017 – Elaboração de Estudos de Concepção, Projetos Básico e Executivo e Estudo Ambiental para o Sistema de Esgotamento Sanitário de Nova Friburgo, deu-se a abertura da Proposta Comercial das Empresas Licitantes.

A Empresa Paralela, após constatar que as planilhas contidas nas propostas das Empresas Sanetech e Ottawa apresentavam valores salariais dos engenheiros abaixo do piso nacional, registrou em ata que as propostas das referidas empresas possuíam preços inexequíveis para os salários dos engenheiros,

Ato contínuo, a Empresa Sanetech registrou em ata que os engenheiros eram do quadro social da empresa.

## II – Das Razões ao Recurso Administrativo

### **Salário Mínimo Profissional**

Como se sabe, a Lei 4.950-A/1966 que regulamenta a remuneração dos profissionais diplomados em engenharia, entre outros, estabelece que:

*“Art . 2º O salário-mínimo fixado pela presente Lei é a remuneração mínima obrigatória por serviços prestados pelos profissionais definidos no art. 1º, com relação de emprego **ou função**, qualquer que seja a fonte pagadora.*

*Art. 5º Para a execução das atividades e tarefas classificadas na alínea a do art. 3º, fica fixado o salário-base mínimo de 6 (seis) vezes o maior salário-mínimo comum vigente no País,...*

*Art. 6º Para a execução de atividades e tarefas classificadas na alínea b do art.3º, a fixação do salário-base mínimo será feito tomando-se por base o custo da hora fixado no art.5º desta Lei, acrescidas de 25% as horas excedentes das 6 (seis) diárias de serviços.”*

# Paralela |

Na leitura das propostas apresentadas pelas Empresas Ottawa e Sanetech depreende-se que houve grave violação à Lei do SMP, posto que nas planilhas apresentadas por elas foram inseridos preços irrisórios para remunerar os profissionais de engenharia.

O objetivo do presente recurso é destacar que existe norma que regulamenta o salário mínimo profissional do engenheiro junior, profissional este com experiência de ate 5 anos de formado e que recebe no mercado o piso salarial, protegido pela lei 4950-A de 1966.

De acordo com a referida legislação, este profissional teria um piso de 6 SM por 6 horas diárias de trabalho, o que representa atualmente em um valor de R\$ 937,00 x 6 = R\$ 5.622,00. Considerando-se uma carga horaria de 6 horas/dia e um mês de 21 dias uteis, teremos uma carga mensal de 126 horas. Então, o valor mínimo da hora praticada para este profissional seria de R\$ 5.622,00/126 = **R\$ 44,62**.

Se considerarmos este profissional trabalhando as 8 horas diárias, teremos um salário mínimo de R\$ 937,00 x 8,5 = R\$ 7.964,50. Considerando-se uma carga horaria de 8 horas/dia e um mês de 21 dias uteis, teremos uma carga mensal de 168 horas. Então, o valor mínimo da hora praticada para este profissional seria de R\$ 7.964,50/168 = **R\$47,41**.

Os valores apresentados pelas Empresas em suas propostas técnicas para remuneração do profissional Engenheiro junior foram as elencadas abaixo:

- CONEN – R\$ 45,30
- SANETECH – R\$ 29,88
- ENCIBRA-OIKOS – R\$ 46,56
- OTTAWA – R\$ 34,85
- PARALELA – R\$ 49,79

A Empresa Sanetech alega que os engenheiros são sócios da empresa e, portanto, poderiam receber salários menores que o piso. Entrementes, tal argumento não merece prosperar, já que legislação estabelece que o exercício de função também requer o salário mínimo profissional. Ademais, a Lei 8.666 institui que:

*Art. 44. No julgamento das propostas, a Comissão levará em consideração os critérios objetivos definidos no edital ou convite, os quais não devem contrariar as normas e princípios estabelecidos por esta Lei.*

*§ 1o É vedada a utilização de qualquer elemento, critério ou fator sigiloso, secreto, subjetivo ou reservado que possa ainda que indiretamente elidir o princípio da igualdade entre os licitantes.*

# Paralela I

*§ 2o Não se considerará qualquer oferta de vantagem não prevista no edital ou no convite, inclusive financiamentos subsidiados ou a fundo perdido, nem preço ou vantagem baseada nas ofertas dos demais licitantes.*

*§ 3o Não se admitirá proposta que apresente preços global ou unitários simbólicos, irrisórios ou de valor zero, incompatíveis com os preços dos insumos e salários de mercado, acrescidos dos respectivos encargos, ainda que o ato convocatório da licitação não tenha estabelecido limites mínimos, exceto quando se referirem a materiais e instalações de propriedade do próprio licitante, para os quais ele renuncie a parcela ou à totalidade da remuneração. (Redação dada pela Lei nº 8.883, de 1994)*

Parece oportuno considerar que, numa eventual vitória de qualquer uma dessas empresas no certame, haverá risco para a própria AGEVAP, podendo ser acionada numa futura Reclamação Trabalhista, tendo como parte autora da demanda qualquer profissional que tiver direitos trabalhistas desrespeitados. A AGEVAP poderá responder solidariamente ou subsidiariamente por descumprimento da lei trabalhista já citada.

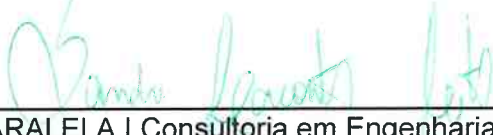
### III - Do Pedido

Diante do exposto, requer-se o reconhecimento dos preços inexequíveis para os salários dos engenheiros contidos nas planilhas proposta pelas empresas Sanetech Serviços de Engenharia Ltda e Ottawa Engenharia Ltda. Desta forma, espera-se a exclusão das referidas empresas no atual certame, para que se respeite a Lei 4950-A/66 e, em última instância, que seja cumprida, em todos os seus aspectos, a Lei 8.666/90.

Nestes termos

Pede deferimento.

Rio de Janeiro, 26 de setembro de 2017

  
\_\_\_\_\_  
PARALELA I Consultoria em Engenharia Ltda.  
Sandra Lacouth Motta  
Sócia representante

**Breves Considerações sobre a Lei 4950-A/66. A sua Vigência após a Constituição Federal de 1988 e a Estipulação ou Não de Jornada Especial**

**ADPF nº 53**

**1- Histórico da Lei 4950-A/66**

**2 – A Constituição federal de 1988 e a Lei 4950-A/66**

**OJ nº 71 do TST**

**ADPF nº 53**

**3 – A Lei 4950-A/66 assegura Jornada Especial?**

**Súmula nº 370 do TST**

**Ementário Jurisprudencial do TRTRJ**

## 1 – Histórico

A Lei 4950-A/66 foi instituída em abril de 1966, regendo relações de trabalho de profissionais diplomados pelos cursos regulares superiores de Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia, Veterinária.

Posteriormente, o Decreto Lei 241/67 e Decreto Federal 20.925/67 deram garantias legais ao exercício da profissão de Engenheiros de Operação. Anos após, Parecer nº 05/77 do MEC, converteu os cursos de Engenharia de Operações em cursos de nível superior de formação de Tecnólogos.

Assim, a Lei 4950-A/66 disciplina as relações de trabalho das referidas graduações obtidas em cursos de duração de 4 anos ou mais e em cursos de duração de menos de 4 anos, atribuindo vencimentos de acordo com a duração do curso realizado.

Da leitura do Art. 3º combinado com o Art. 1º e seguintes da referida Lei depreende-se que:

- A) As atividades desempenhadas pelos profissionais de Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária podem ter a duração mínima exigida de 6 horas diárias de serviço ou podem ter mais de 6 horas diárias de serviço, percebendo como contraprestação salário correspondente a 6 vezes o salário mínimo comum vigente no país;
- B) As atividades desempenhadas por graduados em cursos de menos de 4 anos podem ter a duração mínima de 6 horas diárias de trabalho ou mais, percebendo como contraprestação salário correspondente a 5 vezes o salário mínimo comum vigente no país;
- C) As horas trabalhadas excedentes às 6 horas diárias serão calculadas tomando por base o custo da hora fixada na jornada acrescida de 25%.

Observa-se, desta forma, que as horas excedentes à sexta hora trabalhada não tem natureza de hora extra, desde que limitada à oitava, pois a supracitada Lei não estabeleceu jornada mínima para os engenheiros, mas, sim, salário mínimo profissional, e o adicional de 25% é base acrescida de piso salarial, na forma de seu art. 6º deste diploma legal.

## **2 - A Constituição Federal de 1988 e a Lei 4950-A/66**

Após a promulgação da Constituição Federal em 1988, iniciaram-se muitas discussões acerca da vigência da Lei 4.950-A/66, face ao disposto no Artigo 7º, inciso IV, que proíbe a vinculação do Salário Mínimo para qualquer fim.

Contudo o tema encontra-se pacificado nos Tribunais Trabalhistas. A Lei 4950-A/66 foi recepcionada pelo art. 7º, IV da Constituição Federal de 1988, pois esta veda a vinculação para efeito de correção salarial, a fixação de correção automática do salário pelo reajuste do salário-mínimo e não a estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo.

### **Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho nº 71 da SBDI 2 de 2004**

**Segundo a OJ nº 71 do TST, a estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo não afronta o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, só incorrendo em vulneração do referido preceito constitucional a fixação de correção automática do salário pelo reajuste do salário mínimo.**

Por fim, conforme Orientação do TST, esta questão está pacificada e a fixação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo **conforme** estipulado pela Lei 4950-A/66, não afronta o art. 7º, IV, da atual Constituição Federal.

## ADPF nº 53

No julgamento de ADPF nº 53, out. de 2006, o Min. Gilmar Mendes, deferiu liminar reiterando a **inconstitucionalidade em parte** do art. 5º da Lei 4.950-A, ou seja, a ofensa ao texto constitucional, art. 7º, IV, está presente apenas na parte que fixa a correção automática do salário profissional ao salário mínimo vigente.

**Corroborar-se, desta forma, a Orientação Jurisprudencial nº 71, na qual já se tinha entendimento que a estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo não afronta o art. 7º, IV do texto constitucional, só caracterizando ofensa a fixação de correção automática do salário pelo reajuste do salário mínimo.**

### **3 – A Lei 4950-A/66 Assegura Jornada Especial?**

A questão cinge-se à interpretação que se fizer da leitura da Lei 4950-A/66 combinada com a da Constituição Federal, art. 7º, IV e XVI. Atualmente há controvérsias quanto à interpretação dos sindicatos das categorias envolvidas e o entendimento dado pela Justiça Trabalhista, competente para dirimir conflitos como o que se apresenta aqui.

Embora tenha sido objeto de inúmeras ações na Justiça, o Tribunal Superior do Trabalho já sumulou que a Lei 4.950A/66 não fixa jornada, mas sim o Salário Mínimo Profissional em **conformidade** com a carga horária laborada diariamente.

Analisando a Lei 4.950-A/66, verifica-se que:

- O artigo 5º o dispõe sobre a remuneração mínima devida aos profissionais: *seis salários mínimos para os contratos que estipulam seis horas de jornada diária;*
- O artigo 6º desta Lei dispõe sobre a remuneração mínima devida aos profissionais, cujas atividades exigem jornada superior a seis horas diárias.



Considerando estes artigos e em conformidade com as decisões do TST, para as atividades que exijam jornada superior a 6 horas, o Salário Mínimo Profissional é obtido tomando-se por base o custo da hora fixado no artigo 5º, acrescido do adicional de 25%, ou seja, para cada hora excedente à 6ª, acrescenta-se ao valor inicial de 6 salários mínimos 0,25 salário mínimo por hora.

Conclui-se, portanto, que a Lei 4.950-A/66 não estabelece uma jornada especial para os profissionais por ela abrangidos, mas sim, admite diferentes jornadas diárias, servindo estas de base para o cálculo do Salário Mínimo Profissional, devendo estas jornadas, em cada caso, ser estabelecidas no Contrato de Trabalho.

Segue abaixo o cálculo para o salário mínimo profissional de acordo com a Lei 4950-A/66:

**1. Profissional contratado para uma jornada de 6 horas:**

O seu Salário Mínimo Profissional é assim calculado:  
S.M.P. = 6 X salário mínimo.

**2. Profissional contratado para uma jornada de 7 horas:**

O seu Salário Mínimo Profissional é assim calculado:  
S.M.P.=(6 + 1,25) X Salário Mínimo = 7,25 X salário mínimo

**3- Profissional contratado para uma jornada diária de 8 horas:**

O seu salário mínimo profissional é assim calculado:  
S.M.P. (6 + 1,25 + 1,25) x salário mínimo=8,5 salário mínimo.

A controvérsia surgiu com a promulgação da nova Constituição Federal, pois seu art. 7º, IV e XVI, passou a estabelecer um adicional mínimo de 50% para horas extras. A partir deste momento, as entidades sindicais, a partir de uma interpretação classista da Constituição Federal, passaram a defender que a Lei 4950-A/66 em seu art. 6º foi alterado parcialmente. As horas excedentes à carga horária mínima seriam calculadas como horas extras, com valor de 1,5 do valor da hora normal.

Em suma, se antes da Constituição, existiam horas excedentes com valor de 1,25, após aquela, passaram a existir horas extras com valor de 1,5.

Como consequência, surgiram novos cálculos para o salário mínimo profissional:

**1-. Profissional contratado para uma jornada de 7 horas.**

S.M.P. = ( 6 + 1,5 ) X Salário Mínimo = 7,5 X salário mínimo  
Hora Extra = 1,5 X Salário Mensal/210 horas

**2-. Profissional contratado para uma jornada de 8 horas.**

S.M.P. = ( 6 + 1,5 + 1,5 ) X Salário Mínimo = 9 X salário mínimo  
Hora Extra = 1,5 X Salário Mensal/220 horas

No lapso temporal entre a promulgação da atual Constituição Federal e a decisão do TST de 2005, inúmeras reclamações trabalhistas foram ajuizadas tendo como pedido o cálculo das horas excedentes com o valor de horas extras.

As sentenças ou acórdãos variavam em função do entendimento de cada Tribunal Regional. Mas, no ano de 1994, duas Orientações Jurisprudenciais, nºs 39 e 53, passaram a nortear os julgados acerca da questão. Em 2005, o Tribunal Superior do Trabalho sumulou e pacificou a controvérsia a partir destas duas Orientações.

**Súmula nº 370 do TST MÉDICO E ENGENHEIRO. JORNADA DE TRABALHO. LEIS Nº 3.999/1961 E 4.950-A/1966 (conversão das Orientações Jurisprudenciais nº 39 e 53 da SBDI-1) – Res. 129/2005 – DJ 20.04.2005.**

**Tendo em vista que as Leis nº 3.999/1961 e 4950-A/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo às excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias. (grifos nossos)**

Os Tribunais estaduais passaram a julgar em conformidade com a Súmula do Tribunal Superior, publicando em seus Ementários Jurisprudenciais decisões que refletiam seus entendimentos acerca do tema. No caso do TRT da 1ª Seção, o do Rio de Janeiro, temos o Entendimento nº 0743 de 2006:

Ementário Jurisprudencial do TRTRJ

ENGENHEIRO

Engenheiro. Salário Profissional.

0743-DO SALÁRIO PROFISSIONAL DO ENGENHEIRO. LEI 4.950-A/66. VALIDADE. A Lei 4.950-A/66, que estabelece o salário profissional do engenheiro, foi recepcionada pelo art. 7º, V da Constituição da República, que assegura o direito ao piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho.(...) Observe-se que as horas excedentes à sexta trabalhada não tem natureza de hora extra, desde que limitada à oitava, pois a supracitada Lei não estabelece jornada mínima para os engenheiros, mas, sim, salário mínimo profissional, e o adicional de 25% é base acrescida de piso salarial, na forma de seu art. 6º deste diploma legal.( grifos nossos)

RO-01491-2004-019-0100-7, 6ª TURMA, DOERJ DE 21-2-2006.

Relator: Des. Alexandre de Souza Agra Belmonte.

Muitos sindicatos insistem ainda na interpretação de que as horas excedentes à jornada mínima de 6 horas devem ser calculadas como horas extras. E também muitos julgados em 1ª Instância da Justiça Trabalhista reafirmam tal entendimento. A aplicação do Direito pode ser muito subjetiva.

A questão é simples de ser compreendida. Os sindicatos desempenham seus papéis. Muito embora não possam discordar do entendimento do TST, pois lei é lei e Súmula tem valor de lei, continuam a propagar as suas leituras, bastante ideologizadas.

Rio de Janeiro, 27 de agosto de 2012.



Dolores de Jesus Ferreira

OAB/RJ: 114.696