



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

1ª Av. do Centro Administrativo da Bahia, 150 - Bairro CAB - CEP 41.745-901 - Salvador - BA - <http://www.tre-ba.jus.br/>

PROCESSO : 0005703-66.2023.6.05.8178
INTERESSADO : LAÍS PEROBA ESTEVES
ESCOLA DE FORMAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E DESEMPENHO DE SERVIDORES
ASSUNTO : Palestra “Desafios do Mundo do Trabalho: Assédio Moral e o Bem-Estar no Ambiente Laboral”

PARECER nº 175 / 2023 - PRE/DG/ASJUR1

1. Chegam os autos a essa Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos albergando proposta de contratação direta da Doutora PETILDA SERVA VAZQUEZ para realização da palestra intitulada “Desafios do Mundo do Trabalho: Assédio Moral e o Bem-Estar no Ambiente Laboral”, em ambiente virtual, com duração de 02:00h (duas horas), no dia 05 de maio do corrente.

2. A demanda foi inaugurada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deste Tribunal, designada pela Portaria nº 484/2022 da Presidência, tendo a Escola de Formação, Aperfeiçoamento e Desempenho de Servidores (EFAS) elaborado o respectivo Projeto Básico (doc. nº 2325880).

2.1. A justificativa apresentada para o pretendido ajuste foi assim registrada nos autos:

Em 28 de outubro de 2020 o Conselho Nacional de Justiça – CNJ editou a Resolução nº 351, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

A construção para enfrentar e prevenir o assédio moral e sexual e a discriminação dentro do Judiciário partiu do reconhecimento de que este deve não apenas atuar no resgate dos ideais de justiça no âmbito externo, mas também dentro de sua própria estrutura interna.

A inserção dessas temáticas na agenda de políticas judiciais representa um avanço que objetiva assegurar a saúde de todos os trabalhadores e trabalhadoras do Poder Judiciário.

Para tanto, a Resolução apresenta visão abrangente acerca dos desvios praticados no âmbito do Poder Judiciário, de modo que abarca tanto aqueles praticados presencialmente quanto por meios virtuais, notadamente em virtude da inclusão do meio digital como ferramenta precípua de trabalho. Ademais, inclui todas as relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, destinando-se a magistrados e servidores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

A instituição dessa Resolução está alinhada com o Pacto pela Implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na Agenda

2030 no Poder Judiciário e Ministério Público, segundo o qual cabe ao Poder Judiciário implementar mecanismos que concretizem a prevenção de conflitos, o combate às desigualdades, a proteção das liberdades fundamentais, o respeito ao direito de todos e a paz social.

Outrossim, consoante previsão no texto da Resolução, os órgãos do Poder Judiciário manterão canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

As notícias de assédio ou discriminação poderão ser noticiadas por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou de discriminação no trabalho, bem como qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio e discriminação no trabalho, nos termos do artigo 12 da aludida Resolução.

2.2. Com efeito, a Resolução CNJ nº 351/2020 estabelece, dentre as diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, que:

IV – os tribunais e as respectivas escolas de formação de magistrados e de servidores, nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

(...)

VI – as áreas de gestão de pessoas, as Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, previstas na Resolução CNJ no 230/2016, e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, constituídas em cada tribunal, promoverão, junto com a saúde e outras unidades, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

2.2.1. Seguindo essa linha, prossegue a mencionada norma:

Art. 16. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual terá as seguintes atribuições:

(...)

VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

(...)

i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;

3. A profissional indicada para ministrar o evento de capacitação – PETILDA SERVA VAZQUEZ – possui notória especialização no tema objeto da contratação, consoante comprovam os documentos que instruem o processo, a saber: a) Diploma de Doutora em Ciências Sociais (doc. nº 2325933); b) Currículo Lattes (doc. nº 2325936); c) Publicações de autoria da palestrante (doc. nº 2325940).

3.1. A contratação amolda-se, portanto, às prescrições do art. 74, III, “f”, c/c § 3º, da Lei nº 14.133/2021:

Art. 74. É inexigível a licitação quando inviável a competição, em especial nos casos de:

(...)

III - contratação dos seguintes serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual com profissionais ou empresas de notória especialização, vedada a inexigibilidade para serviços de publicidade e divulgação:

(...)

f) treinamento e aperfeiçoamento de pessoal;

(...)

§ 3º Para fins do disposto no inciso III do caput deste artigo, considera-se de notória especialização o profissional ou a empresa cujo conceito no campo de sua especialidade, decorrente de desempenho anterior, estudos, experiência, publicações, organização, aparelhamento, equipe técnica ou outros requisitos relacionados com suas atividades, permita inferir que o seu trabalho é essencial e reconhecidamente adequado à plena satisfação do objeto do contrato.

4. No que tange à regularidade fiscal, trabalhista e administrativa, observamos a necessidade de complementação das certidões juntadas por meio do doc. nº 2326007, acrescentando-se: a) Certificado de Regularidade do FGTS – CRF; e b) Consulta ao Sistema de Cadastramento de Fornecedores (SICAF), demonstrando a inexistência de eventual imputação de penalidade de proibição de contratar com a Administração.

5. Considerando a ausência de proposta formal da docente, bem como a divergência entre a descrição do valor do investimento em numeral e por extenso no tópico 11 do Projeto Básico – “**R\$ 3.000,00 (quatro mil reais)**” –, julgamos que a aquiescência consignada no e-mail que compõe o doc. nº 2325883 não supre a exigência. Cumpre, assim, que a profissional seja novamente consultada a fim de confirmar o custo do serviço.

6. Quanto ao preço, a comprovação da compatibilidade com o valor de mercado deverá ocorrer conforme determina a Portaria DG nº 742/2022, que reza:

Art. 1º. A realização de pesquisa e estimativa de preços das contratações em geral e a instrução das contratações diretas realizadas no âmbito do TRE_BA obedecerão aos critérios e procedimentos estabelecidos neste ato, sem prejuízo da observância de outras normas específicas.

(...)

§ 9º Nas contratações diretas por inexigibilidade ou por dispensa, quando não for possível estimar o valor do objeto na forma estabelecida no § 2º deste artigo, o contratado deverá comprovar previamente que os preços estão em conformidade com os praticados em contratações semelhantes de objetos da mesma natureza, por meio da apresentação de notas fiscais emitidas para outros contratantes no período de até 1 (um) ano anterior à data da contratação pela Administração, ou por outros meios idôneos, tais como cópias de contratos e de notas de empenho.

§ 10 Excepcionalmente, caso a futura contratada não tenha comercializado o objeto anteriormente, a justificativa de preço de que trata o parágrafo anterior poderá ser realizada mediante comparativo com contratação de objetos semelhantes de mesma natureza, devendo apresentar, para tanto, especificações técnicas que demonstrem similaridade com o objeto pretendido.

6.1. A utilização da planilha acostada no doc. nº 2326215 é excepcional, cabível somente na hipótese de frustração dos meios definidos no § 9º. A fim de auxiliar a instrução, convém que a EFAS acesse a

Orientação nº 01/2023 (doc. nº 2274104).

7. Dessa forma, desde que atendidas as recomendações do presente opinativo (itens 4 , 5 e 6 supra), entendemos que a inviabilidade de competição autoriza a contratação direta com base no art. 74, III, “f”, c/c § 3º, da Lei nº 14.133/2021.

8. Por fim, através do doc. nº 2330378, foi informada a disponibilidade orçamentária para fazer frente à despesa.

É o parecer, *sub censura*.



Documento assinado eletronicamente por **Patrícia Caleffi, Técnico Judiciário**, em 27/04/2023, às 11:18, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.tre-ba.jus.br/autenticar> informando o código verificador **2333981** e o código CRC **C0B6040B**.