



CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR Nº 0745938/2025

Identificação das áreas requisitantes - Portaria CJF n. 232/2023:

Áreas Requisitantes: Assessoria de Comunicação Social (ASCOM)

1. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO - Art. 18, § 1º, I, da Lei n. 14.133/2021 e inciso II do art. 8º da Portaria n. 232-CJF

1.1 O Conselho da Justiça Federal (CJF) identifica como necessidade institucional o fortalecimento de sua comunicação pública, a fim de assegurar o acesso da sociedade a informações oficiais, qualificadas e acessíveis sobre a atuação da Justiça Federal. Em um cenário marcado pela intensa circulação de conteúdos nas mídias digitais, pela crescente exposição do Poder Judiciário e pela necessidade de promoção ativa da transparência, torna-se imprescindível consolidar os canais oficiais de comunicação como fontes legítimas, estáveis e abrangentes de informação.

1.2 Essa necessidade, contudo, não se restringe à comunicação com o público externo. A atuação estratégica da Assessoria de Comunicação do CJF abrange também a produção de conteúdos voltados ao público interno, incluindo a cobertura de eventos institucionais, a difusão de informações relevantes à gestão e à integração entre setores, bem como o fortalecimento da cultura organizacional. Assim, o trabalho técnico da comunicação contribui para o funcionamento coeso e eficaz da estrutura organizacional do órgão, apoiando ações de governança, sustentabilidade e inovação institucional.

1.3 A ausência de estrutura técnica suficiente para responder à complexidade da comunicação institucional em nível nacional, somada à necessidade de articulação entre diversos formatos e canais – digitais, eletrônicos e impressos – revela um desafio crítico: garantir a continuidade, a regularidade e a qualidade técnica da cobertura informativa sobre a Justiça Federal. Tal necessidade compreende não apenas o direito à informação do cidadão, mas também o papel educativo e integrador da comunicação no contexto organizacional.

1.4 Essa necessidade está diretamente alinhada ao Plano Estratégico Institucional do CJF (2021–2026), notadamente aos objetivos de “Garantir o direito à informação” e “Promover a melhoria da governança no CJF”. A comunicação, enquanto instrumento estruturante da transparência e da *accountability*, integra os processos críticos da instituição e constitui função essencial ao seu desempenho público. A superação do atual déficit estrutural e técnico em comunicação institucional é, portanto, um imperativo para o fortalecimento da imagem da Justiça Federal, a ampliação do diálogo com a sociedade e a efetividade da gestão interna.

Classificação: **necessidade estratégica.**

Registra-se que, concluído o planejamento interno desta ASCOM, foi recebido o Ofício nº 101/2025/SGE-ENFAM, expedido pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), por meio do qual se requereu a inclusão de demanda interna no processo administrativo, encaminhado a esta Assessoria pela Secretaria-Geral. Em decorrência desse expediente, foram adotadas as diligências constantes do id. 0758608, cujas respostas se encontram formalizadas na manifestação id. 6557573, SEI Federação n. 028967/2025, a qual reúne a demonstração da necessidade, a respectiva justificativa e os

demais elementos apresentados pela Ordenadora de Despesas da ENFAM, voltados à incorporação dos postos de trabalho de repórter fotográfico e jornalista produtor.

2. PRÉ-REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO - Art. 18, § 1º, III, da Lei n. 14.133/2021 e inciso III do art. 8º da Portaria n. 232-CJF

2.1. Os requisitos da presente contratação decorrem diretamente da **necessidade institucional descrita no item 1 deste Estudo Técnico Preliminar**, relacionada à consolidação da comunicação pública do Conselho da Justiça Federal como instrumento estratégico de transparência, integração e efetividade institucional. Para atender a essa finalidade, é imprescindível a **alocação de profissionais técnicos e qualificados**, com competências específicas nas áreas de jornalismo, publicidade, design gráfico, produção audiovisual e gestão de mídias digitais, aptos a atuar em conformidade com os padrões editoriais e de linguagem institucional do CJF.

2.2 Além dos recursos humanos, há necessidade de suporte de **equipamentos técnicos, softwares especializados, ferramentas operacionais e acesso a periódicos e bancos de dados atualizados**, que possibilitem a produção, edição, arquivamento e difusão dos conteúdos de forma ágil, segura e de acordo com os padrões de identidade institucional. Esses requisitos não apenas viabilizam a necessidade, mas são essenciais para **atingir os objetivos estratégicos definidos no Plano Estratégico Institucional 2021–2026**, especialmente os voltados ao direito à informação, à governança e ao fortalecimento da imagem pública da Justiça Federal.

2.3 Ademais não são identificados outros requisitos prévios inerentes, uma vez que há várias formas de atingir o objetivo, que serão estudadas nos próximos tópicos.

2.4 Assim, após a definição da melhor solução para a execução dos serviços, serão avaliados demais necessários, se for o caso.

3. LEVANTAMENTO DE MERCADO - Art. 18, § 1º, V, da Lei n. 14.133/2021 e inciso V do art. 8º da Portaria n. 232-CJF

3.1. Este tópico tem como objetivo realizar o levantamento mercadológico, que consiste na análise das alternativas possíveis para atender a necessidade, bem como justificar, técnica e economicamente, a escolha do tipo de solução a contratar ou até mesmo a desenvolver internamente.

3.2. Assim, para atender à necessidade estratégica de garantir o conhecimento imediato e constante do que é divulgado a respeito do Poder Judiciário e deste Conselho, conforme delineado na Lei nº 14.133/2021, foram avaliadas algumas soluções possíveis, contemplando alternativas internas e externas:

3.3. Alternativa 1 - Desenvolvimento integral dos trabalhos pelo corpo de servidores do CJF:

- **Tipo de solução:** execução direta por equipe própria.
- **Desenvolvimento:** consiste na internalização plena das atividades de comunicação institucional, com atribuição das funções técnicas de jornalismo, produção audiovisual, cobertura de eventos, gestão de redes sociais, planejamento gráfico e institucional a servidores integrantes do quadro permanente do CJF
 - **Fatores positivos:** ampliação do controle direto sobre os processos de comunicação institucional; redução da dependência de contratações externas; possibilidade de fortalecimento da identidade organizacional.
 - **Fatores negativos:** baixa viabilidade fática e administrativa, tendo em vista a inexistência, no âmbito do quadro de pessoal do CJF, de cargos efetivos com atribuições específicas nas áreas de jornalismo, publicidade, produção audiovisual ou correlatas. As atividades atualmente desenvolvidas estão sob responsabilidade de servidores pertencentes a áreas administrativas e de apoio institucional, cujas atribuições originais não correspondem àquelas demandadas pela comunicação especializada. A ausência de ações institucionais voltadas à reestruturação do

quadro ou à criação de cargos específicos ao longo dos últimos anos, revela dependência consolidada de soluções externas. Ademais, a internalização das atividades de comunicação, sem a correspondente estrutura de cargos especializados, comprometeria não apenas a qualidade técnica das entregas, mas também a capacidade institucional de assegurar transparência, legitimidade e interação efetiva com a sociedade, acarretando potenciais prejuízos à imagem pública do CJF e à consolidação de sua identidade perante os cidadãos e demais atores institucionais.

- **Risco inerente à solução:** comprometimento da continuidade, especialização e qualidade técnica das ações de comunicação, com prejuízo ao cumprimento dos objetivos estratégicos voltados à transparência, legitimidade e interação com a sociedade.

3.4 Alternativa 2 - Solução híbrida: gestão interna com apoio de terceirizados, ferramentas e banco de imagens, etc:

- **Tipo de solução:** condução institucional com suporte especializado externo.
- **Desenvolvimento:** a solução contempla a manutenção da gestão técnico-estratégica das ações de comunicação institucional sob responsabilidade da Assessoria de Comunicação Social – ASCOM, a qual, embora não conte com servidores ocupantes de cargos específicos das áreas de jornalismo, publicidade ou produção audiovisual, é composta por profissionais que, ao longo dos anos, desenvolveram conhecimentos e competências práticas que lhes permitem exercer, com razoável eficácia, atividades de planejamento, supervisão e controle das ações de comunicação. Essa maturidade funcional permite que a Administração assuma o papel de gestora do serviço, nos termos exigidos pelo art. 48 da Lei nº 14.133/2021, terceirizando apenas as atividades operacionais e especializadas que demandam formação técnica específica, tais como redação jornalística, produção audiovisual, cobertura fotográfica e gestão de mídias sociais, além da utilização de soluções tecnológicas (banco de imagens, mailing, clipping)
 - **Fatores positivos:**
 - **Compatibilidade plena com o art. 48 da Lei nº 14.133/2021**, uma vez que a terceirização recai exclusivamente sobre atividades instrumentais, acessórias e complementares à função institucional da Administração, sob gestão e supervisão de servidores públicos.
 - Permite preservar o controle institucional sobre os conteúdos e estratégias de comunicação, mantendo a identidade institucional.
 - Fundada em modelo já consolidado na prática do CJF desde 2002, com histórico de resultados positivos.
 - Valoriza o conhecimento prático acumulado pelos servidores da ASCOM e a formação técnica da atual ocupante do cargo comissionado de chefia.
 - Proporciona flexibilidade na composição de equipes e adoção de tecnologias contemporâneas, sem comprometer a segurança jurídica e a governança do processo.
 - **Fatores negativos:**
 - Exige estrutura de fiscalização técnica capacitada e atuação contínua na **gestão contratual**, com definição clara de métricas, rotinas de verificação e controle de qualidade.
 - Pressupõe constante monitoramento do escopo contratual para prevenir **eventuais desvios de função** por parte dos profissionais terceirizados, com risco de repercussões administrativas.
 - Envolve o risco de **responsabilização subsidiária da Administração Pública**, na hipótese de inadimplemento de obrigações trabalhistas ou previdenciárias por parte da empresa contratada, conforme reiterada jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e interpretação consolidada do Supremo Tribunal Federal, bem como pela Lei

n. 14.133/2021.

- Sujeita-se a possíveis oscilações operacionais decorrentes de descontinuidade ou baixa rotatividade dos profissionais terceirizados, exigindo planos de contingência adequados.
- **Risco inerente à solução:** risco de falhas na execução dos serviços terceirizados ou de descumprimentos legais pela contratada, com possibilidade de responsabilização institucional. A mitigação exige estrutura adequada de fiscalização, definição clara de responsabilidades contratuais e mecanismos prévios de controle de escopo e desempenho.

3.5 Terceirização completa de serviços necessários ao andamento dos trabalhos da Assessoria de Comunicação Social:

- **Tipo de solução:** terceirização integral por contratação segmentada de serviços especializados.
- **Desenvolvimento:** consiste na delegação plena da execução dos serviços de comunicação institucional a empresa especializada, abrangendo desde a concepção editorial e definição de pautas até a produção e difusão de conteúdos em canais oficiais, internos e externos. Na prática, essa modelagem pode ser operacionalizada mediante a contratação de diferentes prestadores, pessoas jurídicas ou físicas, cada qual responsável por parcela específica do conjunto de serviços: agência de publicidade institucional, profissional de mídias sociais, empresa de produção audiovisual, fotógrafo profissional, revisor de texto, entre outros.
 - **Fatores positivos:** nível elevado de especialização técnica dos prestadores de serviço, com acesso a soluções atualizadas do mercado; potencial de inovação e diversidade criativa nas entregas e redução da sobrecarga operacional sobre a equipe permanente da Administração.
 - **Fatores negativos:**
 - Fragmentação dos serviços prestados, com risco de desarticulação entre as diferentes frentes de comunicação, dificultando a integração editorial e a uniformidade das mensagens institucionais.
 - Comprometimento da agilidade e responsividade institucional, especialmente em situações que exigem posicionamento rápido e coeso do CJF diante de demandas jornalísticas ou eventos de repercussão.
 - Fragilização da **padronização da linguagem, identidade visual e estilo comunicacional**, com risco de ruptura na percepção pública da imagem institucional.
 - Elevação da complexidade contratual e dos encargos administrativos, exigindo gestão paralela de múltiplos contratos, fornecedores e cronogramas.
 - **Risco inerente à solução:** risco de dispersão da estratégia de comunicação e perda da unidade institucional, com impactos na imagem e na credibilidade do CJF. Adicionalmente, há o risco jurídico de contratação indevida de serviços que ultrapassem a natureza acessória, ensejando responsabilização administrativa e eventual controle externo por parte dos órgãos competentes.

3.6 - DA JUSTIFICATIVA DA ESCOLHA DA MELHOR SOLUÇÃO:

3.6.1 **Quanto ao aspecto técnico:** do ponto de vista técnico, a alternativa que melhor atende à necessidade institucional do Conselho da Justiça Federal é a **solução híbrida**, que combina a supervisão das ações de comunicação por servidores do quadro, com a execução especializada por equipe terceirizada. Essa modelagem, adotada há mais de duas décadas no CJF, mostrou-se capaz de assegurar a continuidade dos serviços e a manutenção da identidade institucional, ao mesmo tempo em que permite a inserção de profissionais com domínio técnico específico em áreas como jornalismo, audiovisual, design gráfico e gestão de mídias sociais. Trata-se de solução plenamente compatível com o art. 48 da Lei nº 14.133/2021, por se limitar à terceirização de atividades instrumentais e acessórias, sem transferir à empresa contratada a condução estratégica da comunicação. Ademais, a expertise acumulada pelos servidores da Assessoria

de Comunicação Social, mesmo sem vínculo a cargos específicos da área, viabiliza uma supervisão qualificada e alinhada aos objetivos institucionais. O modelo também se harmoniza com a infraestrutura já existente no órgão, que dispõe de equipamentos, materiais e instalações adequadas, como estúdios e salas técnicas, cuja plena utilização contribui para a efetividade operacional e a economicidade dos serviços prestados.

3.6.1.1 Importa ressaltar, ainda, que, em comparação com as alternativas de internalização plena (Solução 1) e terceirização integral (Solução 3), a solução híbrida apresenta a melhor relação entre preservação da identidade institucional e incorporação de expertise especializada, conciliando estabilidade administrativa com flexibilidade operacional.

3.6.2 **Sob o aspecto econômico**, ainda que a solução 1 (execução integral por servidores do CJF) possa, à primeira vista, parecer menos onerosa, ela demandaria providências estruturais que, na prática, tornariam sua implementação economicamente e administrativamente inviável. A atual força de trabalho, composta por servidores lotados em áreas administrativas e de apoio institucional, não possui carga horária ou atribuições compatíveis para absorver com qualidade e tempestividade as atividades exigidas, o que implicaria, a rigor, a necessidade de concurso público, novas lotações, pagamento de horas extras ou redistribuição funcional – alternativas que, embora não diretamente mensuradas neste ETP, representariam ônus elevado, além de enfrentarem limitações técnicas insuperáveis.

3.6.2.1 Além disso, a análise comparativa de custos evidencia que, embora a internalização pudesse aparentar menor onerosidade imediata, sua implementação demandaria despesas estruturais substancialmente superiores. Em contrapartida, a terceirização integral, por sua fragmentação contratual, implicaria custos de transação e de fiscalização mais elevados, com potencial de superar significativamente os valores da solução híbrida.

3.6.2.2 Quanto à solução 3 (terceirização integral), a contratação segmentada de diversos fornecedores para executar partes isoladas da comunicação institucional poderia ensejar um custo total significativamente superior, especialmente em razão da necessidade de manter múltiplos contratos com cláusulas de desempenho rígidas e disponibilidade imediata, o que impacta diretamente na precificação dos serviços.

3.6.2.3 Já a solução 2, cujo custo atual gira em torno de R\$ 2,5 milhões por ano, permite uma abordagem sistêmica de análise de custos, considerando não apenas o valor contratual, mas também os ganhos operacionais advindos da integração, da agilidade e da capacidade de resposta institucional. Em matéria jornalística e institucional, por exemplo, uma informação que não é publicada de forma tempestiva pode perder totalmente sua efetividade, gerando retrabalho e comprometendo a imagem do órgão. Ainda que não se trate de critério isolado de escolha, cumpre registrar que, na atual configuração, não existe plano estratégico de desmobilização dos equipamentos ou das estruturas físicas da ASCOM, o que reforça, inclusive sob o viés técnico, a adequação da manutenção do modelo vigente. A partir da formalização deste Estudo Técnico Preliminar, recomenda-se que a alta administração avalie, em médio ou longo prazo, a viabilidade de instituir cargos específicos na área de comunicação ou até mesmo a adoção de soluções complementares, como parcerias com outros órgãos ou delegações especializadas por objeto, sempre à luz dos critérios de planejamento, eficiência e controle público.

3.6.3 **Avaliação dos riscos inerentes à solução adotada – Solução 2 (modelo híbrido):**

3.6.3.1 Embora a alternativa híbrida se revele, sob os enfoques técnico e econômico, a mais aderente à realidade institucional do Conselho da Justiça Federal, é imprescindível reconhecer que sua implementação não está isenta de riscos. A terceirização de atividades instrumentais de comunicação, ainda que sob gestão direta da Administração, envolve desafios estruturais relevantes, notadamente no que se refere à fiscalização da execução contratual, ao controle do escopo das funções desempenhadas e à responsabilização por inadimplementos por parte da contratada. Entre os riscos mais sensíveis, destaca-se a possibilidade de **responsabilização subsidiária ou solidária do CJF** por verbas trabalhistas e previdenciárias, conforme previsto nos arts. 121 e 122 da Lei nº 14.133/2021. Essa responsabilização pode advir tanto da omissão na fiscalização quanto do descumprimento contratual por parte da empresa prestadora de serviços, motivo pelo qual a mitigação desse risco deve ser tratada com prioridade no

planejamento e na execução da contratação.

3.3.6.2 Entretanto, é importante registrar que o CJF **possui expertise consolidada na gestão de contratações terceirizadas**, incluindo especificamente a presente demanda, que vem sendo executada sob esse modelo há mais de 20 anos. Além disso, o órgão tem instituído, de forma gradativa, **mecanismos de controle e mitigação dos riscos**, como a adoção da conta-depósito vinculada para o pagamento de encargos trabalhistas e o acompanhamento sistemático da documentação trabalhista mensal. A própria Lei nº 14.133/2021 aprimorou os instrumentos disponíveis para a Administração, autorizando, em seu art. 121, § 3º, incisos II e IV, o uso de controles mais eficazes e menos onerosos que os previstos na legislação anterior, como: (i) condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas vencidas relativas ao contrato; e (ii) efetuar diretamente o pagamento das verbas inadimplidas, deduzindo os valores dos montantes devidos à contratada. Tais instrumentos, combinados à experiência administrativa do CJF e ao acompanhamento técnico contínuo das contratações, demonstram que, embora os riscos sejam reais e devam ser enfrentados, **o órgão detém os meios adequados para mitigá-los e controlá-los**, assegurando a viabilidade segura e responsável da solução proposta.

3.3.6.3 Cumpre sublinhar que tais mecanismos de mitigação não apenas foram instituídos, mas já se mostraram eficazes em situações pretéritas, conferindo maior grau de segurança institucional à continuidade do modelo híbrido. A contratação de jornalistas e radialistas passou pela materialização do risco em 2017-1019, quando, de fato, a então empresa contratada nos autos do processo SEI n. 0003572-30.2020.4.90.8000 não conseguiu honrar o contrato, bem como as verbas trabalhistas dos empregados. Diante disso, a correta fiscalização e a conta-depósito vinculada foram suficiente para elidir a responsabilização do CJF, conforme pode ser observado do SEI n. 0002262-33.2021.4.90.8000, id. 0330917, onde a Justiça do Trabalho retirou do polo passivo a instituição em razão dos fatos aqui indicados.

Ponto de atenção:

Considerando todo o exposto, a equipe responsável pelo planejamento reconhece não dispor de condições plenas para avaliar, neste Estudo Técnico Preliminar, os impactos **econômico** decorrentes da eventual descontinuidade de toda a atual estrutura de comunicação institucional, tampouco para dimensionar a viabilidade de uma reformulação integral da solução vigente. Tal decisão demanda análise em nível estratégico, envolvendo a alta administração do Conselho da Justiça Federal, como protagonista, a quem compete definir, nos médio e longo prazos, se a gestão da comunicação institucional deve permanecer sob o modelo híbrido ou migrar para alternativa distinta, inclusive mediante a criação de cargos efetivos e específicos para funções de jornalismo, audiovisual e comunicação institucional, dada sua estreita vinculação com a missão e a imagem do órgão. Assim, a conclusão da alternativa considerou o contexto atual do CJF.

Adicionalmente, ao se comparar a estrutura da ASCOM com a de outros órgãos do Poder Judiciário — notadamente os Tribunais Superiores, o CNJ e o STJ —, constata-se, conforme documento id. 0763727 uma diferença estrutural significativa, fragilidade que se agrava com a proximidade de aposentadoria de 03 servidores efetivos, dos 06 atualmente em exercício.

3.7 Justificativa técnica para exigência de regime de dedicação exclusiva de mão de obra:

3.7.1 A natureza dos serviços de apoio à comunicação institucional no âmbito do Conselho da Justiça Federal – CJF exige a adoção do regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nos termos definidos pelo art. 6º, inciso XVI, da Lei nº 14.133/2021. A prestação desses serviços pressupõe a **presença constante dos profissionais no órgão**, a fim de garantir o atendimento tempestivo das demandas internas, a cobertura presencial de sessões, eventos e reuniões, e a interação imediata com as equipes técnicas, editoriais e de apoio institucional. As atividades executadas são majoritariamente dinâmicas e demandam prazos curtos, decisões compartilhadas, e prontidão para ajustes em tempo real. Tais características inviabilizam a execução dos serviços em modelo remoto, por demanda ou por tarefa, pois a qualidade e a agilidade necessárias à comunicação institucional dependem da **integração operacional dos profissionais ao cotidiano do órgão**. Dessa forma, encontra-se plenamente justificado o requisito legal previsto na

alínea “a”, que exige que os empregados do contratado fiquem à disposição do contratante para a prestação dos serviços, mesmo que alguns postos, isolados, pudessem executar as atividades de forma até remota ou por tarefa, mas perdendo na integração e agilidade.

3.7.2 Ainda, a estrutura dos serviços prestados demanda que os postos contratados **não sejam compartilhados simultaneamente com outros contratos mantidos pela empresa prestadora**, em atendimento à alínea “b” do mesmo dispositivo legal. A prestação de serviços de comunicação institucional envolve o tratamento de informações sensíveis, o uso da identidade visual oficial do órgão, a aderência a parâmetros específicos de linguagem e conduta institucional, além da observância de estratégias editoriais que **não podem ser fragmentadas ou conciliadas com ambientes externos à realidade do CJF**. O compartilhamento de mão de obra por parte da empresa contratada com outras frentes de atuação comprometeria a padronização, a continuidade e, sobretudo, a tempestividade das entregas — elementos críticos especialmente em contextos de repercussão institucional ou resposta pública. Importa ressaltar que a exigência de dedicação exclusiva **recai sobre a empresa contratada, e não sobre os vínculos particulares dos empregados com atividades externas**, observando-se, portanto, os limites da razoabilidade e da legalidade na formulação da exigência.

3.7.3 Por fim, a dedicação exclusiva viabiliza o cumprimento do requisito estabelecido na alínea “c” do art. 6º, XVI, ao permitir que o CJF exerça **fiscalização plena e contínua sobre a força de trabalho alocada**, tanto em termos de assiduidade, quanto de aderência às normas internas, produtividade, organização e integração às rotinas da Assessoria de Comunicação Social. Trata-se de medida indispensável para assegurar a governança dos contratos, o controle dos riscos operacionais e a preservação da identidade institucional da comunicação pública. Assim, a exigência de dedicação exclusiva **revela-se tecnicamente justificada, juridicamente fundamentada e proporcional ao interesse público a ser atendido**, não configurando restrição à competitividade, mas sim condição necessária para a adequada execução do contrato.

Justificativa ENFAM, id.6557573, SEI Federação n. 028967/2025.

3.8 Da pesquisa no mercado sobre os salários dos profissionais:

3.8.1 Adicionalmente, pesquisa mercadológica e institucional conduzida no âmbito deste Estudo Técnico Preliminar confirma que o modelo híbrido é amplamente adotado por outros órgãos da Administração Pública federal, inclusive aqueles com estrutura de comunicação própria. Tal é o caso de tribunais superiores e órgãos de cúpula do Poder Judiciário, como o Supremo Tribunal Federal (STF), o Superior Tribunal de Justiça (STJ), os Tribunais Regionais Federais (TRFs), o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), bem como instituições do Poder Legislativo, como a Câmara dos Deputados e o Senado Federal. Ainda que algumas dessas instituições contem com rádios, TVs e estúdios próprios, a terceirização de serviços de apoio técnico e de produção especializada permanece como prática consolidada e eficiente. Esse dado reforça a **robustez, a viabilidade e a legitimidade do modelo híbrido**, cuja adoção no CJF se alinha a boas práticas de gestão pública e ao padrão decisório de instituições de igual ou superior complexidade operacional.

3.8.2 Durante a pesquisa no mercado, foram encontrados avaliadas várias contratações de órgãos com similaridade institucional, de pessoal e de atividade:

- STF - Contrato n. 126/2023 - Vigência: 31/01/2026 (3º TA)
- STF - Contrato n. 007/2023 - Vigência: 31/01/2026 (3º TA)
- CNJ - Contrato n. 007/2022 - Vigência: 15/02/2026 (9º TA)
- TSE - Contrato n. 031/2022 - Vigência: 18/04/2027 (5º TA)
- TSE - Contrato n. 042/2020 - Vigência: 04/08/2025 (10º TA)
- STJ - Contrato n. 078/2022 - Vigência: 02/02/2026 (2º TA)
- STJ - Contrato n. 001/2024 - Vigência: 19/01/2026 (3º TA)
- Senado Federal - Contrato n. 193/2023 - Vigência: 14/11/2025 (2º TA)
- Senado Federal - Contrato n. 066/2022 - Vigência: 16/05/2026 (6º TA)
- Câmara dos Deputados - Contrato n. 078/2024
- Câmara dos Deputados - Contrato n. 122/2021 - Vigência: 31/08/2025

3.9 Do pregão eletrônico CJP n. 001/2021:

3.9.1 Para a construção do presente planejamento da contratação, adotou-se como referência a experiência acumulada na execução contratual vigente, especialmente no que se refere aos desafios enfrentados pela Administração para mitigar riscos e aperfeiçoar os mecanismos de gestão e fiscalização do contrato. A contratação anterior foi formalizada no âmbito do **Processo SEI nº 0003572-30.2020.4.90.8000**, sob a égide da revogada **Lei nº 8.666/1993**, o que exigiu uma revisão integral dos fundamentos normativos utilizados à época, à luz da **nova Lei nº 14.133/2021**. Para além da legislação atual, foram analisados os normativos internos e externos editados posteriormente, com destaque para a **Portaria CJP nº 232/2023**, que regulamenta os procedimentos preparatórios no âmbito do Conselho, bem como os recentes atos normativos do Poder Executivo Federal: o **Decreto nº 11.174/2024** e a **Instrução Normativa SEGES/MGI nº 176/2024**. Embora tais normativos ainda não tenham sido oficialmente adotados no âmbito do CJP, tampouco haja registro formal de sua recepção institucional, seus conteúdos vêm sendo utilizados como **parâmetros de orientação técnica**, especialmente em temas que carecem de regulamentação específica no Conselho.

3.9.2 No exame da contratação anterior, verificou-se, ainda, que **o pedido de reequilíbrio econômico-financeiro apresentado pela contratada teve origem na existência de convenção coletiva de trabalho específica e vigente à época, cuja aplicação era obrigatória à maioria das empresas participantes da licitação, em razão de suas atividades econômicas predominantes**. Tal circunstância, no entanto, **não era de conhecimento prévio da Administração**, que tratou determinada convenção como referência principal para composição de custos, sendo por vezes interpretada como critério praticamente obrigatório. A ausência de previsão normativa clara na Lei nº 8.666/1993 quanto ao tratamento das convenções coletivas contribuiu para um cenário de **insegurança jurídica**, que limitou a manifestação do mercado quanto a impugnações ou esclarecimentos na fase de planejamento. A experiência evidencia a importância dos parâmetros atualmente definidos no **Decreto nº 11.174/2024 e na Instrução Normativa nº 176/2024**, os quais estabelecem que as convenções coletivas devem ser consideradas como **elementos referenciais e não impositivos**, cabendo à Administração avaliar, de forma fundamentada, os impactos econômicos e jurídicos envolvidos. Diante da ausência de disciplina específica no normativo interno do CJP sobre o tema, tais diretrizes federais assumem especial relevância como base técnica para a elaboração de novos planejamentos contratuais, contribuindo para o reforço da legalidade, da previsibilidade e da competitividade dos certames.

4. ESTIMATIVAS DAS QUANTIDADES - Art. 18, § 1º, IV, da Lei n. 14.133/2021 e inciso IV do art. 8º da Portaria n. 232-CJP

4.1 Ultrapassada a etapa de definição da solução, cabe, neste momento, a análise em razão da estimativa de quantidade.

4.2 Considerando que a solução identificada como mais adequada ao atendimento da necessidade institucional foi a **terceirização parcial dos serviços de comunicação**, no modelo híbrido sob gestão direta do CJP, e que os **postos de trabalho a serem contratados deverão operar em regime de dedicação exclusiva de mão de obra**, conforme previamente fundamentado com base no art. 6º, inciso XVI, da Lei nº 14.133/2021, torna-se necessária a **estimativa da quantidade de profissionais** a serem alocados. A definição dessa quantidade parte da análise da execução contratual vigente, da avaliação da evolução das demandas institucionais nos últimos ciclos e da consolidação de relatórios de atividades desenvolvidas pela Assessoria de Comunicação Social, conforme demonstrado no documento técnico elaborado pela integrante requisitante – id. 0755796. Essa etapa do planejamento visa assegurar que o dimensionamento da força de trabalho esteja em conformidade com os parâmetros operacionais do órgão, com a complexidade técnica dos serviços e com a necessidade de continuidade e tempestividade na entrega das comunicações institucionais, em razão de ter sido avaliado e elaborado pela Assessora-chefe.

4.3 Conforme indicação da integrante requisitante, desde a concepção da contratação anterior, verificou-se

a necessidade de ampliação gradual dos postos de trabalho, em resposta à expansão dos canais e produtos institucionais, ao crescimento da atuação nacional do CJF e à intensificação da demanda por ações de comunicação pública. Essa ampliação foi implementada de forma progressiva ao longo da vigência contratual, observando-se os limites legais à época, inclusive o acréscimo quantitativo de até 25% permitido pela Lei nº 8.666/1993, alcançado no curso do contrato atual. Com base na análise técnica dos fluxos de trabalho, bem como nos **relatórios de atividades dos últimos três anos** e na justificativa fundamentada junto ao id. 0755796, **identificou-se a necessidade de inclusão de novos postos**, a fim de assegurar a manutenção da qualidade, da tempestividade e da cobertura ampla das ações de comunicação, passando de 13 para 19 profissionais, inclusive operadores de áudio e vídeo.

4.4 Adicionalmente, em reunião recente realizada com a **Secretaria-Geral do CJF**, foi formalmente apontada a necessidade de reforço da equipe atualmente contratada, em virtude do aumento das ações institucionais com repercussão nacional e da ampliação dos canais e estratégias de relacionamento com a sociedade. A estimativa de quantitativo, portanto, considera não apenas a **capacidade instalada atual e a experiência da execução anterior**, mas também os **dados operacionais consolidados, as manifestações técnicas internas e as orientações institucionais da alta administração**, compondo uma base sólida para o dimensionamento proporcional, eficiente e juridicamente sustentável da força de trabalho a ser contratada.

4.4 Documentação anexa:

4.4.1 O relatório id. 0756660, revela os trabalhos produzidos pela ASCOM.

4.4.2 O relatório id. 0755796, revela a necessidade de acréscimo e de novos postos.

Justificativa de quantitativo da ENFAM, id.6557573, SEI Federação n. 028967/2025.

5. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO - Art. 18, § 1º, VII, da Lei n. 14.133/2021 e inciso VII do art. 8º da Portaria n. 232-CJF

5.1. A solução definida para atendimento da necessidade institucional de fortalecimento da comunicação pública do Conselho da Justiça Federal consiste na: **prestação de serviços contínuos especializados de comunicação institucional (jornalistas, radialistas e publicitários)**, executados no modelo **híbrido**, com **gestão estratégica e supervisão exercidas por servidores do CJF e execução operacional sob responsabilidade da empresa contratada**, em regime de dedicação exclusiva de mão de obra que ficará à disposição do órgão.

5.1.1 A força de trabalho terceirizada será composta por profissionais organizados em três grupos principais, conforme a natureza das atividades desempenhadas: **jornalistas** (responsáveis por redação, produção, edição de conteúdo textual e audiovisual, cobertura de sessões e eventos, produção para intranet, portal e redes sociais); **radialistas** (com atuação em captação e edição de áudio e vídeo, operação técnica de gravação e sonorização, cobertura institucional e apoio a transmissões); e **publicitários e designers** (envolvidos na criação de peças gráficas, materiais de divulgação, identidade visual e campanhas institucionais). A quantidade total de profissionais está dimensionada conforme a estimativa elaborada pelos integrantes técnicos, em razão das demandas internas, alinhada à demanda projetada e aos indicadores operacionais dos últimos ciclos.

5.2 Importa destacar que, **para a execução dos serviços contratados, não será exigido o fornecimento de material de consumo, uniforme ou mobiliário por parte da contratada**, uma vez que toda a infraestrutura necessária está disponível no próprio CJF. Os profissionais alocados farão uso exclusivo dos **equipamentos e instalações fornecidos pela Administração**, o que inclui estúdios, recursos técnicos e tecnológicos, câmeras, microfones, computadores, softwares, entre outros. Do mesmo modo, as **ferramentas operacionais indispensáveis à execução das atividades já estão implementadas e mantidas pelo CJF**, como sistemas de **clipping, banco de imagens, mailing institucional, Flickr, plataformas de streaming e publicações digitais**, assegurando plena integração com os fluxos internos e com os canais oficiais de comunicação. Essa configuração contribui diretamente para a economicidade da

solução, evita sobreposição de investimentos e viabiliza a execução do contrato com maior agilidade, segurança e aderência aos padrões institucionais da Justiça Federal.

Ponto de atenção:

No aspecto inovador da contratação, quando comparado com o modelo atualmente vigente, os integrantes requisitante e técnicos, bem como os atuais gestores do contrato (titular e substituto), indicam a necessidade de que o CJF **retome a previsão contratual da possibilidade de serviços externos** para determinados postos de trabalho. Tal necessidade decorre da **abrangência nacional da atuação da Assessoria de Comunicação Social**, da própria natureza dos serviços prestados por alguns perfis profissionais — especialmente em coberturas externas, produção descentralizada de conteúdo e acompanhamento institucional de eventos —, bem como das demandas internas de eventos da Justiça Federal para cobertura jornalística. Assim, entende-se que, para atender integralmente à necessidade institucional descrita no item 1 deste Estudo Técnico Preliminar, é pertinente que a contratação preveja, de forma justificada, a possibilidade de deslocamento eventual para acompanhamento técnico dos serviços prestados.

5.4 Para embasar essa previsão, foram analisadas as **convenções coletivas de trabalho aplicáveis às categorias profissionais envolvidas na execução do objeto contratual**, a saber:

- Jornalistas: Convenção Coletiva n. DF000390/2025.
- Radialistas: Convenção Coletiva n. DF00091/2025.
- Publicitários/designers: Convenção Coletiva n. DF000259/2025-2026 (não homologada, mas utilizada para formar o custo, em razão do que já decidiu a ASJUR nos autos SEI n. 0003572-30.2020.4.90.8000, id. 0678754, apesar de posicionamento contrário da integrante administrativa, ressalte-se.

5.5 verificou-se que **a convenção coletiva da categoria dos jornalistas prevê, de forma expressa, a possibilidade de deslocamentos a trabalho**, o que reforça a legitimidade técnica da previsão contratual para esse grupo, nos termos já praticados por outros órgãos. **A justificativa para essa previsão consta do relatório técnico apresentado pelo requisitante – id 0755796**, onde se descrevem as hipóteses recorrentes de necessidade de cobertura jornalística externa vinculadas às atribuições da ASCOM, bem como as últimas demandas diretamente pela Corregedoria-Geral da Justiça Federal.

5.6 Adicionalmente, conforme apurado em pesquisas comparativas com contratações similares em outros órgãos da Administração Pública, constatou-se que contratos firmados por outros órgãos também preveem, de forma expressa, a possibilidade de deslocamento de profissionais terceirizados para execução de atividades externas previamente autorizadas. O próprio CJF, inclusive, já adotou essa prática em contratações anteriores, realizadas entre os anos de 2008 a 2013, cujos registros documentais demonstram a viabilidade e adequação da previsão, desde que acompanhada dos critérios técnicos, limites e mecanismos de controle contratual.

5.7 Dessa forma, no contexto da **solução como um todo**, será prevista a possibilidade de serviços externos, incluindo viagens técnicas, para execução contratual, com a correspondente previsão de **passagens e diárias**, quando autorizadas pela Administração e pela contratada. A sistemática a ser adotada poderá observar, de forma direta, os critérios estabelecidos na **Resolução CJF nº 564/2024 que trata do colaborador eventual**, assegurando-se que o valor pago **não seja inferior ao estipulado pela convenção coletiva da categoria profissional respectiva**, sempre que houver previsão específica. A medida visa garantir a continuidade, a tempestividade e a qualidade da entrega dos serviços de comunicação institucional em todo o território nacional, em consonância com os objetivos estratégicos do Conselho da Justiça Federal.

5.8 Assim, em razão de solicitação formulada pelos integrantes requisitantes e técnicos, a integrante administrativa submeteu consulta ao sindicato laboral, a fim de obter interpretação acerca da Cláusula Quadragésima Quinta da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) n. DF000427/2024 — cujo teor é idêntico ao da CCT n. DF000390/2025 — que dispõe sobre jornada externa e deslocamento a trabalho. O questionamento voltou-se, especificamente, à intenção do Conselho da Justiça Federal (CJF) de realizar serviços externos no âmbito de contratos de terceirização, nos quais, de forma excepcional, o tomador de

serviços arcaria diretamente com diárias e passagens. No contexto, formularam-se os seguintes questionamentos:

1) Se a **previsão contratual de que o tomador dos serviços (CJF) arcará diretamente com os custos das passagens e diárias** — nos casos de deslocamentos previamente autorizados — **é compatível com a Cláusula 45 da Convenção Coletiva vigente?**

2) Se adoção desse modelo (custeio direto pelo tomador, com base em normas internas, e pagamento antecipado ao trabalhador) **poderia, sob o ponto de vista do Sindicato Laboral, configurar interferência indevida na relação empregatícia entre o trabalhador e a empresa contratada?** Ou seria viável, desde que se preserve a autonomia contratual da empresa, os direitos do empregado e esteja previsto previamente no Edital de Licitações?

5.8.1 Em resposta, id. 0748965, a advogada do Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Distrito Federal manifestou-se pela viabilidade da medida, entendendo que não há transferência de responsabilidades ao tomador dos serviços, uma vez que a Convenção Coletiva de Trabalho prevê expressamente a hipótese e por se tratar de atividade externa inerente às atribuições dos profissionais.

5.8.2 Nos termos do parágrafo quarto da Cláusula Quadragésima Quinta, as diárias constituem a forma de pagamento, circunstância que deve ser previamente informada e conhecida pelas empresas interessadas.

5.8.3 Como a situação terá caráter excepcional e dependerá da necessidade do órgão (ASCOM e demais setores), sua aplicação será vinculada à rubrica orçamentária SIAFI 400, Fonte 1000 – Recursos Ordinários do Tesouro. Ressalte-se que prática análoga já é adotada em outras modalidades de contratação, a exemplo da contratação direta de treinamento de pessoal, ocasião em que o docente não residente em Brasília recebe diárias e passagens, nos termos da Resolução CJF nº 564/2024, que disciplina a atuação do colaborador eventual.

5.8.4 Em face do exposto, a ASCOM elaborará, como base para o exercício de 2026, previsão orçamentária destinada a suportar os custos estimados com viagens decorrentes de serviços externos, em processo próprio, sendo que, a ausência do orçamento, tornará inexecutável a condição e previsão contratual.

5.8.5 A integrante demandante, Assessora-chefe, irá tratar da estimativa orçamentária nos autos adequados.

6. ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO - Art. 18, § 1º, VI, da Lei n. 14.133/2021 e inciso VI do art. 8º da Portaria n. 232-CJF

6.1. Para a estimativa atual aqui do Estudo Técnico Preliminar, a Equipe de Planejamento da Contratação utilizou o valor do atual contrato, em razão de utilizar, de forma expressa, o microsistema da Instrução Normativa n. 05/2017 do Executivo Federal, em razão do que dispõe a Portaria CJF n. 232/2023 (considerações), atualizado pelo mesmo índice que indicou no PCA, de 10%, acrescido dos novos postos solicitados pela integrante requisitante.

6.2 Em vista disso, o valor estimado de forma preliminar é de **R\$ 25.864.426,38 - CJF e R\$ 1.431.295.935,78 -ENFAM.** , que considerou os valores do contrato atual, devidamente corrigidos pelos percentuais das convenções coletivas de 2025, com o acréscimo projetado. -

6.3 Para o Termo de Referência, será realizada a pesquisa com a descrição detalhada, e demais justificativas, em atenção ao disposto no inciso XXIII, art. 6º.

Ponto de atenção:

6.4 Quando da pesquisa dos salários pelos integrantes requisitantes, para justificar o pagamento acima do piso salarial (id. 0754840), se considerou os valores das convenções atuais e que legitimaram o pedido de repactuação do VI Termo Aditivo. Após, foram atualizadas as convenções de Jornalista e Publicitários e os valores da planilha já foram majorados com o percentual de atualização, o que não fere a pesquisa de salários realizadas, haja vista que os valores comparativos (dos demais órgãos), também sofrerão atualização pelo mesmo percentual que a EPAC atualizou para indicar os novos salários.

7. JUSTIFICATIVAS PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DA CONTRATAÇÃO – Art. 18, § 1º, VIII, da Lei n. 14.133/2021 e inciso VIII do art. 8º da Portaria n. 232-CJF

7.1. Considerando tratar-se de serviço integrado, conforme a indicação da solução escolhida, entende-se tecnicamente prejudicial termos, por exemplo, o parcelamento em cada categoria, tendo uma empresa contratada para jornalistas, outra para radialista e outra para publicitários. Apesar da viabilidade jurídica e técnica, há comprometimento da integração e excesso de trabalho para a gestão e fiscalização. Ademais, durante os 22 anos da contratação desses serviços, não se visualizou qualquer restrição ou indicação de que o mercado seria melhor aproveitado com a segregação. Em vista disso, fica mantido o não parcelamento da contratação.

8. DEMONSTRATIVO DOS RESULTADOS PRETENDIDOS - Art. 18, § 1º, IX, da Lei n. 14.133/2021 e inciso IX do art. 8º da Portaria n. 232-CJF

8.1 Com a contratação da plataforma de banco de imagens e a realização das missões delineadas, alcançaremos os seguintes objetivos:

8.1.1 Aumento da transparência e integração com a sociedade: Ao garantir o acesso a uma variedade de recursos visuais e audiovisuais de qualidade profissional, poderemos fortalecer a comunicação com a sociedade, promovendo uma divulgação mais clara e compreensível das atividades e decisões do CJF.

8.1.2 Melhoria na eficiência e eficácia da comunicação interna e externa: A disponibilidade de uma ampla gama de materiais visuais permitirá uma produção mais rápida e eficiente de materiais de comunicação, tanto para o público interno quanto externo, contribuindo para uma divulgação mais ágil e impactante das informações relevantes.

8.1.3 Reforço da segurança da informação: Ao utilizar uma plataforma de banco de imagens oficial, estaremos fortalecendo a segurança da informação ao garantir o uso legal e protegido de recursos visuais e audiovisuais, reduzindo o risco de violação de direitos autorais e protegendo a reputação do CJF.

9. CONTRATAÇÕES CORRELATAS E/OU INTERDEPENDENTES - Art. 18, § 1º, XI, da Lei n. 14.133/2021

9.1. Conforme informações dos integrantes técnico e requisitantes, são contratações correlatas e interdependentes as constantes do documento id. 0761386.

Justificativa da ENFAM, id. 6557573, SEI Federação n. 028967/2025, indicando que não há contratações correlatas e interdependentes.

9. PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS PELA ADMINISTRAÇÃO PREVIAMENTE À CELEBRAÇÃO DO CONTRATO - Art. 18, § 1º, X, da Lei n. 14.133/2021

9.1. Em razão das contratações correlatas e interdependentes indicadas no item anterior, há necessidade de:

9.2. Manter as contratações em dia, com ferramentas, softwares etc;

9.3 Verificar com a área de material a disponibilização de mesas para os novos postos e computadores com a área de Tecnologia da Informação;

9.4 Conscientização dos postos, do preposto e da própria empresa sobre o código de condutas, as metas de

sustentabilidade, bem como as demais relacionadas aos serviços.

10. DESCRIÇÃO DE POSSÍVEIS IMPACTOS AMBIENTAIS E RESPECTIVAS MEDIDAS

MITIGADORAS - Art. 18, § 1º, XII, da Lei n. 14.133/2021

10.1. Em relação a impactos ambientais de profissionais que trabalham de forma exclusiva e residentes no CJF, há vários como: 1) aumento do consumo de energia elétrica; 2) produção de resíduos; 3) poluição por deslocamento; 4) aumento de utilização de produtos de plástico, descartáveis, etc. Não obstante, o Conselho da Justiça Federal possui seu Plano de Logística Sustentável que, apesar de institucional, suas metas são aferidas por todos os que estão atuantes no órgão, inclusive os terceirizados e estagiárias. Assim, entende-se que as metas e políticas internas do CJF são suficientes para diminuir os impactos ambientais da presente contratação.

10.3 Em relação aos critérios de sustentabilidade que a empresa prestadora deve seguir, estes são especificados no Termo de Referência, conforme o inciso XIII do art. 12 da Portaria CJF-232.

Justificativa da ENFAM, id.6557573, SEI Federação n. 028967/2025, indicando que não há impactos ambientais

11. POSICIONAMENTO CONCLUSIVO - Art. 18, § 1º, XIII, da Lei n. 14.133/2021

11.1. Ante o exposto, conforme demonstrado ao longo do presente estudo, a contratação serviços contínuos especializados de comunicação institucional (jornalistas, radialistas e publicitários), executados no modelo híbrido, com gestão estratégica e supervisão exercidas por servidores do CJF e execução operacional sob responsabilidade da empresa contratada, em regime de dedicação exclusiva de mão de obra é viável e será importante para que o CJF atenda às necessidades de comunicação, assegurando a divulgação ágil e eficaz de informações, o que é primordial para a eficiência administrativa e a prevenção de entraves operacionais.



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Rosemberg Prata da Fonseca**, Assessor(a)-Chefe - Assessoria de Multimídia, em 05/09/2025, às 17:42, conforme art. 1º, §2º, III, b, da [Lei 11.419/2006](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Cristina Machado da Rosa**, Assessor(a)-Chefe - Assessoria de Comunicação Social, em 05/09/2025, às 17:45, conforme art. 1º, §2º, III, b, da [Lei 11.419/2006](#).



Documento assinado eletronicamente por **Luana Carvalho de Almeida**, Técnica Judiciária, em 05/09/2025, às 17:49, conforme art. 1º, §2º, III, b, da [Lei 11.419/2006](#).



Documento assinado eletronicamente por **Edgar Gomes de Melo Júnior**, Supervisor(a) - Setor de Rádio e TV, em 05/09/2025, às 18:18, conforme art. 1º, §2º, III, b, da [Lei 11.419/2006](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.cjf.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0745938** e o código CRC **074FABC5**.