



DESAFIOS PRÁTICOS PARA A IMPLANTAÇÃO DA NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO BRASIL

Edilson Barboza
Guilherme Nunes Fernandes

Desde meados dos Anos 80, o setor público do Brasil vem passando por um profundo processo de regulamentação das relações entre a gestão governamental e as chamadas partes interessadas. Tais mudanças, sempre exigindo novas abordagens práticas, visam assegurar a correta aplicação de recursos públicos, aliada à busca pela efetividade no atendimento aos anseios da população, com fundamento nos conceitos de *accountability* (controle, fiscalização, responsabilização, ou ainda prestação de contas) e *disclosure* (transparência) públicos.

Como exemplos, podemos citar a implantação do Sistema Integrado de Administração Financeira, o SIAFI, em 1987, a Lei 8666, em 1993, que trouxe novos parâmetros para as licitações e contratos em substituição ao Decreto-Lei 2.300/86, e ainda a lei complementar 101, de 2000, com significativo impacto para a gestão das finanças na administração pública brasileira, mais conhecida como LRF ou Lei de Responsabilidade Fiscal, e que representou grande avanço no controle de limite de gastos de pessoal, endividamento e geração de passivos financeiros.

Para mais ou para menos, outros dispositivos legais ampliaram conceitos e modificaram o *modus operandi* administrativo e a atuação dos gestores públicos, requerendo, quase sempre, tremendo esforço em seu processo de implementação. Tendo em vista os desafios que perpassaram nessa busca pelo aperfeiçoamento da gestão governamental e dada as ilimitadas necessidades que se impõem em face do controle e transparência exigidos do poder público, o processo de adaptação às novas exigências legais merece especial atenção.

Desde 1º de abril de 2021, deparamo-nos com novo desafio: a implantação da Lei 14.133/2021 – a Nova Lei de Licitações e Contratos (NLLC) da administração pública brasileira. E de modo mais abrangente do que em outros momentos, tal desafio pede muito mais que a pura interpretação e aplicação jurídica de uma lei. A NLLC requer, também, o domínio de técnicas gerenciais apuradas, adequada disponibilidade de recursos humanos e moderna infraestrutura tecnológica para otimizar sua implementação.



À leitura mais cautelosa da Lei 14.133/2021 sobressaem-se dois aspectos – de legalidade e de gestão, intimamente interligados de modo que não se sabe onde um acaba e outro começa. Alguns bem experimentados, como a Lei do Pregão, o RDC (Regime Diferenciado de Contratações) e as contratações diretas, e outros inovadores, como o diálogo competitivo. Certo é que à medida em que se avança na leitura do texto, tem-se a sensação de *deja vu* administrativo, porém, num horizonte de possibilidades muito além que a simples experiência governamental possa suprir.

Tais aspectos nos levam a enfatizar a necessidade de cuidados específicos na implantação da NLLC, desde a decisão de sua implantação, até a verificação da efetividade dos resultados que se pretende alcançar. Não se trata exclusivamente de capacitar os servidores para colocar em prática os dispositivos previstos na Lei 14.133/2021, mas, face ao melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis, identificar quais dispositivos merecem atenção primária pelos gestores ante sua própria realidade.

Entende-se que o grande desafio dessa implantação é a obtenção do conhecimento necessário sobre a adequação dos níveis de governança e de gestão de competências existentes nos órgãos públicos e como fator primordial para o seu sucesso a efetiva disponibilização quanti-qualitativa da força de trabalho que se responsabilizará pela gestão das contratações com base naqueles dois pressupostos resumidamente extraídos do texto legal, aliados ao ajustado gerenciamento de riscos.

Dito isso, para cada caso, tem-se que: (1) a avaliação do nível de governança e gestão por competências; (2) a análise, revisão e elaboração de novos artefatos; (3) a elaboração de normativos adequados à realidade administrativa; (4) a capacitação customizada dos colaboradores dos colaboradores dos processos de contratação e, (5) o acompanhamento da integridade dos processos correlatos, são elementos indispensáveis para que se alcance maior efetividade na implantação da Lei 14.133/2021 e elevada *performance* na gestão das contratações, como requerido pelo dispositivo legal.