

**ILUSTRÍSSIMO SENHOR PREGOEIRO DO PREGÃO ELETRÔNICO Nº 90014/2024 DO FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO-FNDE**

**REFERÊNCIA: Pregão Eletrônico nº 90014/2024**

**G4F SOLUÇÕES CORPORATIVAS LTDA (“Recorrida”)**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 07.094.346/0001-45, com sede no SCN Quadra 02, Bloco A, Sala 602, Ed. Corporate Financial Center, Brasília/DF, CEP 70.712-900, vem, por meio de seu representante infrafirmado, com fulcro no Edital, apresentar

**CONTRARRAZÕES AO RECURSO ADMINISTRATIVO**

interposto por **LOGIKS CONSULTORIA E SERVIÇOS EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO LTDA.**, no bojo do Pregão Eletrônico nº 90014/2024, promovido pelo Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, pelos argumentos de fato e direito a seguir.

**I – TEMPESTIVIDADE**

O prazo conferido pelo órgão para a apresentação das contrarrazões recursais, conforme delimitado pelo Edital, se encerra no dia 29/01/2025.

Como o protocolo da presente petição observa o mencionado prazo, esta deve ser tida por tempestiva.

**II – SÍNTESE DA DEMANDA**

A G4F, a Recorrente, e outras empresas do ramo participaram de licitação promovida e organizada pelo FNDE, tendo por objeto a contratação de solução de tecnologia da informação e comunicação de serviços profissionais técnicos especializados em business intelligence, governança, gestão e análise de dados” (item 1.1 do edital).

Após a realização da sessão pública de lances, foram desclassificadas 4 (quatro) empresas, sendo a G4F posteriormente convocada e declarada vencedora do certame por ter apresentado proposta de menor preço que cumpria todas as exigências editalícias.

Irresignada, a LOGIKS interpôs Recurso Administrativo em face da mencionada decisão, apontando, em síntese, que a referida empresa não cumpre o percentual mínimo de contratação profissionais PCD, conforme exigido pelo edital e pela legislação vigente, o que importaria a desclassificação da Recorrida.



Ocorre que, como será mais bem demonstrado a seguir, a G4F cumpre todas as exigências editalícias, devendo ser mantida inalterada a decisão que a declarou como vencedora do presente certame.

### **III – DA DEMONSTRAÇÃO DE CUMPRIMENTO DA RESERVA DE VAGAS – LIMINAR CONCEDIDA NA AÇÃO CAUTELAR 1040485-05.2024.4.01.3400**

Afirma a Recorrente que a declaração apresentada pela G4F, de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoas com deficiência e reabilitado da previdência, seria nula, porque a Recorrida não possuiria a quantidade mínima de PCDs em seu quadro de profissionais.

Alega que o cumprimento dessa exigência é um requisito obrigatório e de ordem pública, não podendo ser flexibilizado nem suprido em momento posterior à habilitação. Afirma, ainda, que a habilitação da G4F viola os princípios da isonomia, da vinculação ao instrumento convocatório e prejudica a escolha da melhor proposta.

Inicialmente, cumpre informar que, por estar sofrendo com a sua inabilitação indevida em diversos certames em razão das dificuldades enfrentadas para o preenchimento das vagas reservadas para pessoas com deficiência e reabilitados da previdência social, **a G4F ajuizou a Ação Cautelar n. 1040485-05.2024.4.01.3400, em face da União Federal, em tramitação na 4ª Vara Federal Cível da Seção Judiciária do Distrito Federal.**

Naqueles autos, pleiteou-se, liminarmente, a suspensão de qualquer ato tendente a inabilitar ou desclassificar a G4F, nos procedimentos licitatórios federais, bem como a interromper ou encerrar contratos em execução, com base no descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Na data de 06/08/2024, em sede de recurso, a 5ª Turma do Tribunal Regional Federal da 1ª Região **proferiu decisão concedendo a liminar pleiteada para suspender qualquer ato tendente a inabilitar ou desclassificar a empresa nos procedimentos licitatórios**, bem como a interromper ou encerrar contratos em execução celebrados com órgão e entes federais:

*Com estas considerações, **defiro, liminarmente, o pedido de antecipação da tutela cautelar**, formulado na inicial, para determinar, até o pronunciamento final da Turma julgadora, a suspensão de qualquer ato tendente a inabilitar ou desclassificar a empresa requerente, nos procedimentos licitatórios federais, bem como a interromper ou encerrar contratos em execução, com base no descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91.*

Em seus fundamentos, o d. Desembargador Relator reconheceu que a G4F comprovou que promove todas as providências que lhe competem para cumprimento da exigência, mas que encontra obstáculos que estão fora de sua seara de controle. Veja-se:



*Na hipótese dos autos, segundo demonstrou a suplicante, a empresa demandante encontra-se na iminência de sofrer sanções, por parte da União Federal, em virtude da possível inabilitação ou desclassificação nos procedimentos licitatórios federais do qual faça parte, bem como interromper ou encerrar contratos em execução, em razão de alegado descumprimento momentânea da exigência legal, constante do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, que dispõe acerca da reserva de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitados da previdência social.*

*Alega que tal dificuldade ocorre em razão da indisponibilidade de mão de obra com a qualificação necessária, em quantidade suficiente para atender a mencionada exigência legal, diante das peculiaridades da sua atividade empresarial, a caracterizar, na espécie, a presença do periculum in mora.*

*Importante ressaltar que a requerente comprovou que houve redução de colaboradores desse grupo entre o início do ano passado e o momento atual em razão de rescisões trabalhistas que ocorreram a pedido dos próprios colaboradores PCDs e/ou por “devoluções” dos contratantes da empresa Recorrente, ou seja, por motivos alheios à sua vontade. E, por óbvio, a contratação de mão de obra especializada, especialmente na área de tecnologia, reconhecidamente com déficit de profissionais, não é possível de ser realizada tempestivamente.*

*Ademais, as provas documentais carreadas demonstram que a Recorrente não está inerte no que toca à questão da contratação de pessoas reabilitadas ou com deficiências, haja vista que em menos de 1 (um) ano, observa-se um incremento na ordem de mais de 100% (cento e dez por cento) no número de colaboradores ativos que se enquadram como PCDs ou reabilitados.*

Como se verifica, o Tribunal Regional Federal da 1ª Região corroborou os fundamentos expostos pela G4F, **tornando ainda mais cristalino que a melhor interpretação da exigência legal em questão é a de que as empresas precisam comprovar que reservam o quantitativo de vagas estabelecido, mas que o efetivo preenchimento dessas vagas não depende unicamente dos entes privados, os quais não podem ser responsabilizados pela indisponibilidade de mão de obra qualificada para a contratação.**

Reforçando o exposto quanto à *mens legis* da previsão legal em questão, **a Advocacia-Geral da União emitiu, recentemente, o PARECER n. 00571/2024/CGSEM/SCGP/CGU/AGU, no qual também reconheceu que há expressa exigência unicamente de reservar os percentuais legais de vagas, o que a G4F, comprovadamente, vem cumprindo estritamente no exercício de sua atividade empresarial.**

Em suas conclusões, a AGU destacou que “restou adotado o entendimento de que a reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, constante do art. 63, IV da Lei de Licitações, **deve ser interpretada como a destinação de cargos e não como a efetiva ocupação de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social**”.



Isso porque “*nem sempre haverá disponibilidade de pessoas que se enquadrem no quantitativo mínimo abstratamente previsto para beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, não sendo possível penalizar a empresa por tal situação, devendo-se perquirir se o não atingimento da meta se deve a conduta discriminatória ou a negligência no cumprimento do dever jurídico que lhe impõe a norma*”.

Como se observa, a AGU apontou como legítima a simples declaração, pela empresa, de que reserva o percentual exigido, uma vez que reste comprovado que moveu todos os esforços possíveis para preencher as vagas reservadas e não obteve sucesso por motivos alheios à sua vontade, assim como fez a G4F.

Mais do que isso, a AGU consignou que “*a certidão do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE que informa se a empresa emprega pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social em número inferior ao percentual estipulado no art. 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, não deve ser analisada de forma isolada*”.

Isso porque, uma vez demonstrado que houve destinação das vagas para pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social, mas que tais vagas não foram preenchidas por razões que fogem à ingerência da empresa, apesar da concreta e efetiva busca pelo preenchimento do percentual legal das vagas, “*deve-se considerar atendido o disposto no art. 63, IV, da Lei nº 14.133, de 2021, quer seja na fase de habilitação ou na fase da execução contratual*.”

O entendimento exarado pela principal instituição de interpretação jurídico-normativa do Poder Executivo Federal torna cristalina a necessidade de que a exigência de reserva de vagas, para PCDs e reabilitados da Previdência Social, deve ser interpretada de forma razoável, de modo a não responsabilizar os entes privados por circunstâncias que fogem ao seu controle e nem prejudicar a satisfação do interesse público com a inabilitação de licitantes que ofereceram propostas mais vantajosas para a Administração.

Desta feita, nos termos em que determinou a decisão em questão, ratificado pelo parecer exarado pela AGU em análise da situação concreta da G4F, **é ilegal e indevida qualquer decisão que inabilite ou desclassifique a G4F com base no descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91.**

E, independentemente do âmbito de aplicação da determinação contida na decisão proferida na Ação Cautelar n. 1040485-05.2024.4.01.3400, **é fato que a G4F comprovou judicialmente, perante a AGU e os demais órgãos dos quais participou de licitação, que destina todas as vagas necessárias ao preenchimento de PCD**, não estando totalmente preenchidas por razões alheias à sua vontade. Tais fatos, retratados de forma clara na decisão judicial e parecer anexos, não pode ser desconsiderada pela Administração, seja ela de âmbito federal, estadual ou municipal, sob pena de se



afastar a melhor proposta à Administração, e por violação dos princípios do formalismo moderado, da razoabilidade e da própria isonomia, conforme será abordado adiante.

### **III.I - Dos esforços movidos pela empresa para a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas da previdência social**

Com o intuito de aclarar as questões que envolvem o presente certame público, são devidos alguns esclarecimentos sobre a contratação de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas da previdência social no mercado de atuação da G4F, bem como acerca das inúmeras providências e cuidados da empresa quanto ao tema.

Ao longo dos anos, a G4F vem lançando diversas ações com o intuito de aumentar o quantitativo de empregados portadores de deficiência e/ou reabilitados da previdência social. O sucesso de tais medidas pode ser comprovado pela evolução do número de colaboradores que preenchem tais requisitos entre os meses de novembro de 2023 a outubro de 2024. Veja-se:

Mês/Ano	Quantidade de PCDs
<b>Novembro/2023</b>	95
<b>Dezembro/2023</b>	93
<b>Janeiro/2024</b>	96
<b>Fevereiro/2024</b>	93
<b>Março/2024</b>	95
<b>Abril/2024</b>	96
<b>Mai/2024</b>	99
<b>Junho/2024</b>	106
<b>Julho/2024</b>	117
<b>Agosto/2024</b>	125
<b>Setembro/2024</b>	129
<b>Outubro/2024</b>	140

Observa-se que, em menos de 1 (um) ano, houve um incremento da ordem de mais de 30% (trinta por cento) no número de colaboradores ativos que se enquadram como PCDs ou reabilitados. Esse contexto demonstra os esforços e a seriedade com que a G4F vem tratando essa questão dentro da empresa.

Percebe-se que, apesar de cenário desfavorável para a contratação de profissionais PCDs e/ou reabilitados, a G4F vem agindo com excesso de diligência para, cada vez mais, contar com a colaboração de profissionais que se enquadram nesses grupos.



Dentre exemplos de providências tomadas pela G4F para o aumento do número de funcionários PCDs e/ou reabilitados, é possível citar as seguintes:

1. Ampla e constante divulgação de vagas pelos seguintes meios:
  - LinkedIn;
  - Rádio Atividade FM;
  - Jornal Correio Braziliense;
  - Sites especializados em pessoas com deficiência (PCD Online);
  - Site Jobconvo (exclusivo para PCDs); dentre outros.
2. Celebração de parcerias com diversas instituições, dentre as quais cita-se: Secretaria da Pessoa com Deficiência, Fórum de Inclusão no Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência e dos Reabilitados pelo INSS-FimtPoder, Centro Educacional da Audição e Linguagem Ludovico Pavoni – CEAL-LP, OSCEIA-GO;
3. Relevantes campanhas e ações de conscientização e inclusão da pessoa com deficiência.
4. Realização periódica de Censo interno, com o objetivo de identificar profissionais com deficiência dentro do quadro de colaboradores da empresa e que não tenham se declarado no momento da contratação;
5. Contratação de empresa de recrutamento especializado (PCD+);
6. Criação do Programa Educa+ Diversidade, o qual tem como objetivo capacitar 160 (cento e sessenta) profissionais PCDs;
7. Participações em audiência promovidas pelo Ministério Público do Trabalho;
8. Além disso, a G4F persiste na busca pelo apoio de organizações que prestam assistência a pessoas com deficiência (PCD), como o IPC (Instituto Pró-Cidadania), a AACD (Associação de Assistência à Criança Deficiente), e a Defensoria Pública do DF, tendo tais ações ajudado a impulsionar o quantitativo de empregados com deficiência, mas ainda assim não se alcançou a cota legal se considerado o universo global de empregados.

Portanto, resta comprovado que a G4F vem lançando relevantes ações com o intuito de aumentar o quantitativo de empregados com deficiência e/ou reabilitados da previdência social.





Acerca de todas as ações que a G4F tem empreendido na busca pela contratação de profissionais que se enquadram PCDs ou reabilitados, os esforços da empresa têm sido amplamente reconhecidos por diversos órgãos integrantes da Administração Pública como, por exemplo, DNIT (PE 90107/2024), CFC (PE 17/2023) e MGI (PE 08/2023), que analisou cuidadosamente os argumentos e vasta documentação trazidos pela G4F nos certames mencionados e, acertadamente, decidiram pela habilitação da empresa.

Todavia, a busca por profissionais para ocupar esses cargos tem sido frequentemente frustrada, uma vez que a grande maioria dos candidatos que vêm demonstrando interesse pelas oportunidades oferecidas não possuem qualificação para as atividades a serem desempenhadas.

É importante ressaltar que a empresa licitante atua em nicho muito especializado, e seus contratantes buscam exatamente essa especialidade, sendo que a grande maioria das vagas exige sensível conhecimento e capacitação, como certificações e/ou pós-graduações em áreas muito técnicas, requisitos que não podem ser flexibilizados em decorrência da legislação que rege as contratações públicas.

Com efeito, os mencionados requisitos são exigência dos editais que regem os certames e retratam o interesse público quanto ao preenchimento de postos de trabalho essenciais ao atendimento das necessidades que fundamentam as próprias contratações públicas.

O próprio edital do presente certame enumera inúmeras habilidades e certificações exigidas para os profissionais da empresa que prestarão os serviços licitados.

Tal peculiaridade torna a contratação de empregados algo deveras complexo, sendo importante ressaltar que a empresa não tem qualquer ingerência na definição dos perfis profissionais presentes nos editais de licitação, já que é apenas do próprio órgão a competência para tanto.

Portanto, não existe a possibilidade de flexibilizar requisitos técnicos previstos em Edital, sendo obrigatório que os profissionais alocados na execução dos serviços atendam integralmente aos requisitos técnicos.

Em suma, não há oferta suficiente de mão de obra de pessoas com deficiência/reabilitadas que se encaixem no perfil da atuação da empresa e, mais importante, no perfil de qualificação/capacitação exigido pelos órgãos públicos licitantes.

**O fato é que a G4F, efetivamente, cumpre a exigência legal de reservar um quantitativo de vagas para PCDs e reabilitados, contudo, não consegue preenchê-las devido à ausência de interessados capacitados.**



Deve-se levar em consideração o fato de que o cumprimento da exigência de reserva de cargos para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social encontra diversos empecilhos, de modo que a empresa pode cumprir a exigência da reserva de vagas e não conseguir preenchê-las por razões que fogem à sua vontade e ao seu controle.

**Por tais razões, acertadamente, o Judiciário e o Poder Executivo Federal, pela Advocacia-Geral da União, reconheceram que “deve-se considerar atendido o disposto no art. 63, IV, da Lei nº 14.133, de 2021, quer seja na fase de habilitação ou na fase da execução contratual.” pela G4F.**

Improcede, destarte, o argumento da Recorrente, não havendo que se falar em desclassificação da proposta da Recorrida.

### **III.III – Da ausência de ofensa aos princípios da isonomia, da vinculação e da legalidade**

Em uma tentativa desesperada de fazer com que, sem qualquer fundamento plausível, esta Comissão altere a decisão que declarou a G4F como vencedora, a Recorrente afirma que teria ocorrido violação aos princípios da isonomia e da vinculação ao instrumento convocatório.

Importante relembrar que o percentual de vagas para PCD varia conforme o porte da empresa, de forma que maiores empresas devem destinar também maior número de vagas a pessoas com deficiência ou para reabilitadas. Assim é que não há como ser verdade a existência de concorrência desleal ou falta de isonomia citadas pela Recorrente, uma vez que o processo seletivo para cada uma das empresas difere de várias formas, seja em razão do quantitativos de profissionais, seja em razão da complexidade dos serviços prestados por cada uma.

Assim é que, justamente em razão de todas essas divergências, não se pode tratar igualmente os desiguais, em homenagem ao princípio da igualdade material estampado no art. 5º da Constituição Federal. Tratar a dificuldade de preenchimento do percentual de vagas entre uma empresa de 1.000 funcionários, não é o mesmo que tratar para uma de 7.000, assim como não há como comparar essa mesma complexidade para empresas de ramos distintos, sob pena de, aí sim, haver uma quebra da isonomia e da concorrência.

Por isso é que a interpretação mais acertada da norma converge com o entendimento esposado na decisão proferida na Ação Cautelar n. 1040485-05.2024.4.01.3400 e aquele exposto pela AGU no PARECER n. 00571/2024/CGSEM/SCGP/CGU/AGU.

Em complemento, o Tribunal de Contas da União entende que a seleção da proposta deve seguir o princípio da isonomia, o qual serve, inclusive, para não ocorrer formalismos exagerados que prejudiquem os licitantes. Confira-se:





A licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia e a selecionar a proposta mais vantajosa para a Administração e será processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório e do julgamento objetivo, nos termos do art. 3º do Estatuto de Licitações e Contratos. (Acórdão 1615/2008 Plenário)

O edital de licitação constitui instrumento para a consecução das finalidades do certame licitatório, quais sejam, assegurar a contratação da proposta mais vantajosa para a Administração e a igualdade de oportunidade de participação dos interessados, nos termos do art. 3º, caput, da Lei 8.666/93. Dessa maneira, a interpretação e a aplicação das regras estabelecidas devem ter por norte o atingimento dessas finalidades, evitando-se o apego a formalismos exagerados, irrelevantes ou desarrazoados, que não contribuam para esse desiderato. ([ACÓRDÃO 1211/2021 - PLENÁRIO](#), Ministro Relator WALTON ALENCAR RODRIGUES, Processo nº 018.651/2020-8, Sessão do dia 26/05/2021)

Nesses termos, a aceitação da proposta da G4F cumpre com o princípio retromencionado, uma vez que sua desclassificação pelo não cumprimento da cota de PDC seria um formalismo exagerado que impede a participação de muitas empresas no certame, sendo certo que a empresa, repise-se, **comprovou judicialmente e perante a AGU que destina todas as vagas necessárias ao preenchimento de PCD, e que está utilizando de todos seus esforços para preenchê-las em sua totalidade, não as tendo completado, até o momento, por razões que fogem à sua vontade e ao seu controle.**

A proposta apresentada pela G4F cumpre todas as disposições editalícias e legais, de modo que não há o que se falar em violação ao princípio da vinculação ao instrumento convocatório. Em verdade, o que se observa no caso em debate, é justamente o cumprimento de todas as obrigações estabelecidas pelas legislações correlatas e pelo Edital não só pela Administração Pública, quanto pela Recorrida.

Portanto, com a devida vênia ao entendimento externado pela Recorrente, observa-se que, no caso em deslinde, não ocorreu qualquer violação aos princípios da Administração Pública, o que enseja a manutenção da decisão que declarou a G4F como vencedora desta licitação.



#### **IV – CONCLUSÃO**

Diante de todo o exposto, comprovado que a Recorrida atende a todos os requisitos do edital, bem como a improcedência de todos os fundamentos contidos nas razões recursais ofertadas pela Recorrente, requer-se a manutenção da decisão que habilitou e declarou a G4F como vencedora do certame ora em debate.

Termos em que pede deferimento.

Brasília, 29 de janeiro de 2025.

**ELMO TOLEDO LACERDA**  
**PRESIDENTE**  
**G4F SOLUÇÕES CORPORATIVAS LTDA**



**Brasília - DF, 70712-900**  
**SCN Q 2 BL A - Asa Norte,**  
**Corporate Financial Center**  
**Sala 602**

**61 3773-2000**  
**contato@g4f.com.br**  
**www.g4f.com.br**