



Nota Técnica SEI nº 22616/2024/MGI

Assunto: Recurso administrativo impetrado pela empresa **BASIS TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO S.A.** em desfavor da licitante **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMAÇÃO LTDA** referente aos **GRUPOS 1, 2, 4, 6, 11 e 12 do Pregão eletrônico por SRP nº 07/2023**.

À Coordenação-Geral de Licitações da Central de Compras (CGLIC/CENTRAL/SEGES-MGI)

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de recurso administrativo impetrado pela empresa **BASIS TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO S.A.** em desfavor da licitante **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMAÇÃO LTDA** referente aos **GRUPOS 1, 2, 4, 6, 11 e 12 do Pregão Eletrônico por Sistema de Registro de Preços (SRP) nº 07/2023**, cujo objeto foi o Registro de preços para a contratação "de empresas especializadas em desenvolvimento, manutenção, sustentação, testes e controle de qualidade de software, por alocação de perfil profissional de TI vinculado ao alcance de resultados, sem dedicação exclusiva de mão de obra, sob demanda, conforme modalidade prevista na Portaria SGD/MGI nº 750, de 2023, com vistas a executar atividades de projeto, construção, testes, implantação, evolução, manutenção, sustentação e garantia de qualidade relacionadas ao ciclo de vida de software, adotando-se práticas ágeis aderentes ao processo de software estabelecido neste Termo de referência, durante o período de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogados até 05 (cinco) anos".
2. Com base nas análises e fatos expostos nesta Nota Técnica, no recurso e nas contrarrazões apresentados, conclui-se que **NÃO é procedente** o recurso interposto pela licitante **BASIS TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO S.A.**

ANÁLISE

3. A licitante **BASIS TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO S.A.** apresentou recurso administrativo em desfavor da licitante **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMAÇÃO LTDA**, referente aos **GRUPOS 1, 2, 4, 6, 11 e 12 do Pregão Eletrônico por Sistema de Registro de Preços (SRP) nº 07/2023**.
4. A **BASIS TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO S.A.** expõe, em suma, os argumentos abaixo transcritos contra o Pregão Eletrônico por SRP nº 7/2023. As considerações da equipe técnica, no que diz respeito aos aspectos de **cunho técnico** do recurso em apreço, serão relatadas após a transcrição dos principais pontos expostos pela recorrente:

"IV.III – DA INEXEQUIBILIDADE DA PROPOSTA DECLARADA VENCEDORA

(...)

26. Em seguida foi declarado que a empresa em tela logrou êxito na comprovação da exequibilidade da proposta de preços, e esta foi declarada vencedora do certamente em relação aos grupos 1, 2, 4, 6, 11 e 12.

27. Contudo, em uma análise das propostas da empresa vencedora verifica-se a inexequibilidade das propostas, devendo ser reformada a decisão do pregoeiro que declarou a empresa RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMAÇÃO LTDA. vencedora grupos 1, 2, 4, 6, 11 e 12.

28. É o que se passa a demonstrar.

29. Nesse ponto, cumpre trazer à baila os quadros que demonstram os valores salariais apresentados nas propostas, bastante inferiores aos exigidos no termo de referência:
(...)

30. Da análise das tabelas acima nota-se com facilidade que diversos profissionais têm salários apresentados em valores muito destoantes dos valores praticados no mercado.

31. Já nas duas primeiras linhas fácil observar que a Recorrida alega ser possível pagar a um arquiteto Sênior o valor que a Portaria 750 reconhece como parâmetro para o Pleno. Esse cenário se repete para as demais funções.

32. Cumpre destacar que os perfis que têm o maior quantitativo previsto a ser contratado (desenvolvedores) estão com salários, em média, 50% abaixo do valor médio da pesquisa efetuada pelo MGI. Ressalte-se, inclusive, que vários órgãos da administração estão lançando editais utilizando, taxativamente, os salários contidos na Portaria SGD/MGI n. 750 como aqueles mínimos aceitáveis, sendo desclassificada a empresa que lançar na planilha valores menores.

33. Portanto, valores salariais tão inferiores devem caracterizar a inexequibilidade das propostas. Para elucidar este assunto, citam-se alguns pontos que devem ser questionados:

1) Atualmente, no setor de TI, pode uma centena de Desenvolvedores Júniores ser efetivamente contratada recebendo um salário de R\$ 3.199,00, como previsto nas propostas vencedoras?

2) No mesmo sentido, seria possível a contratação no volume previsto, de 996 profissionais, em valores tão inferiores ao Termo de Referência como previsto nas propostas vencedoras?
(...)

34. Portanto, resta evidente que a utilização de tantos salários consideravelmente abaixo do preço do mercado acarreta a inexequibilidade da proposta.

35. Outro ponto que merece destaque: para habilitação da proposta a empresa vencedora deveria, nos termos do subitem 12.5.4.1 do Termo de Referência, *comprovar ter contabilizado, por período de 12 (doze) meses, no mínimo a quantidade de perfis profissionais efetivamente alocados ou a quantidade de horas de desenvolvimento ou manutenção ou sustentação de software ou a quantidade de pontos de função implementados em ao menos uma das tecnologias constantes da tabela apresentada no ANEXO XVI - DADOS CONSOLIDADOS DA DEMANDA, conforme limites mínimos definidos no quadro abaixo, por Lote:*
(...)

36. **Para tanto, a empresa vencedora apresentou apenas uma pequena amostra de 36 profissionais, o que se revela insuficiente para demonstração da exequibilidade das propostas que contemplam a alocação de quase mil profissionais.**

37. Em Pregão análogo realizado pela CGU, Pregão Eletrônico 04/2023 UASG 370003, onde também se aderiu à Portaria SGD/MGI n. 750, exigia-se para comprovação da exequibilidade, em caso de valores salariais inferiores ao Termo de Referência, a demonstração de que o licitante alocou pelo menos 50% (cinquenta por cento) do quantitativo constante das propostas, ou seja, a mesma taxa aplicada para qualificação técnica:

(...)

38. Portanto, é inegável que a apresentação de apenas 36 perfis profissionais não se presta a comprovar a exequibilidade das propostas que contemplam uma alocação tão grande de postos de trabalho.

39. Impende demonstrar que da análise dos profissionais apresentados constatam-se várias inconsistências, o que mais uma vez evidencia a inexequibilidade das propostas.
(...)

42. Porém, o Recurso se dá exatamente em relação à conclusão que se chegou durante a análise da proposta da Recorrida. Tomar-se os pareceres como definitivos é tornar nulo o recurso. Este se funda em comprovar que a proposta é inexequível com espeque em dois pilares:

- 1) Os currículos apresentados pela Recorrida não condizem com a experiência real do empregado;
- 2) Não há certeza de que todos os salários dos perfis realmente estão iguais ou abaixo do valor da planilha, já que em alguns casos houve uma alteração da função inicialmente proposta, podendo ter escapado aos analistas esse detalhe.

43. Em que pese a louvável intenção da Autoridade Licitante em atentar para o direito à privacidade dos profissionais apresentados pela empresa vencedora, a não disponibilização da documentação em sua completude caracteriza verdadeiro obstáculo ao direito de amplo recurso da Recorrente.

44. Sem a referida documentação torna-se impossível averiguar se os currículos apresentados pela Recorrida condizem com a real experiência profissional dos colaboradores, e tampouco confirmar se os salários apresentados na planilha das propostas condizem com os salários dos colaboradores da empresa.

45. A falta do fornecimento da documentação de forma mascarada, configurou-se como um prejuízo ao Recurso. No entanto, mesmo sem o devido acesso a documentação completa, é possível verificar diversas inconsistências a respeito dos profissionais apresentados pela empresa vencedora.

46. Conforme será demonstrado, a determinação de compatibilidade de perfil com base em análise exclusiva dos currículos apresentados pela empresa vencedora, sem garantia real de veracidade, apresenta diversas inconsistências, que corroboram a inexequibilidade das propostas tidas como vencedoras.

47. Como se pode observar, a Licitante recorrida claramente transverte as informações apresentadas no que tange a qualificação de seus profissionais, assim, ela “justifica” a exequibilidade de sua proposta fazendo parecer que tem profissionais com salários abaixo da tabela de referência do TR, quando na verdade os referidos profissionais não têm a qualificação técnica ou a experiência mínima exigida para o exercício da função demandada no edital.

48. A referida conduta da Recorrida é facilitada pela Administração quando essa, respaldada pela LGPD, nega aos demais licitantes acesso às informações que possibilitam aferir se os profissionais apresentados pelo declarado vencedor são realmente fidedignos.

49. Mister reconhecer que a Recorrente solicitou três vezes a documentação completa, ou ao menos o primeiro nome dos profissionais destacados pela Resource, o que restou negado por essa Administração.

50. Ocorre, todavia, que o arcabouço jurídico é um sistema de regras em que nenhum direito pode ser totalmente restrinido em razão de outro e, portanto, o direito à proteção de dados não pode cercear o direito à publicidade dos atos públicos e, muito menos, impedir o direito à ampla defesa e ao contraditório dos demais licitantes, devendo o conflito

aparente das normas ser dirimido pela Autoridade Pública e, assim, franqueado o acesso, ainda que em particular, aos interessados e detentores do direito ao contraditório.

51. Situações semelhantes acontecem todos os dias no Judiciário, quando processos são declarados sigilosos, contudo, ainda assim, as informações são franqueadas às partes e seus patronos, o que pode ocorrer mediante pasta própria ou consulta em secretaria. Contudo, jamais negada de forma absoluta.

52. No caso em tela, a negativa da Administração em fornecer as informações, como solicitadas pela Recorrente, impediu a verificação da experiência dos profissionais apresentados com salários menores que o estabelecido na tabela de referência, bem como a veracidade dos salários apresentados na planilha.

53. Ainda assim, mesmo sem o direito de acesso à integra da documentação, a Recorrente conseguiu herculeamente demonstrar falsidades nas informações apresentadas pela Recorrida na documentação apresentada.

54. Como visto, a empresa RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMAÇÃO LTDA. foi vencedora em seis grupos do presente pregão, que contemplam quase mil postos de trabalho.

55. Para comprovar a exequibilidade apresentou apenas 36 profissionais, repetindo os mesmos pelos diversos grupos e muitas vezes alterando a qualificação profissional deles. Como demonstrado na tabela abaixo:

(...)

56. Percebe-se que a empresa vencedora apresentou um mesmo profissional para mais de um grupo, muitas vezes para postos diferentes e, ainda, para mais de um posto de trabalho dentro de um mesmo grupo. Efetivamente, a **empresa tentou induzir a autoridade pública ao erro, pois como são 6 lotes ela contou que na diligência o órgão não perceberia se tratar dos mesmos profissionais nos diversos lotes, e, dada a característica do certame, isso não é possível, pois o preço foi estabelecido com receita de um labor integral durante um mês de serviço.**

57. Ora, tal fato demonstra com clareza que a empresa vencedora não dispõe de um quadro de colaboradores com salário minimamente compatível com a grandeza da presente licitação, que, reitera-se, comprehende quase mil postos de trabalho.

58. E mais, vários currículos apresentados pela empresa vencedora constam com informações que devem ser consideradas no mínimo duvidosas, e em pelo menos dois deles com evidências claras que foram alterados. Vejamos:

A) Matrícula 44576

A partir dos documentos apresentados pela Recorrida em sede de diligência para verificação da exequibilidade da proposta, se verifica referência ao arquivo “Evidência BB – G.C.da R. – c1326321 1.PDF”, de chave BB C1326321, e por sua vez matrícula Resource 44470. A partir desta matrícula foi possível verificar o extrato de currículo nas notas técnicas de aceitação de proposta, que indica uma experiência anterior na Basis, ora Recorrente.

Confirmou-se tratar de uma ex-funcionária da Recorrente.

A seguir apresenta-se o comparativo do currículo da G.C.da R. quando da sua contratação na Basis e aquele enviado ao MGI. De imediato se percebe uma incompatibilidade com o que foi declarado ao MGI.

(...)

No quadro pode ser verificado ainda a incompatibilidade dos salários do profissional com as funções declaradas ao MGI:

(...)

Como consequência, com base em informações duvidosas, a equipe MGI acabou por equivocadamente considerar a profissional com experiência comprovada como gerente de projetos, em 8 anos e 7 meses.

Esta profissional claramente não é compatível as exigências do Termo de Referência para a

função Gerente de Projetos de TI e não pode ser considerada para fins de análise de exequibilidade para esta função.

B) Matrícula 44696

O profissional em questão foi apresentado pela Recorrida para comprovação da exequibilidade de um Desenvolvedor de Software Pleno, porém nas notas técnicas verifica-se que o profissional foi considerado como Desenvolvedor de Software Junior, com as seguintes observações:

- Tempo de experiência exigido: 4 anos
- Tempo de experiência apresentado: 2 anos.
- Falta tempo de experiência comprovado para o perfil de Desenvolvedor Java Pleno. Porém possui formação e tempo de experiência compatível com o perfil de Desenvolvedor de software júnior.

O profissional foi corretamente descartado no grupo 12, porém indevidamente considerado compatível como Desenvolvedor de Software Junior nos grupos 1, 2, 6 e 11.

O salário indicado na proposta da Recorrida para o Desenvolvedor de Software Pleno é de R\$ 6.500,00, enquanto o salário de Junior é de R\$ 3.199,56, ou seja, menos da metade. A única justificativa plausível para a decisão da empresa pela apresentação do profissional como pleno e não como júnior seria justamente a compatibilidade do salário.

Questionamos aqui, portanto, a decisão pela compatibilização deste profissional como júnior sem a apresentação comprobatória da compatibilidade salarial, que é o cerne da análise de exequibilidade da proposta.

C) Matrícula 44779

O profissional em questão foi apresentado pela Recorrida para comprovação da exequibilidade de um Desenvolvedor de Software Sênior, porém as notas técnicas são divergentes na análise do nível do profissional, o que mais uma vez reforça a fragilidade exclusiva da análise curricular.

Nos grupos 1, 2, 4 e 12 o profissional foi considerado como Desenvolvedor de Software Sênior, porém nos grupos 6 e 11 foi considerado como Desenvolvedor de Software Pleno, com as seguintes observações:

- Tempo de experiência exigido para o perfil Desenvolvedor Sênior ASP e .NET: 5 anos
- Tempo de experiência apresentado: 4 anos e 2 meses.
- Formação acadêmica compatível, mas o tempo de experiência profissional não é compatível com o perfil de Desenvolvedor Sênior ASP e .NET.
- Possui tempo para o perfil Desenvolvedor Pleno ASP e .NET.

Por fim, o profissional foi compatibilizado da seguinte forma:

- Desenvolvedor de Software Sênior: grupos 1, 2, 4 e 12
- Desenvolvedor de Software Pleno: grupos 1, 2, 6 e 11

O profissional foi indevidamente considerado compatível como Desenvolvedor de Software Sênior nos grupos 1, 2, 4 e 12.

O salário indicado na proposta da Resource para o Desenvolvedor de Software Sênior é de R\$ 9.000,00, enquanto o salário de Pleno é de R\$ 6.500,00, ou seja, 28% inferior. A única justificativa plausível para a decisão da empresa pela apresentação do profissional como sênior e não como pleno seria justamente a compatibilidade do salário.

Questionamos aqui, portanto, além da divergência de entendimento sobre nível do profissional, a decisão pela compatibilização deste profissional como pleno sem a apresentação comprobatória da compatibilidade salarial.

D) Matrícula 45030

Como este profissional indicou experiência anterior na Basis, foi possível fazer o cruzamento dos períodos de entrada e saída, sua experiência anterior e formação, de forma que confirmamos que o profissional foi funcionário da Recorrente.

Fizemos então a análise curricular e de competências do A.C.T.A, CPF: 410.***.***-20, para compatibilização dos dados apresentados no MGI.

De plano, se verifica mais uma vez aparente manipulação do currículo por parte da Recorrida para “forçar” a adequação à função apresentada:

(...)

Conforme pode ser verificado abaixo, em currículo atualizado que o profissional encaminhou para se candidatar posteriormente a uma vaga de desenvolvedor na Recorrente, todas as experiências se referem a função de analista de sistemas, sem qualquer referência a Líder Técnico de Desenvolvimento, ou às tecnologias citadas.

(...)

Sua função na Basis sempre foi de Programador Pleno, atuando como desenvolvedor ASP Clássico, terceirizado no contrato da ANVISA 01/2020. No contrato em questão, as funções de gestão e preposição exigiam habilitação junto ao cliente, portanto esta informação pode ser confirmada junto ao órgão.

(...)

Adicionalmente, o profissional nunca atuou com as tecnologias MongoDB, Jenkins, Kubernets, Docker e testes automatizados.

A Basis possui um formulário auto declarativo, preenchido pelos funcionários, com as competências do profissional.

(...)

A função de analista de sistemas foi declarada pelo próprio profissional em seu pedido de desligamento.

(...)

Conforme demonstrado, as competências declaradas no currículo, como uma experiência na Basis, não têm compatibilidade com o preenchimento que o próprio profissional fez enquanto funcionário, ou mesmo o pedido de aviso de demissão preenchido de próprio punho, declarando ser Analista de Sistemas, o que indica claramente a manipulação do currículo para compatibilidade com o exigido pelo MGI.

Adicionalmente, como se verifica no currículo do profissional, sua experiência passada é embasada em desenvolvimento ASP Clássico (Basis), Oracle APEX (IOS) e CMS (EWAVE), **incompatível com as exigências do TR para a função de Líder Técnico de Desenvolvimento**.

Mais uma vez, pela manipulação clara dos dados do currículo, o profissional foi considerado como compatível com a função de Líder Técnico de Desenvolvimento nos grupos 1, 2, 4, 6, 11 e 12.

Por fim informamos que, em seu desligamento, em fevereiro de 2021, o profissional indicou como motivo da saída ter passado em um concurso público com ingresso previsto para março de 2021, o que é ratificado pelo Portal de Transparência.

(...)

Verifica-se ainda que o contrato permanece ativo do Ministério da Gestão e Inovação, o que nos leva a questionar que o período declarado de contrato ativo com a Recorrida é o mesmo em que o profissional se encontra vinculado com o serviço público.

E) Matrícula 45076

Profissional apresentado como Líder Técnico de Desenvolvimento pela Recorrida.

Na nota técnica o extrato do currículo indica a função como Líder Técnico de Desenvolvimento na Qintess pela Caixa, porém não existe este cargo previsto no contrato 6837/2021, conforme pode ser verificado no item 1.2 do TR do PE 136/2021, que deu origem ao contrato.

(...)

Adicionalmente se indica que o profissional está atuando como apoio ao desenvolvimento, “atuando com análise de requisitos e negócios”, o que **não é compatível com o exigido no Termo de Referência para a função**, que exige experiência em desenvolvimento de aplicações web.

F) Matrícula 45879

Surpreendentemente o profissional foi apresentado como Analista de BI Junior (grupo 1 e 11) e Analista de BI Sênior (grupo 2) pela Recorrida, o que são situações mutuamente excludentes, uma vez que um analista sênior não aceitaria receber um salário abaixo de júnior.

O salário indicado na proposta da Recorrida para o Analista de BI Sênior é de R\$ 10.115,60, enquanto o salário de Junior é de R\$ 6.750,64, ou seja, 33% inferior. A única justificativa plausível para a decisão da empresa pela apresentação do profissional nos dois perfis seria justamente a compatibilidade do salário.

O profissional foi considerado compatibilizado em diversos níveis, porém sem qualquer

indicação da compatibilidade salarial, cerne de análise de exequibilidade:

- Analista de BI Sênior nos grupos 1, 2, 4, 6 e 11
- Analista de BI Pleno nos grupos 1 e 11
- Analista de BI Júnior nos grupos 1 e 11

G) Matrícula 46091

O profissional foi apresentado como Analista de BI Sênior pela Recorrida.

Apesar da variação salarial apresentada no item anterior, o profissional foi considerado compatibilizado em diversos níveis, porém sem qualquer indicação da compatibilidade salarial, cerne de análise de exequibilidade:

- Analista de BI Sênior nos grupos 1, 2, 4, 6, 11 e 12
- Analista de BI Pleno nos grupos 1 e 11
- Analista de BI Júnior nos grupos 1 e 11

H) Matrícula 46223

O profissional foi apresentado como Analista de Negócios/Requisitos Sênior pela Recorrida.

O profissional foi considerado compatibilizado em mais de um nível, porém sem qualquer indicação da compatibilidade salarial, cerne de análise de exequibilidade:

- Analista de Negócios/Requisitos Sênior nos grupos 1, 2, 4, 6, 11 e 12
- Analista de Negócios/Requisitos Pleno no grupo 1

O salário indicado na proposta da Recorrida para o Analista de Negócios/Requisitos Sênior é de R\$ 7.610,73, enquanto o salário de Pleno é de R\$ 5.679,89, ou seja, 25% inferior. A única justificativa plausível para a decisão da empresa pela apresentação do profissional como sênior seria justamente a compatibilidade do salário.

I) Matrícula 44956

O profissional foi apresentado como Arquiteto de Software Pleno pela Recorrida. Em todos os grupos analisados o profissional foi considerado não compatível com a função apresentada.

Parecer nos grupos 4 e 12:

- Curriculum não é compatível com o perfil de arquiteto de software pleno por não possuir no mínimo 4 anos de experiência.
- Tempo de experiência apresentado: 1 ano e 10 meses.
- Falta tempo de experiência para perfil de Arquiteto de Software Pleno
- Possui experiência compatível com o perfil de Desenvolvedor de Software Júnior.

Parecer nos grupos 6 e 11:

- Tempo de experiência apresentado: 1 ano e 10 meses.
- Falta tempo de experiência para perfil de Arquiteto de Software Pleno
- Possui experiência compatível com o perfil de Desenvolvedor de software Júnior.
- Curriculum não é compatível com o perfil de arquiteto de software pleno por não possuir no mínimo 4 anos de experiência como arquiteto de software em JAVA ou PYTHON, mobile, 3 anos em PHP ou ASP.NET.
- Porém possui formação e tempo de experiência compatível com o perfil de Desenvolvedor de software Java júnior.

Surpreendentemente o profissional foi considerado como compatível nos grupos 1 e 2 como Desenvolvedor de Software Junior.

O salário indicado na proposta da Resource para Arquiteto de Software Pleno é de R\$ 9.924,48, enquanto o salário de Desenvolvedor de Software Junior é de R\$ 3.199,56, ou seja, 68% inferior. O profissional foi considerado compatibilizado em um nível bastante divergente do apresentado pela empresa, porém sem qualquer indicação da compatibilidade salarial, cerne de análise de exequibilidade.

J) Matrícula 45616

O profissional foi apresentado nos grupos 1 e 2 como vinculado simultaneamente aos contratos Caixa 6837/2021 (Analista de BI Pleno) e Banco do Brasil 2018.7421.4433 (Analista de BI Sênior), o que preliminarmente já configura uma inconsistência uma vez que o contrato 6837/2021 da Caixa exige exclusividade, conforme item 3.2.2 do TR do PE 136/2021, o que carece de uma investigação mais profunda.

“3.2.2 O serviço será prestado por meio de equipe técnica da CONTRATADA disponibilizada

exclusivamente para atender à CONTRATANTE. Esta equipe técnica fará o papel da equipe de desenvolvimento previsto no Scrum, enquanto o papel Scrum Master será exercido, preferencialmente, por empregado CAIXA e o de Product Owner (PO) será desempenhado por representantes da CAIXA.”

Se verifica ainda, conforme notas técnicas, divergência na análise do nível do profissional, o que, reprimisimos, reforça a fragilidade exclusiva da análise curricular.

Parecer nos grupos 4 e 12:

- Tempo de experiência apresentado: 4 anos e 2 meses.
- Tempo de experiência profissional compatível com o perfil de Analista de BI Pleno.

Parecer nos grupos 1, 2, 6 e 11:

- Tempo de experiência profissional incompatível com o perfil de Analista de BI Sênior mas compatível com o perfil de Analista de BI Pleno

Segundo o Termo de Referência a função de Analista de BI Sênior deve comprovar “experiência mínima de 5 (cinco) anos na modelagem de repositórios de dados de apoio à tomada de decisão, da implementação de processos de extração, transformação e carga de dados, no projeto e implementação de aplicações de automação e inteligência artificial, no processamento de dados massivos, na análise da qualidade de dados, na criação e evolução de painéis de business intelligence.”

Ainda que com os pareceres contrários, o profissional foi considerado compatibilizado com o perfil Analista de BI Sênior nos grupos 6 e 11.

K) Matrícula 45618

O profissional foi apresentado como Scrum Master pela Resource, porém foi definido indevidamente como Arquiteto de Software Sênior nos grupos 1 e 2.

Tanto na nota técnica dos grupos 1 e 2, quanto nos grupos 4, 6, 11 e 12, todas as experiências registradas nos parecerem se referem à função de Scrum Master, não tendo qualquer registro como arquiteto de software.

L) Matrícula 45376

O profissional foi apresentado como Arquiteto de Software Sênior pela Recorrida.

Segundo o TR a função deve comprovar o seguinte tempo de experiência, na “função de arquiteto de aplicações Web”:

- Java – 6 anos
- PHP – 5 anos
- ASP e .NET – 5 anos
- Mobile – 6 anos

O parecer contido nas notas técnicas não é suficiente para comprovar o tempo necessário na função de arquiteto, detalhando apenas o tempo de experiência como desenvolvedor:

- Front End Development - Desde abril/2013 - 9 anos e 6 meses – 11 Projetos
- Back End Development - Desde abril/2013 - 9 anos e 6 meses – 11 Projetos
- Outras Tecnologias - fevereiro de 2001 - dezembro de 2012 - 11 anos 11 meses - 20 Projetos

O profissional foi indevidamente compatibilizado como Arquiteto de Software Sênior nos grupos 1, 2, 4, 6, 11 e 12.

M) Matrícula 45946

O profissional foi apresentado como Arquiteto de Software Sênior pela Recorrida.

Os pareceres registrados das notas técnicas são de que “Formação acadêmica e tempo de experiência profissional compatível o perfil de Arquiteto de Software sênior Java.”.

Para o perfil de Arquiteto de Software Sênior Java, o TR exige “experiência mínima de 6 (seis) anos desempenhando funções de arquiteto de aplicações web utilizando tecnologias JAVA”, porém conforme os pareceres das notas técnicas o profissional não possui tempo de experiência suficiente:

- Grupo 1 e 2: “Tempo de experiência apresentado: 5 anos.”
- Grupo 4: “Tempo de experiência apresentado: 5 anos e 8 meses.”
- Grupos 6 e 11: “Tempo de experiência apresentado: 5 anos e 8 meses.”
- Grupo 12: “Tempo de experiência apresentado: 5 anos e 8 meses.”

O profissional foi indevidamente compatibilizado como Arquiteto de Software Sênior nos grupos 4, 6, 11 e 12.

59. Dessa forma, em face das inúmeras inconsistências apresentadas na documentação entregue pela empresa RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMAÇÃO LTDA, e a evidente intenção da empresa em manipular informações a fim de ludibriar o corpo técnico da MGI, as propostas da licitante devem ser consideradas inexequíveis e não podem ser aceitas pela Administração Pública.."

5. Em sede de contrarrazões, a empresa **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMAÇÃO LTDA** expôs, em suma, os principais pontos elencados abaixo:

"Destaque-se, desde logo, a vantajosidade das propostas da **RESOURCE** em face da Recorrente: ao cabo, considerando os lotes em questão, a proposta da **RESOURCE**, uma sociedade com exitosa experiência no desenvolvimento do escopo a ser contratado, representa uma economia da ordem de R\$ 25.725.646,44 para o Ministério contratante. (...)

O que de fato se tem neste caso é que, irresignada com o resultado do certame, a empresa **BASIS** valeu-se dos mais pueris argumentos para interpor recurso administrativo contra a decisão de declaração de vencedor, sustentando que a **RESOURCE** não teria comprovado alguns dos requisitos de habilitação previstos no instrumento convocatório, o que implicaria no seu afastamento do certame.

Para fundamentar o seu inconformismo, a Recorrente, ao invés de se ater e basear nos documentos apresentados pela **RESOURCE** no bojo do procedimento licitatório e nos termos do Edital, preferiu apresentar fatos e boatos completamente alheios ao procedimento e estranhos ao Edital, e que nada importam para o julgamento objetivo do certame.

E ainda, na ânsia em promover a exclusão da **RESOURCE** do procedimento, mesmo após a competente área técnica do Ministério ter analisado de forma detalhada sua proposta e documentos de habilitação, inclusive mediante a realização de diligências para aferição da exequibilidade dos preços ofertados, a **BASIS** insiste, também com apoio em suposições e, ainda pior, a partir de "novos critérios para julgamento dos preços dos concorrentes" - *obviamente não previstos no Edital*-, que a Recorrida deveria ser excluída do certame. Nada mais absurdo.

Contudo, conforme será exposto, de acordo com os requisitos do ato convocatório, a **RESOURCE** logrou comprovar por meio da documentação jurídica, fiscal, social e trabalhista econômico-financeira, sua capacidade de realizar o objeto da licitação nos termos dos arts. 62 a 70 da Lei n. 14.133/2021.

Ademais, não há que se falar em inexequibilidade da proposta. A Equipe Técnica, nos termos do que dispõe o Edital, promoveu as devidas diligências junto a **RESOURCE** a fim de atestar a exequibilidade dos valores propostos a título de remuneração dos profissionais que conduzirão a execução dos serviços. No procedimento, foi claramente constatado que a Recorrida logrou comprovar a aceitabilidade e viabilidade da proposta, sobretudo por meio da comprovação de que pratica os mesmos valores em contratos similares com o emprego de perfis profissionais em condições equivalentes às requisitadas no Termo de Referência ("TR"). É o que se verá.
(...)

V. DA EXEQUIBILIDADE DA PROPOSTA DECLARADA VENCEDORA

Por fim, a Recorrente sustenta que a proposta de preços apresentada pela **RESOURCE** para os Grupos/Lotes 01, 02, 04, 06, 11 e 12 seriam inexequíveis, devendo ser reformada a decisão que a declarou a Recorrida como vencedora dos referidos Grupos/Lotes. Outro argumento inepto da **BASIS TECNOLOGIA**, que apenas demonstra a seu descontentamento com o resultado do certame.

Nos termos do Anexo IV - “Modelo de Proposta de Preços”, as propostas dos licitantes para prestação de serviços técnicos especializados em desenvolvimento, manutenção, sustentação, testes e controle de qualidade de software, é composta, dentre outros critérios, pelo valor unitário do salário mensal do profissional alocado de acordo com o perfil profissional de TI para os diferentes Grupos/Lotes.

Para execução da contratação, todo o instrumento convocatório do pregão e seus anexos se guiou pela Portaria SGD/MGI nº 750, de 2023, que estabelece modelo para a contratação de serviços de desenvolvimento, manutenção e sustentação de software, no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação.

Inclusive, nos termos do item 13 do Termo de Referência do Edital, tem-se que as estimativas do valor da contratação se basearam no art. 6º da Portaria SGD/MGI nº 750, de 2023, que assim dispõe:

(...)

O citado Anexo II, da Portaria SGD/MGI nº 750, de 2023 é um mapa de pesquisa salarial de referência para serviços de desenvolvimento e sustentação de software, ou melhor, trata-se de tabela com os custos unitários dos perfis profissionais de TI e que foi utilizado na definição do preço de referência da licitação, na definição do patamar mínimo de presunção relativa de inexequibilidade e na definição do parâmetro a serem utilizados na aplicação das modalidades de remunerações previstas para cada perfil profissional.

Trata-se de um referencial abstrato, que massifica um parâmetro geral, de caráter relativo, que em cada caso deverá ser concretamente avaliado, diante de evidências específicas.

Nesse sentido, nos termos da Portaria SGD/MGI nº 750, de 2023, o item 8.7, Anexo I, dispõe que:

(...)

Nesse sentido, foi que o item 11 do Termo de Referência (“TR”) do Edital guiou os critérios de aferição para fins de exequibilidade da proposta. De modo que, se houver indício de inexequibilidade da proposta de preço conforme a Portaria SGD/MGI nº 750, de 2023, ou em caso de necessidade de esclarecimentos complementares, esse ilmo. Pregoeiro e Equipe Técnica poderiam efetuar diligências para que a empresa comprovasse a exequibilidade da proposta.

Assim, o item 11.7 do TR, dispôs que a proposta seria objeto de diligência detalhada sobre a análise da planilha de composição de preço, quando detectados, por exemplo: valores salariais abaixo da remuneração mínima aceitável definida e/ou valor total da proposta de preço for inferior a 70% (setenta por cento) do preço estimado no Termo de Referência.

No âmbito de dita diligência, seria verificado se a empresa pratica os salários declarados em contratos que possuam aferição de produtividade e vinculação ao alcance de resultados (item 11.9 do TR). E ainda, a análise considera os salários referência dos perfis que integram a composição de perfis profissionais para cada lote **para avaliar a exequibilidade da proposta baseada no pagamento por Alocação de Profissionais de TI**. (item 11.11 do TR), sendo considerado como **remuneração mínima aceitável**, os salários de referência dos perfis que integram a composição mínima da equipe ágil, o **Mapa de Pesquisa Salarial de Referência** para serviços de desenvolvimento e manutenção de software, **Anexo II da Portaria SGD/MGI nº 750, de 2023**. (item 11.12 do TR)

De modo que, nos termos do item 11.15 do TR, configura-se presunção relativa de inexequibilidade quando identificadas uma ou mais das condições a seguir:

(...)

Assim sendo, sabe-se que **toda presunção relativa poderá ser afastada por evidência concreta em contrário**, de modo que o item 11.16 do TR dispõe que havendo indício de inexequibilidade e/ou identificadas inconsistências nos cálculos do Demonstrativo de Custos

e Formação de Preços da Proposta, seriam realizadas tantas diligências quantas forem necessárias para que as licitantes comprovem sua exequibilidade e/ou para que as áreas competentes tenham segurança suficiente para decidir por sua classificação ou desclassificação.

Pois bem. Após ter a **RESOURCE** enviado a sua proposta de preços adequada ao último lance ofertado, após negociação para os Grupos/Lotes 01, 02, 04, 06, 11 e 12, a área técnica iniciou a análise de admissibilidade das propostas conforme o previsto no Termo de Referência.

Ao constatar que as propostas da **RESOURCE** para os Grupos 01 e 02 apresentavam valores salariais abaixo da remuneração definida no item 11.12 do TR (de acordo com o Anexo II da Portaria SGD/MGI nº 750, de 2023) e que o valor total da proposta de preços do Grupo 02 era inferior a 70% do preço estimado no TR, promoveu as diligências necessárias previstas no Termo de Referência para propostas potencialmente inexequíveis, nos termos dos itens 11.7, 11.15, e 11.17 do TR.

Assim, de acordo com o item 11.17 do TR, para comprovar a exequibilidade, as licitantes devem apresentar justificativas fundamentadas em arcabouço documental que demonstrem a viabilidade e a compatibilidade dos valores ofertados com sua estrutura de custos e despesas necessárias à completa execução do objeto contratual, sendo garantido o tratamento sigiloso aos documentos apresentados (se assim a legislação exigir).

E ainda, dispõe o item 11.19 do TR, que são exemplos de documentações complementares que poderão ser solicitadas das licitantes para embasar a análise de exequibilidade e/ou inexequibilidade dos preços ofertados:

(...)

A análise da área técnica precisa considerar os salários de referência dos perfis que integram a composição de perfis profissionais para cada lote para avaliar a exequibilidade da proposta baseada no pagamento por Alocação de Profissionais de TI (item 11.22 do TR), de modo que foi solicitado à **RESOURCE** documentações complementares nos termos do item 11.9 do TR (verificação se a empresa pratica os salários declarados em contratos que possuam aferição de produtividade e vinculação ao alcance de resultados).

Além disso, promoveu-se diligência junto às empresas que contratam os serviços da **RESOURCE**, oportunidade em que se verificou que a Recorrência de fato praticou os valores similares com o emprego de profissionais em condições equivalentes às requisitadas no Termo de Referência (nos termos do item 11.17 do TR).

Também foi verificada a compatibilidade dos valores ofertados com sua estrutura de custos e despesas necessárias à completa execução do objeto contratual, atestando-se a compatibilidade dos perfis profissionais declarados pela licitante com os perfis exigidos pelo Termo de Referência.

Assim, após a instauração das pertinentes diligências necessárias a comprovação da exequibilidade das propostas da **RESOURCE**, a área técnica teve segurança o suficiente para decidir por sua classificação no certame. Conforme conclusão exarada à Nota Técnica SEI nº 8184/2024/MGI, *in verbis*:

(...)

Ocorre que, de acordo com a narrativa do Recorrente, as propostas da **RESOURCE** não seriam exequíveis, uma vez que sua proposta conta com “valores referenciais muito inferiores aos constantes no Termo de Referência como mínimos”, o que de fato não ocorre.

Os salários contidos na Portaria SGD/MGI nº 750, de 2023, não são taxativos, ou melhor: são meros parâmetros referenciais e que devem ser utilizados para aferir, preliminarmente, a necessidade de investigação da inexequibilidade das propostas, de maneira relativa portanto, de modo que, como visto alhures, uma vez demonstrado pela licitante, através de

justificativas fundamentadas em arcabouço documental de que há compatibilidade e viabilidade dos valores ofertados, com sua estrutura de custos e despesas necessárias à completa execução do objeto contratual, **desconstituída estará a suposta inviabilidade da proposta**. Para que não reste dúvida, consulte os esclarecimentos da equipe técnica nesse sentido, vinculante a todos os proponentes:

(...)

Note que por mais que o Recorrente discorde, inclusive à luz dos esclarecimentos, o fato é que a RESOURCE logrou comprovar que os valores mensais definidos em sua proposta de preços, para pagamentos dos salários dos profissionais de TI, são praticados por ela em outros contratos similares que possuem aferição de produtividade e vinculação ao alcance de resultados equivalentes.

Aliás, a lógica traçada pela Recorrente, de que os valores de referência estabelecidos no TR deveriam ser necessariamente seguidos pelos licitantes, impossibilitaria a própria seleção da proposta mais vantajosa à Administração e, ainda, invalida a liberdade dos licitantes na formação de seus custos. Se o critério de regularidade sustentado pelo Recorrente -se fosse cabível, não o é- apenas restringiria a participação de empresas que apresentassem a qualificação demandada e praticassem um patamar de remuneração inferior ao estabelecido no edital, em direta ofensa às diretrizes dos órgãos de controle.

Importa sublinhar que os valores de referência extraídos da Portaria SGD/MGI nº 750, de 2023, e que são utilizados no certame para fins de pesquisa de preços, tem por base uma pesquisa salarial de preços. Em outras palavras, tem-se que a estimativa lançada no edital é uma média de mercado, calculada com base em valores maiores e menores colhidos por amostragem. Isso significa que, no mercado, pagam-se valores abaixo e acima dessa média. Trata-se de um parâmetro subjetivo e volátil, e que depende do domínio econômico, das relações trabalhistas que são reguladas pela dinâmica do mercado, em especial o mercado de TI, ou objeto de acordos salariais de competência da justiça trabalhista.

Ademais, o salário constitui o principal item de custo nos contratos de prestação de serviços contínuos baseados preponderantemente na utilização de mão-de-obra, como no caso em exame. O preço é composto pelos valores de mão-de-obra, encargos, insumos (materiais, equipamentos e benefícios, quando couber), despesas administrativas/operacionais, lucro e tributos. Pode-se concluir, assim, que nesse tipo de contrato o salário dos profissionais influência direta e fortemente o preço.

Por conseguinte, se houvesse uma prefixação mínima obrigatória dos salários no edital, isso deixaria pouca margem de variação para elaboração das propostas e, consequentemente, estabeleceria um patamar mínimo para o valor da contratação. Não por outro motivo é que o Tribunal de Contas da União (“TCU”), ainda sob a égide da antiga Lei de Licitações, dispôs que:

(...)

Enfim, a lógica do Recorrente, de que as empresas deveriam se ater ao valor da “remuneração mínima aceitável” influenciaria significativa e negativamente no preço final da contratação e impediria que os licitantes ofertassem preços exequíveis menores que tais mínimos, prejudicando a escolha da proposta mais vantajosa e economicidade da contratação. Esse seria um critério antieconômico.

Ademais, todos os valores de salários apresentados estão compatíveis, eis que acima do piso da categorial profissional, in casu o único critério de observância legal obrigatória (art. 7º XVI, da CF). Diante disso, não há que se falar em “maximização do lucro empresarial”, “salários indignos”, ou “valores muito destoantes dos valores praticados no mercado”.

Aliás, ficou comprovado que a RESOURCE oferece proposta exequível baseada em remunerações justas, porém inferiores à média obtida em pesquisa ou vigente no mercado, sendo a sua proposta inegavelmente a mais vantajosa para a Administração.

De outro lado, também restou comprovado pela RESOURCE que sua proposta de preços tampouco ocasionaria em contratação de pessoas menos qualificadas, evidenciando que o salário ofertado é justo e compatível com as respectivas atribuições do profissional. E ainda, que a licitante consegue contratar por um preço menor que o referenciado, mantendo a eficiência da contratação.

E isto resta comprovado pelos currículos dos profissionais apresentados para fins de comprovação do item 12.5 do TR, que versa sobre a qualificação técnica do licitante. Todos apresentados em conformidade com os requisitos de qualificação técnica do profissional (conhecimentos e habilidades) que a Administração deseja.

Ainda sobre esse aspecto do certame, cabe esclarecer, porque questionado pelo Recorrente, que com relação ao item 12.5.4.1, alínea “d” do Termo de Referência, a empresa teria apresentado amostra de 36 (trinta e seis) profissionais, o que no entendimento do Recorrente, “se revela insuficiente para demonstração da exequibilidade das propostas, que contemplam a alocação de quase mil profissionais”.

Contudo, cabe mencionar que em sede de esclarecimentos, sobre a quantidade mínima de perfis profissionais que deveriam ser comprovados, a área técnica elucidou que os licitantes deveriam apresentar “no mínimo dois por perfil”, note:

(...)

Inclusive a elucidação do ilmo. Pregoeiro é lógica. Não é porque a proposta contempla a alocação de quase mil profissionais que necessariamente a empresa licitante deve apresentar mil currículos, mas apenas uma pequena amostragem de que possui profissionais em seus quadros que atendem às especificações técnicas. O fato de comprovadamente manter em seus quadros os profissionais com a remuneração sob dúvida atesta, concretamente, sua capacidade de contratar nesse parâmetro de remuneração.

Ademais, não seria razoável exigir das licitantes interessadas comprovação, para fins de habilitação, que mantêm em seu quadro permanente, o número exato de funcionários requeridos para a execução contratual, o que configuraria afronta à razoabilidade e necessidade relativa à qualificação técnica, muito menos se poderia exigir de licitante em certame para fins de registro de preços, competição que ao final gera apenas uma expectativa de contratação por parte da Administração. Nesse sentido, Renato Geraldo Mendes destaca com propriedade que:

(...), por ocasião da habilitação, o licitante está obrigado, se exigido, a apresentar relação do pessoal e dos equipamentos, bem como declaração de disponibilidade. No entanto, a efetiva disponibilidade deverá ocorrer apenas por ocasião da execução do contrato. Ou seja, **não pode a Administração condicionar a habilitação à efetiva demonstração de disponibilidade do pessoal e dos equipamentos no momento da habilitação, pois isso é ilegal. A efetiva disponibilidade só é exigível para a execução do contrato, e não para participar de licitação.** Quis o legislador, com essa vedação, eliminar uma condição restritiva e que violava frontalmente a parte final do inc. XXI do art. 37 da Constituição da República.

Ainda assim, cabe destacar que para fins de habilitação, a RESOURCE apresentou amostra de profissionais que atendem aos requisitos de qualificação técnica exigidos pelo Edital. E, isso foi feito nos termos das exigências e esclarecimentos prestados pela equipe técnica com relação à suficiência de número/qualidade de currículos por perfil profissional exigido. Quer dizer, a comprovação foi realizada dentro dos termos do edital e resposta a esclarecimentos, manifestação que integra o instrumento convocatório.

Aliás, como já apontado nos tópicos anteriores, em homenagem à vinculação ao instrumento convocatório, qualquer sugestão dada pelo Recorrente com base em outros editais de outras licitações deve ser ignorada por este ilmo. Pregoeiro. Contudo, já que citado pela BASIS, cabe apontar a falácia da Recorrente, ao afirmar que em pregão análogo realizado pela CGU (Pregão Eletrônico 04/2023 UASG 370003), no qual também se utilizou a Portaria SGD/MGI nº 750/2023, exigindo-se dos licitantes que apresentaram valores salariais

inferiores aos estabelecido ao Termo de Referência, a demonstração de exequibilidade das propostas.

Naquela oportunidade, a BASIS teve que comprovar a exequibilidade da proposta por conta da apresentação de salários abaixo das referências salariais apresentado no edital e Portaria, sendo-lhe exigido a comprovação de que possuía em seu quadro de profissionais, salários compatíveis aos propostos pelo instrumento convocatório. **Exatamente como realizado neste Pregão.** Ou seja, o processo do Ministério da Gestão e Inovação é idêntico ao da CGU e, seus contornos e exigências são de pleno conhecimento da BASIS.

De outro lado, não obstante a afirmação da Recorrente de que “*não teve acesso a integralidade da documentação dos colaboradores da empresa vencedora, pois teve seu pedido negado pela Autoridade Licitante por mais de uma vez*”, cabe sublinhar que os documentos fornecidos pela Administração continham as informações necessárias para que a empresa pudesse realizar a pertinente análise dos currículos e em observância à proteção conferidas aos dados pessoais sensíveis dos profissionais indicados pela RESOURCE. Tudo nos termos dos arts. 5º e 26 da Lei Geral de Proteção de Dados.

A Autoridade licitante ainda teve o cuidado de pontuar que “*as informações que foram utilizadas pela área técnica para fins de análise foram transcritas nas notas técnicas disponibilizadas no nosso site, conforme informado no chat quando da aceitação e recusa das propostas*”. Quer dizer, a ocultação dos dados pessoais dos profissionais, substituídos por códigos ou símbolos, apenas assegurou a privacidade de dados sensíveis dos envolvidos, nos termos da legislação de regência.

Tanto assim o foi, que o recurso da BASIS conta com 51 laudas, das quais a metade versa sobre análise da experiência dos empregados da RESOURCE com fundamento nos currículos dos profissionais indicados pela empresa. Não havendo que se falar em prejuízo à ampla defesa e contraditório quanto ao ponto.

E, ainda, vê-se que muito ao contrário do que foi sustentado pela Recorrente, não restou dúvida à área técnica sobre a compatibilidade do perfil dos profissionais com os currículos apresentados pela empresa, tampouco sobre a veracidade e consistência do conteúdo dos documentos. Aliás, se remanescesse questões em torno da documentação apresentada, pela conduta adotada durante todo o procedimento, certamente a equipe teria adotado tantas diligências quantas fossem necessárias para lhe garantir segurança suficiente na decisão sobre a classificação ou desclassificação da RESOURCE.

De modo que, não há que se falar em conduta ilegal da Administração para impedir a verificação das experiências dos profissionais apresentados com salários menores que o estabelecido na tabela de referência, bem questionar a viabilidade dos salários apresentados na proposta de preços da RESOURCE.

Ademais, importa sublinhar que para comprovar a exequibilidade da sua proposta de preços, a RESOURCE apresentou, conforme elucidado em sede de pedidos de esclarecimentos, 02 (dois) currículos por perfil profissional requerido, o que totalizou a apresentação de 36 (trinta e seis) currículos, que, vale mencionar, muito ao contrário do que afirmado pelo Recorrente, **não foi repetido para nenhum perfil profissional requisitado nos diferentes lotes para os quais participou**, note:

(...)

Ora, contrariamente à argumentação da Recorrente, a RESOURCE apresentou diferentes profissionais para cada grupo profissional, sem duplicação/repetição de profissionais para postos diferentes e, muito menos para mais de um posto de trabalho dentro de um mesmo grupo.

Tal fato demonstra com clareza que a RESOURCE dispõe de um quadro de colaboradores com qualidade técnica e salário compatível com a grandeza da presente licitação.

Ademais, a afirmação do Recorrente de que vários “*currículos apresentados pela empresa*

vencedora constam com informações que devem ser consideradas no mínimo duvidosas" é uma dupla afronta, pois desrespeita a atuação da equipe técnica e a integridade da RESOURSE, e pior, se trata de afirmação realizada sem qualquer prova abalizada, apenas em suposições.

Em sua narrativa a Recorrente questiona a integridade e transparência do conteúdo da experiência de profissionais apresentados pela RESOURCE, chegando a acusar levianamente a licitante vencedora de ter alterado seus conteúdos para que estes se encaixassem nos termos do edital e, com isso ludibriar a Administração. Conduta absolutamente irresponsável da BASIS, que apenas demonstra estar disposta a atuar em máximo grau de inadvertência para assumir o posto de vencedora do certame.

Observe que ao questionar a experiência dos profissionais, a BASIS o faz com suporte (i) exclusivo na experiência em que ex-funcionários tiveram em sua empresa, desconsiderando suas atuações após este período; e (ii) realizando afirmações em discrepância aos documentos apresentados pela RESOURCE para fins de comprovação da qualificação técnica dos profissionais e exequibilidade de preços.

Nesse contexto, cabe desconstituir, uma a uma as supostas inconsistências levantadas pela Recorrente. A ver.

a) Matrícula 44576

De acordo com a Recorrente, trata-se de ex-funcionário da BASIS, que à época de sua atuação na empresa -de 2021 a 2022-, não possuía a experiência compatível com o exigido pelo instrumento convocatório para fins de comprovação da competência para atuação como **Gerente de Projetos de TI**, tampouco possuiria salário compatível com a função comprovada.

Verifica-se que as afirmações da Recorrente estão embasadas em análise sobre as competências do profissional à época que este atuava na empresa, desconsiderando tudo que o ex-empregado vivenciou antes e após a sua saída da BASIS.

Quer dizer, a Recorrente, para criar dúvida sobre a experiência do profissional apresentado pela RESOURCE, propositalmente desconsidera toda a bagagem laboral do especialista, e pior, das próprias atividades exercidas por ele durante o período em que este trabalhou para a BASIS, consulte as declarações emitidas pela própria Recorrente que dão conta da experiência do profissional como Líder/Preposta de Contratos:

(...)

Outras empresas pelas quais passou o profissional também atestam no mesmo sentido, o que comprova a aderência do profissional com o perfil de **Gerente de Projetos**, como bem reconhecido pela área técnica, veja:

(...)

Ademais, a colaboradora teve vínculo com a empresa HITSS DO BRASIL, sendo que no âmbito de ação trabalhista perquiriu equiparação salarial, ocasião em que a profissional logrou obter reconhecimento de equiparação salarial com relação a preposta que exercia funções idênticas e detinha nível de formação equânime no Contrato celebrado com a Caixa Econômica Federal para a prestação de serviços de tecnologia. Consulte decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região aqui: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/captcha/detalhe-processo/0000087-26.2022.5.10.0019/2>

E ainda, a própria Recorrente declara sobre a capacidade do profissional indicado pela RESOURCE em exercer o cargo de Liderança de Projetos. Tendo o profissional atuado no âmbito do Contrato nº 30/2019 assinado com o Ministério do Turismo. Contrato público, que em caso de permanência de dúvidas, pode vir a ser consultado, via diligência, pela área técnica.

Além disso, o profissional ainda possui certificação em gerenciamento de serviços de TI (ITIL®Foundation Certificate in IT Service Management), e Certificado Professional Scrum Master PSM I emitido pela Scrum.Org ou CSM (Certified Scrum Master) emitido pela Scrum Alliance, que são obrigatórios para as funções desempenhadas. Confira:

(...)

Ainda sobre a adequação do currículo do profissional ao requerido pelo Edital, importa rememorar que, muito ao contrário do que colocado pela Recorrente, nos termos do quadro que acompanha o item 4.13 “Requisitos de Experiência Profissional” do Termo de Referência, o exigido para o perfil profissional **não** é o de 08 anos como Gerente de Projetos, mas o seguinte:

(...)

b) Matrícula 44696

De acordo com a Recorrente, o profissional foi apresentado com o fim de comprovar a exequibilidade de um Desenvolvedor de Software Pleno, porém verificou-se que o profissional foi considerado como Desenvolvedor de Software Júnior. Assim, ante a diferença salarial entre os níveis de experiência, a BASIS questiona a decisão pela compatibilização do profissional como Júnior.

Ocorre que, ao contrário do que afirmado pelo Recorrente, o Profissional detém experiência para ser considerado como Desenvolvedor de Software Pleno -*o que se pode extrair do seu currículo abaixo-*, e salário compatível com seu nível e cargo.

(...)

No período identificado acima, se deu grande parte dos serviços executados por sua empresa, Webplug Sistemas Web. A empresa foi iniciada em 2006 durante o curso de Graduação em Desenvolvimento WEB pela Faculdade Pitágoras que foi concluído em 2008, evidência que consta no CV apresentado.

Mais evidências das atuações neste período podem ser identificadas no site da empresa (<https://www.facebook.com/WebplugSistemasWeb/>). Dentre diversos projetos, alguns estão evidenciados no site, são eles: isoespuma.com.br; orlandomastroianni.com.br; gomesrep.com.br; maquinasdelimpeza.com.br; daoralanches.com.br.

No linkedin do profissional também há evidências de mais um período de atuação com sua empresa de prestação de serviços de criação de sites, portais, hotsites, facebook sites ou fan pages, SEO, SEM, utilizando a linguagem PHP, HTML5, CSS3, javascript, Mysql:

(...)

Diante do exposto, fica evidente que o profissional tem mais de 3 (três) anos desempenhando funções de desenvolvimento de aplicações web utilizando tecnologias PHP, tem mais de 4 (quatro) anos desempenhando funções de desenvolvimento de aplicações web utilizando tecnologias Java e tem concluso curso de graduação na área de Tecnologia da Informação, o que o habilita aos cargos de perfil Desenvolvedor Pleno JAVA e perfil de Desenvolvedor PHP Pleno.

c) Matrícula 44779

De acordo com o Recorrente, o profissional teria sido considerado tanto para a comprovação de um Desenvolvedor de Software Sênior, quanto para o Desenvolvedor de Software Pleno. A alegação é a de que para os Grupos 01, 02, 04 e 12 o profissional foi considerado como Sênior, porém nos Grupos 06 e 11, foi considerado como Pleno, e isto atestaria a incompatibilidade de salários.

Contudo, equivoca-se o Recorrente, primeiro porque a RESOURCE, como visto anteriormente, não apresentou currículos profissionais duplicados para cargos diferentes em grupos diferentes. Segundo porque o salário deste perfil profissional na proposta de preços da Recorrida é, inclusive, maior que o apontado no holerite do colaborador. Que aliás, possui plena experiência no posto de desenvolvedor conforme demonstrado abaixo:

(...)

d) Matrícula 45030

Igualmente ao apontado com relação a matrícula “a”, a BASIS, com exclusivo suporte na experiência do ex-funcionário durante o tempo que este permaneceu em sua empresa -de 2019 a 2021-, sustenta de maneira irresponsável a manipulação do know-how do profissional para que este fosse encaixado nos termos do edital como **Líder Técnico de Desenvolvimento**.

Sem razão a irresignação da Recorrente. Quando este profissional -em 2019- participou de processo seletivo para adentrar a BASIS, aplicou-se para a vaga de analista de sistemas, declarando experiência em Devops, atividades de desenvolvimento (ASP, .net, PHP) e banco de dados, mas isso não invalida sua experiência para fins de comprovação da sua aderência

ao perfil profissional de **Líder Técnico de Desenvolvimento**, uma vez que, o item 4.13 “Requisitos de Experiência Profissional” do Termo de Referência, o exigido para aderência ao perfil profissional **não** é o de 08 anos como Líder Técnico, mas uma experiência mínima de 8 (oito) anos desempenhando funções de desenvolvimento de aplicações web, como, aliás, confirmado pela própria Recorrente.

(...)

A propósito, para que fique ainda mais claro, a definição de Líder Técnico e sua compatibilidade com a experiência do profissional indicado, consulte o significado de dito perfil profissional de acordo com a Catho, empresa brasileira especializada em recrutamento e classificado de vagas: *“Aquele que conhece muito sobre o trabalho desenvolvido, ascendeu a esta função justamente por ter este know how e, muitas vezes, por ser muito solicitado quando estava em função operacional”.*

e) Matrícula 45076

A Recorrente questiona a experiência do profissional como **Líder Técnico de Desenvolvimento** com base nas vivências passadas do trabalhador em comparação ao exigido no Edital.

Como se vê, a Recorrente analisa superficialmente o conteúdo do Contrato 6837/2021 (PE 136/2021), onde a profissional labora como Líder Técnico de Desenvolvimento para a Qintess.

Note que para a realização do desenvolvimento e sustentação do Contrato 6837/2021 (PE 136/2021), foram estimados pela Caixa em seu edital dois grupos. O Grupo 01 com 21 equipes compostas por 08 profissionais em cada uma delas e o Grupo 02 com 11 equipes com 04 profissionais em cada uma delas, totalizando 212 profissionais de Desenvolvimento. Evidente que, considerando um staff de 212 profissionais, não é possível uma execução contratual sem que haja a figura do perfil de gerente e líder técnico dentro do contrato para gerenciar/liderar essas pessoas, papel operado pela profissional indicada à Matrícula 45076 pela RESOURCE.

Ademais, mais uma vez equivoca-se o Recorrido em relação ao exigido pelo edital. Para comprovação de que a experiência profissional se adequa ao perfil profissional indicado, o que o item 4.13 “Requisitos de Experiência Profissional” do Termo de Referência, exige para o perfil profissional **não** é o de 08 anos como Líder Técnico de Desenvolvimento, e sim *“08(oito) anos desempenhando funções de desenvolvimento de aplicações web”*, experiência devidamente comprovada no currículo do profissional, consulte:

(...)

Experiência e formação devidamente comprovadas na nota técnica do grupo o currículo do profissional, consulte:

(...)

f) Matrícula 45879

A Recorrente questiona a utilização do profissional como Analista de BI Júnior, Pleno, e Sênior, para diferentes grupos do Edital. Bem como aponta uma descompatibilização entre os estágios profissionais e os salários ofertados.

Ocorre que, não há vedação do Edital sobre a utilização de currículos mais qualificados para comprovação de experiência profissional em níveis mais baixos. Ademais, o salário deste perfil profissional na proposta de preços da Recorrida é, inclusive, maior que o apontado ao holerite do colaborador, o que demonstra que a RESOURCE está disposta a contratar o colaborador por um salário mais alto, de forma a retê-lo dentro do contrato.

g) Matrícula 46091

Igualmente, a Recorrente questiona a utilização do profissional como Analista de BI Sênior, para compatibilização com os níveis Júnior e Pleno. Também aponta incompatibilidade salarial.

Porém, a RESOURCE, como visto anteriormente, não apresentou currículos profissionais duplicados para cargos/níveis diferentes em grupos distintos. Ademais, mais uma vez a RESOURCE ofereceu em sua proposta de preços um salário maior que o apontado ao holerite do colaborador.

h) Matrícula 46223

Nesse ponto o Recorrente questiona a utilização do profissional como Analista de Negócios/Requisitos Sênior, mas que este teria sido compatibilizado em mais de um nível, sem indicação de compatibilidade salarial.

Equivoca-se o Recorrente, o profissional em questão foi utilizado nos Grupos 01, 02, 04, 06, 11, e 12, apenas como **Analista de Negócios/Requisitos Sênior**, o que torna a integralidade das alegações da Recorrente com relação ao aproveitamento para outros níveis e em relação ao salário, absolutamente sem fundamento.

i) Matrícula 44956

O Recorrente argumenta sobre a utilização do profissional como Analista de Software Pleno, mas que este não teria sido compatibilizado com a função apresentada e sim com o perfil de Desenvolvedor de Software Júnior, situação que indicaria outra incompatibilidade salarial.

Muito embora área técnica tenha compreendido que o perfil profissional do colaborador se amoldaria melhor ao Desenvolvedor de Software, tendo a RESOURCE apresentado outro profissional para fins de comprovação do perfil de Analista de Software Pleno, cabe mais uma vez sublinhar que, a Recorrida ofereceu em sua proposta de preços um salário compatível com os demonstrativos do colaborador.

j) Matrícula 45616

De acordo com a BASIS o profissional “*foi apresentado nos grupos 1 e 2 como vinculado simultaneamente aos contratos Caixa 6837/2021 (Analista de BI Pleno) e Banco do Brasil 2018.7421.4433 (Analista de BI Sênior), o que preliminarmente já configura uma inconsistência uma vez que o contrato 6837/2021 da Caixa exige exclusividade, conforme item 3.2.2 do TR do PE 136/2021*”. Ademais, denota fragilidade na análise curricular realizada pela área técnica.

A suposição criada pela Recorrente não tem razão de ser. Veja que em uma empresa com quase três mil colaboradores, não se descarta a possibilidade de transição de profissionais entre contratos, de acordo com os interesses das partes envolvidas.

De outro lado, sobre análise curricular, cabe pontuar que a RESOURCE apresentou outros profissionais que atenderam integralmente os requisitos do edital para o perfil de Analista de BI Pleno. Consulte:

(...)

k) Matrícula 45618

Nos termos da irresignação do Recorrente, o profissional teria sido apresentado como Scrum Master pela RESOURCE, porém foi definido indevidamente como Arquiteto de Software Sênior nos Grupos 01 e 02. Ocorre que, todas as experiências registradas parecem se referir à função de Scrum Master, não tendo qualquer registro como Arquiteto de Software.

Se equivoca a Recorrente. O mencionado profissional não foi apresentado em nenhum dos Grupos como Arquiteto de Software, de modo que seu questionamento é desprovido de apoio nos fatos e documentação acostada pela RESOURCE.

O mencionado profissional foi habilitado como Scrum Master. Foram considerados os profissionais matrículas 45376, 45946 e 44525 para a comprovação de Arquiteto de Software Sênior.

l) Matrícula 45376

A BASIS afirma que o profissional foi utilizado como Arquiteto de Software pela RESOURCE, mas o seu tempo de experiência denota que ele deveria ter sido compatibilizado como Desenvolvedor.

Contudo, em consonância com a análise da área técnica e comprovações documentais entregues pela RESOURCE, resta evidente que o profissional atende a todos os requisitos do Edital, vez que comprova experiência de 08(oito) anos e 06(seis) meses somente na função de Arquiteto/Líder Técnico de Equipe, constando com vivência de mais de 10(dez) anos como Arquiteto e Desenvolvedor em diversas linguagens conforme demonstramos abaixo:

(...)

Ademais, para que não subsistam dúvidas quanto a comprovação de profissionais com a qualificação exigida no edital, a RESOURCE encaminhou os currículos de mais profissionais durante as diligências processadas pela área técnica, consulte:

(...)

m) Matrícula 45946

A Recorrente coloca que o profissional foi utilizado como Arquiteto de Software Sênior pela RESOURCE, mas o seu tempo de experiência não preencheria os requisitos do Edital.

É incorreto o entendimento da recorrente. Como reiterado, a BASIS desconsiderou, propositalmente, todas as experiências do profissional, o que o habilita de maneira compatível com o edital para o perfil Arquiteto de Software Sênior, consulte:

(...)

Enfim, consulte o conteúdo da nota técnica dando conta de que o profissional atende aos requisitos do Edital:

(...)

Como visto, ausente de suporte normativo as irresignações apresentadas pela Recorrente, sendo evidente a intenção desesperada da empresa em conturbar o procedimento licitatório, necessária a rejeição do presente recurso pela Administração.

Assim, dentro desse contexto, em que foi devidamente comprovada a exequibilidade da proposta de preços da RESOURCE, especialmente em relação aos valores salariais ofertados as diferentes categorias profissionais de TI, a sua exclusão do certame apenas por ter cotado salários a serem pagos aos profissionais em valor inferior ao fixado como “remuneração mínima aceitável”, **caracterizaria uma inovação de critério para julgamento das propostas que sequer está previsto no edital, em total afronta ao art. 5º da Lei n. 14.133/2021 (princípios da impessoalidade e julgamento objetivo).**

Ainda pior, apenas para argumentar, caso esse novo critério de julgamento proposto pela **BASIS TECNOLOGIA** fosse acatado pela Administração, ao se desclassificar indevidamente a **RESOURCE**, estar-se-ia gerando um potencial **prejuízo de mais de R\$25 milhões de reais** aos cofres públicos, como visto, valor da diferença entre a proposta da **RESOURCE** com relação ao preço final da **BASIS**.

Em conclusão, diante dos argumentos descolados da legalidade e regularidade do certame, ao que tudo indica o objetivo da **BASIS** está muito mais relacionado em tumultuar o pregão, em tentativa desesperada de assegurar seus próprios interesses, já que a lisura do certame foi devidamente observada pela Administração Pública.”

6. Após a transcrição dos principais argumentos presentes nas **razões e nas contrarrazões do recurso**, passa-se agora à análise das questões apresentadas.

7. **Considerações da equipe técnica em relação ao Recurso:** No que diz respeito ao item "**IV.III – DA INEXEQUIBILIDADE DA PROPOSTA DECLARADA VENCEDORA**" do Recurso impetrado pela empresa **BASIS TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO S.A.**, é fundamental destacar que o Termo de Referência estabelece critérios claros e objetivos para a comprovação da exequibilidade da proposta.

8. O item 11.15 do Termo de Referência assim caracteriza as propostas potencialmente inexequíveis:

11.15. Configura-se presunção relativa de inexequibilidade, ou seja, propostas POTENCIALMENTE INEXEQUÍVEIS, aquelas que se enquadrem em uma ou mais condições a seguir:

- a) quando forem detectados valores salariais inferiores aos valores constantes da Tabela do subitem de remuneração mínima aceitável;
- b) quando for adotado um Fator K inferior a 1, na razão entre o custo do profissional proposto pela LICITANTE e o respectivo valor do salário do profissional constantes da Tabela do subitem de remuneração mínima aceitável;

9. No caso de uma proposta ser enquadrada como potencialmente inexequível, o licitante deverá comprovar a exequibilidade da proposta conforme os itens 11.16 e seguintes do Termo de Referência, abaixo transcritos:

11.16. Havendo indício de inexequibilidade e/ou identificadas inconsistências nos cálculos do Demonstrativo de Custos e Formação de Preços da proposta, serão instauradas tantas diligências quantas forem necessárias para que as LICITANTES ofertantes possam comprovar sua exequibilidade e/ou para que as áreas competentes tenham segurança suficiente para decidir por sua classificação ou desclassificação.

11.17. Para comprovar exequibilidade, as LICITANTES deverão apresentar justificativas fundamentadas em arcabouço documental que comprovem a viabilidade e a compatibilidade dos valores ofertados com sua estrutura de custos e despesas necessárias à completa execução do objeto contratual, sendo garantido tratamento sigiloso aos documentos apresentados (se assim a legislação exigir).

11.18. Meras alegações sem base documental não constituirão elementos capazes de comprovar a exequibilidade.

11.19. São exemplos de documentações complementares que poderão ser solicitadas das LICITANTES para embasar a análise de exequibilidade e/ou inexequibilidade dos preços ofertados:

a) CONTRATO(S) e FATURA(S) com objetos e preços compatíveis aos ofertados pelas LICITANTES para a presente contratação, acompanhado(s) de notas fiscais e declaração(ões) de Contratantes que comprovem a execução satisfatória do objeto;

b) MEMÓRIAS DE CÁLCULO, registros profissionais ou evidências documentais que comprovem a viabilidade do valor ofertado, baseando-se, primariamente, nos parâmetros de custos de insumos, salários, incidência de custos indiretos, tributos e lucro.

11.20. Após análise das informações, caso fique caracterizada a inexequibilidade do preço proposto, considerando os padrões de qualidade esperados pela Contratante e especificados neste Termo de Referência e anexos, a LICITANTE será desclassificada e será então convocada a próxima licitante, respeitada a ordem de classificação do Pregão.

10. A equipe técnica realizou análise pormenorizada dos documentos encaminhados pela empresa RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMATICA LTDA para comprovação dos critérios de exequibilidade da sua proposta e concluiu, por intermédio da Nota Técnica SEI nº 11546/2024/MGI (SEI-MGI 40953737), que a "Licitante **logrou êxito** na comprovação da exequibilidade da proposta de preços **para o Grupo 12**, considerando os padrões de qualidade esperados pelo Contratado e especificados no Termo de Referência". A Nota Técnica em apreço apresenta tabelas com o exame detalhado dos currículos e, em seu item 13, consta uma tabela consolidando "a análise comparativa entre os perfis apresentados pela Licitante e a compatibilidade a cada item do **Grupo 12**".

11. De forma análoga, a equipe técnica realizou a análise da documentação apresentada **para os Grupos 1 e 2** na Nota Técnica SEI nº 3407/2024/MGI (SEI-MGI 39873637), **para o Grupo 4** na Nota Técnica SEI nº 9664/2024/MGI (SEI-MGI 40711973) e **para os Grupos 6 e 11** na Nota Técnica SEI nº 8184/2024/MGI (SEI-MGI 40505784). Em todas essas ocasiões, conclui-se que a Licitante **logrou êxito** na comprovação da exequibilidade da proposta de preços.

12. Havendo a empresa RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMATICA LTDA comprovado, conforme critérios objetivos constantes no Termo de Referência, a exequibilidade de sua proposta, em atenção aos princípios da igualdade, da vinculação ao Edital e do julgamento objetivo, constantes no art. 5º da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, não existiriam fundamentos para desclassificação de sua proposta conforme solicita a requerente.

13. Em relação à questão do sigilo da informação, é fundamental destacar que as diligências exigidas no item 11.7 são necessárias para comprovação da exequibilidade da proposta, na hipótese em que é enquadrada como potencialmente inexequível. Os currículos foram solicitados por previsão expressa constante no item 11.19 do Termo de Referência. Nesse cenário, os currículos apoiam a análise de

exequibilidade das propostas, com vistas a verificar se a empresa alocou os recursos humanos compatíveis com as atividades propostas. Essa exigência de registros profissionais encontra-se presente no item 11.19, "b" do Termo de Referência. Como os documentos encaminhados pela empresa em sede de diligências continham currículos e contratos de trabalho, que se enquadram como dados pessoais, foi necessário garantir a confidencialidade de tais informações, nos termos da [Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018](#). Entretanto, no intuito de preservar o princípio da publicidade, buscou-se detalhar todas as informações necessárias ao exercício do contraditório e ampla defesa. As Notas Técnicas foram divulgadas com o resultado da análise dos documentos pela equipe técnica, como forma de permitir o exame por parte de outros licitantes. A análise continha o resultado do processamento dos dados, com planilhas que comprovavam a análise dos documentos, mas preservando as informações pessoais. Com isso, foi possível proteger os dados sigilosos, em observância à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e, ao mesmo tempo, manter o princípio da publicidade.

14. Ainda sobre a questão da confidencialidade, não procede a alegação constante no recurso de que houve cerceamento do contraditório, uma vez que em nenhum momento do processo licitatório houve qualquer restrição da capacidade da recorrente de exercer todos os seus direitos, limitando-se apenas o acesso a informações protegidas por questões de sigilo. Inexiste qualquer conflito de direitos porque um dos alicerces nos quais se baseia a Lei nº 14.133, de 2021 é o Princípio da vinculação ao Edital. O Termo de Referência já trazia explicitamente as regras de sigilo, amparadas na Lei nº 13.709, de 2018, conforme itens abaixo transcritos:

"11.17. Para comprovar exequibilidade, as LICITANTES deverão apresentar justificativas fundamentadas em arcabouço documental que comprovem a viabilidade e a compatibilidade dos valores ofertados com sua estrutura de custos e despesas necessárias à completa execução do objeto contratual, **sendo garantido tratamento sigiloso aos documentos apresentados** (se assim a legislação exigir)." (grifo nosso)

15. Assim, a regra do tratamento sigiloso dos documentos apresentados já constava no Termo de Referência e era de conhecimento de todos os licitantes antes da realização do certame. Destaca-se também que não houve impugnação ou questionamento do Termo de Referência pelos licitantes sobre esse ponto. Entretanto, em observância ao princípio da transparência, as Notas Técnicas já trazem os elementos necessários para permitir a análise dos demais licitantes, tais como as informações apresentadas pela licitante contrastadas com os critérios necessários para a análise da exequibilidade. A evidência concreta do pleno exercício do princípio da publicidade está justamente presente no teor dos argumentos trazidos pela recorrente em que foi possível, com base nas informações apresentadas na nota técnica, realizar análises e trazer argumentos em sede de recurso. Dessa forma, foi possível assegurar a confidencialidade das informações e, ao mesmo tempo, permitir o cumprimento do princípio da publicidade.

16. Ainda no item "**IV.III – DA INEXEQUIBILIDADE DA PROPOSTA DECLARADA VENCEDORA**" do Recurso, a empresa **BASIS TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO S.A.** se insurge contra o conteúdo de determinados currículos apresentados pela empresa **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMATICA LTDA**, argumentando que eles não atenderiam aos requisitos de exequibilidade da proposta e qualificação e habilitação técnica previstos no Termo de Referência.

17. Deve-se esclarecer que a análise curricular foi realizada pela equipe técnica nas hipóteses em que a proposta se mostrava como potencialmente inexequível e, com base no item 11.19, alínea "b" do Termo de Referência, destinava-se a confirmar que a licitante de fato possuía, em sua força de trabalho, profissionais com as qualificações técnicas exigidas para cada lote. Conforme observa-se no Termo de Referência, cada lote possui exigência de perfis específicos. Além disso, consta no item "**4.13. Requisitos de Experiência Profissional**" do Termo de Referência uma tabela com as especificações mínimas para enquadramento de um profissional em cada perfil específico. Dessa forma, a análise curricular se destinou a examinar se a licitante de fato possuía profissionais com as qualificações técnicas exigidas para cada lote. Os resultados dessa análise foram apresentados nas Notas Técnicas acima referenciadas, por intermédio de quadro resumo e quadro comparativo entre os perfis apresentados pela Licitante e a compatibilidade

individualizada com os itens de cada Grupo. Conforme especificado nas Notas Técnicas, a licitante logrou êxito na comprovação da exequibilidade da proposta de preços por apresentar a compatibilidade entre o perfil presentes nos currículos apresentados com as exigências dos lotes. Enfatiza-se que a equipe técnica averiguou as informações constantes no currículo para enquadrar os profissionais da licitante corretamente nos perfis previstos no Termo de Referência. Dessa forma, um profissional que, por exemplo, se enquadrasse como Desenvolvedor de Software Júnior na análise curricular realizada pela equipe técnica, seria considerado como tal para fins de preenchimento dos requisitos do Termo de Referência, ainda que a licitante o tenha indicado como Desenvolvedor de Software Sênior ou Pleno em sua proposta. Mesmo com o reequadramento de determinados currículos realizados pela equipe técnica, a empresa **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMATICA LTDA** logrou êxito em comprovar que possuía os profissionais necessários para preenchimento dos requisitos constantes no Termo de Referência para os lotes nos quais foi vencedora.

18. Ainda assim, vale destacar que a equipe técnica realizou nova análise individualizada dos casos apresentados no recurso da **BASIS TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO S.A** e concluiu que, em todas as situações, ainda que a alegação de que determinado currículo não atendesse às exigências constantes no Termo de Referência, isso não desclassificaria a empresa **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMATICA LTDA**, uma vez que sempre existiam outros currículos capazes de atender aos requisitos exigidos, conforme explicitado nas tabelas constantes nas Notas Técnicas acima referenciadas. É importante lembrar que a exigência era de que a licitante apresentasse **ao menos um currículo** compatível com cada perfil exigido. Além disso, enfatiza-se que inexistia restrição no Termo de Referência no sentido de apresentar o mesmo currículo para lotes diferentes e, pelo princípio da vinculação ao edital, não seria possível desclassificar a empresa **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMATICA LTDA** com base nesse argumento apresentado pela recorrente.

19. Abaixo, são apresentados perfis questionados no recurso da **BASIS TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO S.A** que possuíam outro(s) profissional(ais) capaz(es) de suprir as exigências do Termo de Referência:

20. No caso do currículo descrito como "**A) Matrícula 44576**", a Recorrente na verdade apresenta dúvidas acerca do currículo **RE044470**, embora no título conste referência à Matrícula **44576**. Entretanto, ainda que o currículo questionado (**RE044470**) não atendesse a tais requisitos, conforme alega a recorrente, o currículo **RE044576** preenche as condições para o perfil de **Gerentes de Projetos de TI**.

21. Quanto ao currículo descrito como "**B) Matrícula 44696**", a recorrente equivoca-se ao alegar que o currículo foi indevidamente considerado, uma vez que a Nota Técnica que analisa os currículos claramente demonstra a compatibilidade do referido currículo para o perfil de **Desenvolvedor Júnior**. Logo, não prospera a alegação proferida. Na verdade, a recorrida comprovou a capacidade de sustentar o preço apresentado para um perfil de **Desenvolvedor Júnior** pois demonstrou o emprego a um custo menor de um profissional com capacidade superior. Com isso, a exequibilidade desse item foi adequadamente comprovada.

22. Em relação ao currículo discutido no recurso como "**C) Matrícula 44779**", é fundamental destacar que mesmo se tal currículo (**RE044779**) não atendesse as condições de **Desenvolvedor de Software - Sênior** como alegado pela recorrente, a sua retirada não invalidaria a classificação da **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMATICA LTDA** porque existe o currículo **RE045876** que preenche os requisitos, conforme consta no quadro comparativo presente nas Notas Técnicas acima referenciadas.

23. No caso do currículo discutido no recurso como "**D) Matrícula 45030**", observa-se que mesmo se tal currículo (**RE045030**) não atendesse às condições de **Líder Técnico de Desenvolvimento** como alega a recorrente, sua retirada não desclassificaria a empresa **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMATICA LTDA** porque o currículo **RE045076** atende aos requisitos, conforme explicitado no quadro comparativo constante nas Notas Técnicas acima referenciadas. Ainda com relação ao currículo indicado como "**D) Matrícula 45030**" no recurso, a recorrente alega que o funcionário em questão possui contrato ativo no Ministério da Gestão e Inovação, o que levaria a questionar se "o período declarado de contrato ativo com a Recorrida é o mesmo em que o profissional se encontra vinculado com o serviço público". Entretanto, é fundamental destacar que a verificação dos currículos é realizada como forma de comprovar a exequibilidade da proposta e não de comprovar a viabilidade da contratação de um profissional específico. Entretanto, para fins de habilitação técnica, enfatiza-se novamente que a desconsideração do currículo como "**D) Matrícula 45030**" não implicaria na desclassificação da licitante vencedora, uma vez que o currículo **RE045076** atende aos requisitos exigidos para o perfil de **Líder Técnico de Desenvolvimento**.

24. Em relação ao currículo identificado com a "**E) Matrícula 45076**", a recorrente alega que, para o perfil de **Líder Técnico de Desenvolvimento**, não houve contratação específica em seu currículo que cite a função **Líder Técnico de Desenvolvimento**. Contudo, o Termo de Referência exige experiência mínima de 8 anos desempenhando funções de desenvolvimento de software. Logo não há obrigação de que o profissional tenha sido contratado como **Líder Técnico de Desenvolvimento**, e sim a exigência de comprovação da experiência mínima exigida no Termo de Referência. Conforme a recorrida apresenta em suas contrarrazões:

"Ademais, mais uma vez equivoca-se o Recorrido em relação ao exigido pelo edital. Para comprovação de que a experiência profissional se adequa ao perfil profissional indicado, o que o item 4.13 "Requisitos de Experiência Profissional" do Termo de Referência, exige para o perfil profissional **não** é o de 08 anos como Líder Técnico de Desenvolvimento, e sim **"08(oito) anos desempenhando funções de desenvolvimento de aplicações web"**, experiência devidamente comprovada no currículo do profissional (...)".

25. Com relação aos currículos identificados como perfil "**F) Matrícula 45879**", "**G) Matrícula 46091**", "**H) Matrícula 46223** e **I) Matrícula 44956**", a recorrente apresenta questionamentos relacionados a questões salariais. É importante destacar que, de forma reiterada, a recorrente questiona a comprovação de determinado perfil com a apresentação de um currículo com capacidade superior ao perfil exigido, mas com a remuneração inferior ao preço apresentado para o referido perfil. Nesse sentido, os argumentos apresentados pela recorrente não se sustentam uma vez que o objetivo do procedimento de análise de exequibilidade, conforme previsto nos itens 11.17, 11.18 e 11.19 do Termo de Referência, é justamente de verificar a capacidade da licitante vencedora de demonstrar que empregou profissional de mesmo perfil ou superior a um salário igual ou inferior ao preço proposto para determinado perfil. Portanto, não há que se falar em incompatibilidade de perfis se a recorrida demonstrou a capacidade de contratar um perfil superior a custo inferior ou igual ao declarado na proposta. Nas contrarrazões, a requerida, ao apresentar as argumentações acerca do perfil "**F) Matrícula 45879**", ressalta também que "não há vedação do Edital sobre a utilização de currículos mais qualificados para comprovação de experiência profissional em níveis mais baixos." Essa argumentação é válida, uma vez que, pelo princípio da vinculação ao Edital, é necessário se ater aos requisitos técnicos constantes no Termo de Referência para a comprovação do cumprimento dos quesitos da exequibilidade da proposta.

26. No caso específico do currículo discutido no recurso como "**J) Matrícula 45616**", observa-se que mesmo se tal profissional (**RE045616**) não atendesse às condições de **Analista de BI Sênior**, como alega a recorrente, sua retirada não desclassificaria a empresa **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMATICA LTDA** porque os currículos **RE045879**, **RE046091**, **RE46529**, **RE46239** atendem aos requisitos, conforme explicitado no quadro comparativo constante nas Notas Técnicas acima referenciadas.

27. No que diz respeito ao perfil de **Arquiteto de software Sênior**, enfatiza-se que o profissional "**RE044525**" atende aos requisitos exigidos no Termo de Referência, ainda que os profissionais descritos no recurso como "**K) Matrícula 45618**", "**I) Matrícula 45376**" e "**M) Matrícula 45946**" não prenchessem os requisitos, conforme alegado pela recorrente. Segundo consta na tabela do item 12 da Nota Técnica SEI nº 11546/2024/MGI (SEI-MGI 40953737) para o profissional **RE044525**, a análise concluiu que ele possui "**Formação acadêmica e tempo de experiência profissional compatível com o perfil de Arquiteto de Software Sênior**". A mesma informação também consta na tabela do item 12 da Nota Técnica SEI nº 9664/2024/MGI (SEI-MGI 40711973), na tabela do item 12 da Nota Técnica SEI nº 8184/2024/MGI (SEI-MGI 40505784) e na tabela do item 12 da Técnica SEI nº 3407/2024/MGI (SEI-MGI 39873637).

28. Destaca-se também, que a comprovação de exequibilidade conforme critérios objetivos constantes no Termo de Referência não exigia a apresentação de currículos em quantidade mínima, bastando-se um currículo para cada função. Dessa forma, não procede a alegação constante no item 36 do recurso de que a **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMATICA LTDA** teria apresentado "apenas uma pequena amostra de 36 profissionais, o que se revela insuficiente para demonstração da exequibilidade das propostas". A apresentação de quantidade mínima de currículos não constitui um dos critérios para comprovação da exequibilidade das propostas e, por isso, não poderia ser utilizado para desqualificar uma licitante. É fundamental enfatizar que a equipe técnica se baseou nos critérios objetivos constantes no Termo de Referência para análise dos documentos, atestados e currículos, em atenção ao princípio de vinculação ao Edital.

29. Enfatiza-se que as informações fornecidas em sede de habilitação técnica são de responsabilidade do profissional e da licitante e as análises foram realizadas pela equipe técnica baseada na documentação encaminhada pela empresa durante as fases de análise de exequibilidade da proposta e de habilitação e qualificação técnica.

30. Por fim, é importante frisar também que a equipe técnica realizou a análise da documentação de habilitação Técnica da empresa **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMATICA LTDA** referente aos **Grupos 01, 02, 04, 06, 11, 12** na Nota Técnica SEI nº 16252/2024/MGI (SEI-MGI 41539009) e concluiu que a licitante comprovou para tais grupos "a aptidão para execução de serviço de complexidade tecnológica e operacional equivalente ou superior com o objeto desta contratação por meio da apresentação de certidões ou atestados referentes a contratos executados com as características mínimas exigidas no item 12.5.4.1".

31. Uma vez constatado que os atestados analisados na Nota Técnica SEI nº 16252/2024/MGI cumpriam os requisitos de habilitação técnica presentes no item 12.5.4.1 do Termo de Referência, e que os currículos examinados na Nota Técnica SEI nº 11546/2024/MGI, na Nota Técnica SEI nº 9664/2024/MGI, na Nota Técnica SEI nº 8184/2024/MGI e na Nota Técnica SEI nº 3407/2024/MGI atendiam aos requisitos de qualificação profissional presentes no Termo de Referência, não há que se falar de exame de critérios adicionais, uma vez que isso iria de encontro aos princípios da igualdade, da vinculação ao Edital e do julgamento objetivo, expressamente previstos no art. 5º da Lei nº 14.133, de 2021. A empresa **RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMATICA LTDA** cumpriu todos os quesitos exigidos no Termo de Referência, inclusive em relação à cumulatividade de perfis, horas ou pontos de função, conforme exigido no item 12.5.4.3.

32. Reitera-se que os procedimentos de verificação da exequibilidade foram fielmente observados conforme previstos no item 11.16 e seguintes do Termo de Referência. Portanto, a análise objetiva dos documentos em sede de diligência não implica em eventuais ilações que extrapolam a massa documental prevista no Edital como requisitos exigidos para efeitos de exequibilidade. Destaca-se que as informações objeto de diligência pela equipe técnica foram aquelas apresentadas pela licitante, ou seja, as evidências constantes nos autos em sede das condições preconizadas no Edital. A recorrente alega existência de informações duvidosas relacionadas aos currículos de perfis apresentados pela recorrida sem

evidências contundentes que demonstrem o caráter duvidoso suscitado, sem qualquer vinculação aos procedimentos pré-estabelecidos de análise de exequibilidade constantes do Termo de Referência, razão pela qual não há que se falar em equívoco na análise das documentações apresentada pela recorrida, cujas informações utilizadas para verificação da exequibilidade foram transcritas e publicizadas, preservando os dados pessoais relacionados. Repisa-se que os critérios adotados foram objetivos e previstos no Termo de Referência.

33. Ante o exposto, entende-se que foram esclarecidos todos os apontamentos suscitados pela Requerente e que o recurso apresentado pela empresa **BASIS TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO S.A.** NÃO deve ser provido.

CONCLUSÃO

34. Com base na análise e fatos expostos acima, conclui-se que NÃO é procedente o recurso interposto pela licitante **BASIS TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO S.A.**

Documento assinado
eletronicamente

**CRISTIANO JORGE POUBEL DE
CASTRO**

Coordenador-Geral

Documento assinado
eletronicamente

CÍCERO PADILHA DE ALMEIDA

Coordenador

Documento assinado
eletronicamente

JÚLIO CÉSAR PROENÇA

Analista em Tecnologia da
Informação



Documento assinado eletronicamente por **Cícero Padilha de Almeida, Coordenador(a)**, em 03/06/2024, às 10:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cristiano Jorge Poubel de Castro, Coordenador(a)-Geral**, em 03/06/2024, às 10:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Júlio César Proença, Analista em Tecnologia da Informação**, em 03/06/2024, às 10:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **42445288** e o código CRC **6272B35F**.