

ILUSTRÍSSIMOS(AS) SENHORES(AS) MEMBROS(AS) DA COMISSÃO DE QUALIFICAÇÃO DA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JACAREÍ DO ESTADO DE SÃO PAULO.

Chamamento Público n. 001/2022-SS

Objeto: Contratação de organização social para administração, gerenciamento e operacionalização das atividades na unidade pronto atendimento UPA Parque Meia Lua e atividades correlatas de conservação e manutenção de próprios públicos permissionados.

SOCIEDADE BRASILEIRA CAMINHO DE DAMASCO - SBCD, pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos e de interesse coletivo, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 48.211.585/0001-15, com sede na Rua Gabriela, n. 144, município de Garça, Estado de São Paulo, neste ato representada por seus procuradores e advogados infra-assinados¹, vem, respeitosamente, à presença de V.Exa., interpor **RECURSO ADMINISTRATIVO HIERÁRQUICO**, em razão do quanto segue:

¹ Procurações apresentadas quando do Credenciamento em Sessão Pública realizada na data de 15.12.2022.

Restou decidido no Processo de Chamamento Público em referência que *a Comissão decidiu pela Classificação por pontuação dentro dos critérios estabelecidos no item 11 do Edital e demais normativas editais, da entidade HMTJ – Hospital e Maternidade Therezinha de Jesus com 100 pontos. Por descumprimento do item 18.8.2, pag. 17 do edital, as entidades SBCD – Sociedade Beneficente Caminho de Damasco, com 97 pontos, IDEAS – Instituto de Desenvolvimento de Ensino e Assistência à Saúde com 78 pontos e Irmandade Santa Casa de Misericórdia de São Bernardo do Campo com 70 pontos estão desclassificadas por não apresentar o quantitativo mínimo de funcionários/profissionais indicados no Anexo I – Termo de Referência em relação ao critério (h) Dimensionamento de Recursos Humanos do C.1 – PROPOSTA DE MODELO GERENCIAL/ASSISTENCIAL.*

Em que pese o esforço na análise e avaliação das entidades envolvidas no Processo de Chamamento Público em referência, a presente decisão recorrida não merece prosperar. Senão vejamos.

Da Tempestividade do presente recurso administrativo apresentado pela SBCD

Primeiramente, cumpre destacar que a respeitável decisão recorrida foi publicada no dia 10.02.2023, sexta-feira. Considerando o **prazo estabelecido de 05 (cinco) dias úteis**, a contar da intimação do ato, para interposição de recurso, o início do prazo para interposição do presente recurso teve seu termo inicial em 13.02.2023, segunda-feira, e termo final em 17.02.2023, sexta-feira, o que determina a tempestividade da interposição deste recurso, a qual encontra amparo em nossa legislação e no próprio edital (cf. item 13.7).

Da desclassificação da Recorrente SBCD por não apresentar o quantitativo mínimo de funcionários/profissionais indicados no Anexo I – Termo de Referência em relação ao critério (h) Dimensionamento de Recursos Humanos do C.1 – PROPOSTA DE MODELO GERENCIAL/ASSISTENCIAL.



Resta a esclarecer que a SBCD CUMPRIU com a determinação em questão. Para verificar o cumprimento pela Recorrente quanto ao dimensionamento, basta a nobre Comissão verificar o quadro apresentado às fls. do envelope 1 da SBCD. Vejamos.

Equivocadamente, a nobre Comissão não pontuou a SBCD por crer que a entidade não apresentou dimensionamento de recursos humanos a contemplar a necessidade de pessoal de acordo com as respectivas categorias profissionais e fases do projeto.

Em seu quadro de quantitativo, a nobre Comissão indicou que a SBCD não apresentou motoristas de ambulância dia, quando na verdade no dimensionamento da SBCD há a previsão de contratação, conforme exigido no Termo de Referências (fl. 007548 do processo em questão - quadro abaixo).

O Edital ao dispor sobre o Dimensionamento de Recursos Humanos (pág. 41) estabeleceu a contratação de no mínimo 03 motoristas de ambulância, sendo um diurno, um noturno e um dia/noite/folguista.

E, neste sentido, a Recorrente apresentou na proposta com um total de 5 colaboradores para a função, sendo 02 a mais do que o solicitado em edital, o que pode ser demonstrado na planilha de dimensionamento (quadro abaixo).

Em três linhas, a SBCD apresentou a divisão da contratação dos motoristas de ambulância com o objetivo de separar Diurno / Noturno e Folguista, ou seja, 02 Diurnos (par/ímpar), 02 Noturnos e 01 folguista, totalizando em 05 profissionais para atender a demanda.

Referente a carga horária, todos; independente do horário, diurno, noturno ou folguista; deverão cumprir 180h mensais. Referente a apresentação do turno, diurno/noturno/folguista, a exigência é a garantia de cobertura nas 24 horas pela equipe.

TÓPICO H. Apresentação Dimensionamento de Recursos Humanos estimados

Para melhor visualização dos Recursos Humanos estimados para a execução operacional do Contrato de Gestão, elaboramos planilhas considerando as informações disponibilizadas no Edital e seus Anexos.

Custeio RH Equipe Geral - UPA Meia Lua			
Especificação			
Categoria	Carga Horária Semanal	Total por Categoria	Área de Trabalho
1. RECURSOS HUMANOS			
Assistente Social	30 horas	1	Assistencial
Enfermeiro Diurno	12 x 36 horas	3	Assistencial
Enfermeiro Noturno	12 x 36 horas	2	Assistencial
Enfermeiro folguista Dia	12 x 36 horas	1	Assistencial
Enfermeiro folguista Noite	12 x 36 horas	1	Assistencial
Técnico de Enfermagem Diurno	12 x 36 horas	4	Assistencial
Técnico de Enfermagem Noturno	12 x 36 horas	4	Assistencial
Técnico de Enfermagem Ambulância Dia	12 x 36 horas	2	Assistencial
Técnico de Enfermagem Ambulância Noite	12 x 36 horas	2	Assistencial
Técnico de Enfermagem Ambulância Dia / Noite / Folguista	12 x 36 horas	1	Assistencial
Motorista de Ambulância Dia / Noite / Folguista	12 x 36 horas	2	Assistencial
Motorista de Ambulância Noite	12 x 36 horas	2	Assistencial
Motorista de Ambulância Dia / Noite / Folguista	12 x 36 horas	1	Assistencial
Recepcionista Diurno	12 x 36 horas	4	Administrativo
Recepcionista Noturno	12 x 36 horas	4	Administrativo
Auxiliar de Serviços Gerais Limpeza Dia	12 x 36 horas	2	Operacional
Auxiliar de Serviços Gerais Limpeza Noite	12 x 36 horas	2	Operacional
Auxiliar de Serviços Gerais Limpeza folguista Dia/noite	12 x 36 horas	1	Operacional
Farmacêutico - Diurno	12 x 36 horas	2	Assistencial
Farmacêutico - Noturno	12 x 36 horas	2	Assistencial
Farmacêutico - Folguista	12 x 36 horas	1	Assistencial
Auxiliar Farmácia Diurno	12 x 36 horas	2	Assistencial
Auxiliar Farmácia Noturno	12 x 36 horas	2	Assistencial
Auxiliar Farmácia Folguista	12 x 36 horas	1	Assistencial
Controlador de Acesso DIA	12 x 36 horas	2	Assistencial
Controlador de Acesso NOITE	12 x 36 horas	2	Assistencial
Controlador de Acesso folguista	12 x 36 horas	1	Assistencial
Profissional Técnico Núcleo de Epidemiologia	40 horas	1	Assistencial
Supervisor de Enfermagem	40 horas	1	Assistencial
Assistente Almoxarifado	40 horas	1	Administrativo
Copeira	40 horas	1	Assistencial
Auxiliar de serviços Gerais para Manutenção Predial	40 horas	1	Operacional
Gerente Administrativo	40 horas	1	Administrativo
Auxiliar Administrativo	40 horas	1	Administrativo
Técnico em Recursos Humanos	40 horas	1	Administrativo
Técnico em Segurança do Trabalho	40 horas	1	Administrativo
TOTAL - BASE SALARIAL		63	

Custeio RH Equipe Geral - Serviços Médicos PJ - UPA Meia Lua				
1.3 CONTRATAÇÃO PESSOA JURÍDICA				
	Quantidade	Plantões	Valor líquido	Total Remuneração
Diretor Técnico 30 horas	1		R\$ 5.000,00	R\$ 5.000,00
Diretor Clínico - 20 horas	1		R\$ 5.000,00	R\$ 5.000,00
Escalista e Sistema de Controle de Frequência	1		R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00
Médico Clínico - Plantão (02 Dia)	2 por plantão	61	R\$ 1.400,00	R\$ 85.400,00
Médico Clínico - Plantão (02 Noite)	2 por plantão	61	R\$ 1.400,00	R\$ 85.400,00
Pediatria - Plantão (01 Dia)	1 por plantão	30,5	R\$ 1.400,00	R\$ 42.700,00
TOTAL REMUNERAÇÃO MÉDICA				R\$ 225.500,00
Tributos Totais				R\$ 37.214,59
TOTAL PESSOA JURÍDICA				R\$ 262.714,59

Ademais, cumpre também esclarecer que do ponto de vista financeiro, para que haja planejamento do custeio de pessoal, faz-se importante

considerar algumas variáveis que compõe o resultado final do mesmo, que se não vistas, impactam no projeto futuro, ou seja, a rubrica motorista de ambulância noturno.

Esta rubrica precisa ser fixada pelos seguintes motivos: Adicional noturno, insalubridade, DSR. A rubrica de motorista DIA, não considera adicional noturno, motivo pelo qual a Recorrente usará o colaborador na escala de DIA e folgas conforme planejamento do Gestor assistencial.

Algumas informações técnicas para corroborar com acima demonstrado

A metodologia para a programação da escala pode variar, a depender da forma de contratação e necessidade do serviço e disponibilidade da equipe. Ter o colaborador fixo como diurno, noturno ou folguista é uma decisão do gestor, onde o mesmo pode optar em colocar o folguista como DIA.

A descrição como diurno/noturno/folguista permite o remanejamento do colaborador conforme a necessidade. Referente aos valores pagos, o que diferencia são os plantões executados no período noturno que possuem um adicional conforme legislação, e o folguista somente recebe os plantões com acréscimo nos dias em que atuar no período noturno.

Vale esclarecer que a oferta do serviço 24 horas, exige a cobertura de 62 plantões de 12 horas. Com a equipe apresentada pela SBCD composta por 05 colaboradores, restará disponível no mínimo (a depender de dias, pares e ímpares, meses com 30 ou 31), um total de 65 plantões, com a sobra exata, nos maiores meses de 3 plantões.

Sobre o pedido do edital de 3 colaboradores, ressaltamos que é inexecutável a operação do serviço de transporte por 24 horas, mesmo utilizando-se de horas extras, restando inviável a atuação de somente 3 colaboradores, por este motivo, a Recorrente SBCD apresentou 05 motoristas, e conforme a descrição, com a cobertura diurno, noturno ou com folguistas se revezando na cobertura.

Desta forma, a SBCD além de cumprir com o mínimo exigido em Edital, apresenta quantitativo compatível ao Porte da Unidade para a operacionalização da gestão e a execução de ações e serviços de saúde a serem prestados na Unidade de Pronto Atendimento 24H PARQUE MEIA LUA, em tempo integral, assegurando assistência universal e gratuita à população.

Resta demonstrado que a SBCD cumpriu com todos os requisitos exigidos em edital, portanto, a SBCD além de sua classificação, deverá ter sua pontuação revista de 97 pontos para 100 pontos.

Do Plano de Trabalho apresentado pela Organização Social HMTJ. Necessidade de reavaliação.

Do Organograma apresentado pelo HMTJ

A entidade interessada deverá apresentar as exigências de currículos para os postos ou cargos correspondentes a esse nível. (pag 71- roteiro). A OSS HMTJ não apresentou os requisitos para os cargos de gestão, exigências de currículos, competências e atribuições, conforme item 3.2 da pág. 71 do Edital, e ao não cumprir, deve ser desclassificada do certame.

Do Programa de qualidade apresentado pelo HMTJ

Apresentado pela OSS HMTJ a proposta sobre gestão de qualidade não está detalhada com a explicação sobre a metodologia a ser aplicada na unidade. Foi descrito os conceitos sobre objetivos e ferramentas que são universais em relação a gestão da qualidade.

As políticas que são as diretrizes norteadoras para a gestão institucional, são apresentadas sob forma de conceitos e não descrito como será aplicado, desenvolvido e mensurado na unidade.

Não apresentaram nenhuma proposta sobre a qualidade assistencial e metodologia de avaliação e mensuração através de gerenciamento de protocolos, item importante para avaliar a aplicação dos objetivos definidos conforme os referenciais teóricos e alinhamento de conduta pela equipe assistencial.

Frisa-se. Somente se basear na satisfação do usuário sem avaliar a resolatividade do tratamento realizado ao paciente não é suficiente, tornando impossível evidenciar uma assistência de qualidade.

O que percebe do material apresentado pela HMTJ é um trabalho generalista, sem qualquer fundamentação e relação com o objeto do edital, que é o gerenciamento da UPA Meia Lua.

Da Proposta de Educação permanente apresentada pelo HMTJ

A proposta apresentada pela HMTJ não demonstra as atividades relacionadas ao plano de desenvolvimento individual, visto estar descrito que são utilizadas as competências pré-definidas para o processo seletivo e o plano de treinamento operacional e geral, mas não ligado a avaliação individual e o programa de desenvolvimento específico conforme a necessidade de cada colaborador.

Dos Protocolos apresentados pelo HMTJ

Em relação aos protocolos, deve ser analisado o seguinte (item a item):

1. Pg. 54: Apresentado as atribuições dos profissionais envolvidos no meio da descrição de protocolos e fluxo de atendimento, fora do contexto;
2. Pg. 77 – fls. 4957: fluxograma apresentado não está adaptado a realidade da unidade;
3. Pg. 88 – fls. 4966: durante a apresentação da metodologia para implantação de protocolos clínicos, foi incluído no texto exemplo de indicadores de qualidade,

fora do contexto original, visto utilizar indicador como ferramenta em qualquer processo e não só para gestão de protocolos clínicos.

Da Gestão de recursos humanos apresentada pelo HMTJ

Quanto a Gestão do Treinamento e Desenvolvimento, a descrição é incompleta sobre a metodologia de desenvolvimento do colaborador baseado nas competências. Só é descrito avaliação e feedback, sem a ação de melhoria ou sistemática para acompanhamento individual de melhoria.

Não há descrição sobre gestão de assiduidade e pontualidade, bem como não resta estabelecido Programa de segurança no trabalho e qualidade de vida.

Dos Planos de Contingência apresentados pelo HMTJ

Em relação aos Equipamentos, não há descrição de tempo de reposição, fluxo de aprovação de valores em caso de locação, com os prazos e responsabilidades e principalmente sobre método de comunicação com as áreas envolvidas, devido à falta ou falha do equipamento para a garantia da continuidade da assistência.

Devido a criticidade da ausência de equipamento em uma unidade, o serviço pode ser interrompido e conforme o grau de impacto até comunicado a gestão do município em tempo hábil.

Quanto ao item Falha do veículo automotor. Não há descrição quanto a ocorrência de falha durante o uso do veículo, em transporte com paciente, qual a conduta da equipe. Fluxos de acionamento e responsabilidades internas. Descrito apenas que será acionado a Secretaria de Saúde e caso não seja possível suprir será solicitado serviço terceirizado.



Queda de energia. Não está claro o planejamento prévio para evitar o desabastecimento, está descrito: “Garantir a locação de Gerador em casos de emergência”. Somente ter a garantia da locação, não atende a necessidade da urgência imediata, visto que exige um período para instalação. O ideal é ter o equipamento já disponível e em funcionamento na unidade, e que seu acionamento seja de forma automatizada, garantindo a ausência de interrupção da assistência.

De forma geral os planos descritos não possuem fluxo de comunicação para intervenção imediata e o impacto na assistência, assim como plano de abandono.

Fragilidade na descrição das atividades assistenciais vinculadas a contingência. Não definido unidades de apoio em caso de intervenção da unidade principal, destino dos pacientes, conforme gravidade.

Do Boletim de atendimento médico eletrônico apresentado pelo HMTJ

Conforme descrito na proposta o armazenamento eletrônico referente a assistência será restrito aos pacientes sob cuidados da observação e emergência, com as seguintes informações número de Ficha de Atendimento Ambulatorial, Nome completo do paciente, horário de entrada, horário de saída, tempo de permanência e destino, e o armazenamento mensal dos dados através de relatórios assistenciais quantitativos individualizado por paciente.

Há Ausência de descrição sobre o arquivamento em o banco de dados referente a assistência registrada em prontuário digital como descrito no edital:

Implantação de um único prontuário digital seguindo as recomendações de segurança de informação do Conselho Federal de Medicina que seja possível a integração das informações com o sistema municipal Fast Medic, para cada paciente com as informações completas do quadro clínico e sua evolução, todas

devidamente escritas, de forma clara e precisa, quando for o caso, e assinadas digitalmente pelo profissional responsável pelo atendimento.

Dos Projetos Sociais de integração com a Comunidade.

A HMTJ não apresentou proposta.

Políticas de Humanização.

A HMTJ não apresentou proposta. E sem proposta, como desenvolver os dispositivos do Programa Nacional de Humanização para Acolhimento com Classificação de Risco? Não apresentado a política de humanização e a aplicação do acolhimento com classificação de risco.

Dimensionamento apresentado pelo HMTJ

A HMTJ apresentou duas planilhas de dimensionamento nas págs. 1663/1664 e outra nas págs 1665/1666 (páginas 6551/6552). Desta forma, qual a planilha adequada? Qual a planilha pela qual a Comissão se baseou? Ora, este fato seria suficiente à desclassificação da HMTJ, pois não há clareza no plano apresentado.

Em relação ao Serviço de atendimento ao usuário - S.A.U. A HMTJ informa que existirá um profissional para dar suporte ao usuário sem previsão de contratação.

Tempo médio de espera. O caderno 9-C02 - Proposta de atividade da HMTJ pontua o tempo médio de espera, dentro de um contexto geral, não buscando apontar ou medir a entrada e sua classificação de risco bem como o tempo de espera após a classificação, no caso o atendimento médico.

Do Procedimento Operacional Padrão - POPs



Importante esclarecer que os POPs, para algumas empresas, buscam reproduzir formatos já existentes e não se preocupam em averiguar que estes documentos, se construídos de forma correta, devem seguir orientações. A ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnica exige um padrão que deixa claro que na elaboração de um POP, deverá existir no (final)rodapé, no mínimo quem elaborou; quem avaliou; quem aprovou o documento data e assinatura. Não esquecendo que deverá existir data para revisão e se revisado, quem o fez. (Fonte: <https://ainfo.cnptia.embrapa.br/digital/bitstream/item/63798/1/Doc-90-A5.pdf>)

Entre as fragilidades acima já destacadas, observa-se entre alguns dos modelos apresentados e avaliados apresentam divergências por exemplo: Protocolo do SINAN pag 274 – PROTOCOLO que não foi elaborada pela empresa, o que existe no protocolo é uma simples reprodução da Notificação do SINAN.

Da Qualificação Técnica apresentada pelo HMTJ

O edital é claro ao exigir Certificação de Experiência anterior, mediante comprovação através de declarações legalmente reconhecidas e com reconhecimento de firma. Ressaltamos que a HMTJ não apresentou atestados com reconhecimento de Firma.

O edital exige que a Participante possua em seu quadro permanente Diretor Técnico e/ou Diretor Clínico certificados em ACLS, ATLS e PALS ou certificações equivalentes, de forma a garantir a excelência dos serviços oferecidos. Neste item, a **HMTJ não conseguiu pontuar em nenhum item, conforme segue:**

CERTIFICAÇÃO 01 – DIRETOR TÉCNICO – PÁGINA PROJETO 2205 / PÁGINA PROTOCOLO 7093

O HMTJ apresentou o DR. BELMIRO COSTA NETO. Porém, há inúmeras Irregularidades:



1. Não foi comprovado do vínculo empregatício;
2. Certificação de regularidade de inscrição de pessoa jurídica – vencido em 13/08/2022
3. Não foi apresentado documentos comprobatórios de qualificação profissional;
4. Apresentado contrato de prestação de serviços pessoa jurídica demonstrando apenas que o Sr. Belmiro é o sócio da Empresa.
5. Aditivo do contrato - página do projeto 2222 e página protocolo 7110 sem assinatura.

CERTIFICAÇÃO 02 – DIRETOR TÉCNICO – PÁGINA PROJETO 2238 / PÁGINA PROTOCOLO 7126

O HMTJ apresentou DR. GUSTAVO CAMPOS FAUSTINO VIEIRA. Irregularidades:

1. Não foi comprovado vínculo empregatício
2. Certificação em ACLS vencida em (out.2022).
3. Certificação de regularidade de inscrição de pessoa jurídica – vencido em 13/08/2022
4. Apresentado como comprovação, contrato de prestação de serviços pessoa jurídica sem assinatura de testemunha).

CERTIFICAÇÃO 02 – DIRETOR CLÍNICO – PÁGINA PROJETO 2258 / PÁGINA PROTOCOLO 7146

O HMTJ apresentou DR. PIETRO DE CARVALHO CAMPOS. Irregularidades:

1. Não foi comprovado vínculo empregatício;
2. Não foi apresentado carteira oficial da American, Hert, Association (AHA), não comprovando certificação e validade da mesma.

3. Envio ao CRM processo eleitoral para o hospital de clínica SulDr. Ivan da Silva Teixeira e não para o hospital e maternidade Therezinha de Jesus de nomeação do diretor clínico;
4. Ata de Eleição para constituição da diretoria clínica do hospital de clínicas sul, não está registrada - página do projeto 2277 e página protocolo 7165.
5. Edital de convocação para eleição de diretoria clínica 2022, não está assinado - página do projeto 2279 e página protocolo 7167.

CERTIFICAÇÃO – DIRETORA CLÍNICA – PÁGINA PROJETO 2281 / PÁGINA PROTOCOLO 7169

O HMTJ apresentou DRA BETANIA BRAGA SILVA.

Irregularidades:

1. Não foi comprovado vínculo empregatício;
2. ACLS – Vencido 22.08.2006
3. Apresentado como comprovação, contrato de prestação de serviços pessoa jurídica – página do projeto 2293 e página protocolo 7183.

CERTIFICAÇÃO – DIRETOR TÉCNICO – PÁGINA PROJETO 2335 / PÁGINA PROTOCOLO 7223

O HMTJ apresentou DR. VICTOR VITOI CANGUSSU.

Irregularidades:

1. Não foi comprovado vínculo empregatício;
2. ACLS vencido em 27.11.2013.
3. Certificação de regularidade de inscrição de pessoa jurídica – vencido em 14/09/2022.



Desta forma, a organização social HMTJ deve ser desclassificada por não cumprir com as determinações estabelecidas em edital, ademais da postura da nobre Comissão que entende pela desclassificação daquelas que não atendem parte ou todo do exigido em edital.

Assim, tornando-se necessário o respeito ao edital e aos princípios do Direito Administrativo, entre eles o da moralidade, equidade e transparência, a nobre Comissão deve rever sua decisão e desclassificar o HMTJ por descumprimento ao edital.

Conclusão

Resta demonstrado que a Recorrente SBCD cumpriu com todos os requisitos para sua classificação, sendo que apresentou quadro adequado do *quantitativo mínimo de funcionários/profissionais indicados no Anexo I – Termo de Referência em relação ao critério (h) Dimensionamento de Recursos Humanos do C.I – PROPOSTA DE MODELO GERENCIAL/ASSISTENCIAL*, sendo necessária e justa à sua classificação, bem como a revisão de sua pontuação de 97 pontos para 100 pontos.

Quanto a organização social HMTJ esta deve ser desclassificada por não atender as exigências do edital e, caso assim não entenda a nobre Comissão, o que não se espera, requer seja revista a pontuação da referida participante.

Da importância da vinculação ao instrumento convocatório

Por fim, torna-se necessário lembrar a nobre Comissão que o princípio da vinculação ao instrumento convocatório possui extrema relevância, na medida em que vincula não só a Administração, como também os administrados às regras nele estipuladas.



Dessa feita, em se tratando de regras constantes de instrumento convocatório, deve haver vinculação a elas, o que por si só justifica a revisão da decisão desta nobre Comissão.

Trata-se, na verdade, de princípio inerente a toda licitação e que evita não só futuros descumprimentos das normas do edital, mas também o descumprimento de diversos outros princípios atinentes ao certame, tais como o da transparência, da igualdade, da impessoalidade, da publicidade, da moralidade, da probidade administrativa e do julgamento objetivo.

Frisa-se que um dos motivos da vinculação aos termos do edital é trazer igualdade de participação entre os participantes, não sendo justo habilitar aqueles que não cumpriram com todos os requisitos exigidos em edital.

Conforme os princípios da administração pública, a Administração não pode descumprir as normas e condições do edital, ao qual se acha estritamente vinculada, sendo necessário que o julgamento se faça de acordo com os critérios constantes no edital e de forma objetiva.

Em razão disto, se qualquer dos participantes descumprir com algum item do edital, deverá ser considerado desclassificado, como é o caso do HMTJ.

Quando a Administração estabelece no edital as condições para participar da licitação e as cláusulas essenciais do futuro contrato, os interessados apresentarão os documentos com base nesses elementos; ora, se for celebrado contrato com desrespeito às condições previamente estabelecidas, burlados estarão os princípios do chamamento.

Inclusive, percebe-se da adequada análise deste princípio, que a vinculação ao instrumento convocatório é garantia do administrador e dos administrados. Significa que as regras traçadas para o procedimento devem ser fielmente

observadas por todos. Se a regra fixada não é respeitada, o procedimento se torna inválido e suscetível de correção na via administrativa ou judicial.

Como se vê, o princípio da vinculação ao instrumento convocatório privilegia a transparência do certame, garantindo a plena observância dos princípios da igualdade, impessoalidade, publicidade, moralidade e probidade administrativa, garantindo à Administração Pública e aos participantes a correta concorrência e garantias ao processo.

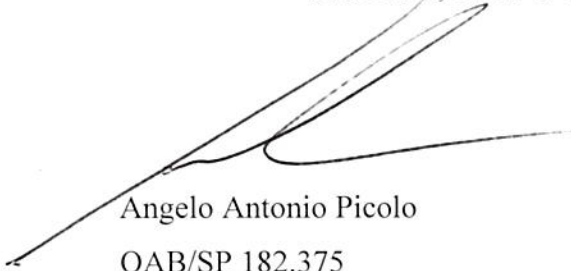
Do Pedido

Diante do todo exposto, requer que seja reconsiderada a decisão emanada no referido processo de Chamamento Público, com o intuito de que seja (i) a Recorrente SBCD classificada para a fase seguinte; (ii) seja revista a pontuação da Recorrente SBCD de 97 pontos para 100 pontos; e (iii) seja a organização social HMTJ desclassificada por não atender aos critérios do edital.

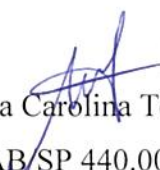
Outrossim, caso não seja reconsiderada a decisão pela nobre Comissão, o que não se espera, requer seja o recurso encaminhado à Autoridade Superior, conforme § 4º do artigo 109 da Lei 8666/93 e artigo 165, § 2º da Lei 14.133/21.

Nestes termos,
pede deferimento.

São Paulo, 17 de fevereiro de 2023.



Angelo Antonio Picolo
OAB/SP 182.375



Ana Carolina Teles De Souza
OAB/SP 440.003