

ILUSTRÍSSIMO (A) SENHOR(A) PREGOEIRO(A) DESIGNADO(A) PELO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MINAS GERAIS

Contrarrrazões ao Recurso Administrativo

Referência: Pregão Eletrônico nº 90011/2025

Processo Administrativo nº 0008008-16.2024.6.13.8000

A empresa ALGAR TELECOM S/A, inscrita no CNPJ sob o nº 71.208.516/0001-74, com sede na Rua José Alves Garcia, nº 415, bairro Brasil, Uberlândia/MG, na qualidade de licitante, vem, por meio dessa, apresentar **CONTRARRAZÕES AO RECURSO** interposto pela licitante **TELEFONICA BRASIL S/A**, pelos fundamentos de fato e de direito a seguir expostos.

I – SÍNTESE E TEMPESTIVIDADE

Tornou-se público que a UNIÃO, por meio do TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MINAS GERAIS, promoveria a realização do presente certame, que tem como objeto a prestação de serviços Telefônico Fixo Comutado, para ligações locais e longa distância estadual, por meio da publicação do Edital de Pregão Eletrônico nº 90011/2025.

A sessão pública iniciou em 24/03/2025 às 14:00, tendo sido declarada vencedora a empresa Algar Telecom S.A para a prestação do serviço licitado.

Inconformada com o resultado, a TELEFONICA BRASIL S.A interpôs o recurso ora em comento, fazendo jus, assim, a recorrida, à apresentação de suas contrarrrazões, no prazo de 3 (três) dias úteis, contado da data de divulgação da interposição do recurso, nos termos do item 8.3 do edital, de maneira que se apreende que a data final para tanto se dá aos **03/04/2025**, sendo, pois, próprias e tempestivas as presentes.

II – DOS FATOS

Trata, o caso vertente, de contrarrazões de recurso administrativo interposto pela licitante TELEFONICA BRASIL S.A, alegando que a habilitação da Algar Telecom S.A teria se dado de forma indevida, destacando que não foi anexada a documentação exigida no processo comprovando que a empresa não atende a conta de reserva de Pessoa com Deficiência ou Reabilitado.

Ocorre, entretanto, que por tudo o que consta do processo licitatório em comento, bem como pelo exposto a seguir, não merece prosperar a espúria pretensão da recorrente, porquanto infundada e contrária ao que preceitua a legislação regente do certame, Lei 11.133/21, ao passo que requer desde já, a **TOTAL IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO DE REFORMA DA DECISÃO PROTOCOLADO PELA EMPRESA TELEFONICA BRASIL S.A.**

III – DA ALEGAÇÃO DE NÃO ATENDIMENTO PELA EMPRESA QUANTO A COTA DE RESERVA PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO

Inicialmente, as razões recursais da recorrente se fundamentam em argumentos e apresentação de declaração sem nenhuma validação estrita. Como pode se observar na declaração anexa pela recorrente, ela é autodeclaratória e não tem nenhuma validação do órgão responsável, veja:

CERTIDÃO

EMPREGADOR: ALGAR TELECOM S/A
CNPJ: 71.208.516/0001-74
CERTIDÃO EMITIDA em 24/03/2025, às 16:58:24

Conforme os registros administrativos do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), certifica-se que o empregador acima identificado empregava, em 21/03/2025, pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social em número **INFERIOR** ao percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213 de 1991.

1. A autenticidade desta certidão poderá ser confirmada no endereço <https://certidoes.sit.trabalho.gov.br/pcdreab/verificar> com o código de verificação **EAdNAmSLCbkr8TL**.
2. Esta certidão reflete tão somente os dados constantes dos registros administrativos do eSocial. Esses dados são declarados pelo próprio empregador, **não havendo validação por parte da Secretaria de Inspeção do Trabalho**.
3. Os dados das certidões são atualizados diariamente. A presente certidão reflete a situação do empregador em 21/03/2025. Em regra, o intervalo entre a data da situação do empregador e a data da emissão da certidão é de 3 (três) dias, podendo este prazo aumentar em razão de atraso no processamento dos dados.
4. Eventuais retificações nos dados enviadas após 21/03/2025 podem não se refletir nesta certidão.
5. Esta certidão **não abrange autos de infração, termos de compromisso e decisões judiciais relativos à obrigação de preencher vagas com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social, conforme art. 93 da Lei nº 8.213 de 1991.**

Considerando apenas isso, o recurso da TELEFONICA BRASIL já deveria ser indeferido, visto que carece de provas de fato contundentes para embasar sua insatisfação. Todavia, primando por relações transparentes e leais, a ALGAR passará a demonstrar que não descumpriu qualquer preceito legal.

O tema, apesar de não ser unânime, já tem entendimento no mundo jurídico de que a empresa não pode ser prejudicada por não preencher o percentual de vagas reservadas para pessoas com deficiência e reabilitados da previdência social, **desde que o não preenchimento se dê pela ausência de interessados e não por descaso ou falta de empenho da empresa em preencher tais vagas.**

Inclusive, esse tema foi objeto de parecer da Advocacia-Geral da União que se manifestou coadunando com o entendimento assentado acima e majoritário, a saber:

ADVOCACIA-GERAL DA UNIAO
CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO
SUBCONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO DE GESTÃO PÚBLICA
COORDENAÇÃO-GERAL JURÍDICA DE SERVIÇOS SEM MÃO DE OBRA EXCLUSIVA
PARECER n. 00571/2024/CGSEM/SCGP/CGU/AGU

NUP: 19973.009083/2024-17
INTERESSADOS: G4F SOLUÇÕES CORPORATIVAS LTDA
ASSUNTOS: CONSULTA.

EMENTA: Administrativo. Consulta. Comprovação de cumprimento da reserva de vagas para pessoa com deficiência ou reabilitada da Previdência Social. Art. 63, IV da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021. Análise jurídica.

No referido parecer, é fundamentado o posicionamento adotado tanto com doutrinadores quanto com a jurisprudência dentre elas, destacamos algumas:

12. No ponto, transcreva-se entendimento do professor Juliano Heinen sobre o disposto no art. 137, IX da Lei de Licitações[1]:

(...)

Mais uma vez devemos fazer o alerta que não deve ser feita a aplicação mecanicista do dispositivo, porque merece ser ponderado notadamente diante dos efeitos práticos da decisão. Muitas vezes será melhor determinar que o contratado cumpra com a reserva de cargos, do que partir para a extinção do negócio jurídico. Veja o caso: imagine que uma empresa deva ter quatro cargos para pessoa com deficiência, mas estejam ocupados apenas três. Ao extinguir o contrato, os três ocupantes serão penalizados e, portanto, seria mais proporcional notificar a empresa para dar a vaga ociosa a uma pessoa que se enquadre na categoria jurídica mencionada”.

O parecer nº 571/2024/CGSEM/SCGP/CGU/AGU traz à baila outro parecer da própria AGU para demonstrar que se trata do posicionamento do órgão acerca do assunto:

14. Transcreva-se, por necessário, trecho do PARECER n. 00118/2024/CGAQ/SCGP/CGU/AGU (seq. 138 - NUP 00693.000678/2023-36):

(...)

II.2 Dos esclarecimentos jurídicos quanto à exigência de declaração de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, prevista no art. 63, IV, da Lei nº 14.133, de 2021

14. O art. 63, IV, da Lei nº 14.133, de 2021, assim preceitua:

Art. 63. Na fase de habilitação das licitações serão observadas as seguintes disposições:

(...)

IV - será exigida do licitante declaração de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, previstas em lei e em outras normas específicas.

15. Diferentemente da Lei 8.666/1993, a Lei 14.133/2021 previu expressamente a reserva de cargos para pessoas com deficiência e para reabilitado da Previdência Social como um requisito de habilitação. Na aplicação da Lei 14.133, tende a prevalecer o entendimento de que a reserva de cargos para PCD e para reabilitados da Previdência Social é um requisito de habilitação absoluto, que deve ser exigido em todos os casos (não se aplicando, naturalmente, quando a legislação específica sobre PCD não exigir a reserva de cargo, ou quando houver particularidades da empresa/setor de atuação que afastem a exigência). Portanto, em regra os editais elaborados com base na Lei 14.133 devem exigir a declaração de atendimento dessas condições. E a ausência de declaração de atendimento ou o descumprimento das exigências de reservas de cargos deve implicar a inabilitação da empresa licitante.

(...)

18. Logo, para uma adequada fixação da interpretação da expressão "reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social", prevista no art. 63, IV, da Lei nº 14.133, de 2021, e reproduzida nos supracitados subitens 4.3.4 e 8.8 do Edital em questão, é importante levar em consideração o conteúdo do art. 93, da Lei nº 8.213/1991, e a interpretação prática que tem sido conferida pela jurisprudência a respeito.

19. Ora, o Tribunal Superior do Trabalho, ao interpretar o art. 93, da Lei nº 8.213/1991, tem considerado que nem sempre haverá disponibilidade de pessoas que se enquadrem no quantitativo mínimo abstratamente previsto para beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, não sendo possível penalizar a empresa por tal situação, devendo-se perquirir se o não atingimento da meta se deve a conduta discriminatória ou a negligência no cumprimento do dever jurídico que lhe impõe a norma. Nesse sentido, reconhece o TST o ônus da empresa quanto ao cumprimento das exigências do art. 93 da Lei 8.213/91, mas afasta sua responsabilidade pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência, caso sejam comprovados os esforços efetivamente empenhados para preencher a cota mínima.

20. Veja-se, a propósito, alguns julgados do TST:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO - CRITÉRIO PARA CUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91 - DIVULGAÇÃO EM JORNAL E INTERNET - OFERECIMENTO DE VAGAS - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA 1. É possível depreender do acórdão regional a mobilização da Autora no sentido de promover campanhas com o intuito de contratar trabalhadores na forma exigida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91. Há prova nos autos de que ofereceu vagas e procedeu a convocação em jornal e pela internet. 2. Esta Corte já se posicionou no sentido de reconhecer o ônus da empregadora pelo cumprimento das exigências do art. 93 da Lei 8.213/91, mas de afastar sua responsabilidade pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência, em razão dos esforços comprovadamente empenhados. Julgados. 3. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal. Assegura tão-só percentual de contratação de empregados com deficiência. Recurso de Revista conhecido e provido.

(TST - RR: XXXXX20165020204, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 07/06/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 10/06/2022)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO - CRITÉRIO PARA CUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991 - DIVULGAÇÃO EM JORNAL E INTERNET - OFERECIMENTO DE VAGAS Esta Corte já se posicionou no sentido de reconhecer o ônus da empregadora pelo cumprimento das exigências do art. 93 da Lei 8.213/1991, mas de afastar sua responsabilidade pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência, em razão dos esforços comprovadamente empenhados, como no presente caso. Julgados. Agravo de Instrumento a que se nega provimento" (AIRR-1000350-49.2016.5.02.0706, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 18/10/2019).

1...7

22. Logo, diante do acima exposto, entende-se que a interpretação mais adequada da expressão "reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social," constante no art. 63, IV, da Lei nº 14.133, de 2021, é no sentido de que: a) a empresa deve destinar o percentual de cargos, previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, às pessoas com deficiência e para reabilitados da Previdência Social; b) a eventual não ocupação de tais cargos destinados deve se dar exclusivamente por razões alheias à vontade da empresa; c) a empresa efetivamente deve estar empreendendo esforços para preencher o percentual legal de vagas.

23. Nesse sentido, caso os requisitos acima forem preenchidos, será legítima a simples declaração, feita pela própria empresa, de que ela "cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, previstas em lei e em outras normas específicas."

Em seguida a Advocacia Geral da União expôs seu entendimento conforme abaixo, especificamente quanto à exigência estabelecida no art. 63, IV, da Lei nº 14.133/21.veja:

15. Da leitura da manifestação exarada pela Diretoria de Aquisições da Subconsultoria-Geral da União de Gestão Pública, infere-se que restou adotado o entendimento de que a reserva de cargos para pessoa com

deficiência e para reabilitado da Previdência Social, constante do art. 63, IV da Lei de Licitações, deve ser interpretada como a destinação de cargos e não como a efetiva ocupação de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social.

16. Observado o disciplinado no art. 93 da Lei n. 8.213/1991 e a interpretação adotada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, o PARECER n. 00118/2024/CGAQ/SCGP/CGU/AGU destacou que “nem sempre haverá disponibilidade de pessoas que se enquadrem no quantitativo mínimo abstratamente previsto para beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, não sendo possível penalizar a empresa por tal situação, devendo-se perquirir se o não atingimento da meta se deve a conduta discriminatória ou a negligência no cumprimento do dever jurídico que lhe impõe a norma”.

17. Portanto, caberá a empresa demonstrar o seguinte: a) que destinou o percentual legal de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social; b) que a eventual não ocupação de tais cargos destinados ocorre exclusivamente por razões alheias à vontade da empresa; c) e que está efetiva e concretamente empreendendo todos os esforços para preencher tal percentual legal de vagas.

18. Feitas essas considerações, passa-se a apresentar resposta aos questionamentos constantes da Nota Técnica SEI nº 23248/2024/MGI (doc. SEI 42555944):

I) PERGUNTA – (...) Diz o referido dispositivo: “será exigida do licitante declaração de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, previstas em lei e em outras normas específicas”

A exigência legal, para efeito da chamada “habilitação social”, importa na apresentação de declaração, por parte do licitante, de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social. A Lei não menciona a necessidade de consulta a qualquer outro documento ou certidão emitida por órgão público para confirmar o teor da declaração.

Desse modo, pergunta-se: deve a Administração se ater à declaração dada pelo fornecedor para habilitação no certame? Ou deve também buscar identificar, de outras formas, que o licitante atende ao referido requisito?

RESPOSTA - Nos termos do já citado PARECER n. 00118/2024/CGAQ/SCGP/CGU/AGU, “(...) entende-se que a interpretação mais adequada da expressão ‘reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social,’ constante no art. 63, IV, da Lei nº 14.133, de 2021, é no sentido de que: a) a empresa deve destinar o percentual de cargos, previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, às pessoas com deficiência e para reabilitados da Previdência Social; b) a eventual não ocupação de tais cargos destinados deve se dar exclusivamente por razões alheias à vontade da empresa; c) a empresa efetivamente deve estar empreendendo esforços para preencher o percentual legal de vagas.

Como pode ser constatado, **o entendimento da AGU é no sentido de que as empresas devem destinar vagas para o público indicado, porém elas não podem ser prejudicadas, o que inclui participar das licitações, desde que a causa do não cumprimento seja alheio à sua vontade e que elas estejam empreendendo esforços para preencher as vagas**, como é exatamente o caso da Algar.

Ademais, a jurisprudência reafirma que as empresas não podem ser prejudicadas, haja vista que se trata de dificuldades do próprio mercado de trabalho e que elas estão empenhadas na busca por candidatos com deficiência e reabilitados da Previdência Social, como pode se ver abaixo:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ABSOLVIÇÃO 2.1. **Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima**, sendo indevida a multa, bem como a condenação no pagamento de indenização por dano moral coletivo. 2.2. A empresa com 100 ou mais empregados deverá preencher de 2% a 5% de seus cargos com "beneficiários reabilitados" ou com pessoas portadoras de deficiência. Entretanto, in casu, é descabida a condenação ao pagamento de multa e indenização por dano moral coletivo em face do não cumprimento da exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, uma vez que ficou comprovado que a empresa empreendeu esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento para totalmente improcedente os pedidos formulados na Ação Civil Pública. (TST: ED-E-ED-RR-658200- 89.2009.5.09.0670, SBDI1/TST, Relator Min. João Batista Brito Pereira, DEJT 19/12/2016) (destacamos)

Seguindo o entendimento majoritário acima, há que se observar o esforço da empresa em tentar se adequar à legislação como é o caso da Algar Telecom, que não mede esforços em promover políticas para essa ação.

Sendo assim, as empresas não podem ser prejudicadas haja vista as dificuldades do próprio mercado de trabalho e que elas estão empenhadas na busca por candidatos com deficiência e reabilitados da Previdência Social, conforme pode se ver na jurisprudência:

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU REABILITADAS (PNE/PcD):
CONTRATAÇÃO: COTA LEGAL. A inclusão social de PNE/PcD não é exclusiva das empresas e similares, ao contrário antes exige conduta proativa do Poder Público, que não pode buscar meramente transferir suas responsabilidades exigindo o cumprimento de cotas e aplicando multas quando as empresas simplesmente apenas podem buscar pessoal nas formas usuais, sem contar com lista disponibilizada de pessoas com dificuldades em condições de assumirem as vagas disponíveis. No caso, a **Autora demonstra ter buscado pessoal portador de necessidades especiais para as atividades exigidas em seus quadros funcionais, sem sucesso, não podendo ser responsabilizada pela falta de pessoal especial disponível**, não havendo sequer lista indicada pela União ou pessoal capacitado para a absorção referida. (TRT/DF: ROT0001168-11.2016.5.10.0022; 2ª Turma; Relator Des. Alexandre Nery De Oliveira; DEJT: 09/04/2021)

Seguindo esse entendimento majoritário, cumpre destacar que a Algar Telecom não mede esforços para empreender políticas inclusivas para que tais vagas sejam preenchidas para nos adequar à legislação. Tais ações são amplamente divulgadas e prestigiadas, a exemplo da matéria realizada pela Revista Exame que destaca os esforços da Algar Telecom:

The image is a screenshot of a web browser displaying a news article. The browser's address bar shows the URL: exame.com/esg/algar-cria-programas-para-entrada-de-pcd-no-mercado-de-trabalho/. The page features the 'exame.' logo in red. Below the navigation bar, the breadcrumb 'Home > ESG' is visible. The main headline reads 'Algar cria programas para entrada de PCD no mercado de trabalho'. A sub-headline states: 'Na questão ambiental, a empresa utiliza energia renovável e combustíveis limpos, evitando a emissão de quase 5.000 toneladas de CO2'. The article includes a photograph of an office interior with employees at desks. A yellow circular callout box on the right side of the image contains the text: 'Quem faz: A operadora Algar Telecom' and 'O desafio: Melhorar o atendimento'. In the bottom left corner, the Algar Telecom logo is displayed with the slogan 'SEMPRE JUNTO'.

A Algar Telecom prima por programas para que a empresa seja cada vez mais inclusiva, criando o Algar Sem Barreiras em 2018, que é um programa para fortalecer um ambiente de trabalho e convivência seguro e respeitoso, **com ações que permitam a real inclusão, com uma das frentes sendo o da Pessoa com Deficiência.**

Além disso, a Algar tem como propósito ampliar a atração de talentos PCD e trabalha ativamente para que todos encontrem na Algar Telecom uma empresa de espaços acessíveis e inclusivos. Projetos como o Indique PcD e Aprendiz sem barreiras aproximam a empresa do sucesso nessa missão e dão a oportunidade de mais pessoas acessarem o mercado de trabalho.

Amplamente são divulgadas vagas que reafirmam o compromisso da Algar Telecom em atingir esse objetivo, que podem ser visualizadas no endereço eletrônico: [https://www.portalsinergyhr.com.br/Portal/MeuPortal/MeuPortal?](https://www.portalsinergyhr.com.br/Portal/MeuPortal/MeuPortal?empresa=1490&master=1)

[empresa=1490&master=1](https://www.portalsinergyhr.com.br/Portal/MeuPortal/MeuPortal?empresa=1490&master=1)

O compromisso da Algar Telecom com o cumprimento da cota de inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados pelo INSS não é apenas uma obrigação legal, mas um compromisso formalmente assumido perante o Ministério do Trabalho e Emprego. Isso está expresso no Termo de Compromisso assinado junto à Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais, onde a empresa se compromete a preencher, até 13 de julho de 2025, o percentual legal previsto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91. A assinatura desse termo demonstra de maneira inequívoca que a Algar não apenas reconhece a importância da inclusão, mas também **adota medidas concretas para garantir sua efetivação.** Veja (documento na íntegra em anexo):



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO/MG
SEÇÃO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO - SFISC

A empresa ALGAR TELECOM S/A inscrita no CNPJ sob o nº 71.208.516/0001-74, com sede em Uberlândia/MG, no endereço RUA JOSE ALVES GARCIA, 415, Bairro Brasil, representada, neste ato, por TULIO TOLEDO ABI SABER, RG nº 7224307 PCMG/MG, CPF nº 031.2772386-25 e MARCIO DE JESUS DA SILVA, RG nº M5729854, CPF nº 755.817.016-87, firma o presente Termo de Compromisso perante a Auditoria Fiscal do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais, nas seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – OBRIGAÇÃO DE FAZER

A empresa acima qualificada compromete-se a preencher – até 13/07/2025 – o percentual legal previsto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91. A concessão de referido prazo está condicionada à promoção, pela empresa, da qualificação de pessoas com deficiência através da aprendizagem profissional conforme previsão no artigo 428 da CLT; a participação no Projeto de Inclusão de Pessoas com Sofrimento Mental; a contratação de pessoas com deficiência através do programa de trabalho apoiado; a capacitação dos seus gestores e as demais ações previstas no cronograma anexo, parte integrante do presente Termo de Compromisso.

Ressalta-se que os aprendizes com deficiência não são contabilizados para fins de cumprimento da reserva legal de cargos conforme previsão no artigo 93 § 3º da Lei 8213/91.

- I- Durante o período previsto no presente Termo de Compromisso deverá a empresa (para, concomitantemente ao projeto ora desenvolvido, preencher a reserva legal de cargos prevista em lei):
- buscar profissionais no mercado para cumprimento da cota prevista em lei através de parceria com as entidades *de e para* pessoas com deficiência, flexibilizando as exigências e perfil para preenchimento das vagas existentes;
 - reabilitar os seus empregados afastados e sujeitos a reabilitação profissional, assim definidos pelo INSS;
 - firmar parceria com INSS para contratação de empregados em processo de reabilitação ou já devidamente certificados pela reabilitação profissional do INSS;
 - adequar os postos de trabalho para promover um ambiente de trabalho acessível e inclusivo, atendendo às necessidades individuais de cada trabalhador;
 - promover processos de sensibilização para os gestores e demais empregados da empresa.

Além de estabelecer a meta de preenchimento integral da cota dentro do prazo estipulado, o documento prevê uma série de ações estruturadas para viabilizar essa inclusão, como a promoção da qualificação profissional de pessoas com deficiência por meio da aprendizagem profissional, a participação no Projeto de Inclusão de Pessoas com Sofrimento Mental, a contratação de trabalhadores com deficiência através do programa de trabalho apoiado, a capacitação de seus gestores e a realização de adaptações nos postos de trabalho para garantir acessibilidade e inclusão efetiva. A

empresa ainda se compromete a buscar profissionais no mercado em parceria com entidades especializadas, flexibilizando requisitos para facilitar a contratação, além de reabilitar empregados afastados e estabelecer parcerias com o INSS para a contratação de reabilitados.

Outro ponto fundamental do compromisso assumido pela Algar é a adoção de políticas internas que garantam não apenas a contratação, mas a permanência e o desenvolvimento profissional dessas pessoas. O documento prevê a promoção de campanhas internas para valorização da diversidade e combate ao preconceito, além da adequação do ambiente de trabalho para torná-lo acessível a todos os empregados, conforme as normas de segurança e saúde ocupacional. A empresa também se compromete a não reduzir o número de empregados com deficiência e a substituir imediatamente qualquer profissional desligado por outro com as mesmas características, garantindo que a meta de inclusão seja alcançada de forma contínua.

O cronograma estabelecido no Termo de Compromisso **reforça a seriedade da Algar em cumprir com a reserva legal de vagas**, estabelecendo um aumento progressivo do percentual de cumprimento da cota, partindo de 50% em janeiro de 2024 até atingir 100% em julho de 2025. **Essa abordagem estruturada demonstra que a empresa não apenas reconhece sua responsabilidade social, mas adota medidas concretas e planejadas para assegurar a inclusão efetiva.** Assim, fica evidente que a Algar não apenas cumpre sua obrigação legal, mas também reforça seu compromisso com a inclusão e a diversidade no ambiente corporativo, promovendo um impacto positivo tanto para os trabalhadores quanto para a sociedade.

Dessa forma, fica infundada o recurso da TELEFONICA BRASIL, o qual foi feito apenas por inconformismo com o resultado do procedimento, considerando que não apresentou nenhum documento contundente para fundamentar suas razões, que se baseou em uma declaração emitida automaticamente e que não considera termos firmados com o Ministério do Trabalho.

Sem argumentos para alcançar seus objetivos de inabilitar a Algar Telecom, a Telefonica Brasil inclusive usa de artifícios sem embasamento e injustificáveis, alegando indevidamente que a Algar apresentou um documento falso para comprovar a reserva de vagas, sem ao menos se certificar se essa argumentação realmente

possui veracidade, tendo em vista que a Algar tem uma política extensa, além de um Termo de Compromisso firmado. Essa alegação realizada deixa claro que o recurso carece de informações e documentação contundentes, sendo feito apenas com a intenção de prolongar a adjudicação do objeto pela licitante vencedora.

Assim, prevalece que a Algar está comprometida em satisfazer seus resultados e fica esclarecido que tal alegação não pode ser admitida, assim como não pode prosperar o recurso apresentado pela TELEFONICA BRASIL S.A, que, como demonstrado, possui caráter meramente protelatório e visa reverter um resultado legítimo e alcançado dentro das regras previamente estabelecidas.

Diante do exposto, o recurso deve ser **INTEGRALMENTE INDEFERIDO**.

DOS PEDIDOS

Diante do exposto, requer:

- i. Sejam **recebidas e processadas as presentes Contrarrrazões, eis que próprias e tempestivas;**
- ii. **O indeferimento integral do recurso interposto pela TELEFONICA BRASIL S.A.,** por manifesta ausência de fundamentos jurídicos e probatórios que justifiquem a reforma da decisão administrativa;
- iii. **A manutenção de habilitação da empresa ALGAR TELECOM S.A.,** reconhecendo sua plena aptidão para a execução do contrato;
- iv. **A imediata adjudicação do objeto do certame em favor da ALGAR TELECOM S.A.,** assegurando a continuidade do procedimento licitatório sem prejuízos à Administração Pública;
- v. **Seja certificada a regularidade do processo licitatório e arquivado o recurso da recorrente,** considerando a ausência de fatos novos ou relevantes que justifiquem qualquer alteração na decisão já proferida.

Nestes termos, pede e aguarda deferimento.

De Uberlândia/MG, para Belo Horizonte/MG, 02 de abril de 2025.

ALGAR TELECOM S/A
Representante