



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MINAS GERAIS  
AV. PRUDENTE DE MORAIS, 100 - Bairro CIDADE JARDIM - CEP 30380000 - Belo Horizonte - MG - www.tre-mg.jus.br

## DECISÃO

**SEI nº 0008008-16.2024.6.13.8000**  
**Pregão Eletrônico n.º 90011/2025**

À d. Diretoria-Geral,

Visando à **prestação do Serviço Telefônico Fixo Comutado (STFC), local e longa distância estadual, sob regime de empreitada por preço unitário, para operacionalização do tridígito 148, com fornecimento de 03 (três) troncos digitais E1 de 30 (trinta) canais cada através de acesso de 2Mbps, sinalização CAS/R2D, com dupla abordagem para o circuito de voz (redundância) e de uma faixa DDR de 100 (cem) números**, conforme Termo de Referência incluído no doc. nº 5988495 e autorização constante dos documentos nºs 6023130 e 6027104, foi providenciada a abertura de licitação na modalidade "Pregão Eletrônico", obedecendo-se às formalidades da Lei nº 14.133, de 2021 e legislação aplicável e, ainda, de acordo com as condições estabelecidas no Edital.

O aviso contendo o resumo do edital foi publicado no Diário Oficial da União, Seção 3, e no Jornal O Tempo, conforme documentos n.ºs 6202714 e 6202725, respectivamente.

O Termo de Julgamento do Pregão Eletrônico contendo as propostas das empresas licitantes e demais procedimentos correlatos consta do documento nº 6270008.

Concluída a etapa competitiva e analisada a documentação, foi declarada vencedora do certame a empresa ALGAR TELECOM S/A.

A empresa TELEFONICA BRASIL S.A. manifestou intenção de recorrer. Decorrido o prazo para apresentação das razões recursais, a empresa registrou no sistema suas peças recursais, conforme documento nº 6280606.

As razões recursais da recorrente TELEFONICA BRASIL S.A., contra a decisão proferida no item 1, foram apresentadas tempestivamente, bem como as contrarrazões da recorrida ALGAR TELECOM S/A (documento nº 6291967).

É o relatório.

### **I - DAS RAZÕES RECURSAIS**

A recorrente aduz que a empresa ALGAR TELECOM S/A não atende à cota destinada a reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, exigida no item 3.4 do edital, conforme se verifica na certidão obtida em 24/03/2025 no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego, juntada à peça recursal.

Alega ainda que, como a recorrida declarou, no sistema eletrônico, ao cadastrar sua proposta que "cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social para participar do certame a declaração é muito provavelmente falsa, porque a informação oficial era de que não atendia ao percentual exigido no mesmo dia 21/03/2025, antes da data da abertura da licitação."

Clama ainda para a possibilidade de a recorrida ter apresentado uma declaração falsa, em virtude de ter ela declarado no sistema eletrônico que "cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social para participar do certame", haja vista que a empresa não atendia ao percentual exigido no mesmo dia 21/03/2025, antes da data da abertura da licitação."

E afirma que a recorrida deve ser inabilitada, sem prejuízo de ser eventualmente sancionada na forma da lei, por força dos princípios da legalidade e da vinculação ao edital, previstos no art. 5º da Lei 14.133/202.

## **II - DAS CONTRARRAZÕES**

A recorrida ALGAR TELECOM S/A pleiteia o indeferimento do recurso e alega que o documento emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) apresentado pela recorrente é autodeclaratório, não tendo validação pelo Órgão responsável, haja vista que a certidão baseia-se em dados inseridos no sistema pelo próprio empregador.

Acerca do preenchimento da reserva de cargos para pessoa com deficiência e reabilitado da Previdência Social, a recorrida cita entendimento que vem sendo consolidado sobre o tema, e menciona pareceres analisados abaixo por esta pregoeira.

"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."

Para comprovar o esforço em preencher o percentual de vagas destinado às pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social, a recorrida enumera ações que vem sendo realizadas com o objetivo de atender ao disposto na lei, conforme reproduzido a seguir:

"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?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.

(...)

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."

### **III - DA ANÁLISE DOS FATOS**

O cumprimento da exigência legal de reserva de cargos para pessoa com deficiência e reabilitado da Previdência Social é um tema que vem sendo bastante discutido,

tendo em vista tratar-se de requisito novo na fase de habilitação das licitações, trazido pela Lei 14.133/2021.

Sobre o tema, a Lei 14.133/2021 estabelece:

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. (grifo nosso)

Seguem os regramentos do edital sobre o assunto:

3.3. No cadastramento da proposta inicial, o **licitante declarará, em campo próprio do sistema**, que:

[...]

3.3.4. 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;

[...]

7.9. **Será verificado se o licitante apresentou no sistema**, sob pena de inabilitação, **a 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. (grifos nossos)

A reserva de de cargos para pessoa com deficiência e reabilitado da previdência social está prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I	-	até	200	
empregados.....			2%	
II	-	de	201	a
500.....			3%	
III	-	de	501	a
1.000.....			4%	
IV	-	de	1.001	em
.....			5%	diante.

Segundo o inciso IV do Art. 63 da Lei 14.133/21, reproduzido acima e citado pela recorrente, é inquestionável que, na fase de habilitação, é exigida dos licitantes apenas a declaração de cumprimento dos requisitos de reserva de cargos. A mesma dinâmica se encontra presente no Edital do Pregão Eletrônico 90011/2025, ao exigir que o licitante, ao cadastrar sua proposta, declare em campo próprio do sistema o cumprimento do regramento citado. Da leitura do Art. 63 da Lei 14.133/2025 e dos subitens 3.3.4 e 7.9 do Edital, observa-se que não há exigência da comprovação do cumprimento dos requisitos através de outros

documentos ou de Certidão emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, quando da apresentação da proposta e dos documentos de habilitação, há somente a exigência de declaração.

Portanto, amparada nos princípios da legalidade e vinculação ao edital, esta pregoeira consultou o Relatório de Declarações emitido pelo sistema para verificar o atendimento, pela recorrida, da exigência dos subitens 3.3.4 e 7.9 do Edital, antes de habilitá-la. Conforme se verifica no documento nº 6269071, a recorrida declarou cumprir as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social. Fica claro, portanto, que a condução do certame se deu sob a mais absoluta lisura.

Tendo em vista a exigência editalícia de apresentação apenas da declaração no sistema eletrônico, não foram solicitados, na sessão pública do Pregão Eletrônico, quaisquer outros documentos para comprovação do atendimento à condição ora questionada.

Sobrevieram, no entanto, as alegações da recorrente que agora passamos a analisar, juntamente com as informações prestadas pela recorrida.

Posteriormente à interposição do presente recurso, realizou-se consulta ao sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego, obtendo-se, em 02/04/2025, Certidão constando que a empresa ALGAR empregava, em 30/03/2025, 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 (documento nº 6291937).

Entretanto, para se chegar a uma conclusão sobre o tema, é importante tecer comentários sobre a interpretação prática que vem sendo conferida pela jurisprudência a respeito da expressão "reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social".

Reproduzimos abaixo trechos de PARECER n. 00118/2024/CGAQ/SCGP/CGU/AGU, emitido pela Diretoria de Aquisições da Subconsultoria-Geral da União de Gestão Pública, após consulta a respeito de recurso interposto em face de ato de habilitação de empresa, concernente à exigência, na fase de habilitação, de declaração do licitante de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, nos termos do art. 63, IV, da Lei nº 14.133, de 2021:

"(...)

*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).

"RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014 . AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. COMPROVAÇÃO QUANTO À IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO PREVISTA NO ART. 93 DA LEI 8.213/91 . A empresa que possuir 100 ou mais empregados deverá preencher de 2% a 5% de seus cargos com " beneficiários reabilitados" ou com pessoas portadoras de deficiência. No caso, é incontroverso que a empresa não logrou cumprir a disposição legal (art. 93 da Lei 8.213/1991). Ocorre que, segundo o Tribunal Regional , a empregadora diligenciou, sem sucesso, na busca de candidatos para o preenchimento das vagas para deficientes físicos habilitados ou reabilitados. Está registrado no acórdão regional, entre outros aspectos, que houve publicação de diversos anúncios oferecendo vagas de emprego em jornal local "com a expressa ressalva no sentido de que é dada prioridade aos portadores de necessidades especiais e aos reabilitados do INSS nos processos de seleção" (fl. 523) e, ainda, que solicitou ao SINE a divulgação de vagas para portadores de necessidades especiais. Assim, conquanto seja ônus do empregador cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ele não pode ser responsabilizado 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. Precedentes. Recurso de Revista de que não se conhece" (RR-10605-19.2014.5.03.0062, 5ª Turma, Relator Ministro Joao Batista Brito Pereira, DEJT 28/04/2017).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AUTO DE INFRAÇÃO. AÇÃO ANULATÓRIA. DEVER DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA. PERCENTUAL NÃO ATINGIDO. DEMONSTRADA A IMPOSSIBILIDADE DO CUMPRIMENTO. ARTIGO 93 DA LEI 8213/91 NÃO VIOLADO. 1. O Tribunal Regional consignou que "a documentação revela que a Fundação do ABC efetua a admissão de pessoal por meio de processos seletivos públicos (fls. 53/125), com previsão de cotas destinadas aos portadores de necessidades especiais, nos termos da Lei nº 8.213/1991, o que comprova que o não preenchimento das referidas vagas decorre da falta de resposta dos candidatos. Cabe, aqui, observar que, em 2010, não chegou a 70 o número de candidatos, conforme relação acostada às fls. 161" e concluiu que "a reclamada tem envidado esforços para

*preencher seus postos de trabalho com pessoas portadoras de deficiência, não se justificando penalizá-la por não cumprir a determinação legal por fato alheio à sua vontade" . 2. Diante da afirmação do Tribunal Regional no sentido de impossibilidade de cumprimento do dever de contratação de pessoas deficientes, por fato alheio à vontade da autora, que tem envidado esforços para tanto e da impossibilidade de se revolver fatos e provas (Súmula nº 126/TST), não há de se falar em afronta ao artigo 93 da Lei 8213/91. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-555-09.2014.5.02.0434, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 12/05/2017)."*

*(...)"*

De acordo com autor Leonardo Brandão, citado no parecer mencionado acima, seria um absurdo, do ponto de vista do Direito do Trabalho, interpretação literal da exigência contida na Lei nº 14.133/21.

Portanto, a interpretação mais adequada para a expressão "reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social," seria: "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".

E ainda: "Importante observar que a Lei nº 14.133/2021, em seu art. 63, IV, fala expressamente em exigência de apresentação de "declaração" do próprio licitante a respeito, o que não deve ser confundido com a exigência de apresentação de certidão do Ministério do Trabalho e Emprego sobre o efetivo emprego de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social de acordo com o percentual previsto no art. 93, da Lei nº 8.213/1991." (PARECER n. 00118/2024/CGAQ/SCGP/CGU/AGU).

Em nova consulta sobre o tema, a Diretoria de Aquisições da Subconsultoria-Geral da União de Gestão Pública emitiu o PARECER n. 00571/2024/CGSEM/SCGP/CGU/AGU, do qual retiramos o seguinte trecho:

*"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 pessoas 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"*

Em relação aos questionamentos realizados na consulta, foram obtidas as seguintes orientações:

*"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.*

*- Portanto, sendo os requisitos apontados anteriormente 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.*

*II) PERGUNTA - A segunda tem relação com a certidão que é emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (documento SEI 42081783, por exemplo).*

*O referido documento não possui prazo de validade, como outros documentos emitidos pelo Poder Público. Além disso, percebe-se que tal documento é atualizado semanalmente por parte do MTE. Tais circunstâncias podem gerar fragilidades seja no processo de licitação, na gestão da ata de registro de preços ou nos contratos dela decorrentes pois, de uma hora para a outra, o fornecedor que num primeiro momento possuía certidão válida do MTE, pode ter sua situação modificada, passando a estar em desacordo com o requisito de habilitação social fixado no Edital*

*Desse modo, questiona-se: até que ponto tal documento é válido para, por exemplo, embasar um processo de cancelamento de registro de ata de registro de preços ou a rescisão de um contrato? É razoável considerá-lo como documento hábil para a instrução de processos dessa natureza (cancelamento de registro e rescisão contratual)? Ou outros aspectos devem ser considerados?*

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

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

*- Anote-se que na fase de execução contratual se faz necessário que a empresa contratada atualize, se for o caso, a demonstração de que ainda não conseguiu preencher o percentual legal de vagas destinadas aos beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência por razões alheias à vontade da empresa, apesar da efetiva e concreta busca pelo preenchimento do percentual legal das vagas[2].*

*III) PERGUNTA - Desse modo, tendo em vista essa dificuldade fática, e aplicando-se aqui a analogia, até que ponto é razoável que a Administração faça uma leitura literal do disposto no art. 64, IV da Lei 14.133/2021 ou, a exemplo do que vem decidindo o Poder Judiciário,*

possa "relativizar" o cumprimento de tal requisito, desde que demonstrado pelo fornecedor que tentou cumpri-lo, mas não conseguiu?

RESPOSTA - Conforme já anotado e exposto no 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.

- Sendo tais requisitos inquestionavelmente preenchidos e observados, é legítima a 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.

- Anote-se que as considerações aqui traçadas não relativizam o cumprimento do art. 63, IV da Lei n. 14.133/2021, apenas se apresenta, sob a perspectiva estritamente jurídica, a interpretação que se considera mais adequada da expressão "reserva de cargos para pessoas com deficiência e para reabilitado da Previdência Social", apontando-se os requisitos necessários para atestar o atendimento ao comando legal sob análise.

(...)" (PARECER n. 00571/2024/CGSEM/SCGP/CGU/AGU)

Ainda sobre o tema, recentemente o Tribunal de Contas da União - TCU, por meio do Acórdão 523/25 - Plenário, entendeu pela impossibilidade de inabilitação de licitante com base exclusivamente na certidão de reserva de cargos emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, possibilitando a comprovação do cumprimento das cotas por outros documentos legais.

De acordo com o Acórdão, o responsável pela licitação somente poderia exigir a apresentação de documentação comprobatória caso houvesse questionamento, por meio de recurso, de outra licitante, havendo indícios da ausência de cumprimento da determinação legal.

Destacamos alguns trechos do Acórdão TCU 523/25 - Plenário:

"9. Bem se vê que a inovação introduzida no procedimento licitatório tem o objetivo claro de se tornar um mecanismo de política pública destinado a reduzir o quadro de desigualdade e vulnerabilidade de categorias específicas. Nesse sentido, o art. 92, inciso XVII, da Lei 14.133/2021, também exige a inclusão, como cláusula do contrato a ser firmado com o licitante vencedor, do cumprimento das aludidas reservas de vagas durante a vigência do contrato.

10. Contudo, tais exigências precisam estar alinhadas aos princípios descritos no art. 5º da mesma Lei, com destaque, nesse caso, para o interesse público, a economicidade e a competitividade.

11. Nesse sentido, cabe esclarecer que a exigência legal, na fase de habilitação, é apenas a declaração formal do licitante de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, presumindo-se sua veracidade com base nos princípios da boa-fé e da lealdade processual.

12. Isso não impede, obviamente, que essa declaração seja questionada de ofício ou a partir de elementos trazidos ao processo licitatório, no âmbito de recurso administrativo, no qual se argumente no sentido da inveracidade de declaração.

13. É esse o contexto do caso discutido nesta representação, em que a representante, em recurso administrativo de processo licitatório, apresentou certidões do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que atestavam o não cumprimento das cotas por parte da empresa Vippim Vigilância e Segurança Ltda., alegando, assim, que a aludida empresa teria prestado declaração falsa e que, portanto, deveria ser inabilitada.

(...)

15. De fato, a certidão emitida pelo MTE é uma das formas de se evidenciar o cumprimento da exigência legal da reserva de cotas aqui tratada. Contudo, não é a única. Na mesma linha, a apresentação de certidão que ateste a inconformidade de licitante quanto ao requisito não é motivo suficiente para sua inabilitação."

(...)

21. Das manifestações da Anatel e da interessada, restou comprovado, primeiramente, o esforço da empresa Vippim Vigilância e Segurança Ltda. para o preenchimento de vagas reservadas a pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência conforme percentuais estabelecidos na legislação, a exemplo da publicação de anúncios em redes sociais e em jornais e a manutenção de contrato com o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) (peças 82 e 85).

22. Quanto ao tema, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem se posicionado no sentido de afastar a responsabilidade das empresas pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência, desde que seu esforço seja evidenciado, conforme exemplo a seguir transcrito: "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." (TST – RR: 1002364-57.2016.5.02.0204);"

Ao analisar a jurisprudência sobre o tema, aliada às contrarrazões apresentadas pela recorrida ALGAR, restou claro que, apesar de constar na Certidão do MTE que a recorrida emprega atualmente 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, o documento não pode ser analisado de forma isolada, já que a empresa vem empreendendo esforços para que o percentual previsto na Lei seja cumprido, e que o não preenchimento das vagas ocorre por razões alheias à vontade da empresa.

Tais requisitos são demonstrados pela atual política da empresa, que desenvolve, por exemplo, programas como o "Algar Sem Barreiras" e pela divulgação das vagas destinadas aos PCD no endereço eletrônico da empresa. De fato, ao acessar o *link* fornecido pela empresa no documento, foi possível constatar a oferta de 6 (seis) vagas atualmente destinadas ao público em análise.

E ainda, através do Termo de Compromisso firmado com o Ministério do Trabalho e Emprego, observa-se que o cumprimento da "reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social" tem prazo determinado para conclusão, não sendo apenas uma afirmação subjetiva apresentada pela empresa. O documento anexado às Contrarrazões determina também o desenvolvimento de ações que auxiliarão no alcance do objetivo.

Sendo assim, a declaração preenchida pela empresa, ao cadastrar sua proposta no sistema, não é falsa, já que a interpretação que vem sendo conferida a ela é que "(...) a

reserva de cargos para pessoas 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" (PARECER n. 00571/2024/CGSEM/SCGP/CGU/AGU).

#### IV - CONCLUSÃO

Analisadas as alegações formuladas pela recorrente, nos deparamos com situação que, embora não ideal, coaduna-se com as orientações majoritárias presentes na jurisprudência, inclusive do Tribunal de Contas da União.

A proposta, documentação de qualificação técnica e demais documentos de habilitação da licitante classificada em primeiro lugar foram minuciosamente analisados pela Pregoeira, auxiliada pela equipe de apoio e pelo Setor Técnico Requisitante, os quais agiram pautados nos princípios norteadores da Lei nº 14.133/2021 e normas editalícias.

Ante o exposto, somos, s.m.j., pela rejeição do recurso interposto pela empresa TELEFONICA BRASIL S.A, bem como pela manutenção, na íntegra, da decisão da Pregoeira, que julgou vencedora a recorrida.

Portanto, submeto os presentes recursos à decisão desta d. Diretoria-Geral, para dar curso ao processo, em conformidade com a legislação em vigor.

À elevada consideração.

Em 09 de abril de 2025.

CARLA CRISTINA BAÊTA SCARPELLI  
Pregoeira responsável pela condução do Pregão Eletrônico nº 90011/2025



Documento assinado eletronicamente por **CARLA CRISTINA BAÊTA SCARPELLI**, Técnico Judiciário, em 09/04/2025, às 16:24, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.tre-mg.jus.br/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&acao\\_origem=documento\\_conferir&lang=pt\\_BR&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.tre-mg.jus.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **6304936** e o código CRC **A8709EFB**.