



ILMO(A) SENHOR(A) PREGOEIRO(A) DO CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE GOIÁS

PREGÃO ELETRÔNICO Nº 90006/2024

PONTUAL SERVIÇOS GERAIS LTDA, pessoa jurídica de direito privado, com sede no SIA TRECHO 6, LOTES 65/75, 1º ANDAR, BRASÍLIA-DF, CEP: 71.205-060, CNPJ: 21.992.832/0001-01, representada por seu sócio, vem, tempestivamente, à presença de V. S^a, com fundamento no § 4º do artigo 165 da Lei nº 14.133/21, apresentar

CONTRARRAZÕES

A empresa **PONTUAL SERVIÇOS LTDA**, ora recorrida, apresenta suas contrarrazões no prazo legal, conforme estabelecido no edital e na legislação pertinente, ao recurso interposto pela licitante **INFINITY SERVIÇOS E GESTÃO EMPRESARIAL**, CNPJ nº 17.982.055/0001-47, o que faz na forma das razões abaixo expendidas.

Trata-se de licitação, na modalidade Pregão Eletrônico, que objetiva a *“Contratação de serviços continuados em regime de dedicação exclusiva de mão de obra”*, conforme condições e exigências estabelecidas no Edital e Termo de Referência.”

O presente expediente de impugnação é dirigido ao recurso da licitante **INFINITY SERVIÇOS E GESTÃO EMPRESARIAL**, aqui recorrente, que, em seu recurso, cria uma exigência não prevista no edital, e serve de base



para alegar que a empresa **PONTUAL SERVIÇOS** deixou de apresentar a CERTIDÃO EMITIDA PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO correspondente a cotas de PCDs e menores aprendizes.

Após a realização da etapa de lances, apresentação das propostas e documentos de habilitação, a RECORRIDA foi considerada classificada e habilitada, dessa forma vencedora da licitação.

Inconformada com a decisão supra, a RECORRENTE manifestou seu interesse em recorrer contra a decisão tendo apresentado seu recurso administrativo, que em síntese apertada, pede a inabilitação da recorrida baseando em seus pensamentos e não em exigência contida no edital, haja vista que entende que a recorrida deveria ter apresentado certidão emitida pelo Ministério Do Trabalho.

Lendo e relendo o edital, pode-se constatar que não há exigência de apresentação de qualquer certidão emitida pelo MTE, o que jamais poderia ser objeto de inabilitação de qualquer licitante.

Importante registrar que todas as licitantes e o órgão devem seguir estritamente o edital de licitação, sendo este a lei entre as partes sob pena de esbarrar no óbice de diversos princípios que norteiam a Administração Pública, dentre eles, o da vinculação ao edital, legalidade, isonomia, moralidade, julgamento objetivo entre outros.

É assim que o teor do Art. 5º da Lei 14.133/2021:

“DOS PRINCÍPIOS

*Art. 5º Na aplicação desta Lei, serão observados os princípios **DA LEGALIDADE, DA IMPESSOALIDADE, DA MORALIDADE**, da publicidade, da eficiência, do interesse público, da probidade administrativa, **DA IGUALDADE**, do planejamento, da transparência, da eficácia, da segregação de funções, da motivação, **DA VINCULAÇÃO AO EDITAL, DO JULGAMENTO OBJETIVO**, da segurança jurídica, da razoabilidade, da competitividade, da proporcionalidade, da celeridade,*



da economicidade e do desenvolvimento nacional sustentável, assim como as disposições do Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro).”

Destarte, a Administração somente pode julgar a habilitação com base nos critérios definidos no edital.

Inexistindo a exigência de apresentação de certidão do Ministério do Trabalho e Emprego, jamais poderia qualquer licitante ser inabilitada por este pensamento trazido pela RECORRENTE.

Causa estranheza a RECORRENTE utilizar-se da faculdade de interposição de recurso para não deixar fluir o curso da licitação, isto porque, sequer há no edital a exigência de certidão do Ministério do Trabalho e Emprego. Ora a própria recorrer declarou que concorda plenamente com as condições estabelecidas no edital e em sede da faculdade de interpor recurso contra alguma ilegalidade, inventa exigência não prevista no edital, pode ser caracterizado como ato para tumultuar o procedimento licitatório, que, neste momento, já teve o seu andamento normal prejudicado em 06 dias úteis (prazo de recurso e contrarrazão) por conta disso, e ainda haverá maior dispêndio de tempo (10 dias úteis para a Autoridade Superior julgar) de funcionários públicos (custos com salários, etc.) para analisar e julgar uma coisa que claramente não foi exigida no edital. Assim requer a Administração a instauração de processo administrativo para apuração da conduta da RECORRENTE.

Ocorre que a RECORRENTE não foi capaz de demonstrar a cláusula editalícia na qual supostamente havia tal exigência, porque, na verdade, não há.

Sabe-se que a licitação possui como princípios basilares a vinculação ao edital e o julgamento objetivo (artigo 5 da Lei 14.133/2021).

Nesse sentido, soa desarrazoado, para não dizer ilegal, durante a Sessão Pública, a criação de exigências de habilitação pelo Pregoeiro(a), com base em sugestões supervenientes das licitantes.



Parece que eventual questionamento quanto ao alegado deveria ter sido apresentado durante a fase de impugnação ao edital, eis que necessária análise pelos responsáveis pela confecção dos artefatos da fase interna desta licitação. Porém, não foi este o caso, deixando a licitante para levantar a ausência de CERTIDÃO DO MTE após a respectiva habilitação

Esclarece a recorrida que cumpre com o Edital, bem como com as leis que determinam o cumprimento de reserva de cargos para pessoas com deficiência e para reabilitados da Previdência Social e menores aprendizes dentro das limitações de mercado.

E a Recorrente também insinuou que a Recorrida deveria ser reputada inabilitada porque ela não atenderia ao disposto no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Neste particular vale destacar em acréscimo ao já exposto que a Recorrente, além de descuidada com as palavras, não tem muito conhecimento da Lei n. 14.133/21.

Com efeito, o elenco de exigências legais relacionadas à habilitação em torneios licitatórios é inegavelmente *numerus clausus* (cf. *v.g.* e *mutatis mutandis* o Acórdão 8019/2023-TCU-Primeira Câmara) e, ademais, deve ser definido expressamente no edital (cf. art. 65, *caput*, da Lei n. 14.133/21).

Neste toar, não há falar em exigência de prova de regularidade com a cota de aprendizes porque nem o edital e nem a Lei nº 14.133/21 prevêem o preenchimento da cota em foco como requisito para habilitação. O edital é absolutamente silente sobre o assunto, ao tempo em que a Lei n. 14.133/21 prevê o atendimento à cota de aprendizes como exigência a ser feita na fase contratual.

Enfim, o art. 65 da Lei n. 14.133/21 é claro ao estatuir que **todas** as condições de habilitação devem ser prévia e expressamente definidas no edital,



sendo que o instrumento de convocação não prevê nada acerca da cota prevista no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, e nem poderia fazê-lo porque o rol de exigências destinadas à aferição da habilitação de licitantes é **taxativo**, senão confira o seguinte escólio *mutatis mutandis* (os grifos são nosso):

“O elenco dos arts. 28 a 31 deve ser reputado como máximo e não como mínimo. Ou seja, não há imposição legislativa a que a Administração, em cada licitação, exija a comprovação integral quanto a cada um dos itens contemplados nos referidos dispositivos. O edital não poderá exigir mais do que ali previsto, mas poderá demandar menos.” (JUSTEN FILHO, Marçal. Comentários à lei de licitações e contratos administrativos. 11ª ed. São Paulo: Dialética, 2005, p. 306)

E a Recorrida desde já registra que durante **toda** a contratualidade irá atender ao disposto no art. 116 da Lei n. 14.133/21, que estabelece obrigação contratual e não requisito habilitatório.

A recorrida é sensível às questões sociais e, no aspecto específico, busca realmente atender a cota legal de contratação de PCDs, sobretudo, porque para participar e contratar com a Administração Pública necessita está em dia com sua cota, mas é impossibilitada, por não haver profissional disponível que atendam aos perfis solicitados.

A recorrida não ignora nem questiona a intenção nobre contida nas disposições do art. 93 da Lei 8.213/1991, o qual tem o propósito de garantir a empregabilidade de pessoas deficiência e pessoas portadoras de deficiência e reabilitados da Previdência Social e, por conseguinte, garantir dignidade, a partir da existência de fonte de sustento próprio e de suas famílias.

Porém, ao aplicar a lei, não se pode desconsiderar o fato de que, no mercado de prestação de serviços terceirizados, **NÃO** há número de trabalhadores que sejam pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social.

Considerando que a maioria dos contratos desta empresa



em conformidade com as cláusulas de continuidade previstas na Convenção Coletiva de Trabalho, fica obrigada a contratar os empregados da empresa anterior, as quais visam garantir a estabilidade desses trabalhadores, observa-se que, na maioria dos casos, os profissionais reaproveitados não se enquadram na cota legal de PCDs.

Além disso, o perfil profissional não é definido pelas empresas, mas pelos órgãos nos quais são alocados esses profissionais, tornando a questão do preenchimento de vagas ainda mais sensível.

Note-se, a propósito, que a despeito de a recorrida ofertar vagas para profissionais PCD's em todas as suas frentes de serviços, os que conseguiu contratar estão vinculados à área de técnico em secretariado, auxiliar administrativo, carregador de móveis, servente de limpeza, auxiliar de arquivo, sendo que nas demais áreas nenhum candidato se apresentou.

Como aspecto de concretude do direito econômico/empresarial, contido no art. 170 da Constituição Federal, os órgãos do Poder Judiciário têm flexibilizado (novamente: flexibilizado, e não eliminado) o atendimento às disposições do art. 93 da Lei 8.213/1991. Veja, a seguir:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI No 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. NÃO PREENCHIMENTO INTEGRAL DA COTA. Nos termos da jurisprudência desta Corte, não é cabível a condenação d reclamada pelo não preenchimento das vagas destinadas por lei aos portadores de deficiência ou reabilitados quando a empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das cotas legais, deixando de contratar a cota mínima por motivos alheios a sua vontade. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença que absolvera a reclamada da obrigação de fazer consistente o preenchimento de vagas de postos de trabalho para deficientes, sob o fundamento de que a reclamada envidou

esforços para divulgação de vagas e contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais, sem, contudo, obter sucesso no preenchimento da cota mínima legal exigida pelo art. 93 da Lei 8.213/1991, em face da insuficiência de candidatas, acrescentando que não se evidencia conduta recalcitrante ou deliberada da empresa de furta-se ao cumprimento da norma legal. Conclusão fática diversa somente seria possível mediante o revolvimento do conteúdo fático-probatório produzido nos autos, procedimento vedado nessa fase processual, diante do óbice da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

II - RECURSO DE REVISTA. LEI No 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. NÃO PREENCHIMENTO INTEGRAL DA COTA. DANOS MORAIS COLETIVOS. INDEVIDOS. INEXISTÊNCIA DE CONDUTA ILÍCITA. Trata-se de ação pública civil proposta pelo Ministério Público do Trabalho que requer a condenação da reclamada em danos morais coletivos em razão do não cumprimento integral do previsto no art. 93 da Lei 8.213/1991. O Tribunal Regional manteve a sentença que indeferira o pedido sob o fundamento de que a reclamada envidou esforços no sentido de divulgação de vagas e contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais, sem, contudo, obter sucesso no preenchimento da cota mínima legal exigida pelo art. 93 da Lei 8.213/91, em face da insuficiência de candidatas, de modo que não se mostra possível atribuir-se a empresa conduta deliberada de recusa a contratação de trabalhadores deficientes e reabilitados ou eventual prática discriminatória. Nesse viés, verifica-se que a empresa empreendeu esforços a fim de cumprir a exigência legal, não obtendo êxito integral na sua empreitada por dificuldades alheias a sua vontade, não podendo ser apenada pelo não atingimento completo do percentual previsto no art. 93 da Lei 8.213/1991. Precedentes. Recurso de revista não conhecido (TST – ARR: 00015882420155090654, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 14/09/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 16/09/2022). (gn)

“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: 10023645720165020204, relatora MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI, data de julgamento: 7/6/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 10/06/2022 (destacamos).

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL POSTERIOR ÀS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA. MULTAS E DEMAIS SANÇÕES. CONTRATAÇÃO DE REABILITADOS E DEFICIENTES HABILITADOS. QUOTA-PREENCHIMENTO. **A JURISPRUDÊNCIA DESTA CORTE FIRMOU-SE NO SENTIDO DE QUE, COMPROVADA A REAL IMPOSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO ÀS COTAS ESTABELECIDAS NO ART. 93 DA LEI 8.213/1991, NÃO PODE A EMPRESA SER PENALIZADA. NO CASO DOS AUTOS, O TRT CONSIGNOU QUE "COMPROVADAS VÁRIAS TENTATIVAS DE ATENDIMENTO AO DISPOSTO NO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91, ENTENDO NÃO HAVER VIOLAÇÃO À REFERIDA DISPOSIÇÃO LEGAL CAPAZ DE SUBMETER A AUTORA À MULTA APLICADA".**

Dessa forma, o recurso de revista não prospera, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 107248420195030003, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 16/03/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 25/03/2022) (gn)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. NÃO PREENCHIMENTO INTEGRAL DA COTA. DANOS MORAIS COLETIVOS. INDEVIDOS. INEXISTÊNCIA DE CONDUTA ILÍCITA.

Trata-se de ação pública civil proposta pelo Ministério Público do Trabalho que requer a condenação da reclamada em danos morais coletivos em razão do não cumprimento integral do previsto no art. 93 da Lei 8.213/1991. **O Tribunal Regional manteve a sentença que indeferira o pedido sob o fundamento de que a reclamada envidou esforços no sentido de divulgação de vagas e contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais, sem, contudo, obter sucesso no preenchimento da cota mínima legal exigida pelo art. 93 da Lei 8.213/91, em face da insuficiência de candidatos, de modo que não se mostra possível atribuir-se à empresa conduta deliberada de recusa à contratação de trabalhadores deficientes e reabilitados ou eventual prática discriminatória. Nesse viés, verifica-se que a empresa empreendeu esforços a fim de cumprir a exigência legal, não obtendo êxito integral na sua empreitada por dificuldades alheias a sua vontade, não podendo ser penalizada pelo não atingimento completo do percentual previsto no art. 93 da Lei 8.213/1991. Precedentes.** Recurso de revista não conhecido." [destaques acrescentados - TST - ARR: 00015882420155090654, Relator: Maria Helena Mallmann, Julgamento: 14/09/2022, 2ª Turma, DJ 16/09/2022]



Como se viu, o entendimento da jurisprudência trabalhista sobre o tema é pacífica no sentido de que: **existe uma obrigação legal** – reservar vagas para beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas – **que pode ser afastada**, se comprovadamente houver esforços, por parte da empresa, no sentido de atender a este dever legal (RESERVA DE VAGAS), não se responsabilizando a pessoa jurídica pelo insucesso no cumprimento desta obrigação pela ausência de mão-de-obra. Neste caso, a pessoa jurídica não pode ser punida pela infração trabalhista constatada.

E é esta interpretação dada pelo Judiciário trabalhista brasileiro ao artigo 93 da Lei 8.213/91, que também deve ser dado ao caso ora em discussão, na medida em que a recorrida demonstra **que adota políticas públicas de reserva de vagas para PCDs, já possuindo 27 PCDs em seu quadro de empregados e vem envidando todos os esforços para realizar novas contratações, porém, não consegue atingir a cota devido a escassez dessa mão-de-obra.**

A Advocacia Geral da União, já tomando como base a Lei 14.133/2021, emitiu parecer¹ no curso **do PE 002/2023 da Superintendência Regional da Polícia Federal na Bahia** acerca da matéria em questão, **onde se manifesta favorável ao entendimento de que o texto legal exige apenas a comprovação da reserva de cargos para pessoas com deficiência.** Confira-se:

“No mérito, passamos a` análise a seguir. Cumpre asseverar que a Nova Lei de Licitações (Lei no 14.133, de 2021), que rege o Pregão Eletrônico No 2/2023, determina que na fase de habilitação, a licitante deverá apresentar declaração de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, senão vejamos: Lei no 14.133/2021: Art. 63. Na fase de habilitação das licitações serão observadas as seguintes disposições: (...) IV -

¹ PARECER n. 078/2023/NUCJUR/CJU-BA/CGU/AGU

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.(destacamos) O objetivo da norma é a tutela do princípio da dignidade da pessoa humana, procurando contribuir para a criação de condições fáticas para que as pessoas com deficiência se insiram no mercado de trabalho. Com efeito, estas pessoas são justamente as que têm mais dificuldades para se ocuparem profissionalmente e, sem uma política pública voltada a elas, o resultado será uma condenação infinita à exclusão social. Nesse passo, a nova lei de licitações passou a dividir a fase de habilitação em: jurídica, técnica, fiscal, social, trabalhista e econômico-financeira com a inclusão da “habilitação social” com o objetivo de enfatizar o esforço de trazer às contratações públicas a solidariedade social, valorizando a atenção ao trabalho dos portadores de necessidades especiais e de reabilitados da Previdência Social. **Passou-se, então, a exigir nos processos de licitação, a respectiva declaração de atendimento da reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitados da Previdência Social, sob o risco de inabilitação da empresa que declarar o não cumprimento, e motivo para extinção do acordo caso não haja o atendimento da obrigação (Lei n. 14.133/2021, art. 137, IX).** Tal determinação, por seu turno, foi estabelecida no Edital do Pregão Eletrônico No 2/2023 (SEI 31858961), conforme abaixo: 3. DA APRESENTAÇÃO DA PROPOSTA E DOS DOCUMENTOS DE HABILITAÇÃO (...) 3.4. No cadastramento da proposta inicial, o licitante declarará, em campo próprio do sistema, que: (...) 3.4.4. **cumprir as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, previstas em lei e em outras normas específicas.** (destacamos). **No caso em exame, a recorrente informa, por meio de Certidão emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que a empresa LANLINK SERVIÇOS DE INFORMÁTICA S/A “emprega 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.” (SEI 32549311). A licitante LANLINK SERVIÇOS DE INFORMÁTICA S/A assevera em suas contrarrazões (SEI 32630375) que não emprega pessoas com deficiência no percentual da Lei n. 8.213/91 por fatores alheios à vontade da empresa, e alega que a norma do art. 63 da Lei n. 14.133/2021 estabelece a exigência de reserva de cargos, e não de preenchimento desses cargos, em consonância com a própria jurisprudência da Justiça do Trabalho, que considera que “as empresas que demonstrem possuir políticas e práticas efetivas de preenchimento das cotas previstas na Lei n. 8.123/91, e que não conseguem preenchê-las pela ausência de profissionais no mercado de trabalho, não podem ser punidas nem penalizadas.” Acrescenta ainda que “a certidão obtida no site do Ministério do Trabalho apenas indica se, naquele momento, fruto das**

informações enviadas mensalmente através do e-social, a empresa preencheu todas as vagas previstas na Lei 8.123/91, não tem nenhuma validade quanto à aferição se a empresa possui ou não uma política de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social. Tal certidão varia mensalmente, dependendo da quantidade de contratações e demissões totais e de pessoas com deficiência e reabilitados mensalmente. É uma situação transitória e que levaria a uma completa instabilidade das condições de habilitação que devem ser mantidas ao longo de toda a execução do contrato." (SEI 32630375) Discorre em sua defesa que a empresa "não mede esforços na busca de contratar colaboradores que se encaixassem nos requisitos legais e técnicos (inclusive os definidos em editais de licitação) para a ocupação das vagas destinadas às pessoas com deficiência" e comprova a divulgação em seu site na internet, nas redes sociais, em cartazes espalhados na empresa, em palestras etc, todas as vagas disponibilizadas pela empresa, priorizando e incentivando a participação de pessoas com deficiência e buscando obter a contratação destes. Além disso, objetivando conseguir contratar profissionais com deficiência para as vagas que são disponibilizadas, "vem mantendo entendimentos e reuniões com o SENAC visando a formação de turma específica para aprendizes PCD, como por exemplo, a realizada no dia 31/08/2023". Demonstrou ainda a realização de ações junto ao SINE e Prefeitura Municipal de Fortaleza (Projeto Social – Dragões Alados) "para capacitação e inserção de jovens no mercado de trabalho, com vagas exclusivas destinadas a pessoas com deficiência". Ademais, a empresa com frequência mantém contato com diversas Associações de pessoas com deficiência, visando exatamente suprir as referidas vagas destinadas a PCDs. Demonstra que já possui 35 profissionais PCDs e possui 3 em vias de contratação (SEI32630375). 26. Por fim, juntou a recorrida jurisprudência do TST e TRT's reconhecendo que "não é cabível a condenação da reclamada pelo não preenchimento das vagas destinadas por lei aos portadores de deficiência ou reabilitados quando a empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das cotas legais, deixando de contratar a cota mínima por motivos alheios à sua vontade." Em síntese, a empresa afirma que envidou todos os esforços a fim de cumprir as exigências de reserva de cota para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social, mas que não obteve o preenchimento do percentual exigido de ocupação, por dificuldades alheias à vontade da empresa. No caso sub oculi, parece-nos que assiste razão à empresa recorrida, SENDO A INTERPRETAÇÃO MAIS COERENTE COM O ORDENAMENTO JURÍDICO AQUELA NO SENTIDO DE QUE AS EXIGÊNCIAS DE RESERVA DE CARGOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA,

PREVISTA NA LEI NO 14.133/2021, REFEREM-SE À ADOÇÃO EFETIVA DE POLÍTICAS DE RESERVA DE CARGOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, E NÃO PROPRIAMENTE O PREENCHIMENTO DE CARGOS NOS PERCENTUAIS QUE PRESCREVEM A LEI N. 8.213/91 E OUTRAS NORMAS ESPECÍFICAS. Com efeito, a Nova Lei de Licitações (Lei no 14.133, de 2021) prescreveu como requisito para a habilitação no art. 63, inciso IV, a simples declaração de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, previstas em lei e normas específicas. **Não há exigências de preenchimento das vagas, como estabelece o art. 93 da Lei n. 8.213/91.**” (PARECER n. 078/2023/NUCJUR/CJU- BA/CGU/AGU) (gn)

Em sendo assim, é fundamental que as regras sobre cotas sejam avaliadas dentro do escopo objetivado pela Lei n. 14.133/2021, qual seja, à adoção efetiva de políticas de reserva de cargos para pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social, e não propriamente o preenchimento de cargos nos percentuais que prescrevem a Lei n. 8.213/91 e outras normas específicas, sob pena de inabilitar indevidamente empresa que, embora não tenha atingido a cota, demonstre que possui PCDs em seu quadro de empregados e que adota políticas adotadas para reserva de cargo para PCDs, tal como ocorre no caso da recorrida que, inclusive, já ajuizou ação perante a Justiça do Trabalho para dirimir essa questão.

Nesse sentido

“a finalidade do art. 93 da Lei 8.213/91 é propiciar a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, mediante “discriminação positiva”, de modo a evitar a disputa direta com os demais trabalhadores, cuja contratação teoricamente seria mais vantajosa para o empregador. Todavia, nem sempre haverá disponibilidade de pessoas que se enquadrem no modelo legal, no quantitativo mínimo abstratamente previsto, não se concebendo apenar 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.” TRT-1 – RO: 01012748320195010035 RJ, relatora DALVA AMÉLIA DE OLIVEIRA MUNOZ CORREIA, data de julgamento: 25/08/2021, 8ª Turma, data de publicação: 3/9/2021 (gn)

É importante ressaltar, como se tem dito, que a recorrida atua no seguimento de fornecimento e locação de mão-de-obra, com uma ampla variedade de funções especializadas. Com isso, as vagas abertas em seus quadros, ressalvados os cargos administrativos, exigem um conhecimento e capacitação, o que torna a contratação de empregados atividade extremamente complexa, quanto mais pela inexistência de profissionais disponíveis no mercado, a grande demanda desses profissionais pelas empresas do seguimento, além da restrição dos próprios tomadores de serviços em destacar vagas para esses profissionais.

Em suma: não há oferta suficiente de mão de obra de pessoas deficientes/reabilitadas que se encaixem no perfil solicitado e, mais importante, no perfil de qualificação/capacitação exigido pelos órgãos públicos licitantes que, muitas vezes, se recusam a disponibilizar vagas para tal.

A especificidade do caso apresentado encontra respaldo jurisprudencial, para determinar a aplicação das disposições do art. 93 da Lei no 8.213/1991 (reserva legal para PCDs e reabilitados da Previdência Social) com base em critérios de razoabilidade.

Portanto, sensível à interpretação harmoniosa das disposições do art. 93 da Lei no 8.213/1991 e da ordem econômica constitucional (art. 170, CF), na esteira dos paradigmas juntados, da Justiça do Trabalho de Brasília e, uma vez comprovado que a recorrida vem adotando políticas voltadas à contratação de profissionais PCD's, deve o recurso administrativo ser denegado.



III. CONCLUSÃO

Sendo assim, por todos os argumentos apresentados, a empresa **PONTUAL SERVIÇOS GERAIS LTDA** solicita respeitosamente que Vossa Senhoria receba e acolha a presente contrarrazão, **MANTENDO A DECISÃO QUE CLASSIFICOU A RECORRIDA.**

Tal medida garantirá a Justiça e a Legalidade no processo licitatório, beneficiando todos os envolvidos e assegurando a prestação de serviços de alta qualidade.

Nestes termos,

Pede deferimento.

Brasília-DF, 23 de janeiro de 2025.

PONTUAL SERVIÇOS GERAIS LTDA
THIAGO MELO WANZELLER
CPF 001.039.491-51
Representante Legal