



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

SECRETARIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

Informação SLC nº 16/2026

PREGÃO 90013/2026 – Vigilância (Cascavel, Curitiba e Londrina)

Contratação 106/2026

Curitiba, 25 de setembro de 2026.

Assunto: Análise do Recurso Administrativo interposto no Pregão Eletrônico nº 90013/2026 (Processo PROAD n.º 2774/2026 – Vigilância – Cascavel, Curitiba e Londrina).

Cuida-se, nesta oportunidade, da análise e manifestação desta Secretaria de Licitações e Contratos sobre o Recurso Administrativo apresentado pela licitante **SISTEMARE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA LTDA** (04.179.738/0001-19, contra a habilitação da vencedora dos **itens 2 e 3, GENESY-VIGILANCIA E SEGURANCA PATRIMONIAL LTDA** (05.338.024/0001-79), do **Pregão 90013/2026** (Contratação 106/2026, PROAD 2774/2026), cujo objeto é a terceirização de serviços de vigilância nos polos de Curitiba e Londrina.

Primeiramente, insta esclarecer que o recurso interposto é tempestivo. Registre-se, outrossim, que foi precedido da necessária manifestação da intenção de recorrer (art. 165, parágrafo 1º, da Lei 14.133/2021).

Em suas razões recursais, a empresa sustenta que a vencedora foi indevidamente habilitada. Alega que a recorrida teria apresentado declaração falsa no sistema quanto ao atendimento ao subitem 4.3.4 do edital, relativo ao cumprimento da reserva legal de cargos, uma vez que a certidão emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego indicaria que a licitante empregava número de pessoas com deficiência ou reabilitadas



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

da Previdência Social inferior ao percentual previsto em lei. Ao final, requer a realização de diligência para apuração da situação.

A vencedora **GENESY-VIGILANCIA E SEGURANCA PATRIMONIAL LTDA**, apresentou contrarrazões defendendo sua habilitação e rebatendo os argumentos da recorrente. Contudo, não apresentou qualquer prova de que disponibiliza vagas e efetivamente envia esforços para seu preenchimento.

Considerando o entendimento do Tribunal de Contas da União, exarado no Acórdão 2520/2025 – Plenário de que antes de reconhecer a inabilitação, “deve-se permitir que a licitante demonstre esforços para preenchimento das vagas”, foi aberta diligência para que a recorrida apresentasse outros documentos capazes de demonstrar as medidas concretas por ela adotadas.

Em resposta à diligência realizada, a GENSY apresentou nova manifestação, acompanhada de declarações de 3 (três) sindicatos, “print” de oferta de vaga em seu sítio eletrônico, termos de encerramento de contratos de trabalho e certidões, expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, relativas a outras licitantes que também apresentaram percentual inferior ao previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

Passo à análise.

Em síntese a recorrente alega contradição entre a declaração da vencedora **GENESY** e os registros oficiais do eSocial. Aduz que, apesar da certidão do MTE isoladamente não culminar na inabilitação automática da licitante, se faz necessária a realização de diligência para esclarecer e determinar a situação concreta.

Sustenta que a presunção de veracidade da declaração é relativa, podendo ser afastada diante de elementos objetivos em sentido contrário, bem como a diligência deve verificar a situação das empresas na data da declaração, haja vista a possibilidade de alteração do número de empregados.

Invoca precedentes do Tribunal de Contas da União e do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, defendendo que dificuldades de contratação, se alegadas, devem ser comprovadas mediante medidas efetivamente adotadas pela empresa, não sendo possível aceitar a declaração sem qualquer verificação.

Em suma, a recorrente pede:

- a) que a certidão do MTE seja considerada elemento objetivo de dúvida;
- b) que seja realizada diligência para apurar a situação da **GENESY** em 04/08/2026;



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

- c) que, se o cumprimento da cota não for comprovado, a licitante seja inabilitada;
- d) que, havendo indícios de declaração falsa, seja instaurado processo administrativo para apuração e eventual aplicação de sanções;
- e) que a próxima licitante seja convocada no caso de inabilitação da vencedora;
- f) subsidiariamente, que eventual manutenção da habilitação seja objeto de decisão expressamente fundamentada.

A **GENESY** alega que a certidão emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em 21/08/2026 reflete a situação da empresa especificamente em 17/08/2026, ao passo que a declaração de cumprimento de cotas no certame foi apresentada anteriormente, em 04/08/2026. Ademais, a certidão se baseia exclusivamente em dados declarados pelo empregador no eSocial, sem validação prévia pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, possuindo caráter meramente informativo e não constituindo prova absoluta de falsidade retroativa da declaração feita treze dias antes.

Aponta que o objeto da licitação envolve serviços de vigilância armada, atividade com características muito particulares que exige que os profissionais atendam simultaneamente a requisitos legais, profissionais, de capacitação, habilitação, aptidão e disponibilidade. Argumenta que a dificuldade prática de encontrar candidatos que preencham todos esses requisitos rigorosos no mercado é um obstáculo objetivo e não equivale à recusa de contratação, inércia ou falsidade da declaração.

Afirma que cumpre as cotas de inclusão sempre que dispõe de profissionais aptos e, na falta deles, promove ampla divulgação de vagas em diversos meios. Para corroborar sua boa-fé, cita decisões jurisprudenciais do TRT-9 e do TRT-7, que pacificaram o entendimento de que a responsabilidade pelo descumprimento de cotas legais de pessoas com deficiência e reabilitados pode ser afastada quando a empresa demonstra empenho e esforços contínuos e diligentes para preenchimento das vagas, mas depara-se com baixa procura de candidatos.

Subsidiariamente, diante da persistência de eventuais dúvidas, requereu a realização de diligência complementar e manifestou sua disposição em comprovar documentalmente as movimentações de seu quadro de pessoal e os esforços empreendidos para o preenchimento das vagas reservadas, mediante a apresentação de relatórios do eSocial, publicações de vagas, comunicações com órgãos de intermediação de mão de obra e registros do quadro funcional.

A recorrida invocou também o atual entendimento do TCU segundo o qual a inabilitação não deve decorrer exclusivamente de verificações automáticas realizadas em sistemas administrativos, especialmente quando os dados disponíveis não refletem, necessariamente, a situação da empresa no momento da



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

apresentação da declaração. Sustenta, ainda, a necessidade de que sejam consideradas as peculiaridades da atividade econômica, a dinâmica das contratações e desligamentos e a boa-fé da licitante.

Inicialmente, cumpre esclarecer que o edital estabeleceu, em seu subitem 4.3.4, com fundamento no art. 63, inciso IV, da Lei nº 14.133/2021, a obrigação de o licitante declarar, no sistema, que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social.

Tal exigência legal está prevista no artigo 93 da Lei 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 diante. 5%.

Importante frisar que para a comprovação da reserva de cargos, a Lei 14.133/2021 exige apenas a declaração da licitante (artigo 63, inciso IV):

IV – será exigida da 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)

Marçal Justen Filho em seu livro “Comentários à Lei de Licitações e Contratações Administrativas” – 2ª Edição, página 917 leciona que:

A consagração adorada no art. 63 da Lei 14.133/2021 (IV) não pode ser ignorada, eis que implica a sua configuração como um requisito de habilitação. A natureza da exigência induz a sua inclusão no âmbito da habilitação social. (...) **O cumprimento do licitante dos requisitos de habilitação social faz-se por meio de declarações apresentadas perante a Administração. Essas declarações gozam de presunção de veracidade. Mas a presunção é relativa.**



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

A Lei nº 14.133/2021, ao disciplinar a habilitação e estabelecer, em seus artigos 62 a 70, a documentação passível de exigência dos licitantes, não autoriza a Administração a criar, por ato próprio, documentos de habilitação não previstos no regime legal. Assim, não seria cabível exigir, como condição ordinária de habilitação, certidão expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego além da documentação prevista no edital e na legislação aplicável.

Importante destacar que o Tribunal de Contas da União reconhece que, para fins de habilitação, é suficiente, em princípio, a declaração apresentada pela licitante no sistema quanto ao cumprimento das exigências relativas à reserva de cargos. Tal declaração, contudo, possui presunção relativa de veracidade, fundada nos deveres de boa-fé e de lealdade processual, podendo ser afastada diante da existência de elementos concretos que indiquem eventual desconformidade

Nesse sentido, decisão do TCU:

“A Lei 14.133/2021 exige a apresentação de uma declaração pelo próprio licitante sobre o cumprimento das reservas de cargos para pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social, conforme previsto na Lei 8.213/1991. A certidão emitida pelo MTE não é suficiente para inabilitar a licitante, pois a lei deixa clara a exigência de uma declaração. Em caso de recurso de outra licitante questionando a autodeclaração, a administração deve avaliar a suficiência da documentação comprobatória apresentada pela empresa para o cumprimento dos requisitos” (Acórdão 523/2025-Plenário) ”

Portanto, diante da existência de indícios objetivos de irregularidade na declaração, incumbe à Administração promover as diligências necessárias à adequada apuração dos fatos, não se mostrando suficiente, por si só, a conclusão automática extraída de sistema administrativo.

A jurisprudência do TCU estabeleceu de forma categórica que a certidão do MTE que aponta o não atendimento do percentual estabelecido pelo art. 93 da Lei nº 8.213/1991, isoladamente considerada, não é suficiente para determinar a inabilitação da licitante. Deve ser oportunizada à empresa a possibilidade de demonstrar a situação concreta e, especialmente, a adoção de medidas efetivas destinadas ao cumprimento da reserva legal.

Nesse sentido:



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

O entendimento do Tribunal é de que a exigência do art. 63, inciso IV, da Lei 14.133/2021 se refere à apresentação de declaração formal pelo licitante, cuja veracidade é presumida.

A certidão do MTE pode questionar essa presunção, mas a inabilitação não deve se basear unicamente nela, em razão do caráter dinâmico dos quadros de pessoal das empresas. **Antes da adoção de medida restritiva, deve-se permitir que a licitante demonstre esforços para o preenchimento das vagas**, inclusive por meio de publicidade de anúncios e realização de processos seletivos ([Acórdão 2520/2025-TCU-Plenário](#), relator Ministro Walton Alencar Rodrigues).

No mesmo contexto, diante de divergência entre órgãos jurídicos consultivos da Advocacia-Geral da União, foi emitido o Parecer 00060/2024/DECOR/CGU/AGU, que examinou a relação entre a declaração prestada pelas empresas e as informações constantes da certidão do Ministério do Trabalho e Emprego:

"DIREITO ADMINISTRATIVO. LICITAÇÕES E CONTRATOS. EXIGÊNCIA DE RESERVA DE CARGOS PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E REABILITADO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. I - Divergência entre órgãos jurídicos consultivos desta Advocacia-Geral da União acerca da regularidade do cumprimento da exigência de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social por parte de empresa que não logrou êxito em atender o comando do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, por circunstâncias alheias a sua vontade. II - Nos termos do inciso IV do art. 63 da Lei nº 14.133/2021, na fase de habilitação da licitação, somente se poderá exigir 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. III - **A declaração apresentada pelo licitante tem presunção de veracidade juris tantum (relativa). Se houver concomitantemente à apresentação da declaração um documento da fiscalização trabalhista que infirme o seu conteúdo, deverá prevalecer esse em detrimento daquela**; IV - Os autos de infração e as certidões expedidos pelos Auditores-Fiscais do Trabalho constituem documentos públicos oficiais, sendo vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, inclusive a seus servidores, recusar-lhes fé, conforme se pode atestar da leitura do inciso II do art. 19 da Constituição da República e do inciso III do art. 117 da Lei nº 8.112/1990. V - Se autuado pela fiscalização trabalhista por inobservância da disposição constante do art. 63, IV, da Lei nº 14.133/2021, o licitante deverá providenciar a anulação ou a suspensão do auto para poder prosseguir no certame ou na execução do contrato."

Não obstante os fundamentos consignados no referido parecer, o entendimento atualmente adotado pelo TCU orienta que, diante de eventual questionamento quanto à veracidade da autodeclaração, a



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Administração deve examinar, à luz das circunstâncias concretas, se a documentação apresentada pela licitante é suficiente para demonstrar a efetiva destinação das vagas reservadas e os esforços empreendidos para o cumprimento da cota legal.

Em relação à certidão do MTE merece destaque o entendimento de que o documento se refere a uma situação de natureza dinâmica, sujeita a constantes alterações decorrentes de admissões e desligamentos e, conseqüentemente, de alterações no enquadramento da empresa nas faixas percentuais estabelecidas pela legislação, conforme consignado no Acórdão nº 523/2025 – Plenário.

Assim, a existência de percentual inferior ao legalmente estabelecido em determinado momento não permite, por si só, concluir pela falsidade da declaração anteriormente apresentada ou pela ausência de esforços da empresa para o cumprimento da obrigação legal.

A Corte de Contas tem valorizado consistentemente o empenho empresarial para cumprimento das cotas de pessoas com deficiência. Em casos concretos reconheceu, entre outros, esforços relacionados à publicação de anúncios em redes sociais e jornais, à realização de processos seletivos e à manutenção de contrato com entidades de recrutamento, conforme o Acórdão nº 523/2025 – Plenário.

Nesse sentido:

“Ademais, também **restou comprovado** que a Vippim **empreendia esforços para contratar** tais pessoas, **a exemplo de anúncios em redes sociais e em jornais; bem como que mantinha contrato com o CIEE**” (Acórdão 523/2025 - Plenário)

No mesmo sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido que, quando demonstrados esforços diligentes e efetivos para o preenchimento das vagas reservadas, o eventual não atingimento do percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 pode decorrer de circunstâncias alheias à vontade do empregador.

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



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

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. (grifo nosso). (Ação Civil Pública RR658200-89.2009.5.09.0670)

Ainda nesse sentido:

DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DAS COTAS PREVISTAS NO ART. 93 DA LEI 8.213/1991. COMPROVAÇÃO DE QUE A EMPRESA AGIU COM DILIGÊNCIA PARA O PREENCHIMENTO DAS VAGAS. AUSÊNCIA DE ATO ILÍCITO. O entendimento firmado no âmbito desta Corte Superior é o de que **é indevida a condenação da empresa ao pagamento de dano moral coletivo, nas hipóteses em que comprovados os reiterados esforços por ela empreendidos, ainda que sem êxito, para preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência previstas no art. 93 da Lei 8.213/1991, por ausência de conduta ilícita.** No caso concreto, a Corte Regional consignou que a reclamada diligenciara com afino para preencher as vagas destinadas a pessoas com deficiência, mediante a publicação de vários anúncios em jornais e a divulgação das vagas pela internet, durante anos seguidos, além da promoção de campanhas de admissão de PCDs e da pactuação de convênio, no ano de 2018, com entidade de inclusão social, a fim de que esta indicasse pessoas com deficiência para contratação. (RRAg-319-26.2018.5.13.0009, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 24/02/2025)

De acordo com o entendimento do TST a escassez de candidatos aptos pode justificar o não atingimento da cota legal, a análise no caso concreto, contudo, deve considerar a existência de medidas reais e suficientes para o cumprimento da obrigação, não bastando a mera alegação de dificuldade de contratação.

Desse modo, tanto na jurisprudência do TCU quanto na do TST, a impossibilidade de preenchimento integral das vagas não deve ser analisada de forma isolada, mas em conjunto com as providências efetivamente adotadas pela empresa para o cumprimento da reserva legal. Comprovado que a empresa destinou as vagas e adotou medidas concretas para seu preenchimento, sem êxito por circunstâncias alheias à sua vontade, há elementos para considerar atendidos os requisitos legais.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Nessa linha, o TCU preconiza uma interpretação razoável e contextualizada da reserva de cargos, levando em conta a dinamicidade do quadro de pessoal e a realidade do mercado de trabalho.

Reafirmando esse posicionamento, o Acórdão 2204/2025-TCU-Segunda Câmara alertou para os riscos do rigor excessivo na fiscalização das cotas: uma aplicação demasiadamente restritiva pode reduzir drasticamente o número de licitantes aptos, comprometendo a competitividade dos certames e a obtenção de proposta vantajosa, podendo causar prejuízo ao erário.

Vale reforçar que não se trata de flexibilização da previsão legal contida no art. 63, inciso IV da Lei 14.133/2021, mas interpretação no sentido de que havendo provas de que a empresa procurou preencher as vagas, mas não obteve êxito por circunstâncias alheias à sua vontade, podem-se considerar atendidos os requisitos de habilitação.

Considerando a orientação do Tribunal de Contas da União, especialmente os Acórdãos nº 523/2025 e nº 2.520/2025 – Plenário, foi instaurada diligência para que a **GENESY** apresentasse elementos capazes de demonstrar a veracidade de sua declaração e, especialmente, os esforços efetivamente empreendidos para o preenchimento das vagas reservadas.

A diligência teve caráter esclarecedor e não representou inovação dos requisitos de habilitação. Seu objetivo foi justamente permitir que a licitante demonstrasse, por meios documentais, que eventual insuficiência no preenchimento da reserva legal decorreu de circunstâncias alheias à sua vontade, apesar da adoção de medidas concretas para o cumprimento da obrigação.

Em resposta à diligência, a **GENESY** juntou, entre outros elementos, declarações de três sindicatos, localizados em Curitiba, Londrina e Ponta Grossa, informando a inexistência, em seus respectivos quadros, de pessoas com deficiência aptas à contratação, além de um "print" de oferta de vaga para pessoa com deficiência disponibilizada no sítio eletrônico da empresa e documentos relativos a admissões e desligamentos.

A recorrida, em sua manifestação, reconheceu expressamente que, na data da apresentação da declaração, em 04/08/2026, o preenchimento da reserva legal era apenas parcial.

Com efeito, mais do que a divergência entre a declaração e a certidão do MTE, passou a ser necessário verificar se a empresa demonstrou, de maneira objetiva e suficiente, que, embora não estivesse alcançando integralmente o percentual legal, vinha adotando providências efetivas, contínuas e suficientes para o preenchimento das vagas, de modo que o resultado decorresse de circunstâncias alheias à sua vontade.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

O próprio entendimento do TCU utilizado como fundamento para a diligência aponta nessa direção: a inabilitação não deve decorrer automaticamente da certidão do MTE, devendo ser oportunizada à empresa a demonstração dos esforços realizados, tais como divulgação de vagas, realização de processos seletivos e outras medidas concretas de recrutamento.

Os documentos apresentados foram analisados, mas não se mostraram suficientes e capazes de demonstrar a adoção de esforços efetivos, contínuos e reiterados destinados ao preenchimento das vagas reservadas.

Válido ressaltar posicionamento do TCU a respeito de regularização posterior à abertura do certame:

A possibilidade de realização de diligência para verificar o cumprimento do art. 63, inciso IV, da NLLC, pela licitante foi considerada válida pelo TCU, no bojo do Acórdão 523/2025-TCU-Plenário. Nessa linha, eventual diligência pode ser realizada caso a declaração não seja confirmada pela Certidão do MTE, devendo a diligência ser direcionada a demonstrar a regularidade da licitante ao tempo da abertura do certame e não para oportunizar à licitante a regularização de eventuais pendências. (Acórdão 1492/2025 - Plenário)

A recorrida apresentou “print”, sem indicação de data, de oferta de vaga destinada a pessoa com deficiência em seu sítio eletrônico oficial. Embora o documento constitua elemento indicativo de que houve divulgação de oportunidade de trabalho, a ausência de data impede determinar quando a vaga foi publicada, por quanto tempo permaneceu disponível, qual foi a quantidade de candidatos alcançada pela divulgação e quais providências foram adotadas posteriormente para o preenchimento da vaga.

A **GENESY** sustenta que a atividade de vigilância armada possui requisitos específicos de habilitação, capacitação e aptidão, o que dificultaria a contratação de pessoas com deficiência. E apresenta declarações de 3 (três) sindicatos, localizados nas cidades de Curitiba, Londrina e Ponta Grossa, informando não dispor, em seus respectivos quadros, de pessoas com deficiência aptas à contratação.

A alegação merece consideração, mas não é suficiente, por si só, para afastar a exigência legal. Para o desempenho da atividade de vigilante e de vigilante supervisor a Lei 14.967/2024, regulamentada pelo Decreto 13.012/2026, traz como alguns dos requisitos “III - ter sido considerado apto em exame de saúde física, mental e psicológica” e “IV - ter concluído com aproveitamento o curso de formação específico” (incisos



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

III e IV do artigo 28). Tais condições não impedem, automaticamente, o preenchimento da vaga por pessoa com deficiência ou reabilitada.

As declarações exaradas pelos sindicatos podem ser consideradas como elementos indicativos das dificuldades eventualmente existentes no mercado de trabalho para a contratação de profissionais que atendam simultaneamente às exigências legais e profissionais da atividade de vigilância. Não são, contudo, suficientes, isoladamente, para demonstrar que a recorrida adotou esforços efetivos, contínuos e reiterados para o preenchimento das vagas reservadas.

De fato, as declarações apresentadas pelos sindicatos dos empregados em empresas de segurança de Ponta Grossa e de Londrina informam que a GENESY teria mantido contato com as entidades com o objetivo de obter a indicação de profissionais com deficiência para o preenchimento de vagas.

Todavia, embora tais declarações constituam elemento a ser considerado, seu conteúdo não permite aferir, de forma objetiva, a extensão e a efetividade dos esforços empreendidos pela empresa.

A ausência de detalhes nas declarações, como as datas ou a frequência em que a GENESY buscava os sindicatos, não permite reconhecer os esforços constantes e reiterados da empresa, impossibilitando a conclusão de que o não atingimento do percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 decorreu de circunstâncias alheias a sua vontade.

Ademais, não basta demonstrar a realização de contatos genéricos com entidades potencialmente aptas a indicar candidatos. É necessário que o conjunto probatório permita verificar a adoção de medidas concretas, efetivas e frequentes destinadas ao preenchimento das vagas reservadas.

Da mesma forma, não foram apresentados elementos suficientes que demonstrem uma sequência contínua de medidas de recrutamento, tais como registros de processos seletivos, anúncios realizados em diferentes canais, registros de candidatos contatados, documentos relativos a entrevistas ou outras providências concretamente destinadas ao preenchimento das vagas.

Acrescente-se que a obrigação prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 abrange tanto pessoas com deficiência quanto beneficiários reabilitados pela Previdência Social. Entretanto, a documentação apresentada pela recorrida concentra-se na alegada dificuldade de contratação de pessoas com deficiência, sem demonstrar, de maneira suficiente, a adoção de medidas específicas ou efetivas para o recrutamento de pessoas reabilitadas.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

É apropriado apontar que reserva legal não se limita a funções operacionais ou diretamente relacionadas à atividade de segurança. As vagas destinadas às pessoas com deficiência ou reabilitados da previdência podem ser preenchidas em diferentes funções existentes no quadro de pessoal da empresa, inclusive em áreas administrativas, desde que observados os requisitos legais e a compatibilidade do trabalhador com as atribuições do cargo. Logo, não se mostra suficiente a alegação de dificuldade de contratação de pessoas com deficiência para os postos vinculados à atividade-fim da empresa.

Desse modo, para demonstrar a impossibilidade de cumprimento da cota por circunstâncias alheias à sua vontade, seria necessário que a empresa evidenciasse que empreendeu esforços para o preenchimento das vagas reservadas considerando o conjunto de oportunidades existentes em seu quadro de pessoal, e não apenas aquelas relacionadas à atividade-fim de segurança e vigilância.

No caso concreto, deve-se considerar, ainda, que a GENESY teve oportunidade de apresentar elementos comprobatórios tanto por ocasião das contrarrazões quanto posteriormente, em sede de diligência instaurada especificamente para verificar a existência de efetivos esforços para o cumprimento da reserva legal. A diligência, portanto, proporcionou à licitante oportunidade adicional para complementar a instrução e apresentar documentos capazes de demonstrar, de maneira concreta, as providências anteriormente adotadas.

No entanto, as declarações sindicais apresentadas, embora indiquem a existência de contato entre a empresa e as entidades, não permitem, isoladamente, concluir que a licitante tenha realizado esforços efetivos e reiterados para o preenchimento das vagas reservadas em todo o seu quadro de pessoal.

O fato de outras empresas participantes do certame também apresentarem certidões do Ministério do Trabalho e Emprego indicando percentual inferior ao legalmente estabelecido tampouco é suficiente para afastar a análise individualizada da situação da recorrida. A regularidade da habilitação deve ser aferida à luz dos elementos próprios de cada licitante e das provas por elas produzidas.

De fato, no Pregão Eletrônico nº 90013/2026, das 28 (vinte e oito) empresas participantes, 8 (oito) estão desobrigadas do cumprimento da reserva legal por possuírem menos de 100 trabalhadores; 5 (cinco) empregam número igual ou superior ao percentual exigido; e 15 (quinze) apresentam percentual inferior ao estabelecido legalmente.

Esse dado, embora demonstre que a situação de percentual inferior não é exclusiva da recorrida, não permite concluir, por si só, que todas as empresas tenham adotado os mesmos esforços ou se encontrem nas mesmas circunstâncias. A análise deve permanecer vinculada às provas produzidas individualmente por cada licitante.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

A jurisprudência mais recente do Tribunal Superior do Trabalho, inclusive em casos envolvendo empresas de segurança e vigilância, tem reafirmado que a obrigação prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991 alcança as empresas do setor e não estabelece, em regra, exclusão das funções de vigilância da base de incidência da cota.

Nesse sentido:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA. CUMPRIMENTO. "ASTREINTES". 2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO ESPECÍFICA AOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO AGRAVADA. INOBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE RECURSAL. (...) **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CUMPRIMENTO DA QUOTA DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. SETOR DE VIGILÂNCIA PRIVADA. ABRANGÊNCIA DO ART. 93 DA LEI N. 8.213/91. NÃO COMPROVAÇÃO DE ESFORÇOS CONSISTENTES PARA EFETUAR AS CONTRATAÇÕES. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA N. 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.** 1. Cinge-se a controvérsia se a empresa ré, que atua no ramo da vigilância privada, encontra-se obrigada à contratação de pessoas com deficiência e se o quadro fático autoriza a conclusão de que a ré de fato envidou esforços suficientes a eximi-la das consequências pelo descumprimento da obrigação legal prevista no art. 93 da Lei n. 8.213/91. 2. **Prevalece nesta Corte Superior o entendimento segundo o qual o art. 93 da Lei 8.213/91, ao impor a contratação de pessoas com deficiência proporcionalmente ao número total de empregados da empresa, não impôs qualquer restrição acerca do cargo ocupado pelos trabalhadores e tampouco isentou as empresas de qualquer setor incluído o de vigilância privada do seu cumprimento.** Incidência, no aspecto, dos óbices da Súmula n. 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. 3. Frise-se que, no caso, o TRT, soberano na análise e valoração das provas, foi cristalino ao destacar que a ré não demonstrou que de fato teria envidado esforços consistentes no sentido de cumprir a obrigação legal. Nessa linha, destacou que " a publicação de poucos anúncios de vagas de trabalho para pessoas com deficiência não enseja o cumprimento do art. 93 da Lei 8.213/91. Com efeito, não há a frequência regular nessas publicações, tampouco amplitude na divulgação". A aferição das teses recursais contrárias implicaria indispensável reexame de fatos e provas, o que não se admite nesta fase recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula n. 126 do TST. Agravo a que se nega provimento. (AIRR-0021123-13.2022.5.04.0401, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 19/11/2025)

Ainda nesse sentido:



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA MRS SEGURANÇA E VIGILÂNCIA PATRIMONIAL EIRELI - ME. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. 1. **NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL.** 2. OBRIGAÇÃO DE FAZER. ASTREINTES. OMISSÃO DO JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA QUANTO AO TEMA. CABIMENTO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. MEDIDA NÃO ADOTADA PELA PARTE. PRECLUSÃO. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro com deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, da CF, estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". O preceito magno possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (caput do art. 93 da Lei n. 8213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. Agregue-se que, em 2008, o Brasil também ratificou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU, fazendo-o, ademais, com status de Emenda Constitucional (art. 5º, § 3º, CF), mediante o Decreto Legislativo nº 186/2008. Em suma, a **ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelas pessoas com deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados**, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador "... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante" (parágrafo primeiro, in fine, do art. 93, Lei n. 8213/91). Observa-se, ainda, que **a obrigatoriedade prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991 se direciona a todas e quaisquer empresas com 100 (cem) ou mais empregados, sem qualquer ressalva quanto ao segmento econômico.** Assim, o art. 93 da Lei 8.213/91, ao impor a contratação proporcional de PNE's em relação ao número de empregados da empresa, não impõe qualquer restrição acerca do cargo ocupado pelos trabalhadores. Julgados desta Corte Superior. Além do mais, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório, propósito insuscetível de ser alcançado nesta fase processual, diante do óbice da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (RRAg - 1000801-37.2019.5.02.0361 - 3ª Turma)

Dessa forma, não cabe à Administração, no âmbito do presente certame, estabelecer base de cálculo diversa daquela prevista na legislação aplicável. Isso não impede, contudo, que sejam examinadas as circunstâncias concretas e os esforços comprovadamente empreendidos pela empresa para o preenchimento das vagas reservadas, conforme orientação extraída dos precedentes do TCU e da Justiça do Trabalho



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Portanto, a peculiaridade do setor não dispensa a empresa da obrigação de buscar o preenchimento das vagas. Ao contrário, torna ainda mais relevante a demonstração concreta das medidas adotadas para superar as dificuldades específicas do mercado.

É premente ressaltar que o entendimento do TCU não estabelece que qualquer alegação de dificuldade de contratação seja suficiente para afastar a exigência legal. Ao contrário, os precedentes indicam a necessidade de verificar a existência de esforços concretos e efetivos para o preenchimento das vagas.

No presente caso, embora a recorrida tenha apresentado elementos indicativos de tentativa de cumprimento da obrigação, o conjunto documental produzido em diligência não permite reconhecer, com o grau de segurança necessário, que tenham sido empreendidos esforços contínuos, efetivos e reiterados para o preenchimento das vagas reservadas, inclusive quanto aos beneficiários reabilitados da Previdência Social.

Outrossim, embora não se possa afirmar, com base nos elementos constantes dos autos, a existência de declaração deliberadamente falsa, não se mostra possível reconhecer o atendimento da exigência de habilitação quando, após diligência destinada especificamente a esclarecer a situação, a licitante não conseguiu demonstrar de forma suficiente a adoção de medidas efetivas para o preenchimento das vagas reservadas.

É importante, entretanto, estabelecer distinção entre a conclusão pela inabilitação e eventual reconhecimento de falsidade da declaração.

A documentação produzida nos autos permite concluir que a **GENESY** não comprovou satisfatoriamente o atendimento das condições necessárias para afastar a irregularidade apontada na fase de habilitação. Isso não significa, automaticamente, que esteja caracterizada falsidade deliberada ou fraude.

A certidão do MTE apresentada pela **SISTEMARE**, por ser posterior à declaração e possuir data de referência diversa, constitui elemento de dúvida e não prova isoladamente a intenção subjetiva da empresa.

Da mesma forma, a insuficiência dos documentos apresentados em diligência para demonstrar os esforços realizados não equivale, necessariamente, à comprovação de que a empresa conscientemente prestou declaração falsa. A ausência de comprovação suficiente do cumprimento da condição de habilitação e a caracterização de eventual falsidade da declaração são questões distintas, que não devem ser confundidas.

Nesse sentido, a eventual ocorrência de declaração falsa, bem como qualquer outra circunstância que possa ensejar a responsabilização da empresa, poderá ser analisada, em momento oportuno, pela



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

autoridade competente, mediante procedimento próprio e a partir da apuração dos fatos e dos elementos pertinentes, assegurados à empresa o contraditório e a ampla defesa.

Logo, neste momento, a análise deve se limitar à verificação do atendimento do requisito de habilitação. E, diante da insuficiência dos elementos apresentados pela licitante, inclusive após a diligência especificamente instaurada para esclarecer a situação, não restou demonstrado, de forma satisfatória, o atendimento da exigência prevista no edital.

Portanto, a consequência juridicamente adequada, no âmbito deste recurso, é reconhecer a insuficiência da comprovação do requisito de habilitação e, por consequência, a necessidade de inabilitação da empresa.

Conclusão

Diante do exposto, **DOU PROVIMENTO** ao recurso interposto pela empresa **SISTEMARE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA LTDA.**, para reconhecer a **INABILITAÇÃO** de **GENESY-VIGILANCIA E SEGURANCA PATRIMONIAL LTDA**, uma vez que não a licitante não conseguiu comprovar postura ativa e esforço reiterado para preencher as vagas com pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social.

Carolina Ragni da Silva Pacheco

Pregoeira

De acordo:

Paulo Celso Gerva

Diretor da Secretaria de Licitações e Contratos