



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

SECRETARIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

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

Contratação 106/2026

Curitiba, 21 de outubro de 2026.

Assunto: Análise da declaração da reserva de vagas feita pela empresa MAC VIGILÂNCIA no Pregão Eletrônico nº 90013/2026 (Processo PROAD n.º 2774/2026 – Vigilância – Cascavel, Curitiba e Londrina).

Trata-se de manifestação apresentada pela empresa MAC Vigilância e Segurança Patrimonial, na qual alega cumprir o requisito de habilitação previsto no art. 63, IV, da Lei nº 14.133/2021, o qual estabelece, na fase de habilitação da licitação, a empresa licitante deverá apresentar declaração de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoas com deficiência e para reabilitado da Previdência Social previstas em lei, conforme passamos a transcrever:

*“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.”

Conforme certidão do Ministério do Trabalho e Emprego apresentada pela empresa, emitida na data de **03/06/2026**, às 09:54:02, a empresa MAC Vigilância e Segurança Patrimonial Ltda., na data de 31/05/2026, estava desobrigada a reservar percentual de seus cargos para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados pela Previdência Social, tendo em vista o não enquadramento na hipótese legal prevista no art. 93, *caput*, da Lei nº 8.213/1991. Consta na referida certidão:

“Conforme os registros administrativos do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), certifica-se que o empregador acima identificado estava, em 31/05/2026, DESOBRIGADO a reservar percentual de seus cargos para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados pela Previdência Social, tendo em vista o não enquadramento na hipótese legal prevista no art. 93, caput, da Lei nº 8.213 de 1991.”

Contudo, conforme certidão do Ministério do Trabalho e Emprego, emitida posteriormente, na data de sua primeira convocação, **13/10/2026**, às 14:29:19, a empresa não cumpria o percentual do art. 93 da Lei nº 8.213/1991:

“Conforme os registros administrativos do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), certifica-se que o empregador acima identificado informava empregar, em 10/10/2026, 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.”

Em sua manifestação, em sede de diligência, a empresa licitante inicialmente apresentou comprovantes de postagem na plataforma “Facebook”, no intuito de demonstrar seus esforços para o recrutamento de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social. A empresa licitante, em sua manifestação de 15/10/2026, às 13h23, sustentou que:



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

[...] 2. DA INICIATIVA DE INCLUSÃO E DA DIVULGAÇÃO DE VAGAS

Ainda assim, compreendendo a importância de contribuir com a sociedade, promover a inclusão profissional e cumprir a legislação aplicável, a empresa já havia aberto e divulgado, em suas redes sociais, oportunidades de trabalho também destinadas a PCD.

As capturas de tela anexas evidenciam essa iniciativa. Em uma das publicações consta expressamente a informação “Temos vagas inclusive para PCD.”, acompanhada de anúncio de vaga para supervisão em Londrina/PR e identificação de 28 de julho. Na outra, consta a divulgação de vagas abertas inclusive para PCD e os canais de contato da empresa.

As publicações demonstram uma atuação concreta de divulgação e incentivo à participação de PCD's nos processos de recrutamento. São apresentadas como prova dessa iniciativa e do compromisso da empresa com a inclusão, sem que se pretenda atribuir à mera divulgação de vagas o efeito de comprovação de contratações efetivamente realizadas.

Para consulta, seguem os endereços eletrônicos informados, cujos registros visuais acompanham esta manifestação:

Publicação 1 – Facebook: <https://www.facebook.com/share/p/18ZwZAFksV/>

Publicação 2 – Facebook: <https://www.facebook.com/share/p/1H1M7aFRED/> ”

A Publicação 1, constante no link acima, foi publicada no perfil da empresa “MAC Vigilância e Segurança Patrimonial”, na data de 28 de julho de 2026, com os dizeres “Temos vagas inclusive para PCD”, acompanhado da seguinte imagem:



A Publicação 2, constante no link acima, foi publicada no perfil da empresa “MAC Vigilância e Segurança Patrimonial”, na data de 28 de julho de 2026, com os dizeres “Vagas abertas inclusive para PCD – Fale com nosso time de especialistas (43)3322-8810 - @macvigilancia”, acompanhado da seguinte imagem:



Os argumentos apresentados referentes a esforços de recrutamento de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social, contudo, foram considerados frágeis.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Com efeito, a empresa não demonstrou a suficiência dos esforços no recrutamento de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social.

Em nova oportunidade, a empresa apresentou Guia do FGTS emitida na data de **16/09/2026**, competência agosto/2026, na qual consta o quantitativo total de **81 trabalhadores**. Para complementar as informações quanto à diligência para comprovação do atendimento ao art. 63, IV, da Lei nº. 14.133/2021, a empresa apresentou, ainda, Relação de Trabalhadores – eSocial, emitida em 13/10/2026, na qual constam 104 trabalhadores. O relatório demonstra que, desses 104 empregados, **15 trabalhadores** ativos foram admitidos entre as datas de **20/08/2026 a 28/09/2026**. Ainda, 3 trabalhadores constam em duplicidade.

A empresa, em sua manifestação, sustenta que a presente situação encontra similaridade com a situação objeto do julgamento pelo plenário do TCU no Acórdão 1492/2025, segundo o qual a verificação do atendimento à cota de PCD, estabelecida no art. 63, IV, da Lei nº 14.133.2021, c/c art. 93 da Lei nº 8.213/1991, pressupõe que se tenha em consideração “*o caráter intrinsecamente dinâmico do objeto avaliado, cujos quantitativos podem ser alterados em função de uma única contratação, no dia imediatamente anterior à abertura de um certame, ou à abertura de uma fase de habilitação.*” Alega, ainda, que o plenário do TCU, no Acórdão 2.209/2025, destacou a necessidade de avaliação das alterações do quadro funcional e as provas disponíveis além da certidão do Ministério do Trabalho e Emprego.

Conforme se depreende da manifestação da empresa e dos documentos apresentados, na data de abertura do certame, 18/08/2026, a empresa contava com menos de 100 (cem) empregados, de modo que estava desobrigada a reservar percentual de seus cargos para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados pela Previdência Social, tendo em vista o não enquadramento na hipótese legal prevista no art. 93, *caput*, da Lei nº. 8.213/1991. Essa conclusão decorre tanto do teor da certidão do Ministério do Trabalho e Emprego emitida em 03/06/2026, quanto da guia de FGTS de 18/09/2026, o qual indica 81 empregados, conforme acima referido.

Conclui-se, assim, que a nova situação retratada na certidão do Ministério do Trabalho e Emprego emitida na data de 13/10/2026 decorre de alteração no quadro de empregados ocorrida após a data de abertura do certame em 18/08/2026, data de corte prevista no art. 63, IV, da Lei nº 14.133/2021.

A jurisprudência do TCU indica a demonstração do cumprimento da cota do art. 93 da Lei 8.213/1991 na data de corte do art. 63, IV, da Lei nº. 14133/2021 pode ser realizada por outros documentos, além da certidão emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Nesse sentido, o Acórdão 1492/2025, Plenário, relator Ministro Benjamin Zymler, julgado na sessão de 09/07/2025:

*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)*

No caso concreto, a empresa licitante demonstrou o quantitativo total de empregados inferior a 100 (cem) em 18/08/2026, data de abertura do certame que constitui a data de corte do art. 63, IV, da Lei nº 14.133/2021, não obstante alterações posteriores decorrentes da situação dinâmica constituída pelo número de empregados de uma empresa.

Dessa forma, mostra-se devida a habilitação da empresa, seja pelo cumprimento do art. 63, IV, da Lei nº 14.133/2021, na data de abertura do certame, seja pelo fato de que alterações posteriores no quantitativo de empregados não conduzem automaticamente à inabilitação, por contrariedade aos princípios da economicidade, da razoabilidade e da proporcionalidade.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Além disso, conforme acima exposto, a empresa apresentou Relação de Trabalhadores – eSocial, emitida em 13/10/2026, na qual constam 104 trabalhadores, dos quais **15 trabalhadores** ativos foram admitidos entre as datas de **20/08/2026 a 28/09/2026**, portanto, posteriormente à data da abertura do certame, em 18/08/2026. Sendo assim, a empresa demonstrou que somente após a data da abertura do certame o quantitativo de 100 (cem) empregados foi ultrapassado, de modo que, na data da abertura do certame, estava desobrigada do cumprimento da cota prevista no art. 93 da Lei nº. 8.213/1991.

Nesse sentido, o Acórdão 2209/2025, Plenário, relator Ministro Benjamin Zymler, Sessão de 24/09/2025, assim ementado:

“REPRESENTAÇÃO. PREGÃO ELETRÔNICO REALIZADO PELO TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. SUPOSTO DESCUMPRIMENTO DO ART. 63, INCISO IV, DA LEI 14.133/2021. CONHECIMENTO. PROCEDÊNCIA DAS RAZÕES INVOCADAS PELA AUTORA DA REPRESENTAÇÃO. IRREGULAR INABILITAÇÃO DA REPRESENTANTE. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ECONOMICIDADE, DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO DO PERIGO DA DEMORA REVERSO. FIXAÇÃO DE PRAZO PARA ANULAÇÃO DO ATO DE INABILITAÇÃO DA EMPRESA.

1. A aplicação do art. 63, IV, da Lei 14.133/2021 deve observar, em concreto, os princípios da razoabilidade, proporcionalidade, competitividade e economicidade, de modo a evitar a inabilitação automática de licitantes quando o eventual descumprimento da cota legal de pessoas com deficiência decorrer de circunstâncias momentâneas e estiver demonstrada a adoção de providências para sua regularização.”

(Acórdão 2209/2025, Plenário, relator Ministro Benjamin Zymler, Sessão de 24/09/2025)

Conforme o Acórdão 523/2025, Plenário, relatório Ministro Jorge Oliveira, Sessão de 12/03/2025, “[...] cabe salientar que a certidão do MTE se propõe a atestar uma situação com inerente caráter dinâmico, pelas constantes alterações de quantitativos decorrentes de admissões e desligamentos e, por consequência, de enquadramento nas faixas de percentuais exigidos pela lei [...].”

Por esses motivos, acolhe-se a manifestação da empresa MAC Vigilância e Segurança Patrimonial Limitada, de modo a considerar-se demonstrado o atendimento do requisito de habilitação previsto no art. 63, IV, da Lei nº 14.133/2021, na data de abertura do certame, 18/08/2026, acrescentando-se que, na linha da jurisprudência do Tribunal de Contas da União, por tratar-se de situação com inerente caráter dinâmico, alterações posteriores no quantitativo de empregados com reflexo no enquadramento no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 não conduzem automaticamente à inabilitação, por contrariedade aos princípios da economicidade, da razoabilidade e da proporcionalidade.

Dado o exposto, considerando a jurisprudência do Tribunal de Contas da União bem como a documentação apresentada, considerando ainda que os demais documentos de habilitação da empresa foram analisados e concluiu-se que atendem as exigências do Edital, a empresa será habilitada.

Alexandro Furquim

Pregoeiro