



PROCESSO N.º 01.037661.24.68

PREGÃO ELETRÔNICO N.º: 97040/2024

OBJETO: Prestação de serviços terceirizados continuados de segurança patrimonial desarmada, a ser executada na área e dependências do imóvel situado à Rua Rita de Cássia Saborido, nº 715, Município de Lagoa Santa – MG, região metropolitana de Belo Horizonte, com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, conforme condições e exigências estabelecidas no Edital, Termo de Referência e demais anexos.

IMPUGNANTE: Tutori Segurança Armada e Vigilância Ltda.

1 ADMISSIBILIDADE

Impugnação aviada a tempo e modo, proposta nos termos do edital e da legislação aplicável.

2 DOS ITENS IMPUGNADOS

Em síntese, a Impugnante aduz:

1) Que “é imprescindível delimitar o edital sob a perspectiva do princípio da especialidade das normas. De acordo com esse princípio, uma lei especial, prevalece sobre uma lei geral, quando houver conflito entre elas. Isso significa que, se uma lei especial regula uma situação específica de forma diferente de uma lei geral, a lei especial prevalece para essa situação específica, a fim da solução melhor atenda o propósito do legislador”;

1.1. “Nesse intuito, necessário demonstrar o que condiz a Lei 14.967/24. Essa Lei foi promulgada com o objetivo de instituir o Estatuto da Segurança Privada, que regulamenta a atuação das empresas de segurança e transporte de valores, além de disciplinar a segurança em instituições bancárias”;

1.2. “A mencionada lei especial estabelece os parâmetros para os serviços de segurança privada, define quais entidades estão autorizadas tais atividades e proíbe determinadas práticas, como a prestação desse serviço por pessoas físicas ou autônoma. Ainda, delimita em seu artigo 28, requisitos necessários para o exercício da atividade de vigilante e de vigilante supervisor, quais sejam:

Art. 28. São requisitos para o exercício da atividade de vigilante e de vigilante supervisor:



- I – ser brasileiro, nato ou naturalizado;
- II – ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;
- III – ter sido considerado apto em exame de saúde física, mental e psicológica;
- IV – ter concluído com aproveitamento o curso de formação específico;
- V – não possuir antecedentes criminais registrados na justiça pela prática de crimes dolosos e não estar no curso do cumprimento da pena e enquanto não obtida a reabilitação, nos termos dos arts. 93 e 94 do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal); e
- VI – estar quite com as obrigações eleitorais e militares.

§ 1º São requisitos específicos para o exercício da atividade de vigilante:

- I – ter concluído todas as etapas do ensino fundamental; e
- II – estar contratado por empresa de serviços de segurança ou por empresa ou condomínio edilício possuidor de serviço orgânico de segurança privada.

§ 2º São requisitos específicos para o exercício da atividade de vigilante supervisor:

- I – ter concluído o ensino médio; e
- II – estar contratado por empresa de serviços de segurança ou empresa ou condomínio edilício possuidor de serviços orgânicos de segurança privada.

§ 3º São requisitos específicos para exercício das atividades de supervisor de monitoramento, de técnico externo e de operador de sistema eletrônico de segurança, além do disposto nos incisos IV e V do caput:

- I – ter idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- II – ter sido considerado apto em exame de saúde mental e psicológica;
- III – ter concluído todas as etapas do ensino médio; e
- IV – estar contratado por prestador de serviço de segurança privada ou serviço orgânico de segurança privada.

§ 4º Para matrícula nas escolas de formação não será exigida a contratação por prestador de serviços de segurança privada.

§ 5º O curso de formação habilita o vigilante para a prestação do serviço de vigilância.

§ 6º Os cursos de aperfeiçoamento habilitam o vigilante para a execução dos demais serviços e funções, conforme definido em regulamento.

§ 7º Não será exigida a conclusão do ensino fundamental ou do ensino médio prevista no inciso I do § 1º e no inciso I do § 2º deste artigo em relação aos profissionais que já tiverem concluído, com aproveitamento, o respectivo curso de formação ou de aperfeiçoamento, por ocasião da entrada em vigor desta Lei.

Nesse sentido, no certame em comento, deve ser verificada a questão sob a ótica da Lei Especial que institui o Estatuto da Segurança Privada e da Segurança das Instituições Financeiras, em razão de que, conforme será demonstrado nos tópicos específicos, sobre o jovem aprendiz e beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, a total impossibilidade de preenchimento das cotas, tendo em vista as normas conflitantes acima mencionadas”;

1.3. “Cumprido destacar sobre os paradigmas enfrentados pelas empresas de segurança de vigilância, em relação ao preenchimento de cargo de jovem aprendiz”;



- 1.3.1. "O jovem aprendiz detém uma atribuição específica daquilo que pode exercer, devendo desempenhar atividades compatíveis com sua condição de desenvolvimento, nos termos do Decreto nº 5.598/2005. Assim sendo, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) preveem que as atividades realizadas pelo aprendiz devem ser seguras e não colocar em risco a integridade física e emocional do jovem";
- 1.3.2. "Logo, a natureza do trabalho de vigilância armada envolve risco, o que torna impraticável alocar aprendizes em atividades relacionadas a essa função, sem comprometer a segurança e o bem-estar do jovem aprendiz";
- 1.3.3. "A questão também que deve ser averiguada ao presente caso é que conforme o artigo 28, inciso II, da Lei 14.967/24, o vigilante para ser contratado deve ter idade mínima de 21 (vinte e um anos). Essa restrição normativa inviabiliza, na prática, a contratação de jovens aprendizes, uma vez que o Programa Jovem Aprendiz é voltado para pessoas entre 14 e 24 anos, e a grande maioria dos aprendizes se encontra abaixo dos 21 anos";
- 1.3.4. "Além da exigência de idade, a legislação impõe a necessidade de curso técnico específico e a obtenção de habilitações como a carteira nacional de vigilante, requisitos que são incompatíveis com a formação básica de um jovem aprendiz";
- 1.3.5. "Todas essas exigências legais tornam impossível conciliar a função de vigilante, que requer maior idade e qualificação técnica, com o regime de contratação de aprendizes, cujas funções devem ser de caráter formativo e em ambiente seguro, conforme definido pela CLT e o Decreto nº 9.579/2018";
- 1.3.6. "Finalmente, ainda no âmbito do jovem aprendiz, existe a incompatibilidade de carga horária entre a função de vigilante estabelecida pelo próprio edital, o qual exige jornada de 12 horas, e o que determina o Decreto nº 9.579/2018 c/c CLT, artigo 429 e seguintes, os quais limitam a jornada a 06 horas diárias, veja-se: (...)";
- 1.3.7. "Esse descompasso inviabiliza a adaptação do contrato de aprendiz às atividades regulares de vigilância, que exigem um regime de trabalho incompatível com as restrições legais impostas ao jovem aprendiz. Portanto, é necessário que o edital seja retificado quanto a exigência da cota de jovem aprendiz, principalmente em face das empresas que detêm como atividade final a prestação de serviços de vigilância armada".

PT



2) Que “vigilante é uma função que exige aptidão física, mental e psicológica rigorosa. De acordo com a legislação vigente, como a Lei 14.967, artigo 28, inciso III, o vigilante precisa ser considerado apto em exame de saúde física, mental e psicológica, o que pode, infelizmente, restringir o ingresso de pessoas com deficiência ou reabilitadas”;

2.1. “Nestes termos, resta-se impossível o edital delimitar a obrigatoriedade de apresentação dessa certidão, visto que as empresas licitantes são de atividade fim de vigilância patrimonial e prestadora de serviços, tendo em vista que devem seguir a Lei específica de Vigilante, qual seja, Lei nº 14.927/2024 que conflita diretamente com o edital”.

3) “Na eventualidade de entendimento diverso, deve-se ter em mente que, conforme se depreende dos eventos fáticos, a Impugnante é uma empresa que sempre abre vagas acompanhadas de aviso de que parte delas é destinada às pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social. Entretanto, por questões naturais de mercado, sobre as quais as empresas não possuem ingerência, não se encontram candidatos em quantidade suficiente para atender às cotas, ensejando a invocação dos princípios constitucionais da razoabilidade e da proporcionalidade”;

4) Que “em rigor, o art. 20 da LINDB reforça a necessidade de que, nas esferas administrativa, controladora e judicial, as decisões não sejam tomadas com base em valores jurídicos abstratos, mas sim com a devida consideração das consequências práticas que essas decisões acarretarão”;

4.1. “Conforme se depreende de todo o exposto até então, é baseado no fato de as empresas reservarem as vagas e não encontrarem candidatos com deficiência ou reabilitados da Previdência Social em número suficiente. Isso evidencia uma desproporção entre as vagas oferecidas e os interessados, porque há mais vagas do que interessados”;

4.2. “Essa desproporção se torna ainda mais evidente dependendo do tipo de atividade desenvolvida pela empresa. Um exemplo claro são as empresas de segurança e vigilância, cujos funcionários, por exigência legal, devem atender a critérios rigorosos de aptidão física. Isso faz com que, salvo raras exceções, pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social não possam ocupar essas funções, sob pena de comprometer a própria segurança. Assim, para essas empresas, o cumprimento dos percentuais legais se torna ainda mais desproporcional”;

4.3. “Além disso, os órgãos e entidades da Administração Pública normalmente não contemplam a contratação de aprendizes em seus editais, limitando-se à contratação de profissionais com



284
B

jornada superior à permitida no Decreto nº 9.579/2018 e na CLT. Dessa forma, as empresas participantes de licitações, obrigadas a seguir estritamente as regras dos editais, não podem incluir aprendizes em suas propostas, sob risco de desclassificação. Como consequência, acabam não atendendo às exigências de cotas de aprendizes”;

4.4. “Sem uma interpretação adequada, a desproporcionalidade é evidente. Imagine uma empresa de terceirização de serviços com 20 mil funcionários. Ela seria obrigada a contratar cerca de mil aprendizes e destiná-los a setores administrativos internos. O problema é que os custos associados a esse grande número de aprendizes, além da infraestrutura necessária para integrá-los, tornariam as operações da empresa inviáveis, afetando sua competitividade. Isso representaria uma violação ao princípio da livre iniciativa, garantido pelo artigo 170 da Constituição Federal, e ao direito das empresas de decidir sobre a organização dos seus meios de produção”.

5) “Destarte, uma vez desarrazoada o edital de licitação apregoado, pugna-se pela retificação desse edital, para que seja desnecessário a apresentação da certidão, em razão dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade e notadamente do consequencialismo jurídico, para maior abertura de empresas a darem lances no presente certame”;

6) “Por fim, na eventualidade dessa Administração compreender pela inaplicabilidade e incompatibilidade da Lei 14.967/2024 com a exigência de apresentação da certidão sobre reserva de cotas de aprendizagem e pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados, estarmos diante de uma incoerência editalícia”;

6.1. “Isso porque verifica-se que o edital de licitação do certame em comento não prevê a vagas compatíveis com a jornada de trabalho de aprendizes e tampouco está em conformidade a reserva de vagas para pessoas com deficiências”;

6.2. Assevera que “ou o edital suprime a exigência de apresentação da certidão ou reconhece sua omissão em definir o quantitativo de vagas destinadas a PCDs e retifica a jornada de trabalho para compatibilizar com aprendizes. Logo, não é minimamente legítima a exigência em face do licitante e excluir a responsabilidade social do Estado e o descumprimento da legalidade”;

6.3. “Nesse sentido, é extremamente importante a retificação do edital do pregão eletrônico em comento, para que conste expressamente no quantitativo do objeto licitado, qual seja,

B



contratação de prestadores de serviços de vigilância, vagas para colaborador PCD e jornadas de trabalho compatíveis com a Lei no 10.097/2000”;

- 7) “Em face do exposto, requer seja a presente impugnação recebida e julgada procedente, procedendo-se a retificação do edital para fazer constar as seguintes alterações:
- a) Desnecessidade de apresentação de certidão emitida via MPT (Ministério Público do Trabalho) referente ao preenchimento de vagas relativas a jovem aprendiz e pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, tendo em vista o que concerne os princípios do formalismo exacerbado, proporcionalidade e razoabilidade e principalmente o que se aplica a Lei específica de no 14.967/2024;
 - b) Na remota hipótese de entendimento diverso, pugna-se por trazer coerência ao edital e retificá-lo para compatibilizar as vagas à jornada de aprendizes e reserva de vagas para colaboradores PCD, determinando nova publicação do edital ora impugnado, por força da Lei no 14133/21.”

3 DO MÉRITO:

Mister esclarecer que a ora Impugnante parece ter interpretado erroneamente algumas regras editalícias, principalmente, se verificarmos o pedido desta para que o edital seja alterado e não seja exigido “apresentação de certidão emitida via MPT (Ministério Público do Trabalho) referente ao preenchimento de vagas relativas a jovem aprendiz e pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social”.

Primeiramente, cabe lembrar à Recorrente que em nenhum dispositivo do edital é exigida a apresentação de certidão emitida pelo Ministério Público do Trabalho, e sim, de declaração de que cumpre a reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, frisando-se ainda, que na fase anterior à contratação sequer é exigida essa declaração em relação aos menores aprendizes, como se verifica das regras abaixo colacionadas:

Edital:

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

(...)

6.2.4. 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. (destaquei)



285
D

Termo de Referência:

8.2. Exigências de habilitação

Para fins de habilitação, o licitante deverá encaminhar os documentos relacionados abaixo, os quais deverão comprovar sua regularidade na data da abertura do certame, nos termos do art. 34 c/c § 6º-A do art. 37 do Decreto Municipal nº 18.289/2023, salvo na ocorrência do previsto no § 1º do art. 43 da LC nº 123/06.

(...)

8.2.5. **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.

8.2.5.1. Para efeito de validação da declaração será realizada consulta junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (<https://certidoes.sit.trabalho.gov.br/pcdreab>) e no caso de a certidão apresentar percentual inferior do previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, a empresa será inabilitada.

8.2.6. Não será exigida a apresentação de declarações que já tenham sido prestadas via sistema. (destaquei)

Como demonstrado acima, ao contrário do que parece supor a impugnante e nos exatos termos estabelecidos na Lei nº 14.133/2021, é exigido dos licitantes apenas a declaração de que cumpre com a reserva de cargos para pessoas com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, sendo a certidão citada pela empresa consultada pelo Agente de Contratação com a finalidade de validar a declaração exigida do licitante. Assim, ressalta-se que este documento é verificado pelo Agente Contratação, não sendo exigida a entrega de certidão exarada pelo MTE de nenhum licitante.

Do mesmo modo, o cumprimento quanto à reserva de cargos para aprendizes será analisado apenas do Contratado, nos termos previstos na Lei nº 14.133/2021:

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.
(...)

Art. 92. São necessárias em todo contrato cláusulas que estabeleçam:
(...)

XVII - a obrigação de **O CONTRATADO** cumprir as exigências de reserva de cargos prevista em lei, bem como em outras normas específicas, **para pessoa com deficiência, para reabilitado da Previdência Social e PARA APRENDIZ**;
(...)

D



Art. 116. Ao longo de **toda a execução DO CONTRATO, O CONTRATADO** deverá cumprir a reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência, para reabilitado da Previdência Social ou PARA APRENDIZ, bem como as reservas de cargos previstas em outras normas específicas.

Parágrafo único. Sempre que solicitado pela Administração, o contratado deverá comprovar o cumprimento da reserva de cargos a que se refere o caput deste artigo, com a indicação dos empregados que preencherem as referidas vagas.
(...)

Art. 137. Constituirão motivos para **EXTINÇÃO DO CONTRATO**, a qual deverá ser formalmente motivada nos autos do processo, assegurados o contraditório e a ampla defesa, as seguintes situações:
(...)

IX - não cumprimento das obrigações relativas à reserva de cargos prevista em lei, bem como em outras normas específicas, para pessoa com deficiência, para reabilitado da Previdência Social ou para aprendiz. (destaquei)

Da leitura dos artigos supratranscritos, é *hialino* o fato de que a legislação fez uma clara distinção entre o momento da exigência de comprovação de atendimento às referidas normas: a reserva de cargos para pessoas com deficiência e para reabilitados da Previdência Social é uma obrigação do licitante, a ser verificada na fase de habilitação, devendo ser mantida durante toda a execução contratual. Já o cumprimento da reserva para aprendiz deverá ser examinado pela Administração no momento da execução contratual.

Feitos os devidos esclarecimentos, é imperioso salientar que, independentemente do objeto social do licitante, ou seja, da atividade prestada pela empresa, não é possível acatar o pedido de liberação do cumprimento às reservas legais, visto que **a declaração questionada pela Impugnante não faz parte dos documentos que a Administração pode, de forma discricionária, decidir ou não se irá exigir dos licitantes**, como fica claro da leitura do art. 63 da Lei nº 14.133/2021:

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

I - **poderá ser exigida** dos licitantes a declaração de que atendem aos requisitos de habilitação, e o declarante responderá pela veracidade das informações prestadas, na forma da lei;

II - será exigida a apresentação dos documentos de habilitação apenas pelo licitante vencedor, exceto quando a fase de habilitação anteceder a de julgamento;

III - serão exigidos os documentos relativos à regularidade fiscal, em qualquer caso, somente em momento posterior ao julgamento das propostas, e apenas do licitante mais bem classificado;

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**.

(...)



286
P

Art. 67. A documentação relativa à qualificação técnico-profissional e técnico-operacional será restrita a:
(...)

Art. 68. As habilitações fiscal, social e trabalhista serão aferidas mediante a verificação dos seguintes requisitos:
(...)

Art. 69. A habilitação econômico-financeira visa a demonstrar a aptidão econômica do licitante para cumprir as obrigações decorrentes do futuro contrato, devendo ser comprovada de forma objetiva, por coeficientes e índices econômicos previstos no edital, devidamente justificados no processo licitatório, e será restrita à apresentação da seguinte documentação: (...). (destaquei)

Como demonstrado acima, o legislador fez uma clara distinção entre o que é de exigência obrigatória e o que é discricionária. Assim, se verificarmos, por exemplo, o caput dos art. 67 e 69, constata-se que o legislador descreveu determinados documentos que podem ou não ser exigidos pela Administração, fazendo apenas a restrição de que não podem ser incluídos outros além daqueles ali previstos. Do mesmo modo, se verifica no inciso I do art. 63 que é estabelecido que "poderá ser exigida dos licitantes a declaração de que atendem aos requisitos de habilitação", sendo, portanto, uma escolha discricionária. O mesmo já não ocorre em relação à declaração questionada pela Impugnante, uma vez que o inciso IV do referido artigo prevê de forma categórica que "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".

Pelo exposto, resta claro que não cabe à Administração fazer juízo de valor sobre se alguma regra geral de licitações e de caráter obrigatório restringe ou não a participação de empresas na licitação. Novamente, como já exaustivamente demonstrado, o Município deve cumprir a determinação legal sob pena de ter a licitação julgada nula por descumprimento da legislação.

Desta forma, não cabe ao Agente de Contratação a possibilidade de decidir sobre a aplicabilidade ou não da referida exigência, e menos ainda, de forma subjetiva, analisar ou fazer juízo de valor se a empresa tentou cumprir ou não com a legislação, visto que se trata de uma regra objetiva.

Sobre o tema, convém destacar o Parecer exarado pela Procuradora Geral do Município de São Paulo abaixo colacionado:

PROCESSO 6016.2023/0069202-4
Parecer PGM/CGC Nº 101442006

São Paulo, 10 de abril de 2024.

EMENTA Nº 12.336 - PGM



Licitação. Requisito de habilitação. Cumprimento, pela licitante, das cotas para pessoas com deficiência ou reabilitados da previdência social, previstas no art. 93 da Lei federal nº 8.213/1991.

O requisito de habilitação previsto no art. 63, IV, da Lei 14.133/21 é objetivo, sendo que, caso noticiado o descumprimento das cotas pela licitante, ela deverá ser inabilitada, revelando-se impertinente a análise, pelo Município, no âmbito dos processos de licitação, das razões pelas quais a licitante deixou de cumprir com as cotas previstas na lei.

(...)

A licitante vencedora alegou que a Lei federal nº 14.133/21 não exige o preenchimento das vagas para PCD, mas simplesmente a reserva de vagas, no sentido de 'guardar' vaga para determinado candidato. A empresa também alegou que "o que compete às licitantes e empresas contratantes obrigadas ao cumprimento da regra legal, é demonstrar que envidou todos os esforços necessários para o preenchimento das vagas, não dependendo de ação única e exclusiva da empresa/licitante o preenchimento do percentual de cota estabelecido em lei", anexando jurisprudência trabalhista. Alegou, ainda, que "a empresa participa e promove feirões para contratação exclusiva de PCD, que possui Comitê de PCD Interno na empresa, que faz divulgação de vagas em jornais de grande circulação, com ampla divulgação de vagas específicas, que emite ofícios para fundações e organizações específicas para contratação de pessoas com deficiência e reabilitados pela Previdência Social, que promove treinamento de gestores sobre inclusão social entre outros, tudo para o fiel atendimento das regras estabelecidas em lei".

(...)

Dado este panorama, a questão que se coloca é se caberia ao Município investigar as razões pelas quais a licitante não preencheu as cotas para PCD, com base na documentação por ela apresentada, ou se ao Município cumpre simplesmente verificar se a autodeclaração apresentada confere com a realidade, segundo certidão do Ministério do Trabalho.

Sobre tal ponto, SME/AJ ponderou que:

"No âmbito das licitações, regra geral, para verificação da regularidade da empresa (fiscal, trabalhista e previdenciária), a Administração apenas consulta certidões emitidas pelos órgãos competentes. No caso, com relação ao cumprimento da reserva legal, é possível consultar a situação da empresa no e-social, por meio da emissão de Certidão do Ministério do Trabalho e Emprego.

No caso da habilitação fiscal, por exemplo, a verificação do cumprimento legal se dá por meio de uma certidão expedida pelo órgão competente. A Comissão de Licitação, de maneira alguma, entra no mérito de avaliar se o débito tributário é ou não devido.

Assim, entendemos que seria inviável, na prática, transferir à Comissão de Licitação, em cada caso, a competência para decidir sobre a suficiência das medidas adotadas pelos licitantes para o cumprimento da reserva legal prevista na legislação trabalhista, nos moldes como efetuada pela a Justiça do Trabalho nos julgados citados, seja por ausência de competência legal ou conhecimento técnico para realizá-la."

Parecem-nos pertinentes as considerações da d. assessoria jurídica de SME.

Primeiro, devemos destacar que as decisões do Judiciário Trabalhista são ordinariamente proferidas em ações que questionam a imposição de multas ou



287
B

condenações pelo descumprimento das cotas. Tratam, assim, de punições pelo comportamento da empresa, situação em que é, de fato, pertinente a análise do efetivo comportamento da empresa e da sua culpabilidade ou grau de reprovabilidade – afinal, processos sancionatórios, ainda que administrativos, sofrem certo influxo de princípios penais.

NO CASO DA CONDIÇÃO DE HABILITAÇÃO PREVISTA NA LEI FEDERAL Nº 14.133/21, NÃO SE TRATA DE UMA PUNIÇÃO À EMPRESA, MAS DE UMA RESTRIÇÃO DE ACESSO AO MERCADO PÚBLICO. Na medida em que a lei passa a condicionar o acesso às compras públicas ao preenchimento da exigência legal (preenchimento das cotas para PCD), aquelas que não a observam simplesmente deixam de preencher a condicionante legal – não há que se falar em sanção propriamente dita por comportamento ilícito. Dito de outra forma: a partir da Lei federal nº 14.133/21, somente aqueles que cumprem com a cota legal estabelecida no artigo 93 da Lei 8.213/91 passam a ter a possibilidade de participar de licitações.

A exigência é objetiva, e pode ter sido criada pelo legislador federal justamente para reforçar uma obrigação que não vinha sendo adequadamente cumprida. Ao inserir tal requisito de habilitação na legislação, não apenas o legislador certamente tinha ciência de que isso poderia restringir a competitividade do certame (com todas as consequências daí derivadas), como nos parece que foi, de fato, a intenção do legislador reduzir o universo de licitantes aptos a participar dos certames, privilegiando os que cumprem integralmente com a legislação. Assim como a atuação dos licitantes deve ser exemplar no que diz respeito ao pagamento dos tributos, também deve ser exemplar no que diz respeito ao cumprimento das cotas para PCD. Nesta ótica, não bastaria a mera tentativa de cumprimento, especialmente se no mesmo certame estiverem concorrendo empresas que cumprem integralmente a cota[1].

Ainda, como bem lembrado por SME/AJ, fazendo um paralelo com a exigência de regularidade tributária para fins de habilitação, A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NÃO VERIFICA A LICITUDE OU NÃO DOS TRIBUTOS APONTADOS COMO DEVIDOS: BASTA A NOTÍCIA DE IRREGULARIDADE FISCAL, DOCUMENTADA NAS CERTIDÕES EXIGIDAS, PARA HAVER A EXCLUSÃO DO CERTAME.

A análise, no curso da licitação, do comportamento da licitante em relação ao cumprimento das cotas para PCD parece incompatível com o procedimento licitatório, especialmente com procedimentos mais expeditos como é o caso do pregão. Ademais, embora o Judiciário Trabalhista mencione alguns critérios para análise da reprovabilidade do comportamento da empresa, não são critérios muito objetivos, sendo que essa falta de objetividade acabaria resvalando para o procedimento licitatório, que deveria ser o mais objetivo possível.

Essa falta de objetividade acabaria gerando pontos de litigância que desaguariam no Judiciário, e poderiam gerar ainda mais delongas em processos licitatórios, com a necessidade de celebração de contratações emergenciais para evitar a descontinuidade do serviço público.

(...)

Obviamente, podem existir circunstâncias excepcionais em que a licitante vencedora goza de decisão judicial autorizando-a a participar de licitações públicas independentemente do descumprimento da cota ou considerando a sua situação da empresa como regular, ou ainda casos em que celebrou TAC com o MPT, ainda em vigor, voltado ao cumprimento integral da cota. Nestes casos, em que uma autoridade pública competente dá guarida à licitante e suspende os efeitos do descumprimento da lei, não vemos como impedir a participação na licitação. Mas em tais casos, repare, já houve uma análise

B



cuidadosa da situação particular da empresa pelos órgãos competentes, cabendo, ao Município, simplesmente observar a decisão judicial ou o termo de ajustamento de conduta (...). (destaquei)

(A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://processos.prefeitura.sp.gov.br>, informando o código verificador **101442006** e o código CRC **BD8B3886**)

O entendimento acima prolatado está em consonância com o do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, como se verifica na resposta à Impugnação ao seu edital exarada no dia 21/06/2024:

**RESPOSTA A PEDIDO DE IMPUGNAÇÃO 03/2024/DPL
EDITAL DE PREGÃO ELETRÔNICO Nº 90024/2024/TCE-RO
PROCESSO Nº 004144/2024**

OBJETO: Serviço de SEGURO TOTAL de 16 (dezesseis) veículos pertencentes à frota do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, com cobertura compreensiva (colisão, incêndio e roubo), cobertura a terceiros (danos materiais e danos pessoais por passageiros), cobertura contra furto, contra danos da natureza, franquias obrigatórias, franquias para vidros, para-brisas e retrovisores e assistência 24 (vinte e quatro) horas, conforme especificações técnicas contidas no Termo de Referência. (...)

3.2. DA EXIGÊNCIA DE RESERVA DE CARGOS PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, REABILITADO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL OU APRENDIZ - ITEM 11.7, XV DO EDITAL E 9.10 DO ANEXO IV – TERMO DE REFERÊNCIA

Não interessa à Administração recepcionar proposta financeiramente vantajosa que esteja lastreada em vício de legalidade, consubstanciado no não preenchimento de cotas para contratação de PCDs, Reabilitados da Previdência e Aprendizes.

A Superintendência Regional do Trabalho em Rondônia - Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do Ofício SEI n. 91619/2023/MTE, convidou o TCE-RO em out-2023 a participar de reunião, junto a outros órgãos de controle desta entidade federativa e da União sediados no estado, com o objetivo de debater alterações promovidas pela Lei n. 14.133/2021, especificamente quanto à exigência do cumprimento de cota de aprendizes e pessoas com deficiência por aqueles que almejam contratar com a Administração Pública.

O tom da reunião se deu pelo apelo da fiscalização trabalhista em convocar os órgãos de controle a instituir providências para a efetivação da política pública em comento, tanto em suas rotinas administrativas, quanto pela priorização da temática em suas atividades finalísticas de controle. **Abreviando a discussão lá empreendida, de todas as situações evidenciadas, o simples argumento de que "é difícil contratar e manter PCDs em número exigido pela legislação" não é suficiente para promover a habilitação da empresa no certame. Não há mais espaço para ignorar o descumprimento sistemático da legislação trabalhista nesse sentido.**

Com a disponibilização da consulta à regularidade da empresa pelas certidões emitidas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho não há cabimento para promover a habilitação em licitações de empresas que não atendem ao requisito expresso no art. 63, IV, da Lei 14.133/21. O referido artigo deixa claro que a regularidade de atendimento desta condição não pode ser postergada para a fase contratual: ela é um requisito habilitatório, conteúdo de uma declaração formal obrigatória que a empresa realiza ao inserir a proposta no certame, e que o pregoeiro NECESSITA diligenciar na fase apropriada



288
J

realizando consulta às certidões da SIT no link
<https://certidoes.sit.trabalho.gov.br/>

Ademais, mesmo diante do resultado negativo da consulta às certidões SIT de boa parte das seguradoras, como trazido na impugnação, ao menos duas outras grandes competidoras tiveram resultado positivo, furando a bolha; **desta forma, ou as demais interessadas se adequam ao mandamento legal, ou observarão o declínio gradativo de suas receitas provenientes de contratos públicos.**

Pelo exposto, resta demonstrado que o objeto de impugnação não merece prosperar, tendo em vista que a exigência editalícia está de acordo com as exigências legais (...). (destaquei)

(A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.tcer0.tc.br/validar>, informando o código verificador 0710693 e o código CRC 3A0D2552)

Sobre o tema, convém colacionar também recente Parecer da Assessoria Jurídica da União nº 00267/2023/CJU/MG/CGU/AGU:

PARECER n. 00267/2023/CJU-MG/CGU/AGU

NUP: 08354.001997/2022-31

INTERESSADOS: MG/DPF/DEPARTAMENTO DE POLICIA FEDERAL

ASSUNTOS: RECURSOS ADMINISTRATIVOS E OUTROS

(...)

II - FUNDAMENTOS:

(...)

7. Inobstante os argumentos apresentados, temos tido o entendimento de que as situações de habilitação à participação do certame descritas na Lei de Regência são objetivos e não merecem interpretação por parte do pregoeiro ou agente de contratação. Assim, caso fosse o caso de a declaração existente nos órgãos públicos não coincidir com a realidade, a solução seria o interessado diligenciar até o órgão público a fim de submeter suas informações e assim obter a retificação da informação obtida.

8. Ademais, incabível ao agente da contratação efetuar juízo de avaliação acerca de informações trazidas unicamente pela interessada. Para que isso pudesse ser realizado de forma efetiva, toda a contabilidade e demais informações acerca das contratações teriam que ser disponibilizados à Administração, o que seria incabível em razão do tempo que seria despendido e também do conhecimento que seria necessário ao agente público poder analisar tal situação.

9. Assim, a informação abstrata, a nosso ver, não teria o condão de invalidar a informação objetivamente considerada pela emissão da declaração emitida pelo órgão público, que, pelo menos a princípio, reveste-se de fé pública e só poderia ser atacada pelo próprio interessado através dos meios próprios.

10. Veja-se que em situações em que a empresa não se sujeita à observância de cotas para reabilitados e deficientes, a declaração é emitida com tal informação, o que não foi o caso.

11. Não se desconhece o fato de que o emvidamento de esforços no sentido de cumprir a norma poderia ser um sinalizador de seu cumprimento, mas isso é realizado no campo dos fatos, ou seja, com análise profunda dessa iniciativa, o

J



que não é cabível no campo da análise objetiva que se faz da documentação necessária à participação de interessados no certame. Repisa-se que a verificação, análise e correção dos dados constantes dos órgãos públicos deve ser realizada de forma prévia pelo interessado em participar do processo licitatório junto ao órgão público detentor do dado incorreto. Tal tarefa não pode competir ao pregoeiro, que não tem tempo nem conhecimento técnico para assim proceder, o que poderia, em alguns casos, a absurdos, levando a interpretação contraditórias sobre a aplicação da norma, tanto pelo órgão público responsável pela análise do cumprimento das cotas, quanto pelo agente da contratação.

12. Analisando o conteúdo do PARECER n. 078/2023/NUCJUR/CJU-BA/CGU/AGU, conforme informação trazido pelo órgão assessorado, discordamos, com todas as vênias cabíveis, de sua conclusão, por um fator simples: **os entendimentos jurisprudenciais que levaram à possibilidade de se aceitar o esforço da empresa em cumprir a norma como de efetivo cumprimento da regra cogente se basearam em análise das provas apresentadas em juízo, que são sujeitas ao contraditório e ampla defesa pelas partes, o que não ocorre no âmbito da participação das empresas no processo licitatório, quer na fase de habilitação quanto na fase de julgamento das propostas.**

13. Como dito acima, a análise documental dos documentos necessários à participação nos processos licitatórios é, em regra, objetivo, cabendo a interferência estatal nessa hipótese somente nos casos de erro claro ou em casos em que diligências simples seriam necessárias para elucidar dúvida, não para casos de análises complexas e profundas, como seria a análise de se saber se determinado licitante teria ou não empregados suficientes para se sujeitar à norma legal, que, aliás, determinado órgão público informa que seria.

14. Desta forma, caberia à própria licitante discutir administrativamente ou judicialmente, de forma prévia, a aplicação da norma para o seu caso concreto ao invés de submeter tal análise ao agente ou à comissão de contratação que não detém competência para isso e muito menos teria conhecimento e tempo para tomar uma decisão acertada.

15. Por fim, verifica-se que o caso trazido à baila pelo órgão assessorado e que serviu de fundamento ao PARECER n. 078/2023/NUCJUR/CJU-BA/CGU/AGU revela situação de fato que difere do presente, pois, ao que tudo indica, lá se demonstrou (segundo a visão da Advogada da União que subscreveu o parecer) que todos os esforços foram aplicados na execução da norma, o que se tornou impossível por motivo alheio à vontade da licitante.

16. Mas, inobstante isso, a análise detida das informações necessárias para formação de juízo de valor, no presente caso, acerca da subsunção da licitante à necessidade de observância das cotas é tarefa que não compete ao agente ou comissão de contratação, pela ausência de competência legal e ausência de expertise acerca de tal matéria. Ademais, decidir de forma diversa do contido em informação prestada por órgão público sem o necessário contraditório seria negar fé pública ao entendimento administrativo, o que geraria verdadeira insegurança jurídica.

III - CONCLUSÃO:

17. Do exposto, com fundamento nas razões acima, somos de opinião pelo conhecimento do recurso interposto, por próprio e tempestivo, mas no mérito, pelo seu improvimento, mantendo-se a inabilitação da licitante BS TECNOLOGIA E SERVIÇOS LTDA. (EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL). (...). (destaquei)

Como bem demonstrado acima, não cabe ao Agente de Contratação fazer juízo de valores ou analisar se a empresa tentou cumprir com a reserva de cargos exigida na legislação. Cabe tão somente verificar



289
B

se a empresa apresentou a declaração de cumprimento de reserva de cargos exigida na lei de licitações, bem como fazer a consulta do referido cumprimento no site <https://certidoes.sit.trabalho.gov.br/pcdreab>.

Salienta-se ainda, que não merece prosperar a alegação da empresa de que as regras previstas na Lei nº 14.967/24 - Estatuto da Segurança Privada inviabilizaria a exigência da reserva de cargos prevista no edital, sendo uma "lei especial" e que deveria se sobrepor à Legislação Geral. Cumpre esclarecer que não há na Lei nº 14.133/2021, tampouco nas demais normas jurídicas a exclusão da referida obrigação em virtude da atividade exercida pela empresa, o que, obviamente, impede que o Município "inovar", de forma subjetiva, exceção ao cumprimento da legislação.

Torna-se imperioso destacar também, que o tema quanto ao cumprimento da reserva de cargos foi debatido pelos legisladores quando da elaboração do Estatuto da Segurança Privada, Lei nº 14.967/24, em que sugerida a possibilidade de excluir alguns tipos de vigilantes da base de cálculo a serem ocupados por aprendizes e pessoas com deficiência, o que foi rejeitado, informação que pode ser consultada no próprio site do Senado, através do link <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/08/13/senado-aprova-estatuto-da-seguranca-privada>, sendo o referido trecho abaixo colacionado:

O Senado aprovou nesta terça-feira (13) o Estatuto da Segurança Privada, que regulamenta a atuação das empresas de segurança privada e de transporte de valores, e disciplina detalhes da segurança em bancos. O texto aprovado pelos senadores foi o SCD 6/2016, um substitutivo feito pela Câmara ao texto original do Senado (PLS 135/2010), com a supressão de algumas mudanças. A aprovação se dá após oito anos de espera desde que o projeto voltou ao Senado. O texto segue para a sanção presidencial.
(...)

Cotas

Contra o voto do relator, os senadores aprovaram um destaque apresentado pelo PSD para suprimir do texto um artigo que excluía vários tipos de vigilantes da base de cálculo de postos de trabalho a serem ocupados por aprendizes e pessoas com deficiência. **A manutenção do artigo faria com que fossem contratados menos aprendizes e pessoas com deficiência.**

— **O artigo discrimina os trabalhadores com deficiência e os jovens aprendizes, abrindo um precedente bastante grave contra as cotas de contratação previstas em lei.** Eu tenho certeza de que não tem nenhum senador aqui que queira retroceder direitos duramente conquistados — disse a senadora Mara Gabriili (PSD-SP) ao defender a aprovação do destaque.

Senadores que votaram contra o destaque argumentaram que as empresas de segurança não conseguiriam cumprir as cotas para menores aprendizes porque há restrições na lei para que menores de 21 anos exerçam esse tipo de atividade. O senador Esperidião Amin (PP-SC) sugeriu a discussão do tema em um novo projeto de lei para tratar dessa questão específica, não só para as empresas de segurança.

A retirada do artigo foi aprovada por 48 votos a 17. (Destaquei)

B



Ora, se os próprios legisladores optaram por não excluir as empresas de segurança da obrigação de cumprimento da legislação quanto às reservas de cargos, como pode a Impugnante requerer que o Município o faça? Cabe lembrar à empresa que no caso in situ, não cabe ao Município sequer questionar a ordem legal, mas apenas cumpri-la.

Sobre o tema, também não faltam jurisprudências:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. COTA PARA REABILITADOS E HABILITADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. TOTAL DE EMPREGADOS. A jurisprudência do TST firmou-se no sentido de que **os percentuais previstos no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa**, de modo que deve ser considerado o número total de empregados. Precedentes. Incidem, portanto, a Súmula nº 333 desta Corte e o artigo 896, §7º, da CLT como óbices ao conhecimento da revista, a pretexto da alegada ofensa aos dispositivos apontados, bem como da divergência jurisprudencial transcrita. Recurso de revista não conhecido. (destaquei)
(RR - 93-05.2016.5.17.0001, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 29/08/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2018)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. AUTO DE INFRAÇÃO. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. **A jurisprudência desta Corte já consolidou o entendimento no sentido de que o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 não comporta exceções no seu âmbito de aplicação, devendo ser aplicada a toda e qualquer empresa que se enquadre no percentual previsto, inclusive nas atividades de vigilância**. Frise-se, que o aproveitamento do empregado portador de necessidades especiais não se dará, necessariamente, na atividade de vigilante, ao passo que, o art. 93 da Lei 8.213/91, estabelece proporcionalidade que confere ao empregador percentual considerável para contratar trabalhadores portadores de necessidade especiais em função compatível com a limitação apresentada. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (destaquei)
(RR - 852-51.2009.5.10.0019 Data de Julgamento: 14/09/2016, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/09/2016).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AUTO DE INFRAÇÃO. COTA PARA DEFICIENTES. BASE DE CÁLCULO. CÁLCULO DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI 8213/91. ATIVIDADES INCOMPATÍVEIS COM A SITUAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (MOTORISTA E COBRADOR). **Conforme acentuou o Tribunal Regional, a cota é exigível de todas as empresas que contam com 100 (cem) ou mais empregados, independentemente do ramo de atividade. O único critério a observar é a quantidade de trabalhadores contratados, motivo pelo qual não cabe excluir cargos cujo exercício ofereça risco ou imponha a observância de determinadas características**. Ademais, o aproveitamento do empregado portador de deficiência não se dará, necessariamente, nas atividades de motorista e cobrador. Com efeito, o art. 93 da Lei 8.213/91 estabelece proporcionalidade que confere ao empregador margem considerável para alocar os trabalhadores portadores de deficiência em função compatível com a limitação. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (destaquei)
(AIRR - 213- 23.2013.5.03.0137, Rel. Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, 4ª Turma, DEJT 15/04/2016)



Por fim, destaca-se importante julgamento do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.760:

EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 16-A DA LEI 7.573/1986, INSERIDO PELO ART. 1º DA LEI 13.194/2015. CONVENÇÃO DE NOVA YORK. EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS EMBARCADOS DO CÁLCULO PARA APURAÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (ART. 93 DA LEI 8.213/1991) EM EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VEDAÇÃO LEGAL OU CONVENCIONAL AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM EMBARCAÇÕES. PROTEÇÃO E INTEGRAÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ISONOMIA. AÇÃO DIRETA JULGADA PROCEDENTE

1. A Convenção de Nova York, a qual tratou dos direitos das pessoas com deficiência, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro como norma constitucional (Decreto 6.946/2009), nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal.
2. A deficiência física, por si só, não incapacita generalizadamente o trabalhador para o desempenho de atividades laborais em embarcações, não existindo exigência legal ou convencional de plena capacidade física para toda e qualquer atividade marítima. **A eventual incompatibilidade entre determinadas atividades e certas limitações físicas não justifica a exclusão do trabalho marítimo do alcance da política pública de inclusão social das pessoas com deficiência.**
3. **A exclusão de postos de trabalho marítimo embarcado do cálculo destinado a apurar o número de vagas destinadas aos deficientes (art. 93 da Lei 8.213/1991) é desprovido de razoabilidade e desproporcionalidade, caracterizando-se como diferenciação normativa discriminatória.**
4. A previsão dificulta arbitrariamente o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho nas empresas de navegação, pois diminui a disponibilidade de vagas de trabalho para pessoas com deficiência.
5. Ação Direta julgada procedente.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos, os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Plenário, sob a Presidência do Senhor Ministro DIAS TOFFOLI, em conformidade com a ata de julgamento e as notas taquigráficas, por unanimidade, acordam em julgar procedente o pedido formulado na Ação Direta para declarar a inconstitucionalidade do artigo 16-A da Lei nº 7.573/1986, inserido pelo art. 1º da Lei nº 13.194/2015, nos termos do voto do Relator.

Brasília, 13 de setembro de 2019. (...).

(ADI 5760, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 13/09/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-210 DIVULG 25-09-2019 PUBLIC 26-09-2019)

Como demonstrado acima, é *hialino* o fato de que a atividade prestada pelas empresas não a excluem de cumprir com a reserva de cargos prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 e demais legislações, situação que foi ratificada pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.760 supratranscrita, que declarou a inconstitucionalidade do artigo 16-A da Lei nº 7.573/1986, que previa que “os marítimos exercendo atividades embarcadas, por serem submetidos às exigências contidas em convenções e acordos internacionais ratificados pelo Brasil relativas às condições físicas, médicas e psicológicas, não integram a soma dos trabalhadores das empresas de navegação para o disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.”



Por todo o exposto, resta comprovado que nem a Impugnante e nem os demais licitantes estarão, caso possuam mais de 100 empregados, desobrigados de cumprir com a reserva de cargos prevista legislação e no edital deste certame.

Não obstante os esclarecimentos supra, resta evidente ainda, outro equívoco da ora impugnante quanto à interpretação do instrumento convocatório. Não há que se falar em necessidade de alterar o edital "para compatibilizar as vagas à jornada de aprendizes e reserva de vagas para colaboradores PCD", visto que no caso *in situ*, não há obrigação legal ou editalícia para que os funcionários indicados pela empresa vencedora para executarem a prestação do serviço contratado, ou seja, o serviço de vigilância objeto do presente certame não será executado em nenhuma parcela por PCD's ou menores aprendizes. Ressalta-se que a legislação exige que a empresa deve cumprir as referidas reservas de cargos, podendo inclusive esses empregados prestarem serviços na área administrativa, e não necessariamente na prestação do serviço ora contratado. Desta forma, caberá ao licitante, e não ao Município, decidir de que forma irá alocar seus funcionários para cumprir com a determinação legal.

Diante de todos os fatos e fundamentos expostos, julgo improcedente os pedidos da Impugnante.

4 CONCLUSÃO

Diante do exposto, conheço da impugnação apresentada pela empresa Tutori Segurança Armada e Vigilância Ltda., para, no mérito, negar-lhe provimento.

Belo Horizonte, 07 de novembro de 2024.

Antônio Marmo Silveira Júnior

Agente de Contratação

De acordo,

Emerson Duarte de Menezes

Diretor de Compras