

[> Quadro informativo](#)

Quadro informativo

**Pregão Eletrônico N° 90004/2026** (Lei 14.133/2021)**UASG 927919 - DEFENSORIA PÚBLICA DO EST DO RIO DE JANEIRO** ?Critério julgamento: **Menor Preço / Maior Desconto** Modo disputa: **Aberto**

Contratação em período de cadastramento de proposta ?

Avisos (0)

Impugnações (0)

Esclarecimentos (3)

23/02/2026 16:27



1) No item 9.7. É exigido que a licitante atenda à exigências da Lei n.º 14.967/2024, contudo essa lei está voltada para empresas de que prestam serviços de segurança privada, o qual não tem relação com o objeto ora licitado. O item em questão não será considerado na análise de habilitação, correto?

2) Solicitamos esclarecimento quanto à aceitação de atestados que comprovem experiência na gestão de mão de obra, pois conforme o Acórdão n° 284/2025 – Plenário do Tribunal de Contas da União (TCU), os atestados devem comprovar a aptidão do licitante na gestão de mão de obra, e não na execução de serviços idênticos aos do objeto licitado. Diante disso, questionamos se tais atestados serão considerados válidos mesmo que não apresentem as mesmas funções específicas que estão sendo contratadas.

3) Conforme entendimento da doutrina e jurisprudência dominante, a certidão emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) não é o único meio legalmente previsto para atestar o cumprimento das cotas legais. Cumpre destacar que a simples apresentação ou ausência dessa certidão não pode ser utilizada, isoladamente, como motivo para inabilitação automática de um licitante. (acórdão 523/25 - TC 019.969/2024-4) Inclusive o Tribunal de Contas da União tem entendido que a ausência de comprovação do preenchimento integral das cotas legais de aprendizes e de pessoas com deficiência não pode, por si só, ensejar a inabilitação do licitante, especialmente quando inexistente comprovação de atuação dolosa ou negligente da empresa. Outro ponto que merece atenção é a diferença entre a obrigação de reservar vagas e o efetivo preenchimento integral das mesmas. A legislação brasileira exige dos empregadores a demonstração de esforços concretos e contínuos para o cumprimento das cotas, sendo sabidamente aceito que a inexistência de candidatos aptos pode justificar a não ocupação de todos os postos reservados, conforme entendimento consolidado na jurisprudência trabalhista.

Diante do exposto, solicitamos os seguintes esclarecimentos:

a) Caso consultada, a certidão específica do MTE será considerada, por si só, motivo suficiente para a inabilitação de licitantes? considerando que a certidão não pode ser utilizada, isoladamente, como motivo para inabilitação automática de um licitante. (acórdão 523/25 - TC019.969/2024-4).

b) Considerando que a exigência legal se refere à declaração de cumprimento da RESERVA de cargos, e não ao efetivo preenchimento integral das vagas, entende-se que a licitante não poderá ser desclassificada nem sofrer sanções sob a alegação de declaração falsa. Correto?



1) Observa-se a ocorrência de um erro material no Edital quanto à fundamentação legal do serviço de segurança privada. O texto cita a Lei n° 14.967/2024, quando o correto seria a referência à Lei n° 14.133/2021.

Então, onde se lê: Lei n° 14.967/2024,

Leia-se: Lei n° 14.133/2021.

2) Sim, pois o essencial é a capacidade de gestão de mão de obra de natureza pertinente e compatível em características, não a função específica.

. A Essência da Qualificação: Em contratos de dedicação exclusiva de mão de obra (DEMO), a aptidão técnica da empresa é demonstrada pela sua capacidade de gerir pessoal (recrutamento, treinamento, adimplemento de verbas e fiscalização), independentemente da nomenclatura do cargo ocupado pelo funcionário no atestado.

. Fundamentação Jurídica (Acórdão 284/2025 - TCU): Segundo o entendimento do Tribunal de Contas da União, se o edital exige experiência com "receptionistas", mas o licitante apresenta um atestado de "auxiliares de almoxarifado" com quantitativo compatível, a documentação deve ser aceita.

. Conclusão: A validade do atestado reside na comprovação da gestão de contingente humano em escala similar à do objeto licitado, prevalecendo a natureza do serviço (terceirização) sobre a função específica exercida.



fundamentada exclusivamente na ausência desse documento, ou em um status negativo pontual, fere os princípios da competitividade e da razoabilidade. Deve-se assegurar à empresa o direito de apresentar meios alternativos de prova — como a relação de empregados — para demonstrar o cumprimento da reserva legal ou o empenho efetivo em atingiras metas de contratação.

b) Correto. Existe uma distinção jurídica entre o dever de reservar/disponibilizar as vagas e o preenchimento das mesmas, que depende de fatores externos(disponibilidade de candidatos qualificados).

Declaração de Cumprimento: Ao declarar que cumpre a reserva de cargos, a empresa afirma que segue a política de cotas e mantém as vagas abertas.

Desclassificação/Sanção: Não cabe sanção por "declaração falsa" ou desclassificação se a empresa demonstrar que possui a reserva, mas não preencheu o quadro por falta de interessados (devidamente documentada por anúncios de vagas e registros no SINE/MTE). O que a lei veda é a omissão da empresa em oferecer as vagas.

19/02/2026 13:57



1) Os serviços estão sendo prestados atualmente por alguma empresa? Em caso



1) Sim. Atualmente a empresa especializada na prestação de serviços de recepção, copeiragem e garçonaria,



12/02/2026 17:08



1) É notório que as empresas interessadas em participar do presente certame não poderão se beneficiar da



1) As planilhas de formação de preços apresentadas pela licitante melhor classificada no certame, com base



Incluir esclarecimento

