



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0010217-92.2022.5.18.0006

Relator: DANIEL VIANA JUNIOR

**Tramitação Preferencial**  
- Pessoa com Deficiência

**Processo Judicial Eletrônico**

Data da Autuação: 04/08/2023

Valor da causa: R\$ 500.000,00

Partes:

**RECORRENTE:** ---- ADVOGADO: PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJERECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO  
TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO  
TRABALHO DA 18ª REGIÃO 2ª TURMA



**PROCESSO TRT - ROT-0010217-92.2022.5.18.0006 RELATOR :**

**DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR RECORRENTE : ---- ADVOGADO : PATRÍCIA  
MIRANDA CENTENO AMARAL RECORRIDO : MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
ORIGEM : 6ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA JUIZ : RUI BARBOSA DE CARVALHO  
SANTOS**

**EMENTA**

"(...) II - AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE CULTURA - APC. LEI Nº 13.015 /2014. PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (...) 2 - Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da Associação Paranaense de Cultura - APC, para reparar dano moral coletivo, após encaminhamento de auto de infração pelo Ministério do Trabalho e Emprego contra a referida associação pelo não preenchimento da cota de empregados com deficiência e reabilitados pelo INSS, conforme exigido pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91. 3 - Segundo o art. 127 da CF/88, o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. 4 - O art. 129, III, da CF estabelece a legitimidade do Ministério Público para atuar no polo ativo da ação civil pública, com o intuito de proteger o patrimônio público e social, o meio ambiente e outros interesses difusos e coletivos. 5 - E, ao contrário do que alega o réu, o Ministério Público tem legitimidade ativa para ajuizar ação civil pública, tendo por fundamento a natureza do interesse defendido (difuso, coletivo ou individual homogêneo), pleiteando a tutela de direitos e interesses individuais homogêneos, oriundos de causa comum ou de política da empresa, caso dos autos, em que a Associação Paranaense de Cultura APC descumpra direitos sociais dos empregados previstos na Lei nº 8.213 /91, conforme auto de infração lavrado pelo MTE. Há julgados. 6 - Os direitos discutidos nesta ação ostentam natureza individual homogênea, porquanto se relacionam a uma coletividade definida de substituídos empregados da Associação Paranaense de Cultura - APC - e possuem origem comum, qual seja, irregularidade no cumprimento do percentual mínimo exigido para contratação de empregados portadores de deficiência. Assim, é evidente a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para ajuizar a ação civil pública. 7 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...)" (Ag-ARR-1306-39.2014.5.09.0001, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 23-3-2018).

ID. 69a999d - Pág. 1

**RELATÓRIO**

O Exmo. Juiz Rui Barbosa de Carvalho Santos, da Eg. 6ª Vara do Trabalho de Goiânia, proferiu sentença às fls. 3.724-3.741 julgando parcialmente procedentes os pedidos formulados na ação civil pública proposta pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face da ----.

Foram opostos embargos de declaração pela ré (fls. 3.747-3.754),

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311060935452500000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 2311060935452500000024540458



rejeitados pelo d. Juízo de primeiro grau (fls. 3.810-3.811).

A ré interpôs recurso ordinário suscitando novamente a carência de ação, a ilegitimidade do Ministério Público e a prescrição do direito de ação fundado no TAC realizado em 2001.

No mérito, requer a reforma da sentença para afastar a condenação em cumprir a obrigação de contratar, conforme a cota do art. 93 da Lei 8.213/91, no prazo estipulado e sob as astreintes fixadas na sentença, e a pagar danos morais coletivos de R\$500.000,00 e, sucessivamente requer a redução do valor.

Por fim, pugna a ré pela exclusão da condenação ao pagamento dos honorários sucumbenciais ou redução do percentual deferido, além do deferimento da verba honorária em favor dos patronos da recorrente (fls. 3.816-3.911).

O Ministério Público do Trabalho ofertou contrarrazões (fls. 3.917-3.950).

É o relatório.

## **VOTO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos processuais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário da ré.

### **PRELIMINARMENTE**

ID. 69a999d - Pág. 2

### **CARÊNCIA DE AÇÃO - FALTA DE INTERESSE DE AGIR**

A ré suscita a ausência de interesse processual do autor tendo em vista que as obrigações formuladas na referida ação civil pública já se encontram previstas em lei, fundam-se em normas coercitivas (cota de PCD ou reabilitados do INSS) e já são objetos de ações anulatórias de autos de infração, propostas nesta Especializada, sendo uma já transitada em julgado e outra ainda em tramitação, assim como também as respectivas multas por infração das normas alusivas a direitos trabalhistas.

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311060935452500000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 2311060935452500000024540458



Sustenta que o pedido inicial cria novas obrigações de fazer e novas penalidades em face da recorrente, decorrentes do mesmo fato, caracterizando dupla punição, o que viola os princípios da legalidade, reserva legal e isonomia (art. 5º, caput, II, e XXXIX da CF), bem como do art. 150 da CF.

Afirma que é de competência da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia a verificação do cumprimento das normas, sendo que o Ministério Público do Trabalho é carecedor de ação, pois ajuizou a presente quando já estava *s ub judice* a ação anulatória nº 0010553-97.2021.5.18.0017 e a ação anulatória nº 001073464.2022.5.18.0017 que servem como embasamento da presente ação civil pública.

Pugna pela extinção do feito sem resolução do mérito, por ausência de interesse de agir do MPT, sob pena de dupla penalidade.

Analiso.

Na petição inicial, o MPT narra que a ré assinou um primeiro Termo de Ajustamento de Conduta em 2001, para o cumprimento de contratação de empregados administrativos observando o percentual da cota do art. 93 da Lei 8.213/91, no prazo de 6 meses, tendo o TAC a validade de 1 ano.

Informa que em 2014, o MPT buscou fiscalizar o cumprimento do TAC, e realizou audiências com a ré, que embora tenha apresentado planejamentos para a contratação e atendimento da cota, no curso dos anos de 2016 a 2021, acabou sendo autuada 2 vezes pela Fiscalização do Trabalho (em 2017 e 2021), recusando-se a assinar um novo *"ter mo de compromisso de ajustamento de conduta, não resta outra alternativa ao Autor senão o ajuizamento desta ação civil pública."*

Revela-se na narrativa do d. Ministério Público do Trabalho, concernente à recusa da ré na assinatura do TAC e na reiterada resistência no atendimento da exigência legal da cota do art. 93 da Lei 8.213/91 durante o período fiscalizado, a presença do interesse de agir do autor, assim compreendido como a necessidade-utilidade de obter um provimento jurisdicional para compelir a ré ao cumprimento da lei, solucionando o conflito entre as partes, tendo em vista que todas as medidas administrativas anteriores falharam.

ID. 69a999d - Pág. 3

Não é despiciendo lembrar que, em face do caráter abstrato e autônomo do direito subjetivo público de ação, as condições da ação, dentre as quais inclui-se o interesse processual, devem ser aferidas segundo um juízo hipotético de veracidade dos fatos narrados na petição inicial. Tal análise é feita, pois, à luz das afirmações da parte autora (*in status assertionis*).

E, como visto, as alegações deduzidas na exordial à luz da teoria da

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311060935452500000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 2311060935452500000024540458



asserção demonstram o interesse processual do autor e a justa causa para o ajuizamento da ação civil pública, instrumento adequado no ordenamento jurídico que tem como desiderato, entre outros, a tutela de interesses difusos e coletivos, de acordo com o art. 1º, inciso IV, da Lei 7.347/1985, frisando-se que a procedência dos pedidos é matéria concernente ao mérito e como tal será analisada e decidida.

A tais fundamentos, rejeito a preliminar suscitada.

### **ILEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM***

As pretensões deduzidas nestes autos são o cumprimento da obrigação de contratar empregados para o preenchimento das cotas percentuais de pessoas com deficiência física habilitadas ou reabilitadas do INSS, segundo o art. 93 da Lei 8.213/91, além da condenação de pagar indenização por danos morais coletivos.

A natureza das pretensões deduzidas embasam-se em norma de ordem pública que protege interesse da coletividade, socialmente relevante, especialmente porque vai ao encontro de uma série de preceitos constitucionais que visam combater quaisquer formas de discriminação no trabalho, como o do valor social do trabalho, da redução da desigualdade social, da promoção do amplo acesso ao trabalho e emprego, sem discriminação de qualquer natureza, e o que institui a função social da propriedade.

O art. 129, inciso III, da Constituição Federal dispõe que é função institucional do Ministério Público do Trabalho "*promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.*"

A Lei Complementar nº 75/93, que disciplina a atuação do Ministério Público, traz os seguintes dispositivos legais:

*"Art. 6º Compete ao Ministério Público da União:*

*(...)*

*VII - promover o inquérito civil e a ação civil pública para:*

ID. 69a999d - Pág. 4

*(...)*

*a) a proteção dos direitos constitucionais;*

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



(...)

*d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos;*

(...)

*Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:*

*I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;*

(...)

*III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;"*

Destarte, segundo a melhor exegese do art. 129, III da CF e dos arts. 6º, VII, 'a' e 'd' e art. 83, I e III, da LC 75/93, que disciplinam as funções do órgão ministerial, o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para propor ação civil pública para a tutela de interesses difusos, coletivos e individuais ou homogêneos socialmente relevantes, como é o caso das pretensões veiculadas nesta ação civil pública, que visa proteger tanto aos interesses coletivos dos atuais trabalhadores da ré, quanto aos interesses difusos dos futuros trabalhadores que vierem a laborar na empresa, ainda não identificáveis.

No mesmo sentido, colhe-se a jurisprudência do C. TST que analisou um caso análogo ao presente, sob a ótica do mesmo preceito legal da cota de contratação de PCDs e pessoas reabilitadas do INSS:

*"(...) II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE CULTURA - APC. LEI Nº 13.015 /2014. PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (...) 2 - Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da Associação Paranaense de Cultura - APC, para reparar dano moral coletivo, após encaminhamento de auto de infração pelo Ministério do Trabalho e Emprego contra a referida associação pelo não preenchimento da cota de empregados com deficiência e reabilitados pelo INSS, conforme exigido pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91. 3 - Segundo o art. 127 da CF/88, o*



*Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. 4 - O art. 129, III, da CF estabelece a legitimidade do Ministério Público para atuar no polo ativo da ação civil pública, com o intuito de proteger o patrimônio público e social, o meio ambiente e outros interesses difusos e coletivos. 5 - E, ao contrário do que alega o réu, o Ministério Público tem legitimidade ativa para ajuizar ação civil pública, tendo por fundamento a natureza do interesse defendido (difuso, coletivo ou individual homogêneo), pleiteando a tutela de direitos e interesses individuais homogêneos, oriundos de causa comum ou de política da empresa, caso dos autos, em que a Associação Paranaense de Cultura - APC descumpra direitos sociais dos empregados previstos na Lei nº 8.213/91, conforme auto de infração lavrado pelo MTE. Há julgados. 6 - Os direitos discutidos nesta ação ostentam natureza individual homogênea, porquanto se relacionam a uma coletividade definida de substituídos empregados da Associação Paranaense de Cultura - APC - e possuem origem comum, qual seja, irregularidade no cumprimento do percentual mínimo exigido para contratação de empregados portadores de deficiência. Assim, é evidente a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para ajuizar a ação civil pública. 7 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...)" (Ag-ARR-1306-39.2014.5.09.0001, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 23/03/2018).*

Acrescento, como já bem pontuado pelo MM. Juízo de origem, que a pretensão do MPT por meio da presente ação civil pública é "*a defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais inerentes às políticas públicas de inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho ou de reinclusão de trabalhadores reabilitados pelo INSS, no mercado de trabalho.*"(fl. 3726).

Rejeito a preliminar.

## MÉRITO

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



## PRESCRIÇÃO TOTAL

ID. 69a999d - Pág. 6

Em seu apelo a reclamada sustenta que o pedido inicial funda-se no Termo de Ajustamento de Conduta - TAC firmado pela ré em 2001, há mais de 21 anos, cujo prazo para cumprimento era de apenas 6 meses, e por isso, não pode ser objeto de ação civil pública, incidindo a prescrição da pretensão de exigir o seu cumprimento.

Afirma que não há aditivos do TAC e insiste para que seja pronunciada a prescrição quinquenal total.

Razão não lhe assiste.

Inicialmente, segundo a jurisprudência do C. TST, a prescrição das pretensões deduzidas em Ação Civil Pública é a quinquenal, na medida em que se aplica, por analogia, o prazo prescricional inscrito no art. 21 da Lei nº 4.717 /65, que rege a Ação Popular.

Neste sentido, colhe-se esta ementa da SDI-I do C. TST, com destaques acrescidos:

**"EMBARGOS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL MANTIDA PELA C. TURMA. APLICAÇÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL PREVISTO NA LEI DE AÇÃO POPULAR. Os direitos difusos e coletivos dos trabalhadores se submetem à prescrição quinquenal prevista no art. 21 da Lei nº 4.717/65 (Lei de Ação Popular), aplicável analogicamente à Ação Civil Pública. Precedentes do STJ. Como no caso o Ministério Público do Trabalho teve ciência dos fatos alegados conduta antissindical - em junho de 2009, ajuizando, porém, a presente Ação Civil Pública somente em julho de 2014, quando já escoado o aludido prazo prescricional, não há como reformar a v. decisão que extinguiu o processo com resolução do mérito, na forma do art. 487, II, do NCPC. Embargos conhecidos e desprovidos"** (E-ED-RR-2302-73.2014.5.17.0014, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 14/05/2021). (destacouse)

Ademais, da leitura da peça inicial, confere-se que a causa de pedir não se ampara exclusivamente no documento TAC firmado pela reclamada em 2001, mas na sucessão de condutas da ré que, mesmo instada pelo Ministério Público do Trabalho em constantes audiências públicas realizadas a partir de outubro/2014 até 2021 a cumprir o TAC e a cota exigida em lei, e mesmo após ter sido autuada 2 vezes pela autoridade administrativa da Superintendência Regional do Trabalho, mais recentemente em 2017 e em 2021, não se

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311060935452500000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 2311060935452500000024540458



adequou ao comando legal do art. 93 da Lei 8.213/91, além de ter se negado a comprometer-se com a assinatura de novo Termo de Ajustamento de Conduta com o MPT.

Diversamente do que aduz a ré, o objeto da presente ação não é o cumprimento específico do TAC de 2001, mas o não cumprimento da obrigação legal inscrita

ID. 69a999d - Pág. 7

no art. 36, do Decreto 3.298/99 e no *caput* e § 3º do art. 93 da Lei 8.213/91, o qual foi negligenciado pela ré até os dias atuais, segundo narrou o autor, apesar de todos os esforços administrativos do *parquet* e da fiscalização do trabalho para instá-la a fazê-lo.

Logo, a alegada conduta lesiva à ordem jurídica e aos direitos coletivos e difusos defendidos nesta ação, renova-se dia a dia, inexistindo neste caso um marco extintivo da pretensão de exigir o cumprimento da obrigação legal relativa às cotas de contratação de empregados com deficiência ou reabilitados do INSS.

Não há, portanto, prescrição a ser pronunciada.

### **OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS DO INSS. MULTA. DANO MORAL COLETIVO**

O MM. Juiz de origem, com base na prova testemunhal e documental produzida nos autos, condenou a ré ---- a preencher a cota legal (5% do número total de empregados) com trabalhadores beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, conforme dispõe o *caput* e § 3º do art. 93 da Lei 8.213/91, no prazo de 90 (noventa) dias contados da publicação da sentença, e manter tais trabalhadores em seu quadro, na forma do parágrafo 1º do citado artigo, sob pena de multa de R\$5.000,00 por cada empregado beneficiário reabilitado ou pessoa com deficiência não contratado e/ou vaga não preenchida, com o direcionamento do valor a instituições beneficentes por meio da compra de bens móveis e equipamentos, ou para órgãos públicos.

Ainda, considerando o descumprimento reiterado da cota legal ao longo dos anos, sem a adoção de medidas efetivas para atingi-la, a r. sentença condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, no importe de R\$500.000,00, com o direcionamento do valor ao *Parquet* para destinação a instituições beneficentes por meio da compra de bens móveis e equipamentos, ou para órgãos públicos.

A ré busca a reforma da decisão alegando que os elementos probatórios

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



revelam que ela envidou esforços com o objetivo de preencher os postos de trabalho com pessoas com deficiência, não se justificando penalizá-la por não cumprir a cota mínima por fato alheio à sua vontade.

Sustenta atuar periodicamente junto a diversas entidades/associações representativas de PCDs e reabilitados do INSS, promovendo ações concretas para a captação da mão-de-obra desses trabalhadores, sem sucesso no preenchimento da cota legal, ficando demonstrado que jamais foi omissa, razão porque requer seja afastada a condenação.

ID. 69a999d - Pág. 8

Alega que a aplicação de astreintes "*ad eternum*", enquanto perdurar o não atendimento da cota, e no valor fixado na sentença, é desproporcional e ofende o art. 11 da lei 7.347/85.

Insurge-se também quanto ao prazo para o cumprimento da obrigação de fazer, fixado em 90 dias para todas as contratações, e pugna pelo afastamento da indenização por danos morais coletivos.

Analiso.

A fixação de cotas mínimas de vagas de emprego a serem preenchidas por trabalhadores reabilitados pela Previdência Social ou com deficiência devidamente habilitados tem por finalidade dar efetividade aos princípios fundamentais e garantias constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social de trabalho, da redução da desigualdade social, da busca pelo bem de todos sem qualquer forma de discriminação.

Ao editar referida norma, o objetivo do legislador foi o de garantir o ingresso no mercado de trabalho daqueles que, por possuírem necessidades especiais, encontram inúmeras dificuldades para consegui-lo, possibilitando a inclusão social desses trabalhadores, sendo essa a *ratio essendi* dos seguintes preceitos, que deram ensejo à imposição da obrigação de fazer questionada pela recorrente.

Art. 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 deficiências, habilitadas, na seguinte proporção:*

*I - até 200 empregados .....2%;*

*II - de 201 a 500 .....3%;*

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



III - de 501 a 1.000 .....4%;

IV - de 1.001 em diante .....5%.

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o

ID. 69a999d - Pág. 9

total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943."

Art. 36 do Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a política nacional para a integração da pessoa com deficiência:

"Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento; III -

de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou IV -

mais de mil empregados, cinco por cento.



§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

ID. 69a999d - Pág. 10

§ 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo."

Relevante também registrar o que dispõe o art. 34 da Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência):

"Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.



§ 1º *As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.*

§ 2º *A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.*

§ 3º *É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.*

§ 4º *A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.*

§ 5º *É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.* - grifei.

ID. 69a999d - Pág. 11

Observando o que prescreve a lei, a sentença de origem foi precisa em considerar que a reclamada não vem cumprindo sua obrigação legal, e por comungar com os motivos ali assentados pelo MM. Juízo de origem, adoto como razões de decidir, com a devida vênia, os seguintes fundamentos abaixo transcritos:

*"O MPT alega que em janeiro/2001 a ré assinou o Termo de Ajustamento de Conduta assumindo obrigações voltadas a implementar a contratação e a manutenção em seu quadro de empregados de trabalhadores beneficiários da previdência social, reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, inclusive para o cargo de docência universitária, com o objetivo de cumprir o percentual previsto no art. 36, do Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, e no art. 93, da Lei 8.213 /91.*



O autor aduz que em 09 de maio de 2017 a empresa foi autuada pela Fiscalização do Trabalho por 'Deixar de preencher, de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas', conforme Auto Infração nº 211.877.14-0 (Processo nº 46208.005353/2017-27), conforme art. 93, da Lei nº 8.213/91. Disse que o auto de infração foi mantido em sede de recurso administrativo.

Segundo o MPT, conforme informações extraídas do CAGED, a ré possuía em agosto/2021 um total de 2.414 empregados. Aduziu que a aplicação do percentual legal de 5% resultaria na cota de 121 vagas para empregados beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. Alega que a ré foi novamente autuada em dezembro de 2.021 pelo não cumprimento do art. 93, da Lei 8.213/91, dando origem ao Auto de Infração nº 22.237.087-4.

Por isso, o MPT pediu a condenação da ---- ao cumprimento da obrigação de fazer consistente em preencher a cota legal (05% do número total de empregados) com trabalhadores beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, no prazo de trinta dias, conforme dispõe o caput e § 3º do art. 93 da Lei 8.213/91 e manter tais trabalhadores em seu quadro, na forma do parágrafo 1º do citado artigo, sob pena de multa de R\$5.000,00 por cada empregado beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência, não contratado e/ou vaga não preenchida, com o direcionamento do valor ao Parquet para destinação a instituições beneficentes por meio da compra de bens móveis e equipamentos, ou para órgãos públicos.

ID. 69a999d - Pág. 12

Em defesa, a ---- afirma que o seu quadro de empregados é mantido por Docentes e Auxiliares da Administração Escolar, e que a contratação dos profissionais é feita por meio de processo seletivo e está subordinada à existência de vagas. Aduz que possui Plano de Cargos e Salários da Carreira Administrativa, homologado pela SRTE/GO, bem como Regulamento da Carreira Docente de 2014 e Estatuto da Carreira Docente.

Alega que faz publicação periodicamente de edital informando a existência de vagas para PCD's e Reabilitados do INSS, mas não teria logrado êxito



*no recrutamento de PCD's ou reabilitados do INSS para o preenchimento das vagas em aberto, por ausência de interessados nas vagas oferecidas.*

*Assere que em todos os editais consta a informação de existência de vagas para PCD e ou Reabilitados do INSS. Afirma que para os cargos da docência divulga periodicamente chamados em rádios e sites da internet, e faz o envio de comunicados às entidades representativas e que possuem cadastros de PCD's e ou Reabilitados do INSS, tais como a Associação dos Deficientes Físicos do Estado de Goiás (ADFEGO), a Associação dos Surdos de Goiânia, a Federação Goiana de Desportos dos Surdos, a Federação das Associações Pestalozzi do Estado de Goiás - FASPEGO, a Unidade Técnica de Reabilitação Profissional do INSS, dentre outras. Alega, ainda, que envia e-mails aos mencionados Órgãos informando sobre a existência de vagas, e que consta da plataforma LinkedIn e do sítio da ---- na Internet a existência de vagas para PCD e ou Reabilitados do INSS.*

*A defesa sustenta que a ré faz, cotidianamente, solicitações à agência do Sistema Nacional de Emprego em Goiás, para que envie currículos de trabalhadores PCD e ou Reabilitados do INSS, mas que a maioria não tem interesse em ocupar as vagas oferecidas pela contestante porque 'alguns estão recebendo benefícios e outros já estão trabalhando'.*

*Diz a contestante que o Ministério Público do Trabalho reconheceu a comprovada dificuldade na contratação de Pessoas com Deficiência e determinou a realização de cursos de capacitação dessas pessoas, possibilitando a melhor inserção delas no mercado de trabalho. Assim, a ré teria feito parceria com o SENAI Goiás e disponibilizado curso para formação de Auxiliar Administrativo, voltado para a promoção do acesso ao mercado de trabalho.*

*Aduz que o curso foi realizado em 2017, teve carga horária de 160 horas e permitiu aos participantes a capacitação em processos administrativos*

ID. 69a999d - Pág. 13

*de empresas urbanas e rurais. Contudo, a ré não teria contratado nenhum dos trabalhadores formados pelo curso realizado em parceria com o SENAI.*

*A defesa conclui que 'é incontroverso que a Autora cumpriu com sua função social, razão porque, no seu sentir a autuação foi severa,*

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



*porquanto comprovou perante o Ministério Público do Trabalho e perante o extinto Ministério do Trabalho, hoje Ministério da Economia, o seu reiterado esforço na contratação de profissionais com deficiência'.*

*Quanto aos cargos de docência, a ré alega a dificuldade de preenchimento com pessoas PCD's ou reabilitadas pelo INSS por conta das exigências de formação em nível de pós-graduação, conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9394/96).*

*Em impugnação à contestação o MPT, transcrevendo parte da fundamentação da Análise da Coordenação Geral de Recurso do Ministério da Economia, ao julgar procedente o Auto de Infração nº 211.877.14-0 de 09/05/2017 (Processo nº 46208.005353/2017-27), sustentou que: 'O empregador não se libera da exigência legal pela mera oferta de vagas a deficientes e reabilitados com a simples publicação de avisos de vagas de emprego em meios de comunicação e/ou com a remessa de correspondências a entidades de defesa de portadores de deficiência, sendo necessário também que ele adequue os postos de trabalho às necessidades e habilidades compatíveis com as condições destes, adaptando seus espaços físicos, procedimentos, metodologia e técnicas, bem como da própria organização do trabalho, de modo a estar apto a receber os candidatos com deficiências, porque não faz sentido manter, com relação a estas pessoas, o mesmo nível de exigência praticada com relação aos que não têm nenhuma limitação, o que significaria o esvaziamento da norma".*

*Na audiência de instrução foram ouvidas duas testemunhas. Pelo autor foi ouvido o Auditor Fiscal ----, e pela ré foi ouvida a Psicóloga Organizacional ----.*

*----:*

*'confirma que foi o auditor responsável pela autuação da reclamada; na atividade de fiscalização são concedidos inicialmente prazos para a regularização da empresa; no caso da reclamada foram lavrados dois termos de compromisso para regularização; ao longo dos anos não houve evolução do quadro de contratação de pessoas com deficiência,*



*houve diminuição de número de contratados; após o período de concessão de prazos para regularização, houve a lavratura de 4 autos de infração; não houve mudança no percentual de contratação de pessoas com deficiência, pela reclamada; a reclamada tem um percentual de contratação de pessoas com deficiência abaixo da média nacional, esclarecendo que a média nacional é de 63,19% e a reclamada tem um percentual de 20,16%'.*

*(...)*

*'na ocasião a fiscalização constatou que a reclamada concentrava essas contratações de pessoas com deficiência em cargos e funções mais simples, como recepcionista e assistente administrativo; a reclamada possui mais de mil professores e havia contratado apenas três professores com deficiência; a média de contratação de professores de nível superior com deficiência em instituições de ensino é de 0,48% e na reclamada é de 0,2%; o número de pessoas com deficiência contratadas por empresas privadas em todo o Brasil tem evoluído constantemente nos últimos anos, acrescentando que no ano 2000 as empresas fiscalizadas cumpriam 11% da cota de contratação de pessoas com deficiência e em 2019 estavam cumprindo 53% da cota de contratação de pessoas com deficiência, saltando de 45 mil contratados para 355 mil; considera que a reclamada tem condições de ampliar a contratação de pessoas com deficiência por ser uma instituição de ensino com capacidade para formar professores, mestres e doutores, o que poderia ter sido feito para ampliar o número de contratações de pessoas com deficiência; cada termo de compromisso inicialmente firmado pela reclamada concedeu um prazo de 2 anos para a regularização das contratações; em sua experiência profissional tem constatado que às pessoas com deficiências se queixam de que as vagas oferecidas são sempre com baixa remuneração; o quadro de pessoas com deficiência contratadas pela reclamada está congelado desde janeiro de 2018, não tendo havido sequer contratos de experiência; é comum que pessoas com deficiência sejam contratadas e pouco tempo depois sejam desligadas por inadequação, como ocorre em todas as contratações; a legislação brasileira veda que seja exigido das pessoas com deficiência plena adequação ao exercício das funções oferecidas pelas empresas, cabendo às empresas o treinamento e formação dessa mão de obra; não possui no momento os números, mas pode afirmar que o número de pessoas com deficiência que não recebem o Benefício de Prestação Continuada-BPC é maior que o número daquelas que recebem o BPC, esclarecendo que atualmente a pessoa com deficiência que é contratada como empregado segue recebendo 50% do BPC.*



(...)

*'não verificou se em todos os processos seletivos abertos pela reclamada há oferta de vagas para pessoas com deficiência, acrescentando que essa verificação não faz parte da rotina fiscal; não tem de cabeça todos os dados estatísticos sobre a contratação de pessoas com deficiência, mas esses dados estão registrados no Radar SIT e constam dos documentos trazidos pelo depoente, acrescentando que os números estatísticos indicam os percentuais de contratação por setor da economia, como indústria, comércio, serviços e vários outros; em Goiás as instituições de nível superior que estão na faixa de 501 a 1.000 empregados, conseguem alcançar o cumprimento de 90% da cota de contratação de pessoas com deficiência que nessa faixa é de 4% do quadro; a reclamada possui mais de 1.000 empregados e tem a cota de 5% a ser cumprida e atualmente ela cumpre 20% da cota de 5%; em 2020 houve uma redução de 4% nas contratações de pessoas com deficiência nacionalmente, em razão da pandemia de COVID 19; em 2021 houve uma recuperação no número de contratações; o depoente, para formar sua convicção de a reclamada não estava cumprindo a legislação que impõe cotas de contratação de pessoas com deficiência, desprezou os números de 2020, em razão da situação excepcional causada pela pandemia e considerou os números até 2019 e a partir de 2021. Tem em mãos o histórico de contratações de pessoas com deficiência pela reclamada de janeiro de 2018 a março de 2023. Autorizado pelo juiz, responde consultando o referido histórico: 'não ocorreram novas contratações de pessoas com deficiência de janeiro 2018 a março de 2023; esclarece que está se referindo aos números totais de contratação de pessoas com deficiência, por isso, se a empresa contratou uma pessoa com deficiência e demitiu uma pessoa com deficiência, por exemplo, apesar de ter havido uma nova contratação, não houve alteração no número de contratados.' Nada mais.*

----:

*'trabalha para a reclamada desde 2001; atualmente na função de psicóloga organizacional; em todos os processos seletivos abertos pela reclamada há previsão de vagas para pessoas com deficiência, inclusive para a função de docência; até 2022 os processos seletivos previam vagas para pessoas com deficiência, mas os candidatos com deficiência concorriam em condições de igualdade com os demais candidatos; a partir de 2022 a reclamada simplificou todo o processo seletivo, eliminando*



*algumas etapas; a partir de 2022, a pessoa com deficiência pode participar dos processos seletivos abertos pela reclamada e*

ID. 69a999d - Pág. 16

*também pode se apresentar em busca de emprego na reclamada, a qualquer momento e será submetida a uma avaliação para a contratação; não houve alteração nas exigências de qualificação para as pessoas com deficiência, esclarecendo que a qualificação necessária para cada cargo está definida no plano de cargos e salários da instituição e esse plano não estabelece condições de qualificação diferenciadas para pessoas com deficiência; esclarece que mesmo antes de 2022, sempre que a reclamada foi procurada por entidades de pessoas com deficiência, para a indicação de candidatos a emprego, acolheu essas indicações e submeteu os candidatos a avaliação, observando as qualificações exigidas no plano de cargos e salários; salvo engano no ano de 2017, a reclamada firmou parceria com o SENAI para treinar pessoas com deficiência que tinham interesse em serem contratadas como empregadas, esclarecendo que o treinamento foi para a área acadêmico administrativa, como agentes administrativos, agentes acadêmicos e para áreas técnicas, como eletrônica, caso houvesse interessados; nas entrevistas o olhar do entrevistador, quando há candidatos com deficiência e sem deficiência, é de inclusão, sem transgredir os direitos de igualdade e sem fazer discriminações; salvo engano, no início do segundo semestre de 2022 a reclamada fez um processo seletivo específico para pessoas com deficiência; alguns dos selecionados desistiram do emprego após serem aprovados; se não se engana 5 pessoas foram contratadas e permanecem no quadro; das pessoas que passaram pelo treinamento no SENAI, nenhuma foi contratada.' Nada mais.*

*Pois bem.*

*A contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS, como uma política pública permanente do Estado Brasileiro tem raiz na Constituição da República. O art. 7º, XXXI, proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Por sua vez, o art. 203, IV, dispõe que a assistência social tem entre seus objetivos a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária. Por fim, é preciso lembrar que o art. 227, § 1º, II, da Constituição da República determina a criação de programas de prevenção e atendimento*

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311060935452500000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 2311060935452500000024540458



*especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.*

ID. 69a999d - Pág. 17

*Buscando dar efetividade aos preceitos constitucionais relativos à integração das pessoas com deficiência e reabilitadas pelo INSS, ao mercado de trabalho, o legislador infraconstitucional introduziu o art. 93 na Lei 8.213/1991, para determinar que a empresa com 100 ou mais empregados tenha que preencher de 2% a 5% 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 empregados 3%; III - de 501 a 1.000 empregados 4% e IV - de 1.001 em diante 5%.*

*A ----possui mais de 1.001 empregados e, por isso, tem que destinar vagas e contratar 5% dos seus empregados entre pessoas portadoras de deficiência e reabilitados do INSS. Atualmente, segundo o MPT, a cota de contratação da ré corresponde a 121 empregados.*

*Desde 2001 a ----tem firmado acordos com o MPT, sem efetivamente cumprir a obrigação e promover as contratações na quantidade determinada pelo art. 36 do Decreto 3.298/1999, e pelo art. 93, da Lei 8.213/91. E nesse período houve 4 autuações da fiscalização promovida pela Superintendência Regional do Trabalho em razão do não cumprimento das normas legais relativas à contratação de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas.*

*A ré alega que é impossível cumprir a lei e fazer a contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas pelo INSS na proporção de 5% do total de empregados que possui. Em resumo, a ----sustenta que desde 2001, mesmo fazendo constantes chamadas públicas de candidatos às vagas destinadas a PCD's e reabilitados, não encontrou pessoas interessadas ou suficientemente capacitadas para ocupar as vagas em serviços administrativos ou diretamente na docência.*



*De fato, restou provado que a ---- fez publicação periódica de editais informando a existência de vagas para PCD's e Reabilitados do INSS, sem lograr êxito no recrutamento de trabalhadores para o preenchimento das vagas em aberto, por ausência de interessados nas vagas oferecidas ou de pessoas com as capacitações e requisitos exigidos pela instituição. Considero também que ficou provado que nos editais constou a informação de existência de vagas para PCD e ou Reabilitados do INSS, e que foram feitos chamados em rádios e sites da internet, e feito o envio de comunicados às entidades representativas e que possuem cadastros de PCD's e ou Reabilitados do INSS, tais como a Associação dos Deficientes Físicos do Estado de Goiás*

ID. 69a999d - Pág. 18

*(ADFEGO), Associação dos Surdos de Goiânia, Federação Goiana de Desportos dos Surdos, Federação das Associações Pestalozzi do Estado de Goiás - FASPEGO, Unidade Técnica de Reabilitação Profissional do INSS, dentre outras.*

*Por outro lado, a testemunha ----, arrolada pela ----, indicou as razões pelas quais as medidas formais de cumprimento da lei, adotadas pela ré, como a publicação de editais, anúncios, chamados públicos em rádios e plataformas na Internet e até a comunicação direta com entidades representativas e que possuem cadastros de PCD's e ou Reabilitados do INSS, não resultaram em contratações, e a ----, por mais de 20 anos, não conseguiu da cumprimento ao art. 36 do Decreto 3.298/1999, e ao art. 93, da Lei 8.213/91.*

*---- declarou que 'até 2022 os processos seletivos previam vagas para pessoas com deficiência, mas os candidatos com deficiência concorriam em condições de igualdade com os demais candidatos'.*

*Segundo ----, mesmo a partir de 2022, tendo a reclamada simplificado todo o processo seletivo, eliminando algumas etapas, não deixou de exigir dos candidatos PCD's ou reabilitados os mesmos requisitos ou atributos de qualificação exigidos para os demais candidatos ao emprego. Nas palavras da testemunha: 'não houve alteração nas exigências de qualificação para as pessoas com deficiência, esclarecendo que a qualificação necessária para cada cargo está definida no plano de cargos*



*e salários da instituição e esse plano não estabelece condições de qualificação diferenciadas para pessoas com deficiência'.*

*Ora, é bastante óbvio que a ----, apenas formalmente tentou cumprir a lei. Ao manter para as vagas destinadas a pessoas com deficiência as mesmas exigências feitas para os empregados em geral, sem adequar os postos de trabalho às necessidades e habilidades compatíveis com as condições dos PCD's, adaptando seus espaços físicos, procedimentos, metodologia e técnicas, bem como da própria organização do trabalho, de modo a tornar-se apta a receber os candidatos com deficiências, mantendo o mesmo nível de exigência praticada com relação aos que não têm nenhuma limitação, a ré tornou inviável o cumprimento da cota prevista no art. 93 da Lei 8.213 /91.*

ID. 69a999d - Pág. 19

*A testemunha ---- revelou a inflexibilidade da ----ao declarar que 'mesmo antes de 2022, sempre que a reclamada foi procurada por entidades de pessoas com deficiência, para a indicação de candidatos a emprego, acolheu essas indicações e submeteu os candidatos a avaliação, observando as qualificações exigidas no plano de cargos e salários'. E aqui é importante dizer que o plano de cargos e salários da ré não contempla nenhuma adaptação ou modulação de exigências para as vagas destinadas a PCD's, violando desse modo os preceitos legais e constitucionais que impõem a toda a sociedade a adoção de políticas de integração e inclusão das pessoas portadoras de deficiências na vida comunitária e no mercado de trabalho.*

*Mesmo quando a ---- empreendeu uma iniciativa de formação de trabalhadores PCD's para o mercado de trabalho, com a efetivação de parceria com o SENAI, oferecendo um curso para a formação de agentes administrativos, agentes acadêmicos e para áreas técnicas, como eletrônica, nenhuma pessoa que fez o curso foi contratada.*

*É insustentável a alegação da ré de que não há pessoas com deficiência interessadas em trabalhar. Essa alegação revela preconceito e busca ocultar o fato de a empresa não propiciar condições que tornem atraentes as vagas de emprego oferecidas, pois a instituição segue fazendo para os*



*candidatos às vagas de PCD as mesmas exigências feitas para os candidatos em geral, sem qualquer adaptação.*

*Não se pode deixar de notar que a ré é uma das maiores instituições de ensino superior do Estado de Goiás e possui plenas condições de formar mão de obra em todos os níveis, inclusive para a docência superior, de modo a qualificar pessoas portadoras de deficiência e reabilitados do INSS, para todas as vagas destinadas à cota prevista no art. 36 do Decreto 3.298/1999, e no art. 93, da Lei 8.213/91.*

*É particularmente impressionante que uma instituição com certificação CEAS, que lhe atribui a classificação de Entidade Beneficente de Assistência Social, e lhe confere privilégios de isenção tributária e previdenciária, conforme alegado pela própria ré na contestação (exceto quanto à parceria feita em 2017 com o SENAI e que não resultou em nenhuma contratação), nada tenha feito para formar mão de obra qualificada e adaptar seu plano de cargos e salários, de modo a adequar os postos de trabalho às necessidades e habilidades compatíveis com as condições dos PCD's, adaptando seus espaços físicos, procedimentos,*

ID. 69a999d - Pág. 20

*metodologia e técnicas, bem como da própria organização do trabalho, de modo a tornar-se apta a receber os candidatos com deficiências, para dar efetivo cumprimento ao art. 36 do Decreto 3.298/1999, e ao art. 93, da Lei 8.213/91.*

*O depoimento da testemunha ---- faz prova robusta de que nesses últimos 20 anos a ----buscou de modo meramente formal anunciar vagas para PCD's e reabilitados do INSS, sem efetivamente buscar promover a integração desses trabalhadores, fazendo as necessários adequações nas exigência de qualificação e de adaptação dos cargos e do próprio ambiente laboral, de modo a promover as contratações determinadas pela lei.*

*Mesmo tendo a classificação de ----, para fins de isenção tributária e previdenciária, a ---- não promoveu de modo efetivo e eficiente, nos últimos 20 anos, a formação e treinamento de trabalhadores PCD's e reabilitados do INSS, não adequou os postos de trabalho às necessidades e habilidades compatíveis com as condições dos PCD's, não adaptou seus espaços físicos, não alterou seus procedimentos, metodologia e técnicas,*



*bem como da própria organização do trabalho, para que PCD's e reabilitados do INSS pudessem ocupar vagas de emprego na instituição.*

*Conforme declarou ----, 'ao longo dos anos não houve evolução do quadro de contratação de pessoas com deficiência, houve diminuição de número de contratados; após o período de concessão de prazos para regularização, houve a lavratura de 4 autos de infração'.*

*É injustificável que a ----, como ----, que goza de isenção tributária e previdenciária, tenha conforme declarou o Autor Fiscal ----, 'um percentual de contratação de pessoas com deficiência abaixo da média nacional, esclarecendo que a média nacional é de 63,19% e a reclamada tem um percentual de 20,16%'.*

*Outro fato que causa espanto, por ser a ré uma instituição de ensino superior, é que, segundo ----, 'a fiscalização constatou que a reclamada concentrava essas contratações de pessoas com deficiência em cargos e funções mais simples, como recepcionista e assistente administrativo', embora tenha no seu quadro de empregados 'mais de mil professores e havia contratado apenas três professores com deficiência'.*

ID. 69a999d - Pág. 21

*A testemunha ----declarou ainda que 'a média de contratação de professores de nível superior com deficiência em instituições de ensino é de 0,48% e na reclamada é de 0,2%'.*

*A testemunha disse que 'considera que a reclamada tem condições de ampliar a contratação de pessoas com deficiência por ser uma instituição de ensino com capacidade para formar professores, mestres e doutores, o que poderia ter sido feito para ampliar o número de contratações de pessoas com deficiência'.*

*Note-se que não se trata de ter o tempo necessário para treinar ou até formar mão de obra capaz de atender às exigências da instituição. Segundo ----, 'cada termo de compromisso inicialmente firmado pela reclamada concedeu um prazo de 2 anos para a regularização das contratações'.*



---esclareceu também que 'o quadro de pessoas com deficiência contratadas pela reclamada está congelado desde janeiro de 2018, não tendo havido sequer contratos de experiência'.

Segundo o Auditor Fiscal ouvido como testemunha, 'a legislação brasileira veda que seja exigido da pessoa com deficiência plena adequação ao exercício das funções oferecidas pelas empresas, cabendo às empresas o treinamento e formação dessa mão de obra'.

Especificamente sobre a contratação de PCD's e reabilitados do INSS, pelas instituições de ensino superior no Estado de Goiás, --- declarou que 'em Goiás as instituições de nível superior que estão na faixa de 501 a 1.000 empregados, conseguem alcançar o cumprimento de 90% da cota de contratação de pessoas com deficiência que nessa faixa é de 4% do quadro; a reclamada possui mais de 1.000 empregados e tem a cota de 5% a ser cumprida e atualmente ela cumpre 20% da cota de 5%'.

Restou provado que o cumprimento da cota legal de contratação de pessoas com deficiência e de reabilitados do INSS não é impossível, como sustenta a ré, mas exige uma postura proativa e exige a adequação dos postos de trabalho às necessidades e habilidades compatíveis com as condições dos PCD's, adaptando seus espaços físicos, procedimentos, metodologia e técnicas, bem como da própria organização do trabalho.

No entanto, a ---, a despeito de ser uma ---, que goza de isenção

ID. 69a999d - Pág. 22

tributária e previdenciária, buscou estabelecer exigências para a contratação de PCD's que tornavam a oferta de vaga um ato meramente formal, de modo a caracterizar o 'esforço' de cumprimento da cota legal de contratação de pessoas com deficiência, sem efetivamente promover essas contratações, chegando ao ponto de atribuir às pessoas com deficiência e reabilitados do INSS a responsabilidade por suas exclusões do mercado de trabalho.

Por todas essas razões, considero que a --- não apenas deixou de cumprir a obrigação legal de promover a contratação de pessoas com deficiência e reabilitados do INSS, na forma do art. 36 do Decreto 3.298/1999, e do art. 93, da Lei 8.213/91, mesmo após ter sido autuada várias vezes pela



*Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério da Economia e de ter assinado Termo de Ajustamento de Conduta-TAC, junto ao Ministério Público do Trabalho, como tem resistido ao longo de vários anos ao cumprimento da norma legal." - fls. 3.727-3.737.*

Assim como a sentença, reconheço que a resistência à adaptação do processo seletivo e à alteração da organização do trabalho e o descumprimento reiterado da cota legal de contratação de pessoas com deficiência deve ser coibida por esta justiça especializada.

Anoto, em reforço argumentativo, que a doutrina e jurisprudência, interpretando todo o arcabouço normativo já transcrito, vem solidificando o entendimento de que não basta ofertar e divulgar as vagas genericamente e ficar passivamente à espera da iniciativa dos interessados nos postos de trabalho.

Com efeito, compete às empresas, a fim de cumprir seu dever legal e sobretudo moral, dentre outros esforços, facilitar o acesso por meio de adaptação organizacional e processos seletivos diferenciados, que observem as limitações de cada um, garantindo a almejada "igualdade" na tão famosa acepção conferida ao termo por Rui Barbosa: "*Igualdade é tratar desigualmente os desiguais, na medida em que se desigualem*", o que não se verificou no caso.

Não há dúvida que a requerida tem feito algum esforço para preencher as cotas, enviando ofícios às entidades e até empreendeu uma iniciativa de formação de PCD's para o mercado de trabalho em parceria com o SENAI.

Porém, algumas dessas ações, a meu ver, nem podem ser consideradas como esforços válidos para preenchimento da cota.

ID. 69a999d - Pág. 23

Dos 40 editais de vagas alegados pela requerida, ela admite que somente 1 foi para oferecimento de vagas em processo exclusivo para pessoas com deficiência.

Entre outras ações denominadas pela recorrente como inclusivas, a elaboração de uma "*Minuta de Projeto de Inclusão de Pessoas Com Deficiência por Meio Do Esporte*" e a mera "*previsão de curso de formação nos anos de 2017 e 2018*" não representam esforço válido para contratação de PCDs.

Quanto ao único processo de seleção simplificada exclusiva para PCDs,

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



não verifico na descrição das atividades dos referidos cargos vagos de Agente I, Agente II e Agente III nenhum nível menor de exigências em relação a outros editais não exclusivos a PCDs.

Ainda que se considere que a seleção "simplificada" se refira à análise dos currículos, constato a aprovação de somente 7 candidatos listados à fl. 2883, dos quais somente 1 foi contratada.

Seguiram-se desistências dos demais, mas analisando detidamente os motivos, vejo que o candidato Thiago Iglesias de Novais desistiu da vaga de portaria, mas declarou inteira disponibilidade para vagas relacionadas ao administrativo no período matutino e vespertino.

Pelos mesmos motivos, o candidato Fábio desistiu da mesma vaga de controlador, colocando-se à disposição para vagas de Auxiliar Administrativo e de Secretaria.

O candidato Paulo Henrique Cardozo desistiu da vaga de Controlador de Tráfego, dizendo não ter perfil, uma vez que suas experiências eram para serviços administrativos. O candidato Cecílio, por sua vez, desistiu por causa do valor do salário ser muito baixo e também por questão do horário.

Como se vê, em que pese muitas das atividades do cargo de Agente fossem voltadas às tarefas administrativas, o que provavelmente atraiu vários candidatos, no momento da contratação a requerida ofereceu ocupação que não atendeu a esse perfil, nem foi receptiva ou flexível quanto à jornada a ser cumprida.

Quanto ao despacho no qual o MPT reconhece que a requerida estava se articulando "*para promover cursos de capacitação para pessoas com deficiência*", destaco ser datado de julho de 2016 e houve apenas uma mera suspensão do acompanhamento do TAC por 90 dias, cujo resultado se conhece, ou seja, não resultou em resultados positivos nesses últimos 8 anos.

Atenta aos novos contornos sobre o tema, esta eg. 2ª Turma, recentemente, no julgamento do ROT-0010191-27.2023.5.18.0017, em voto de Relatoria do

ID. 69a999d - Pág. 24

Exmo. Desembargador Paulo Pimenta, decidiu por reformar a sentença que anulou o auto de infração nº 22.237.087-4 lavrado contra a ----, justamente por concluir que o mero esforço formal demonstrado pela instituição de ensino não se amolda ao conceito de inclusão/adaptação almejado pela legislação. Ao revés, consubstancia-se na contumaz prática de uma das formas de discriminação: a recusa de adaptação razoável.

Abro aqui um parêntese para destacar que este entendimento formou-se

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311060935452500000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 2311060935452500000024540458



e evoluiu após amplo debate entre os membros desta Eg. Turma julgadora, inclusive abrangendo o presente caso que foi suspenso em sessão, sendo, portanto, uma decisão amadurecida e tomada de forma colegiada como sendo a melhor solução a ser dada à lide.

Assim, pelos judiciosos fundamentos trazidos à baila na referida decisão, peço vênua para transcrevê-los abaixo em acréscimo às minhas razões de decidir:

*"A d. Juíza de origem julgou procedente o pedido inicial de anulação do auto de infração nº 22.237.087-4 decorrente da fiscalização do MTE em face da autora (----), ao fundamento de que esta demonstrou esforços para dar cumprimento à disposição contida no art. 93 da Lei 8.213/1991, referente ao preenchimento de postos de emprego com trabalhadores reabilitados pela Previdência Social ou pessoas com deficiência, habilitadas.*

*Insurge-se a parte ré, pugnando pela reforma da r. sentença.*

*Afirma que 'a parte demandante limita-se a alegar que promoveu o oferecimento de vagas relativas à quota legal, não havendo, contudo, demonstração de adaptação de postos de trabalho a pessoas portadoras de deficiência ou a adoção de outras medidas que visassem a uma efetiva inclusão. Ante a alegada ineficácia das medidas adotadas para o preenchimento de vagas destinadas a pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas (publicação de anúncios em jornais, expedição de ofícios a entidades, solicitações a agências de emprego), caberia à parte demandante valer-se dos diversos outros meios existentes para promover o preenchimento das referidas vagas, devendo, paralelamente, estudar o motivo do alegado desinteresse e tentar contorná-lo mediante a adoção das medidas pertinentes, o que não ocorreu no caso concreto, de forma que a infração se mostra plenamente caracterizada' (ID. ff7e459, pág. 7).*

*Sustenta que 'a fiscalização promovida pela Auditoria do Trabalho a respeito do cumprimento da cota prevista na Lei n.º 8.213/1991 é realizada criteriosamente e, antes que ocorra a autuação da empregadora, são concedidas diversas prorrogações de prazo para que as empresas fiscalizadas se adequem à exigência legal. Além disso, promove-se a entrega de listagem dos órgãos que detêm cadastro de*



*peças com deficiência à procura de emprego, sendo também oferecida a possibilidade de inclusão da empregadora no Projeto de Incentivo a Contratação de Aprendizes com Deficiência' (ID. ff7e459, pág. 8).*

*Diz que 'não tendo sido apresentada prova de que houve equívoco ou excesso por parte da Auditoria do Trabalho, e não tendo sido comprovada uma efetiva e concreta impossibilidade de preenchimento das quotas legais por parte da demandante, afigura-se descabida a pretensão de que seja anulado o auto de infração, uma vez que, no caso concreto, a parte autora não logrou desconstituir a presunção de legitimidade e veracidade apresentada pelo sobredito ato administrativo' (ID. ff7e459, pág. 14).*

*Requer seja reformada a sentença para que sejam julgados improcedentes os pedidos formulados.*

*Ao exame.*

*[omitida a legislação transcrita pelo Exmo. Desor. Relator para evitar repetições desnecessárias, considerando que esta encontra-se transcrita acima]*

*Pois bem.*

*Infere-se das normas transcritas que a empresa que possui mais de 1.000 (mil) empregados está compelida a preencher 5% do total das vagas do seu quadro com pessoas com deficiência habilitadas ou com empregados reabilitados perante a Previdência Social. O texto legal não contém qualquer ressalva pertinente ao âmbito de sua aplicação ou atividade econômica desenvolvida pela empresa, revestindo-se, portanto, como norma de ordem pública, de aplicação cogente, cuja interpretação deve ser restritiva, de modo que se torna imperiosa a reserva legal de vagas, bem como compulsório seu respectivo preenchimento, sem qualquer ressalva ou condicionamento.*

*A finalidade almejada pelo legislador foi a de assegurar, por meio de ação afirmativa, a isonomia de tratamento entre os profissionais com deficiência ou reabilitados e os demais empregados, visando a proporcionar uma efetiva profissionalização e a inclusão daqueles trabalhadores no mercado de trabalho.*

*Assim sendo, forçoso admitir que o empregador apenas se eximiria de cumprir as cotas fixadas em lei em face de força maior devidamente comprovada, que o impossibilitasse de contratar empregados que se enquadrem como reabilitados ou com deficiência, habilitados.*



Nesse sentido a jurisprudência:

*'AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. CONDUTA OMISSA DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126 /TST . 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 no artigo 7º, XXXI, da CF, que estabelece a 'proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência'. Logo a seguir ao advento da então nova Constituição Federal, o Brasil ratificou a Convenção n. 159 da OIT (Decreto Legislativo n. 129/91), que estipulou, em seu art. 1º, item 2, que 'todo país membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade'. Ainda em 1991, o Brasil também aprovou a Lei n. 8213/91, que, nesse quadro normativo antidiscriminatório e inclusivo, deflagrado em 05.10.1988, possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (caput do art. 93 da Lei nº 8.213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. 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' (§1º, in fine, do art. 93, Lei nº 8.213/91). A propósito, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais*



**desta Corte Superior (ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, SBDI-1/TST, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, DEJT 19**

ID. 69a999d - Pág. 27

*/12/2016) já se manifestou no sentido de ser da empregadora o ônus de cumprir as exigências do art. 93 da Lei nº 8.213/91, não devendo ser responsabilizada apenas se comprovado o seu insucesso em contratar pessoas com deficiência, em que pese tenha empenhado esforços fáticos na busca pelos candidatos a essas vagas. Julgados desta Corte Superior. No caso dos autos, o Tribunal Regional consignou que a Ré não comprovou ter empreendido esforços para o preenchimento das vagas. Não se observa, portanto, ter havido ação direta da Ré no sentido de empenhar-se na contratação de pessoas com deficiência. Ademais, para divergir da conclusão adotada pela Corte de origem, seria necessário o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o que é defeso nesta sede recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido' (AIRR-1559-68.2018.5.12.0012, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/12/2020, destaquei).*

*É relevante destacar que a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30/03/2007, foram aprovados, nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgados como emenda constitucional pelo Decreto nº 6.949 em 25/08 /2009, cujo artigo 1º tem por propósito 'promover, proteger e assegurar o e exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente'.*

*A Convenção visa garantir, monitorar e cumprir as obrigações do Estado Parte de promover a inclusão das pessoas com deficiência **em igualdade de condições com as demais pessoas**, bem como dar acesso a todas as oportunidades existentes para a população em geral, como uma forma de compromisso com a conquista histórica da sociedade mundial, em demonstração de respeito à diversidade humana e à humanidade, de forma que a falta de acessibilidade plena e efetiva significa a existência de discriminação.*

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



*É certo que, nos termos do art. 2º desta Convenção, a discriminação por motivo de deficiência 'significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de*

ID. 69a999d - Pág. 28

*discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável' que, por sua vez, espelha 'as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais'.*

*Nessa linha, 'o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas', a 'não discriminação', 'a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade', o 'respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade', bem como a 'igualdade de oportunidades' e a 'acessibilidade' são, entre outros, princípios gerais norteadores da Convenção voltados à inclusão de todas as pessoas com deficiência.*

*Abro parêntesis para destacar as palavras da Procuradora do Trabalho Janilda Guimarães no 12º Congresso da AGATRA - Associação Goiana da Advocacia Trabalhista, ocorrido em 16/05/2024 neste Regional, cuja enriquecedora palestra sobre 'A inclusão, na prática, das pessoas com deficiência e promoção da diversidade nas empresas' expôs, de forma clara e objetiva, que 'incluir é, antes de tudo, uma DECISÃO'.*

*Conforme a exposição da d. Procuradora, diferentemente do paradigma da integração - segundo o qual a deficiência é um problema da pessoa que a tem e, por isso, precisa ser reabilitada ou mudada para se adaptar à sociedade, cabendo à pessoa com deficiência a responsabilidade de se tornar apta para fazer parte da sociedade -, a inclusão 'é um processo de ruptura de um sistema que discrimina' e 'implica mudança cultural profunda que envolve todas as partes'. **Trata-se de processo bilateral no qual a sociedade busca soluções para efetivar a equiparação de***

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



***oportunidades e direitos às pessoas com deficiência (equidade), focado em afastar as barreiras sociais que causam ou agravam a exclusão de qualquer pessoa com deficiência, obstruindo-a de uma participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.***

*Nesse compasso, sob o viés do paradigma da inclusão, por meio de equiparação de oportunidades, para demonstrar, de forma inequívoca que efetivamente se empenhou no fiel cumprimento da obrigação legal observância da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 - cabe à empresa não se limitar à mera remessa de ofícios, nem ficar esperando que apareçam candidatos encaminhados por meio do SINE ou outras associações que se amoldem ao seu plano de cargos e salários e mais:*

ID. 69a999d - Pág. 29

*que tenham aptidão para concorrer em igualdade de condições com pessoas sem deficiências.*

*Deve, precisamente, comprovar que empenhou esforços, com as várias alternativas à sua disposição, em busca da satisfação de seu dever social, dentre as quais, destacam-se: estabelecer uma política de inclusão claramente definida, estabelecer parceria com ONGs e agências de emprego e associações que trabalham com pessoas com deficiência, dar acesso a cadastro de talentos e fornecer consultorias e treinamento para adaptar o ambiente de trabalho e os processos de seleção, estabelecer programas de estágio e treinamento em colaboração com as ONGs para preparar candidatos com deficiência para as vagas efetivas, promover internamente a cultura inclusiva, realizar eventos, workshops, campanhas, providenciar treinamento para recrutadores sobre diversidade e inclusão, focando em sensibilidade e técnicas de entrevistas inclusiva, usar técnicas para eliminar ou minimizar vieses inconscientes no processo de seleção, modificar os processos de recrutamento para garantir total acessibilidade, utilizando plataformas acessíveis para os anúncios, comunicar explicitamente que os candidatos com deficiência são bem-vindos no processo seletivo, utilizar linguagem clara, em seus diversos formatos, visando assegurar a comunicação efetiva no processo seletivo, realizar entrevistas e avaliações adaptáveis, realizar feedback e melhorias contínuas, fazer infraestrutura e suporte no local de trabalho.*



No caso dos autos, a empresa foi autuada em 01/12/2021, por não cumprir a cota estabelecida na Lei nº 8.213/91, pois 'possuía, no mês de novembro de 2021, um quadro com 2.380 (dois mil, trezentos e oitenta) empregados, e por força do comando legal que serve para capitular o presente auto de infração, deveria ter 119 (cento e dezenove) empregados com deficiência e/ou reabilitados da Previdência Social. Mas, no entanto, possuía 29 (vinte e nove) empregados em tais condições, restando assim o número de 90 (noventa) empregados com deficiência e/ou reabilitados da Previdência Social que deveriam ter sido contratados mas não o foram' (Auto de Infração nº 22.237.087-4 - ID. 91bd213).

O referido auto de infração destaca que:

*'Verificando a situação da empresa quanto ao cumprimento da cota legal, vemos que a empresa encontra-se estacionada em seu trabalho de inclusão, tendo inclusive diminuído a quantidade de pessoas com deficiência em seu quadro. Em janeiro de 2017, por exemplo, a mesma possuía 32 empregados com deficiência em seu quadro. Em janeiro de*

ID. 69a999d - Pág. 30

*2018, baixou para 31 pessoas com deficiência. Em janeiro de 2019, baixou a quantidade para 25. Em janeiro de 2020 (antes da pandemia), o número ficou em 27. Na lavratura deste auto, 29 pessoas com deficiência laboravam na empresa. O que se vê é um padrão histórico de descumprimento, onde somente 1/4 da cota é cumprida.'* (ID. 91bd213).

*Portanto, sendo incontroverso o descumprimento dos preceitos legais, incumbia à empresa autora o ônus de provar a impossibilidade material de cumprir a cota legal estipulada, haja vista que, conforme já fundamentado, os preceitos de ordem pública que estipulam a reserva de vagas não fazem qualquer ressalva ou condicionamento.*

*Analisando o conjunto probatório dos presentes autos e por entender que a autora havia envidado todos os esforços para o alcance da cota, demonstrando sua preocupação com a contratação de pessoas com deficiência e que as vagas não foram preenchidas por fatores alheios aos seus esforços (inexistência de quantidade de interessados que se*



adequasse à quantidade prevista na lei), o d. juízo de origem declarou a nulidade do auto de infração nº 22.237.087-4 e da multa dele decorrente.

Constou da decisão de origem (ID. 51a56d1):

*'A prova documental exibida pela autora confirma a existência do aludido programa de inclusão dos portadores de deficiência, com o encaminhamento de diversos ofícios a entidades que cuidam dos interesses das pessoas com deficiência (Associação dos Surdos de Goiânia; Associação Pestalozzi de Goiânia; Serviço Nacional de Aprendizagem - SENAI; Associação dos Deficientes Físicos do Estado de Goiás - ADFEGO; Federação Goiânia de Desportos dos Surdos fls. 60 à 90 e 659 à 668 e 685 à 694) ofertando vagas de emprego, e solicitando a colaboração destas entidades para promover a divulgação da disponibilidade de postos de trabalho na autora.*

*Os documentos exibidos também revelam que a autora realizou cursos em parceria com o SENAI, voltado à capacitação de pessoas com deficiências, procedendo à devida comunicação às entidades que cuidam de tais interesses. Além disso, a autora colacionou diversos editais de processos seletivos, com previsão de vagas em diversas áreas de atuação, havendo disposição de preenchimento destas por candidatos com deficiência.*

*Há, inclusive, e-mails divulgando os procedimentos seletivos com o intuito de preencher suas vagas para beneficiários reabilitados ou*

ID. 69a999d - Pág. 31

*pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, com o objetivo de adequação à norma.*

*Robusta a prova no sentido de evidenciar a preocupação da autora com a contratação de PCD, com divulgação de vagas e solicitação dos candidatos a instituições filantrópicas que atuam diretamente em sua inclusão, vagas que não foram preenchidas por circunstâncias alheias aos seus esforços - a inexistência de quantitativo de interessados que se adequasse à previsão do art. 93, da Lei 8213/1991, não podendo a autora ser penalizada, restando flagrante a nulidade do auto de infração lavrado pela autoridade fiscal.'*



Nesse contexto, em julgamento de ação análoga já entendi que as diligências empreendidas até poderiam servir para eximir a empresa da infração apurada e da multa dela decorrente, na medida em que a documentação juntada aos autos indicou que ela tomou medidas para cumprir a exigência legal de preenchimento da cota de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas ao tempo das fiscalizações realizadas.

Todavia, ao tomar ciência de decisão, ainda que não transitada em julgado, porquanto pendente de julgamento de recurso ordinário (retirado da pauta de julgamento de 29/04/2024 desta Turma) nos autos da ACP nº 0010217-92.2022.5.18.0006, movida em desfavor da autora, que tramita neste Regional visando justamente ao cumprimento da obrigação de fazer consistente em preencher a cota legal com pessoas com deficiência e manter tais trabalhadores em seu quadro, sob pena de multa, aprofundei-me melhor na análise da situação e evolui de entendimento.

Compulsando aqueles autos é possível inferir que desde 2001 até 2022 (o que inclui, portanto, o período relativo ao presente auto de infração lavrado em dezembro/2021), em verdade, a recorrida dedicou-se apenas formalmente ao cumprimento da cota. A sua própria testemunha revelou naqueles autos que 'até 2022 os processos seletivos previam vagas para pessoas com deficiência, **mas os candidatos concorriam em condições de igualdade com os demais**' e 'sempre que a reclamada foi procurada por entidades de pessoas com deficiência, para a indicação de candidatos a emprego, acolheu essas indicações e submeteu os candidatos a avaliação, observando as qualificações exigidas no plano de cargos e salários', e **o plano de cargos e salários, nos termos da sentença de ID. 8362ec1, não contempla nenhuma adaptação ou modulação de exigências para as vagas destinadas a PCDs.**

ID. 69a999d - Pág. 32

Ora, a postura da autora vai de encontro a todo o propósito da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de equivalência constitucional e só confirma, na realidade, a contumaz prática de uma das formas de discriminação: a recusa de adaptação razoável.

Na contramão das diretrizes da inclusão, ao impor às pessoas com deficiência as mesmas exigências feitas a todas as pessoas, a recorrida

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



demonstra que não viabiliza cenários, planos e chances que plena e efetivamente tornem atraentes as vagas oferecidas às pessoas com deficiência, não lhes garante equidade, tratamento isonômico, o que torna, inexoravelmente, inviável o cumprimento da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91.

[...]

Sob a perspectiva da inclusão, assiste, pois, razão à recorrente quanto à alegação de que, a par de não fazer sentido exigir-se que os candidatos disputem em igualdade de condições com pessoas sem deficiência, **as vagas de trabalho é que devem ser adaptadas ao perfil e necessidades dos trabalhadores com deficiência, não cabendo a estes demonstrar aptidão plena para a ocupação das vagas, pois eventual exigência nesse sentido é discriminatória e vedada pelo art. 34, § 3.º, da Lei n.º 13.146/2015, confira-se:**

'Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

(omitido)

§ 3.º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.' (grifei).

Ora, a autora não pode simplesmente sobrepor seus interesses particulares à determinação legal, condicionando as contratações a pessoas com o perfil adequado às suas necessidades, para evitar de promover adaptações razoáveis em seu processo produtivo.

Nesse sentido cito precedente do C. TST:

ID. 69a999d - Pág. 33

**RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. COTA PARA REABILITADOS OU PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. CÔMPUTO SOBRE O NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. CONVENÇÃO DAS**

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEU PROTOCOLO FACULTATIVO (APROVADOS NO BRASIL COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL DECRETO Nº 6.949/2009) E LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - LEI Nº 13.146/2015). "BLOCO DE CONSTITUCIONALIDADE". PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO PRÉVIA E OBJETIVA DA OFERTA DE VAGAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. PRECEDENTE DO STF. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. Segundo a jurisprudência cristalizada nesta Corte, os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa e devem considerar o número total de empregados, sem excluir cargos ou funções. Desde o advento da denominada "Convenção de Nova York" - a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - e seu Protocolo Facultativo, aprovados no Brasil com equivalência a emenda constitucional - Decreto nº 6.949/2009, inaugurou-se um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, de modo particular ao direito à igualdade de oportunidades por meio do trabalho. Tais normas, complementadas pela Lei nº 13.146/2015 - a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) -, passam a reger de forma integral o tema e afastam qualquer possibilidade de interpretação que conflite com os princípios e as regras nelas inseridos. O Princípio da Igualdade de Oportunidades e a vedação de qualquer forma de discriminação (artigo 4º da LBI) reconhecem o direito de trabalhar mediante a adoção de todos os meios e recursos procedimentais, normativos, materiais e tecnológicos necessários para efetivar um patamar de igualdade com as demais pessoas que não possuem nenhuma forma de impedimentos. **Nesse contexto, a implementação das medidas de acessibilidade, do uso de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e as adaptações razoáveis aptas a viabilizar o exercício do trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, para que, com isso, todos vejam a importância da igualdade plena, e não apenas como objeto de retórica. Qualquer forma de cálculo do percentual destinado às cotas de inclusão das pessoas com**



**deficiência que represente limitação ao direito plenamente assegurado a todas elas configura claro e direto atentado à Constituição. Não cabe limitar, por qualquer meio, o direito à inclusão e tratar igualmente situações que, individualmente, são desiguais, como se esse universo de pessoas compusesse uma massa uniforme de corpos e mentes incapazes de realizar as atividades cotidianas, nelas incluídas o trabalho. A limitação prévia e objetiva é, pois, inconstitucional.** Esse, aliás, foi o pronunciamento inquestionável do Supremo Tribunal Federal, ao declarar inconstitucional a limitação promovida nos postos de trabalho marítimo prevista no artigo 16-A da Lei 7.573/1986, inserido pelo artigo 1º da Lei 13.194/2015, em julgamento da ADI nº 5760, em 13 de setembro de 2019. Na hipótese, o Tribunal Regional, ao consignar que tais percentuais devem ser calculados não sobre a totalidade do número de empregados da empresa, mas, sim, de empregados ocupantes de funções que podem ser desempenhadas mesmo com deficiência, dissente do posicionamento desta Corte. **Ademais, a obrigação não é afastada pelo argumento encampado pela decisão regional no sentido de que a reclamada 'tem enviado esforços no sentido de cumprir a legislação, não o fazendo apenas por impossibilidade de encontrar mão de obra qualificada'. O tratamento normativo atribuído à temática, a partir da legislação mencionada, a primeira delas com equivalência a Emenda Constitucional, impõe o dever de qualificação por parte do empregador, o que significa não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela, até mesmo para não caracterizar a denominada "discriminação em razão da deficiência" por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis** (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015). Recurso de revista conhecido e provido". (TST-RR-100941-85.2018.5.01.0482. 7ª Turma. Rel. Min. CLÁUDIO BRANDÃO. DEJT: 26.08.2022) - [sic], grifei."

Logo, limitando-se em exibir a promoção de oferecimento de vagas de emprego às pessoas com deficiência, não havendo, contudo, demonstrado a adaptação de postos de trabalho ou a adoção de outras medidas que efetivamente visassem a sua inclusão das pessoas com deficiência, tenho que a autora não logrou êxito em desconstituir a presunção de legitimidade e veracidade do auto de infração questionado, pois não se desincumbiu do encargo processual de comprovar que plena



e efetivamente envidou todos os esforços materialmente possíveis e eficazes para o preenchimento da cota e inclusão social.

ID. 69a999d - Pág. 35

***É neste sentido que deve ser entendida a disposição segundo a qual deve haver a promoção da inclusão das pessoas com deficiência em igualdade de condições com as demais pessoas. Ou seja: a adequação dos pressupostos para que, respeitadas suas condições pessoais, sejam suprimidas as barreiras de forma a propiciar-lhes as igualdades de condições para a ocupação dos postos de trabalho. Nunca exigir-se de tais cidadãos que, malgrado suas características pessoais, as superem e sejam capazes de desempenho idêntico (ou até superior) dos demais.***

*Assim, reformo a r. sentença para reconhecer a validade do auto de infração nº 22.237.087-4, lavrado por meio da instauração do Processo Administrativo nº 14152 207781/2021-75, bem como da multa dele decorrente, excluindo a condenação à repetição do indébito.*

*Dou provimento."*

Entendo relevante, ainda, transcrever a seguinte ementa de precedente do Col. TST, que se encaixa perfeitamente ao caso dos presentes autos (em que foram envidados apenas esforços formais para cumprimento das cotas), reforçando o entendimento de que devem ser observadas com certa restrição as alegações de dificuldades encontradas pelo empregador no atendimento do comando previsto em lei, sob pena de esvaziar-se o conteúdo do preceito normativo:

***"DECISÃO REGIONAL PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NÃO PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. HIPÓTESE EM QUE O QUADRO FÁTICO DEMONSTRA QUE A RECLAMADA NÃO IMPRIMIU TODOS OS ESFORÇOS PARA REALIZAR O PREENCHIMENTO DAS VAGAS. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO NO PROCESSO SELETIVO MEDIANTE A UTILIZAÇÃO DE CRITÉRIOS GENÉRICOS E SEM JUSTIFICATIVA***

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311060935452500000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 2311060935452500000024540458



PARA REPROVAÇÃO ("INSTABILIDADE PROFISSIONAL"), SEM QUE HOUVESSE PROVA DE QUE CRITÉRIOS FOSSEM TAMBÉM APLICADOS AOS DEMAIS CANDIDATOS, SEM IMPEDIMENTOS, E MEDIANTE A EXIGÊNCIA DE CONHECIMENTOS DE INGLÊS E INFORMÁTICA PARA A FUNÇÃO DE AUXILIAR DE LIMPEZA, A CARACTERIZAR A "DISCRIMINAÇÃO POR SOBREQUALIFICAÇÃO". OBRIGAÇÃO DE FAZER. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVO. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL CONSTATADA. Agravo de

ID. 69a999d - Pág. 36

*instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível violação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NÃO PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. HIPÓTESE EM QUE O QUADRO FÁTICO DEMONSTRA QUE A RECLAMADA NÃO IMPRIMIU TODOS OS ESFORÇOS PARA REALIZAR O PREENCHIMENTO DAS VAGAS. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO NO PROCESSO SELETIVO MEDIANTE A UTILIZAÇÃO DE CRITÉRIOS GENÉRICOS E SEM JUSTIFICATIVA PARA REPROVAÇÃO ("INSTABILIDADE PROFISSIONAL"), E MEDIANTE A EXIGÊNCIA DE CONHECIMENTOS DE INGLÊS E INFORMÁTICA PARA A FUNÇÃO DE AUXILIAR DE LIMPEZA E ATENDENTE DE PORTARIA, SEM QUE HOUVESSE PROVA DE QUE TAIS CRITÉRIOS FOSSEM TAMBÉM APLICADOS AOS DEMAIS CANDIDATOS, SEM IMPEDIMENTOS, A CARACTERIZAR A "DISCRIMINAÇÃO POR SOBREQUALIFICAÇÃO". OBRIGAÇÃO DE FAZER. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVO. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL CONSTATADA . Discute-se, no presente caso, a necessidade de efetivação do disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e as eventuais exceções ao seu cumprimento. A exigência prevista no referido dispositivo legal traduz obrigação ao empregador quanto ao cumprimento das cotas mínimas reservadas a empregados reabilitados ou com deficiência. Referido dispositivo consagra verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho, muitas vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa.*

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



Embora esta Corte Superior já tenha se manifestado no sentido de não ser cabível a condenação da empresa pelo não preenchimento do percentual previsto em lei, quando demonstrado que empreendeu todos os esforços para a ocupação das vagas, mas deixou de cumprir por motivos alheios à sua vontade, tem-se que **as alegações quanto às diversas dificuldades encontradas pelo empregador no atendimento do comando previsto em lei devem ser observadas com restrição, sob pena de esvaziarem o conteúdo do preceito normativo.** A proteção das pessoas com deficiência na realidade hodierna segue padrões diferenciados daqueles vigentes no passado. Para a composição do paradigma atual, somam-se, além das normas gerais do direito internacional dos direitos humanos dos sistemas das Nações Unidas e Interamericano, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das

ID. 69a999d - Pág. 37

*Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, de 2007; a Convenção nº 159 da OIT, de 1983; a Declaração Sociolaboral do Mercosul; a Constituição Federal de 1988; a CLT; e as Leis nºs 8.213, de 1991 e 13.146, de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Tais normas devem ser interpretadas de forma sistêmica e fundamentam a nova perspectiva acerca da tutela especial das pessoas com deficiência. Desde o advento da denominada "Convenção de Nova York" - a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, vigente no Brasil desde 25 de agosto de 2009, após ratificação, pelo Congresso Nacional, **com equivalência a emenda constitucional**, em virtude de haver sido observado o procedimento previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição (Decreto nº 6.949), inaugurou-se um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, de modo particular no que toca ao **direito à igualdade de oportunidades** por meio do trabalho. Tais normas, complementadas pela Lei nº 13.146 /2015 - a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) -, formam o que a doutrina denomina de "Bloco de Constitucionalidade" (URIARTE, Oscar Ermida - Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. Revista TST, Brasília, v. 77, n.º 2, (abr./jun. 2011), p. 137), passam a reger de forma integral o tema e afastam qualquer possibilidade de interpretação que conflite com os princípios e as regras nelas inseridos.*

*Entre muitos dos novos paradigmas fixados para o sistema normativo*

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



encontra-se o referido **Princípio da Igualdade de Oportunidades e a vedação de qualquer forma de discriminação**, ambos mencionados no artigo 4º da LBI, de modo particular a **discriminação em razão da deficiência**, tipificada no § 1º do mencionado artigo, incluída a **recusa à promoção das medidas de adaptação razoável como modalidade de discriminação**, ressalvado apenas o ônus excessivo. Nele, reconhece-se o direito de ter acesso ao **direito de trabalhar** mediante a implementação de todos os meios e recursos procedimentais, normativos, materiais e tecnológicos que se façam necessários para que esteja em patamar de igualdade com as demais pessoas que não possuem qualquer forma de impedimentos, tal como definido no artigo 2º, da mencionada LBI. Nesse contexto, inclui-se a implementação das medidas de acessibilidade, do uso de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e a implementação das adaptações razoáveis aptas a viabilizar o exercício do trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, para que, com isso, todos vejam a **importância da igualdade plena, e não apenas como argumento de retórica**. Não cabe limitar, por qualquer meio, o direito à

ID. 69a999d - Pág. 38

*inclusão e tratar igualmente situações que, individualmente, são desiguais, como se esse universo de pessoas compusesse uma massa uniforme de corpos e mentes incapazes de realizar as atividades cotidianas, nelas incluídas o trabalho. A limitação prévia e objetiva é, pois, inconstitucional, como decidido pelo STF (ADI 5760, Pleno, Min. Alexandre de Moraes). A obrigação não é afastada pelo argumento encampado pela decisão regional no sentido de que a reclamada tem envidado esforços no sentido de cumprir a legislação, não o fazendo apenas por impossibilidade de encontrar mão de obra qualificada. O tratamento normativo atribuído à temática, a partir da legislação mencionada, a primeira delas com equivalência a Emenda Constitucional, impõe o dever de qualificação por parte do empregador, o que significa não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela, até mesmo para não caracterizar a denominada "discriminação em razão da deficiência" por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015). Nem mesmo por norma coletiva pode haver qualquer espécie de restrição ao direito, como decidido pelo STF ao apreciar o ARE nº 1121633 e fixar o Tema 1046 de Repercussão Geral. **No presente caso, conclui-se da leitura da decisão regional que a reclamada não adotava***

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311060935452500000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 2311060935452500000024540458



**postura de inclusão no momento de seleção dos candidatos para ocuparem as vagas ofertadas e, portanto, agir de forma discriminatória.** Há registro fático de que a ré se mostrou, por diversas vezes, 'rígida' no processo seletivo das pessoas com deficiência, utilizava-se de critérios genéricos para reprovar candidatos ('instabilidade profissional'), sem que houvesse prova de que fossem também aplicados aos demais candidatos, sem deficiência alguma. Está também consignada no acórdão regional a exigência de conhecimentos de inglês e informática para preenchimento de vagas de pessoas com deficiência em funções como 'auxiliar de limpeza' e 'atendente de portaria', e não há prova de que tais atributos fossem exigidos a todos os candidatos, de forma indiscriminada. Ora, considerando-se a realidade de trabalho das pessoas que trabalham como auxiliares de limpeza ou como atendentes de portaria, não parece razoável a exigência de que os candidatos apresentem conhecimentos em inglês e informática. **Não há, nos autos, justificativa para tal exigência** . Obviamente que a solicitação de tais qualificações restringiu de forma significativa a quantidade de possíveis candidatos com deficiência. Trata-se de **exigência que contraria o direito à inclusão** e caracteriza "**discriminação por sobrequalificação**" . Desse modo, ao mesmo tempo em que, de fato, está claro que a reclamada divulgou a disponibilidade de vagas a serem preenchidas por pessoas com deficiência, **ela restringiu seu acesso ao exigir qualificação que não se encontra adequada às funções disponíveis,**

ID. 69a999d - Pág. 39

**bem como ao dispensar candidatos com o uso de motivações genéricas** . Conclui-se, assim, que, **se há exigências desproporcionais ou não razoáveis para o preenchimento das vagas destinadas às pessoas com deficiência, não se pode dizer que a parte imprimiu todos os esforços para cumprir com o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91** , o que torna inaplicável a exceção contida no entendimento jurisprudencial desta Corte, quando cabível, e colide com a tese fixada pelo STF (ADI 6476, Rel. Min. Roberto Barroso). **Ainda, no que diz respeito ao dano moral coletivo, o desrespeito aos direitos trabalhistas não pode ser considerado opção pelo empregador, tampouco merece ser tolerado pelo Poder Judiciário, sobretudo em um Estado Democrático de Direito, em que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho representam fundamentos da República (art. 1º, III e IV). No caso, a caracterização do dano moral coletivo dispensa a prova do efetivo prejuízo**

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



financeiro ou do dano psíquico dele decorrente, pois a lesão advém do próprio ilícito. Tendo em vista que a conduta da parte ré afeta direito social garantido pela Constituição Federal (artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal), a coletividade encontra-se representada por toda a sociedade, em especial pela parcela composta de pessoas com deficiência, às quais, como já anteriormente explanado, a legislação - e sua interpretação e aplicação na prática - tem apresentado nova perspectiva, na intenção de se concretizar os princípios da inclusão, da igualdade, da não discriminação e da dignidade inerente. Tal constatação já demonstra o reiterado descumprimento de direitos sociais, assegurados constitucionalmente, a ensejar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1001046-33.2017.5.02.0712, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 26/05/2023 - negritos originais e sublinhados deste Relator).

Por pertinente, anoto que, no acórdão do precedente acima, restou assim definida a condenação:

*'Como consequência lógica do conhecimento do apelo, por violação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, dou-lhe provimento para **condenar a parte ré ao cumprimento da cota** prevista no referido dispositivo legal, definida em função do número total de seus empregados, no **prazo de 180 dias** (levando-se em conta, em especial, o porte da Universidade, sua localização e a necessidade de eventual reorganização da estrutura funcional para a disponibilização das vagas), sob pena de **multa diária de R\$ 300,00** para cada vaga não preenchida, a ser paga até a data em que se atinja o número de empregados com deficiência suficientes para satisfazer o disposto em tal preceito legal.'* - negrito deste Relator.

ID. 69a999d - Pág. 40

*'Por todo o exposto, dou provimento ao recurso de embargos para **condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, no importe de R\$ 300.000,00** (trezentos mil reais) a ser revertida em proveito de órgão público ou de entidade de assistência social, saúde, educação ou profissionalização, sem fins lucrativos, e de reconhecido valor e atuação social, a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho, com atuação voltada à qualificação ou readaptação de trabalhadores.'* - negrito deste Relator.



Nesse sentido, e com suporte em todos os fundamentos doutrinários, legais e jurisprudenciais acima citados, mantenho as condenações impostas à ré, porém, atento aos fatos específicos destes autos e aos parâmetros estabelecidos acima pelo Col. TST, reformo a r. sentença para elastecer, de 90 para 180 dias, o prazo para o cumprimento da obrigação de fazer determinada na origem.

Mantenho o valor da multa em R\$5.000,00 (que, à míngua da indicação da periodicidade na r. sentença, entende-se mensal), por cargo não preenchido por pessoa com deficiência.

Para que não se alegue omissão, rebatendo o argumento recursal da reclamada de que deve haver limitação temporal para fixação da multa, anoto que por imposição legal "*a multa será devida desde o dia em que se configurar o descumprimento da decisão e incidirá enquanto não for cumprida a decisão que a tiver cominado.*" (CPC, art. 537, §4º).

Como a prova produzida pelo próprio MPT demonstra a dificuldade nacional de cumprimento da cota e ciente de que, não obstante a adoção de efetivos esforços, não há garantias de que a reclamada logrará atingir a meta de 100%, reformo também para estabelecer que o valor integral da multa acima mencionada será aplicada apenas se, findo o prazo fixado no parágrafo antecedente, a reclamada não houver implementado, no mínimo, a média nacional de cumprimento da cota, que corresponde a 63,19%, conforme informou o Auditor Fiscal ouvido em audiência.

Caso a ré tenha logrado implementar o mínimo acima fixado (63,19% da cota) no prazo de 180 dias, a multa será reduzida pela metade (R\$2.500,00) a partir de então, até o cumprimento integral da decisão.

Ainda, na esteira dos parâmetros adotados pelo Col. TST, por entendê-los justos e razoáveis, reduzo para R\$300.000,00 o montante arbitrado a título de compensação pelos danos morais coletivos, que entendo presentes, em razão da negligência reiterada da empresa na satisfação do cumprimento da cota legal estabelecida, prejudicando moralmente toda uma coletividade.

Nestes termos, dou parcial provimento ao recurso.

ID. 69a999d - Pág. 41

## HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

A recorrente requer, em caso de inversão da sucumbência, a exclusão da

Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>

Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006

Número do documento: 23110609354525000000024540458



condenação da verba honorária e a condenação do autor ao pagamento de honorários sucumbenciais aos seus patronos, no importe de 15%. Sucessivamente, caso mantida a condenação, requer a redução do percentual deferido.

Pois bem.

Inicialmente, este Relator mantinha a condenação da requerida, todavia,  
**a**

**colhi a divergência** suscitada pelo Exmo. Desembargador Paulo Pimenta, nos seguintes termos:

*"A meu sentir, com a devida vênia, tratando-se de ação civil pública manejada pelo douto Ministério Público do Trabalho, não há falar na imposição de condenação da parte ré em honorários sucumbenciais, haja vista não haver previsão de recepção de tal verba por parte dos integrantes do Parquet.*

*Dessarte, não obstante por fundamentos diversos da pretensão recursal, dou provimento ao recurso, no particular, para excluir a condenação em honorários imposta pelo douto Juízo de origem à instituição recorrente."*

Indevida, por sua vez, a condenação da parte autora (MPT) em honorários de sucumbência por que não comprovada má-fé (art. 18 da Lei 7347/1985).

Dou parcial provimento.

## CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário da ré, rejeito as preliminares e, no mérito, dou-lhe parcial provimento, nos termos da fundamentação supra.

Custas já recolhidas pela ré.

É o meu voto.

## ACÓRDÃO



ACORDAM os magistrados da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária presencial realizada nesta data, por unanimidade, em **conhecer** do recurso interposto pela ré, rejeitar as preliminares e, no mérito, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO**, nos termos do voto do Excelentíssimo Desembargador Relator, Daniel Viana Júnior. Sustentou oralmente, pela recorrente/reclamada (---), a advogada Patrícia Miranda Centeno Amaral.

Participaram da sessão de julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho PAULO PIMENTA (Presidente), PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, DANIEL VIANA JÚNIOR e o douto representante do Ministério Público do Trabalho. Secretário da sessão, Celso Alves de Moura.

Goiânia, 10 de julho 2024.

**DANIEL VIANA JUNIOR**  
**RELATOR**



Assinado eletronicamente por: DANIEL VIANA JUNIOR - 12/07/2024 16:06:31 - 69a999d  
<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23110609354525000000024540458>  
Número do processo: 0010217-92.2022.5.18.0006  
Número do documento: 23110609354525000000024540458

