

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. APELO SUBMETIDO À REGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017.**

**1. DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. AÇÃO AFIRMATIVA. ART. 93 DA LEI 8.213/1991. DESCUMPRIMENTO DE COTA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA.**

Tendo em vista o relevante interesse social de que se revestem a inclusão, a igualdade e a não discriminação das pessoas com deficiência, sobretudo no campo do direito do trabalho, impõe-se o reconhecimento da **transcendência jurídica e social** da matéria concernente à eventual condenação do empregador, por dano moral coletivo, em razão do descumprimento da cota a que alude o art. 93 da Lei 8.213/1991. A questão enseja análise da conjectura social, levando-se em consideração a evolução histórica dos direitos dessa parcela vulnerável da coletividade, bem como a **Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência**, ratificada pelo Brasil com **status de emenda constitucional**; o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/20015) e o cumprimento da **Agenda 2030 da ONU**. Necessária, ainda, a realização de **duplo filtro**, o de **constitucionalidade** e o de **convencionalidade**, sendo que o cumprimento da cota social é, originalmente, de responsabilidade do empregador, mas, também, do Poder Público (arts. 1º e 2º da Lei 7.853/1989). Desse modo, entende-se que a empresa **deve fazer busca proativa para a satisfação da exigência legal**, por meio da instituição de programas de capacitação, ampliação e diversificação do oferecimento de vagas em diferentes setores, promoção de ambiente inclusivo e acessível, entre inúmeras outras possibilidades. Na hipótese, constatada a inobservância dessas providências pelo empregador, há de se reconhecer a insuficiência de ações concretas destinadas ao cumprimento da obrigação estabelecida em lei, configurando-se, portanto, dano moral coletivo, *in re ipsa*, decorrente do injustificado desrespeito à dignidade coletiva, a ensejar reparação, nos termos do artigo 5º, V e X, da Constituição Federal. Admite-se, ainda, o acolhimento da proposta de destinação dos valores oriundos da indenização por danos morais coletivos para o atendimento de projetos, órgãos públicos ou entidades beneficentes, que tenham como finalidade a proteção das pessoas com deficiência, definíveis em execução, na forma de pedido expresso do autor.

**Precedentes.**

**Recurso de revista conhecido e provido.**

**2. TUTELA INIBITÓRIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DESCUMPRIMENTO DA COTA SOCIAL. POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA.**

Reveste-se de **transcendência jurídica** a controvérsia acerca da possibilidade de adoção de medidas coercitivas, destinadas ao cumprimento, pelo empregador, da cota social, incluindo-se a tutela inibitória, preventiva de direitos, aplicável para impedir a prática, a repetição ou a continuação de ilícitos. No caso, é incontroverso que a empresa descumpra a cota social desde 2013, possuindo em seus quadros apenas 02 (dois) empregados com deficiência ou reabilitados, quando deveria contar com, aproximadamente, 65 (sessenta e cinco) deles nessas condições. A jurisprudência desta Corte tem se inclinado a admitir a concessão de tutela inibitória, ainda que haja alegação da defesa quanto à adoção de ações concretas, pois indubitável que as tomadas mostraram-se insuficientes para o atendimento da obrigação legal. **Precedentes da SBDI-1**. Deferida, portanto, a medida para assegurar efetividade do cumprimento da obrigação e cessar a continuação do ilícito, na forma do artigo 497, parágrafo único, do CPC.

**Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-11008-09.2018.5.03.0042**, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e Recorrido **USINA UBERABA S.A.**.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, na fração de interesse, manteve a sentença quanto ao indeferimento da indenização por dano moral coletivo e da tutela inibitória requerida, não obstante o descumprimento por parte da empresa da cota de pessoas com deficiência e/ou reabilitados, prevista no art. 92 da Lei

O Ministério Público do Trabalho, ora recorrente, interpôs recurso de revista, com fulcro no artigo 896, “a” e “c”, da CLT.

O apelo foi admitido pela Presidência da Corte Regional quanto ao tema “dano moral coletivo” e “tutela inibitória”, por divergência jurisprudencial.

Contrarrazões apresentadas.

É o relatório.

## V O T O

### 1 – CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos comuns de admissibilidade do recurso de revista, passa-se ao exame dos pressupostos específicos.

#### **1.1 - DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. AÇÃO AFIRMATIVA. ART. 93 DA LEI 8.213/1991. DESCUMPRIMENTO DE COTA. EXIGÊNCIA DE PRÉVIA “EXPERIÊNCIA” PARA O TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA.**

Nas razões de recurso de revista, o Ministério Público do Trabalho insiste na condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, destacando ser reiterado o desatendimento da exigência legal pela empresa, não obstante a ocorrência de 03 (três) autos de infração, no interregno de 2013 a 2015, motivados pelo descumprimento da cota social. Aponta violação do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991. Transcreve arestos ao cotejo de teses.

O apelo foi interposto contra acórdão publicado sob a égide da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 896-A da CLT, razão pela qual se submete ao exame da viabilidade recursal sob o prisma da transcendência, na forma do referido dispositivo e dos artigos 246 e seguintes do RITST.

À análise.

No que tange ao indeferimento da indenização por dano moral coletivo, resultante do descumprimento da cota social, a que alude o art. 93 da Lei 8.213/199, o Tribunal Regional consignou os seguintes fundamentos:

#### “MÉRITO

O Ministério Público do Trabalho se insurge contra a decisão de origem, alegando que a ré não cumpre o disposto no art. 93 da Lei 8.213/91, assegurando o percentual mínimo de vagas destinadas aos trabalhadores portadores de deficiência ou reabilitados pela Previdência Social. Argumenta que “a satisfação da cota de trabalhadores com deficiência e habilitados pela previdência social configura obrigação legal da requerida, para a qual deve adotar todas as medidas possíveis, atuando de maneira pro-ativa, envidando o máximo de esforços na busca de trabalhadores que satisfaçam a cota que lhe cabe.” Requer, ao menos, seja concedida a tutela inibitória perseguida para que a reclamada mude sua postura para o futuro.

O juízo de primeiro grau concluiu que a ré não se omitiu culposa ou dolosamente em cumprir o dever legal de preenchimento das vagas destinadas aos portadores de deficiência ou reabilitados pela Previdência Social (ID. 0bf4df0).

Examinado o acervo probatório, comungo do entendimento adotado na origem.

O art. 93 da Lei 8.213/91 dispõe que a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, o que constitui norma de caráter imperativo.

No caso em apreço, a **farta documentação acostada com a defesa demonstra que a ré envidou esforços no sentido de cumprir o disposto na lei.** Foram publicados anúncios nos jornais locais sobre as vagas existentes para portadores de necessidades especiais (ID 7f8c3d2, ID. 892dfd0, ID. 52e94ec, ID. 44f716f, ID. ecd45ea, ID. 70ddf4b, ID. cee5829, ID. cee5829, ID. cee5829, ID. d1c375d, ID 968cc14, ID 8dbc1c5 etc).

A reclamada também **diligenciou no sentido de informar a existência de vagas nas entidades que cuidam dos interesses dos deficientes, tais como APAE, clínicas, fundações** (ID 64f65f5, 121c602, 9a32898, a798e66, d4495e7, 8e3fe4b e c6bbd3c). O argumento do Parquet de que **a exigência de experiência em determinadas funções obstaculizaria o preenchimento das vagas não procede, tendo em vista que há funções que demandam experiência prévia, o que pode ser estabelecido pelo empregador e é inerente ao poder diretivo.** Ademais, o que a Lei 8.213/90 determina é o **preenchimento de determinado percentual de vagas aos portadores de deficiência e reabilitados, não fazendo nenhuma distinção específica quanto àqueles que não possuam experiência.**

Outrossim, a ré **também disponibilizou vagas para portadores de necessidades especiais por intermédio do SINE** (ID 5cd53a6, 4877e6e, b4425b9, 3e1b0fd, 5d88c49 e d1af203). Aqui, o Ministério Público do Trabalho se insurge dizendo que, conforme ressaí do documento juntado à fl. 268 “As vagas foram anunciadas em abril de 2018, o qual foram encaminhados candidatos conforme relação e todas as vagas foram canceladas pelo empregador” (ID. dcbf08c - Pág. 5). Ocorre que, conforme se examina no referido documento, não chegaram a ser encaminhados candidatos PCD ou reabilitados pelo INSS (ID. 5cd53a6). E a realidade que se descortina pelo exame dos resultados das vagas disponibilizadas pelo SINE é que **não houve procura de candidatos portadores de deficiência e/ou reabilitados.** Ou seja, não foi o fato de a ré cancelar eventuais vagas que impediu o cumprimento da norma legal, mas sim a própria ausência de procura pelas vagas disponibilizadas por candidatos portadores de deficiência e/ou reabilitados.

De se observar ainda que a ré **participou da ação promovida pelo Ministério do Trabalho, denominada “Dia ‘D’ da contratação de pessoas com deficiência”** destinada a facilitar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (ID 7f76407 e 4abe2e2). **Embora o Ministério Público do Trabalho alegue que a participação não foi iniciativa da ré, mas sim decorreu de notificação do Ministério do Trabalho, é possível verificar que a notificação foi apenas uma recomendação** (ID. 4abe2e2) e, de todo modo, **ao participar a ré demonstrou boa-fé e postura proativa** na busca de atender à norma imperativa.

Ante todo o exposto, recai do conjunto probatório que **não há resistência injustificada** da ré em cumprir o disposto no art. 93 da Lei n. 8.213/91, ou seja, em disponibilizar vagas para reabilitados ou portadores de deficiência. Por outro lado, **mostra-se evidente a dificuldade de preenchimento das vagas, haja vista a atividade econômica explorada pela ré, no ramo da indústria e comércio do açúcar e álcool e derivados** (ID 8342222), o que ficou claramente evidenciado no laudo juntado sob o ID b475814.

Há que se rememorar ainda que **não é possível compelir alguém a firmar contrato de trabalho. Como regra, o contrato de trabalho decorre da vontade autônoma das partes e, no caso, entendo que a ausência de contratação de trabalhadores portadores de necessidades especiais decorreu de fator alheio à vontade da ré.**

Assim, irrepreensível o entendimento externado na origem.

De resto, registro que não prospera a pretensão do Ministério Público do Trabalho de que seja concedida a **tutela inibitória** perseguida, com o objetivo de impelir a mudança de postura futura da ré porque, como visto, não ficou evidenciado nos autos a inércia ou negligência da reclamada.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso e, no mérito, nego provimento ao apelo.” – g.n.

Tendo em vista o relevante interesse social de que se revestem a inclusão, a igualdade e a não discriminação das pessoas com deficiência, sobretudo no campo do direito do trabalho, impõe-se o reconhecimento da **transcendência jurídica e social** da matéria concernente à eventual condenação do empregador, por dano moral coletivo, em razão do não cumprimento da cota a que alude o art. 93 da Lei 8.213/1991.

Na hipótese, discute-se se o descumprimento da cota de pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social, prevista no referido preceito legal, enseja indenização por dano moral coletivo, ainda que haja alegação de ações por parte da empresa para a satisfação da exigência legal.

Assim dispõe o *caput* do art. 93 da Lei 8.213/1991:

“A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%.”

**Incontroverso** nos autos que a ré sofreu três autos de infração por descumprimento da cota, no interregno de 2013 a 2015; sendo que, atualmente, conta com aproximadamente 1.300 (um mil e trezentos) empregados e apenas 02 (dois) trabalhadores enquadrados na situação de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas da Previdência Social.

Também é certo que a recorrida mantém mais de 70 (setenta) atividades na Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) e que, malgrado tenha sido proposto Termo de Ajustamento de Conta pelo MPT, a fim de viabilizar o cumprimento paulatino da cota legal, a ser efetivada até o ano de 2023, não houve o registro de aceite, de modo que a investigação em relação ao atendimento da obrigação estabelecida em lei, pela empresa, se estende por mais de 5 (cinco) anos.

O **Tribunal Regional**, ao negar provimento ao recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho, considerou as circunstâncias de que, apesar de incontroverso o descumprimento da cota de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas pela empresa, houve adoção de certas medidas para a efetivação da exigência legal, concluindo por não estar caracterizada, *in casu*, a resistência injustificada por parte da ré.

Nesse ensejo, a Corte de origem afirmou haver dificuldades no preenchimento da cota, ante a atividade econômica desenvolvida pela recorrida (ramo da indústria e comércio do açúcar e álcool e derivados), de tal forma que a ausência da contratação de mais empregados nessas condições decorre de fatores alheios à vontade da empresa.

Consignou, ainda, que a exigência de experiência prévia para determinadas funções é inerente ao poder diretivo e não obsta o cumprimento da cota, concluindo, assim, ser indevida a condenação ao pagamento de dano moral coletivo.

Pois bem. Desde logo cabe destacar que a evolução jurídica da matéria revelou ser imprópria a utilização da terminologia adotada pelo acórdão regional, uma vez que a expressão “pessoa portadora de deficiência” não traduz a realidade vivenciada por aqueles enquadrados nessa situação, sendo mais adequado o conceito de “pessoa com deficiência”.

Historicamente, há uma luta constante das pessoas com deficiência para usufruírem, na plenitude e em igualdade de condições, os direitos mais elementares, dentre eles o do trabalho.

Na evolução social da humanidade, os direitos das pessoas com deficiência perpassam por diversas fases, que vai desde o despropositado período da intolerância; da invisibilidade; ou do assistencialismo médico; até o atual modelo social, orientado sob o paradigma dos Direitos Humanos.

Por essa última linha, sabemos que a deficiência não está na pessoa, mas no meio em que vive, o qual não foi devidamente preparado para a mais adequada inserção das diferenças na comunidade.

Tal quebra de paradigma se deu, especialmente, com o advento da **Convenção sobre os Direitos**

**da Pessoa com Deficiência**, em 2007, ratificada pelo Brasil com **status de emenda constitucional** (art. 5º, § 3º, da CRFB).

Tanto a Convenção sobre o Direito das pessoas com Deficiência, quanto o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), têm como função precípua implementar a plena e efetiva inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, que se dará, especialmente, por meio da igualdade, não discriminação, acessibilidade e exclusão de obstáculos e barreiras.

No intuito de se alcançar tal plenitude, buscam-se ações afirmativas da sociedade, atualmente exigidas pelo cumprimento de cotas obrigatórias, exteriorizada no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, que objetiva acelerar e efetivar a igualdade material e dar concretude à inclusão social da pessoa com deficiência. Para tanto, utilizam-se como norte as diretrizes dos artigos 3º, “c”, 5º, item 4, 9º e 27, “h” e “i”, da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e dos artigos 34 e 35 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, sendo que este último prevê que é **finalidade primordial** das políticas públicas garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho .

Assim, o art. 93 da Lei 8.213/91 e as consequências jurídicas do seu descumprimento devem ser interpretados sob um **duplo filtro**, o de **constitucionalidade** e o de **convencionalidade**, sendo que o cumprimento da cota é, primeiramente, de responsabilidade da empresa, sob a supervisão do Poder Público (arts. 1º e 2º da Lei 7.853/1989).

Deve-se, ainda, analisar a temática com base na **Agenda 2030 da ONU**, cujo objetivo 8º, item 8.5, prevê “*Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.*”.

A empresa, que deve atender sua função social (arts. 1º, IV, 170, III, da CRFB) e legal (art. 93, Lei 8.213/91), obriga-se a envidar todos os meios necessários a, não só cumprir a cota, mas propiciar um ambiente acessível e inclusivo, conforme o § 1º do art. 34 da Lei 13.146/2015, que assim dispõe: “*As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos*”. Por isso, a empresa deve empregar, por exemplo, desenho universal, tecnologia assistida, adaptações razoáveis, conforme art. 2º, § 2ºII, I, III, VI, do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Na visão do acórdão regional, bastaria à ré publicar anúncios em jornais, encaminhar requerimento ao SINE e a instituições que cuidam de interesses de deficientes, divulgando a existência de vagas para empregados com deficiência ou reabilitados, para que se considere cumprida a sua obrigação social decorrente do art. 93 da Lei 8.213/91.

Todavia, a atuação meramente passiva por parte da empresa é ineficaz para o atendimento do objetivo legal. Ela, diversamente, **deve empreender busca proativa para o cumprimento da cota**, por meio da implantação de programas de capacitação de pessoas com deficiência; ampliação e diversificação do oferecimento de vagas em diferentes níveis do empreendimento; promoção de ambiente efetivamente inclusivo e acessível a todos, através de parcerias com órgãos públicos e entidades da sociedade civil; dentre outras inúmeras possibilidades.

Há acórdão desta eg. Sexta Turma no sentido de se exigir conduta proativa e, não, meramente passiva da empresa, como se extrai da ementa a seguir transcrita:

"RECURSOS DE REVISTA DA UNIÃO E DO MPT. ANÁLISE CONJUNTA IDENTIDADE DE MATÉRIA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES REABILITADOS OU DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA HABILITADOS. 1 - A relevância e o profundo significado da proteção especial aos trabalhadores reabilitados e aos portadores de deficiência habilitados, positivada no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, compatibiliza-se com as garantias institucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), da construção de uma sociedade justa e solidária e da redução das desigualdades sociais (art. 3º, I e III), do direito social ao trabalho (art. 6º, caput), da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano com o fim de assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social (art. 170) e da ordem social cuja base é o primado do trabalho (art. 193). 2 - Nesse contexto, a proteção tem de ser efetiva, e não meramente formal, quer dizer, **não basta que a empresa se limite a colocar vagas à disposição, assim como também não basta que se limite ao mero procedimento formal de enviar ofícios ao SINE ou a associação local de portadores de deficiência e fique passivamente à espera da iniciativa** dos interessados nos postos de trabalho. **O cumprimento da obrigação legal exige a postura ativa da empresa para o fim de preenchimento das vagas colocadas à disposição. Entendimento contrário iria contra a finalidade da lei, esvaziando-a completamente.** 3 - Não se ignoram as dificuldades que as empresas têm para preencher as vagas destinadas aos trabalhadores reabilitados e aos portadores de deficiência habilitados, de maneira que há muitos casos nos quais não se consegue preenchê-las, por mais que se tente, até mesmo para as funções mais simples. Mas o que se está dizendo aqui é que a não aplicação da multa administrativa somente se justifica quando esteja demonstrado de maneira inequívoca que a empresa se empenhou em cumprir a obrigação legal, que buscou as várias alternativas à sua disposição, as quais **não se limitam à mera remessa de ofícios.** 3 - Estudos elaborados pelo Ministério do Trabalho e por instituições de pesquisa demonstram que há **soluções objetivas e concretas que podem ser adotadas pelas empresas, e não é necessário que fiquem esperando que apareçam candidatos encaminhados por meio do SINE ou da associação local; sobretudo no caso das funções mais simples, pode ela própria treinar, qualificar e aproveitar os trabalhadores que estejam em condições pessoais especiais**, ressaltando-se ainda que, nos termos do art. 36, § 3º, do Decreto nº 3.298/1999, "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". 4 - Recursos de revista a que se dá provimento, para reconhecer a validade da multa administrativa aplicada pela DRT, julgando improcedente a ação ajuizada pela empresa" (RR-2285-53.2013.5.09.0092, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 06/02/2015 – g.n.).

Nesse contexto, cabe ter em conta se ações concretas enumeradas pela empresa para o cumprimento da cota social seria suficiente a afastar a caracterização do dano moral coletivo, pelo desatendimento da obrigação legal.

**O dano moral coletivo** caracteriza-se quando o patrimônio social de certa comunidade, idealmente considerado, é desrespeitado de forma reprovável e injustificável, a ponto de aviltar a dignidade coletiva da pessoa humana (art. 1º, III, da CRFB).

A sua configuração opera-se *in re ipsa*, isto é, independentemente de prova, bastando a constatação objetiva da ilicitude.

É nesse contexto que se destaca a função pedagógica e inibitória da indenização por dano moral coletivo que, ao ser estipulada, dá um recado à sociedade, especialmente aos potenciais infratores, no sentido de que o desrespeito à ordem jurídica não será tolerado.

O Regional consignou que a exigência de experiência prévia não é uma barreira à contratação e ao cumprimento da cota e que se insere no poder diretivo do empregador, como se observa:

**“O argumento do Parquet de que a exigência de experiência em determinadas funções obstaculizaria o preenchimento das vagas não procede, tendo em vista que há funções que demandam experiência prévia, o que pode ser estabelecido pelo empregador e é inerente ao poder diretivo. Ademais, o que a Lei 8.213/90 determina é o preenchimento de determinado percentual de vagas aos portadores de deficiência e reabilitados, não fazendo nenhuma distinção específica quanto àqueles que não possuam experiência.”** – g.n.

Evidentemente que o oferecimento de vagas aos cargos que exigem experiência prévia, em determinadas funções, obsta o efetivo cumprimento da cota. Todavia, há necessidade de oferecimento das vagas em todos os níveis da empresa, desde os menos complexos até os cargos mais elevados.

Os autos demonstram que a empresa só se portou de forma proativa uma única vez, na participação do “Dia ‘D’ da contratação de pessoas com deficiência”, porém tal iniciativa se deu por notificação recomendatória do MPT.

**“De se observar ainda que a ré participou da ação promovida pelo Ministério do Trabalho, denominada “Dia ‘D’ da contratação de pessoas com deficiência” destinada a facilitar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (ID 7176407 e 4abe2e2). Embora o Ministério Público do Trabalho alegue que a participação não foi iniciativa da ré, mas sim decorreu de notificação do Ministério do Trabalho [...]”** – g.n.

Nesse cenário, há de se registrar que a empresa conta com aproximadamente 1.300 (mil e trezentos) empregados; que há mais de 70 (setenta) atividades na Classificação Brasileira de Ocupação (CBO); e que, desde 2013 até as contrarrazões, registra apenas 02 (dois) empregados com deficiência ou reabilitados.

Acrescente-se que, nos termos da fundamentação do acórdão oriundo do TRT da 4ª Região, devidamente transcrito pelo Ministério Público do Trabalho: **“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 adéque 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. Enfatize-se que o empregador não pode se eximir do cumprimento da lei sob o argumento de que não há candidatos habilitados disponíveis no mercado de trabalho, devendo ele, em último caso, proporcionar a capacitação desses trabalhadores.”** (fls. 604/605).

Assim, como asseverado pelo Exmº **Ministro Augusto César de Carvalho**, na sessão de julgamento deste feito, ao se reportar aos fundamentos do referido precedente e aos fatos já anotados na ementa da presente decisão: **“não se trata de uma dificuldade de alcançar a cota, temos uma situação de que, na época do ajuizamento, em 2018, 5 (cinco) anos passados, a empresa, de 65 (sessenta e cinco) trabalhadores que comporiam a cota, tinha apenas 2 (dois) empregados com deficiência ou reabilitados. Então, é uma desproporção muito grande, gigantesca, para que se imagine que há algum empenho mesmo da empresa no sentido de cumprir a cota”**.

Sua Excelência ainda destacou que a jurisprudência deste Tribunal tem evoluído, de modo que todos os precedentes trazidos à Tribuna são pertinentes a demonstrar que, também na Sexta Turma tem-se o cuidado de **“verificar se houve esforços no sentido do cumprimento de cota, e aquelas pequenas margens, não raro, são relevadas a fim de não justificarem uma indenização de pronto. Mas aqui não! Pois o Regional diz que é justo que a empresa exija uma experiência, mas é rigorosamente ao contrário! Tanto a Convenção de Nova York, quanto à lei sobre Direitos das**

**Pessoas com Deficiências, que são diplomas bem avançados no sentido da inclusão social, preveem a eliminação de todas as barreiras e a implantação de tecnologia assistiva.** Quer dizer, a empresa tem que ter mesmo, não só essa predisposição, mas também a iniciativa de criar ambientes para que o trabalhador não só se sinta em boa condição de trabalho, mas que esses equipamentos estejam em seu favor, em seu proveito, em proveito do seu trabalho. E parece que a jurisprudência tem caminhado nesta direção e esse processo é emblemático, pois o Regional diz assim: ‘Foi feito tudo que era possível!’ **Mas tudo que era possível, que é narrado no acórdão regional, não tem haver com aquilo que implica uma ação propositiva da empresa de tentar superar as barreiras que estão presentes no seu ambiente de trabalho e tentar implantar aquilo que a própria lei denomina, a doutrina, ... como a tecnologia assistiva para que isso possa acontecer.** E, de certa forma impactado por essa desproporção, que é significativa neste processo, é que acompanho o eminente Relator.”

E, como também evidenciado pela Exm<sup>a</sup> **Ministra Kátia Magalhães Arruda**, em sessão, ao também acompanhar a conclusão desta decisão: “a jurisprudência da Sexta Turma é uníssona no sentido de que não basta uma atividade meramente formal, como mandar ofícios.” “A empresa mandou ofícios e ficou passivamente esperando interessados, que já tem dificuldades auditivas, de visão, de locomoção que, obviamente, não vão ler os jornais.” “Penso que o cumprimento da obrigação legal, e isso nós já dissemos inúmeras vezes em precedentes desta Turma, exige uma postura ativa da empresa para o fim do preenchimento das vagas que são colocadas à disposição e que o entendimento contrário a isso esvazia a lei”. “A grande questão é essa! O próprio Ministério Público do Trabalho tem cartilhas com soluções objetivas e concretas. Ressalto que a empresa não quis assinar o Termo de Ajuste de Conduta com o Ministério Público do Trabalho que poderia dar essa colaboração de como fazer. E o tema que o Ministro Augusto César citou me chamou muito à atenção: se eu exijo uma qualificação tal, eu inviabilizo essas pessoas de participarem. E isso está claramente dito. O Regional, obviamente, concordando, né?!... Mas é exatamente a acessibilidade que deveria ter sido facilitada e que não o foi, foi dificultada, com o objetivo inclusive de não fazer essa contratação. O Regional em algum momento diz: mas a exigência de experiência prévia faz parte do Poder Diretivo. Sim, então eu vou exigir uma experiência prévia que inviabilize a contratação; vou exigir uma determinada conduta, ou um determinado procedimento que inviabilize a contratação, aí depois eu digo: eu não contratei porque não apareceu. Não, eu não contratei porque eu criei dificuldades tais, que não pudessem ser contratadas pessoas nestas condições!”

Dessa forma, diante do conjunto fático-probatório delimitado pelo Regional e dos dados incontroversos extraídos dos autos, conclui-se que a reclamada não envidou o máximo de esforços no cumprimento da cota, especialmente aqueles de natureza proativa, havendo omissão concreta da empresa, o que, concretamente, obsta o pleno cumprimento da cota.

Note-se que não se está a violar a Súmula nº 126 do TST. O retrato feito pelo Regional implica reconhecer a violação legal (artigo 93 da Lei nº 8.213/1991), diante da deliberada omissão (*wishful blindness*) da empresa quanto ao não cumprimento da exigência estabelecida em lei.

Afinal, exigir “experiência” de deficiente, como alude o acórdão recorrido, é a mais evidente admissão da falta de atitude proativa para cumprir a lei! Assim, devida a indenização por **dano moral coletivo**, conforme os artigos 5º, V e X, CRFB; 6º, VI, do CDC e 1º, IV, da Lei 7347/1985.

Pelo exposto, tendo em vista que o dano moral coletivo opera-se *in re ipsa*, **conheço** do recurso de revista, por violação do artigo 93 da Lei 8.213/1991.

## **1.2 - TUTELA INIBITÓRIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DESCUMPRIMENTO DA COTA SOCIAL. POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA.**

Nas razões de recurso de revista o Ministério Público insiste na necessidade de ser concedida tutela inibitória, como forma de obstar que seja prolongado o ilícito perpetrado pela empresa, decorrente do não cumprimento da cota social, conforme artigo 93 da Lei nº 8.213/1991.

A par das premissas jurídicas já consignadas, o TRT, ao examinar o pedido de tutela inibitória, assim consignou:

“De resto, registro que não prospera a pretensão do Ministério Público do Trabalho de que seja concedida a **tutela inibitória** perseguida, com o objetivo de impelir a mudança de postura futura da ré porque, como visto, não ficou evidenciado nos autos a inércia ou negligência da reclamada.”

Reveste-se de **transcendência jurídica** a controvérsia acerca da possibilidade de adoção de medidas coercitivas destinadas ao cumprimento pelo empregador da cota social.

O aresto colacionado às fls. 606 e 607, cujo acórdão foi juntado na íntegra às fls. 618-635, oriundo do TRT da 10ª Região, consagra tese oposta à adotada pelo Tribunal Regional, no sentido de que: “Embora dignas

de menção e aplauso as várias medidas adotadas pela empresa -- (i) repasse de R\$5.000.000,00 ao Estado Amazonas para reforma de casas de deficientes físicos (Programa de Atenção à Pessoa com Deficiência – Viver Melhor, fls. 144/153), (ii) o convênio de cooperação técnica celebrado com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI (fls. 172/174), (iii) a oferta de emprego à Sociedade Síndrome de Down - SSD (fl. 154) e (iv) a contratação de PCDs através do Instituto Brasileiro das Pessoas com Deficiência – IBDD (fls. 155/163) --, todas elas ainda se revelaram insuficientes para ensejar o cumprimento do preceito legal. [...] Nesse cenário, entendo que é correta a condenação imposta na r. sentença, com a antecipação dos efeitos da tutela deferida, inclusive com a fixação das astreintes determinadas pelo d. Juízo originário.”.

Assim, demonstrado o dissenso pretoriano, nos moldes do artigo 896, “a”, da CLT, **conheço** do recurso de revista.

## 2 - MÉRITO

### 2.1 - DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. AÇÃO AFIRMATIVA. ART. 93 DA LEI 8.213/1991. DESCUMPRIMENTO DE COTA. EXIGÊNCIA DE PRÉVIA “EXPERIÊNCIA” PARA O TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA.

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de revista, por violação ao art. 93 da Lei 8.213/1991, dá-se provimento para condenar a recorrida ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Na petição inicial, o *Parquet* pleiteou, no mínimo, R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Quanto ao valor da indenização, a lei não estabelece parâmetros específicos. O montante da indenização varia de acordo com as peculiaridades do caso examinado.

No caso dos autos, constatou-se que a obrigação legal passou a ser exigida a partir de 1991; a empresa não envidou os esforços necessários ao cumprimento da cota; o descumprimento ocorre, ao menos, desde 2013; nesse período houve a contratação de apenas 02 (dois) PCD's/reabilitados, quando deveria ter no mínimo 65 (sessenta e cinco) empregados nessas condições.

Deve-se considerar o porte econômico da empresa e a gravidade da conduta, consistente no reiterado descumprimento da legislação, por mais de sete anos consecutivos (2013-2020), sendo que a empresa teve, ao menos, vinte e dois anos (1991-2013) para efetivar o cumprimento da cota, além da obstaculização do pleno exercício dos direitos das pessoas com deficiência.

Quanto à destinação dos valores, o autor pediu expressamente que os valores sejam revertidos para projetos, órgãos públicos ou entidades beneficentes, que tenham como finalidade a proteção das pessoas com deficiência, definíveis em execução, a fim de que haja a efetiva recomposição do bem jurídico lesado e que sejam voltados a essa coletividade vulnerável que foi lesada.

Esta Corte Superior tem entendido pela possibilidade, cito os seguintes precedentes:

(...) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DESTINAÇÃO. FAT. ANTERIOR À LEI Nº 13.015/2014. 1 - Nos termos do art. 13 da Lei nº 7.347/85, os recursos em dinheiro, provenientes de condenação em ação civil pública, devem ser utilizados na reconstituição dos bens lesados, ou seja, no local mais próximo e adequado. 2 - A destinação ao FAT atende aos requisitos da lei quando se trata de condenações de repercussão nacional, e o FAT não é o único fundo ou instituição habilitado para tanto. A depender do caso examinado, a jurisprudência majoritária na Sexta Turma do TST admite outra destinação que não seja o FAT. E para o fim de atingir a finalidade da lei, o julgador não está necessariamente vinculado ao pedido do MPT. Quem pede é o MPT; quem determina a destinação é o Poder Judiciário, devendo haver a delimitação certa e determinada do provimento jurisdicional. 3 - No caso concreto a manifestação do MPT é pela destinação ao FAT desde a petição inicial e o TRT determinou "que deverá ser depositado em conta judicial à disposição do Juízo para fins de atender a eventuais execuções trabalhistas contra os demandados desta ação.", o que não atende aos requisitos da lei. 4 - Há na cidade de Passo Fundo - RS, o, que atende a todos os requisitos, pois é previsto em lei (art. 88, IV, da Lei nº 8.069/90 - Estatuto da Criança e do Adolescente), sendo vinculado ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), criado pela Lei Municipal nº 6.787, e que tem por objetivo financiar programas e projetos de promoção e defesa dos direitos de crianças e adolescentes. 5 - Desse modo, deve ser determinada a reversão da indenização ao de Passo Fundo - RS. 6 - Recurso de revista a que se dá provimento parcial. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. MULTA DIÁRIA. DESTINAÇÃO. FAT. ANÁLISE SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. 1 - Nos termos do art. 13 da Lei nº 7.347/85, os recursos em dinheiro, provenientes de condenação em ação civil pública, devem ser utilizados na reconstituição dos bens lesados, ou seja, no local mais próximo e adequado. 2 - A destinação ao FAT atende aos requisitos da lei quando se trata de condenações de repercussão nacional, e o FAT não é o único fundo ou instituição habilitado para tanto. A depender do caso examinado, a jurisprudência majoritária na Sexta Turma do TST admite outra destinação que não seja o FAT. E para o fim de atingir a finalidade da lei, o julgador não está necessariamente vinculado ao pedido do MPT. Quem pede é o MPT; quem determina a destinação é o Poder Judiciário, devendo haver a delimitação certa e determinada do provimento jurisdicional. 3 - No caso concreto a manifestação do MPT é pela destinação ao FAT desde a petição inicial e o TRT determinou "que deverá ser depositado em conta judicial à disposição do Juízo para fins de atender a eventuais execuções trabalhistas contra os demandados desta ação.", o que não atende aos requisitos da lei. 4 - Há na cidade de Passo Fundo - RS, o, que atende a todos os requisitos, pois é previsto em lei (art. 88, IV, da Lei nº 8.069/90 - Estatuto da Criança e do Adolescente), sendo vinculado ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), criado pela Lei Municipal nº 6.787, e que tem por objetivo financiar programas e projetos de promoção e defesa dos direitos de crianças e

adolescentes. 5 - **Desse modo, tal como determinado quanto à indenização por dano moral coletivo, deve ser revertida a multa diária também ao de Passo Fundo** - RS. 6 - Recurso de revista a que se dá provimento parcial" (RR-114300-15.2008.5.04.0662, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 10/08/2018) – g.n.

“(…) 3. DESTINAÇÃO DOS VALORES ORIUNDOS DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS E MULTAS APLICADAS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Nos termos do artigo 13 da Lei nº 7.347/85, os recursos em dinheiro, provenientes de condenação em ação civil pública, devem ser utilizados na reconstituição dos bens lesados, ou seja, no local mais próximo e adequado. Na hipótese, verifica-se que há pedido expresso na petição inicial no seguinte sentido: "O Ministério Público do Trabalho pede também a condenação da ré ao pagamento da quantia não inferior a R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) a título de reparação pelos danos causados aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, a ser revertida em prol de entidades assistenciais/filantrópicas, ao FUNEMP - FUNDO ESPECIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO ou a outras finalidades compatíveis com a necessidade de recompor os bens jurídicos lesionados, a serem oportunamente indicadas pelo autor, ou outra finalidade voltada a reparar ou compensar os bens lesados, ao critério do Parquet laboral ou deste Douto Juízo, com correção de acordo com a Tabela de Correção de Débitos editada pelo E. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Requer-se, caso não seja este o entendimento de V. Exa., que os valores sejam destinado ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador". Assim, no caso, existiu pedido alternativo do MPT para destinação da indenização para "outras finalidades compatíveis com a necessidade de recompor os bens jurídicos lesionados, a serem oportunamente indicadas pelo autor, ou outra finalidade voltada a reparar ou compensar os bens lesados". **Portanto, o Tribunal Regional, ao entender que a indenização deverá ser revertida a entidades assistenciais/filantrópicas compatíveis com a recomposição dos bens jurídicos lesionados**, ao FUNEMP - Fundo Especial do Ministério Público, ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador ou a outra finalidade voltada a reparar ou compensar os bens lesados, **decidiu em consonância com o artigo 13 da Lei nº 7.347/85**, que dispõe: "Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados". Recurso de revista não conhecido.” (ARR-10741-69.2017.5.03.0075, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 02/12/2022) - g.n.

"I -  
AGRAVO  
DE  
INSTRUMENTO  
EM  
RECURSO  
DE  
REVISTA  
INTERPOSTO  
PELA  
PRIMEIRA  
RECLAMADA  
-  
REGÊNCIA  
PELAS  
LEIS  
Nº  
13.015/2014  
E  
13.467/2017  
-  
AÇÃO  
CIVIL  
PÚBLICA.  
EXCLUSÃO  
DE  
FUNÇÕES  
DE  
BASE  
DE  
CÁLCULO  
DE  
COTAS  
DE  
APRENDIZAGEM.  
VEDAÇÃO  
A  
REEXAME  
DE  
FATOS  
E  
PROVAS.  
SÚMULA  
126  
DESTE  
TST.  
A  
jurisdição  
de  
natureza  
extraordinária  
exercida  
por  
esta  
Corte  
de  
uniformização  
e  
aplicação  
de  
direito  
objetivo  
não  
admite  
o  
-----

reexame  
de  
fatos  
e  
provas  
do  
feito  
de  
origem.  
Agravo  
de  
instrumento  
a que  
nega  
provimento  
. II -  
AGRAVO  
DE  
INSTRUMENTO  
EM  
RECURSO  
DE  
REVISTA  
INTERPOSTO  
PELO  
MINISTÉRIO  
PÚBLICO  
DO  
TRABALHO  
-  
REGÊNCIA  
PELAS  
LEIS  
NºS  
13.015/2014  
E  
13.467/2017  
-  
AÇÃO  
CIVIL  
PÚBLICA.  
DESCUMPRIMENTO  
DE  
COTA  
PARA  
CONTRATAÇÃO  
DE  
APRENDIZES.  
DANO  
MORAL  
COLETIVO.  
JURISPRUDÊNCIA  
ASSENTE  
NO  
TST  
SOBRE  
O  
TEMA.  
TRANSCENDÊNCIA  
POLÍTICA  
DEMONSTRADA.  
POSSÍVEL  
VIOLAÇÃO  
AO  
ARTIGO  
5º, V,  
DA  
CONSTITUIÇÃO  
FEDERAL.  
DIVERGÊNCIA  
JURISPRUDENCIAL  
DEMONSTRADA.  
Dá-se  
provimento  
a  
agravo  
de  
instrumento  
para  
destrancar  
recurso  
de  
revista  
quando  
demonstrada  
possível  
violação  
ao  
artigo  
5º, V,  
da  
Carta  
Magna  
e a

entendimento  
consolidado  
no  
Tribunal  
Superior  
do  
Trabalho,  
e,  
ainda,  
dissenso  
jurisprudencial.  
Agravo  
de  
instrumento  
a que  
se dá  
provimento  
. III -  
RECURSO  
DE  
REVISTA  
INTERPOSTO  
PELO  
MINISTÉRIO  
PÚBLICO  
DO  
TRABALHO.  
CONTRATAÇÃO  
DE  
APRENDIZES.  
DANO  
MORAL  
COLETIVO.  
INDENIZAÇÃO.  
DESTINAÇÃO  
AO  
FUNDO  
MUNICIPAL  
DOS  
DIREITOS  
DA  
CRIANÇA  
E DO  
ADOLESCENTE.  
TUTELA  
INIBITÓRIA.  
PROCESSO  
ESTRUTURAL.  
DECISÃO  
ESTRUTURAL.  
ASTREINTES.  
LIMITAÇÃO.  
IMPOSSIBILIDADE.  
TRANSCENDÊNCIA  
POLÍTICA.

1. Dano moral coletivo. "A lesão a interesses coletivos, à vista do nosso ordenamento jurídico, enseja reação e resposta equivalente a uma reparação adequada à tutela almejada, traduzida essencialmente por uma condenação pecuniária, a ser arbitrada pelo juiz - orientado pela função sancionatória e pedagógica dessa responsabilização- , a qual terá destinação específica em prol da coletividade." (Xisto Tiago de Medeiros Neto. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 4, out/dez 2012, p.297). 2. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, através da sua Subseção 1 de Dissídios Individuais é assente no sentido de que o desrespeito à cota fixada em lei para a contratação de aprendizes enseja reparação em decorrência de dano moral causado à coletividade. (E-RR-612-17.2011.5.23.0056, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 17/12/2021). 3. "A Doutrina da Proteção Integral nada mais é do que a base valorativa que fundamenta os direitos da infância e da juventude. Parte do reconhecimento normativo de uma condição especial, ou peculiar, das pessoas desse grupo etário (zero a 18 anos) que devem ser respeitados como sujeitos de direitos. Assim, crianças e adolescentes, ainda que no texto normativo, são reconhecidos em sua dignidade, pessoas em desenvolvimento, que necessitam de especial proteção e garantia dos seus direitos, por parte dos adultos: Estado, família e sociedade." ANA PAULA MOTTA COSTA (Direitos Fundamentais no Supremo Tribunal Federal: Balanço e Crítica. Lumen Juris. Rio de Janeiro, 2011. A Perspectiva Constitucional Brasileira da Proteção Integral de Crianças e Adolescentes e o Posicionamento do Supremo Tribunal Federal. p.856). 4. **Indenização por dano moral coletivo. Destinação.** Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. **A indicação da destinação do quantum da indenização pleiteada ao Fundo Municipal da Criança e do Adolescente, para além de não discrepar do escopo do artigo 13 da Lei n.º 7.347/85, guarda pertinência com a natureza do bem lesado (qualificação e acesso ao mercado de trabalho), já que, apesar de não contemplar apenas crianças e adolescentes, o instituto da aprendizagem possui grande relevo para esse público de extrema vulnerabilidade como elemento educacional de rompimento do denominado ciclo intergeracional da pobreza. Precedentes.** 5. Tutela inibitória. "O direito à adequada tutela jurisdicional corresponde, no caso de direito não patrimonial, ao direito a uma tutela capaz de impedir a violação do direito. A tutela inibitória, portanto, é absolutamente indispensável em um ordenamento que se funda na dignidade da pessoa humana e que se empenha em realmente garantir, e não apenas proclamar, a inviolabilidade dos direitos da personalidade." (Luiz Guilherme Marinoni, Tutela Inibitória: individual e coletiva, 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 298). 6. Processo estrutural. Decisão Estrutural. Contratação de aprendizes. Forma de ingresso no mercado de trabalho. Capacitação. Avanço Intergeracional. "Decisões estruturantes, ou ainda decisões em cascata (structural injunction), objetivam efetivar, ou melhor, dar verdadeira concretude a um direito fundamental, através das chamadas reformas estruturais (structural reform), seja em entes, organizações ou instituições, com o fito de deslindar litígios que envolvam múltiplos interesses sociais divergentes, ou mesmo para dar cumprimento a uma política pública..." (DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes. Curso de direito processual civil: processo coletivo. 13ª ed. Salvador: Juspodivm, 2019, vol. 4. p.455. 7. Astreintes. Limitação . A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que as astreintes têm natureza diversa da cláusula penal não se podendo impor limitação temporal. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RRAg-100315-38.2017.5.01.0050, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 03/06/2022) – g.n.

Ante o exposto, **dou provimento** ao recurso de revista, para reformar o acórdão regional e condenar a recorrida ao pagamento de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) a título de indenização por dano moral coletivo, a ser revertido para projetos, órgãos públicos ou entidades beneficentes, que tenham como finalidade a proteção das pessoas com deficiência, definíveis em execução, na forma do pedido.

## **2.2 - TUTELA INIBITÓRIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DESCUMPRIMENTO DA COTA SOCIAL. POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA.**

A tutela inibitória destina-se a impedir a prática, a repetição ou a continuação de um ilícito (Luiz Guilherme Marinoni, Tutela Inibitória, São Paulo, Ed. RT, 2003, 3ª. Ed). Possui natureza preventiva de direitos, em especial, os de conteúdo não patrimonial.

Vale registrar que a tutela inibitória é voltada para o futuro, pois visa impedir, não apenas a prática, mas a continuação ou repetição do ilícito.

No caso, é incontroverso que a empresa descumpra a cota legal prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991, desde 2013, contendo só 02 (dois) empregados com deficiência ou reabilitado, quando deveria ter, aproximadamente, 65 (sessenta e cinco).

Nessa perspectiva, a adoção do instituto da tutela inibitória revela-se imprescindível para assegurar que a empresa cumpra sua obrigação legal, conforme art. 497, parágrafo único, do CPC, bem como dispositivos aplicáveis ao microsistema de processo coletivo, especialmente, os arts. 84 do CDC e 3º da Lei 7.347/1985.

Há precedentes desta Corte Superior, inclusive da SBDI-1, no sentido de possibilitar a concessão de tutela inibitória para o cumprimento da cota de pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social, mesmo nos casos que a empresa envida ações concretas para o cumprimento.

Colacionam-se julgados que confirmam a possibilidade de concessão de tutela inibitória, mesmo nos casos que a empresa demonstra ações concretas:

"AGRAVO EM EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES REABILITADOS E DEFICIENTES HABILITADOS. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO QUE **REGISTRA AÇÕES CONCRETAS DA EMPRESA DIRECIONADAS AO PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO NOS TERMOS DA LEI. DANO MORAL COLETIVO NÃO RECONHECIDO. MANUTENÇÃO DA TUTELA INIBITÓRIA DE EVENTUAL FUTURO DESCUMPRIMENTO DA LEI. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO DEMONSTRADA.** A controvérsia trazida ao debate neste recurso diz respeito ao cabimento de tutela inibitória, com vistas a prevenir que, no futuro, a empresa ora reclamada deixe de cumprir a determinação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, que fixa os percentuais (2% a 5%) de reserva de cargos a portadores de deficiência ou reabilitados, considerando que, no caso destes autos, segundo o acórdão embargado, a referida empresa demonstrou ter enviado esforços para o efetivo cumprimento da lei, o que ensejou, inclusive, aumento no número total de empregados reabilitados ou de deficientes habilitados. Consta do acórdão embargado que o Ministério Público do Trabalho da 10ª Região ajuizou esta ação civil pública "objetivando a condenação da reclamada em: a) obrigação de fazer, consistente em reservar postos de trabalho para pessoas com deficiência ou reabilitados, e sua concomitante contratação, sob pena de multa diária; b) pagar indenização por dano moral coletivo em favor do FAT". O Regional, reformando a decisão proferida pelo Juízo de primeiro grau, julgou improcedente a ação, com o fundamento de que "os elementos de prova contidos nos autos convergem no sentido de que, preteritamente ao ajuizamento da presente ação civil pública, ocorrida em agosto/2011, **a ré demonstrou envidar esforços contínuos**, nas cidades em que possui atuação, **a fim de proceder ao preenchimento da quota** de trabalhadores deficientes/reabilitados no percentual exigido em lei", motivo por que "não pode ser penalizada pela dificuldade em encontrar profissionais habilitados ao exercício das funções disponíveis no seu âmbito de atuação, cuja atividade fim consiste na prestação de serviços de call center". A Turma manteve o indeferimento da indenização por dano moral, mas restabeleceu a tutela inibitória imposta na decisão de primeiro grau, com o fundamento de que, "no caso, o TRT revela claramente que a empresa, embora tenha demonstrado esforços tendentes ao cumprimento da lei, em especial após a atuação do Ministério Público do Trabalho, efetivamente não a cumpre (ainda que alegue motivos alheios a sua vontade). **Nesse contexto, a tutela inibitória postulada é cabível, a fim de prevenir eventual futuro desinteresse da empresa em manter os esforços demonstrados para o cumprimento da lei, devido ao forte conteúdo não apenas impeditivo, mas também preventivo do ilícito, conforme lhe compete**". Registrou que, "conforme o TRT, o Ministério Público do Trabalho informou que realizou investigação por cinco anos, tendo sido convertido o procedimento investigatório em inquérito civil público. A demandada, por sua vez, recusou-se a entabular Termo de Ajustamento de Conduta (sob a alegação de que vem enfrentando dificuldades em encontrar mão de obra para o preenchimento das vagas destinadas aos trabalhadores deficientes e reabilitados), e não apresentou um cronograma razoável de contratações que viabilizasse o cumprimento da lei". Portanto, no caso destes autos, a controvérsia cinge-se em definir se é ou não cabível a tutela inibitória para evitar que a reclamada deixe de adotar as medidas que vem adotando para o cumprimento da lei, ou seja, para obrigá-la a manter os esforços que tem sido realizados até então. Nesse aspecto, a divergência jurisprudencial indicada pela reclamada não atende ao disposto na Súmula nº 296, item I, do Tribunal Superior do Trabalho. Isso porque o único paradigma apto ao cotejo de teses, oriundo da Oitava Turma, revela-se inespecífico à hipótese destes autos, uma vez que, diante da assertiva regional de existência de esforços da reclamada, com vistas a atender aos ditames do artigo 93, inciso IV, da Lei nº 8.213/91, a Turma julgadora não conheceu do recurso de revista do Parquet, que pretendia o provimento ao seu pedido de que fosse a empresa recorrida obrigada a reservar vagas para portadores de deficiência e pessoas reabilitadas da previdência social. Analisando-se, detidamente, o paradigma, observa-se que nem sequer houve discussão quanto à possibilidade de se conceder tutela inibitória para obrigar a empresa ao cumprimento da lei, menos ainda para obrigá-la a continuar adotando medidas nesse intento, com vistas a evitar que, no futuro, deixe de fazê-lo, como é o caso destes autos. Agravo desprovido" (AgR-E-RR-1208-96.2011.5.10.0012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 13/09/2019) – g.n.

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES REABILITADOS E DEFICIENTES HABILITADOS. ART. 93, DA LEI Nº 8.213/91. **AÇÕES CONCRETAS DA EMPRESA DIRECIONADAS AO PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO NOS TERMOS DA LEI. TUTELA INIBITÓRIA. POSSIBILIDADE.** Impõe-se confirmar a decisão agravada, mediante a qual denegado seguimento ao recurso da parte, uma vez que as razões expendidas pela agravante não logram demonstrar o apontado equívoco em relação a tal conclusão. Agravo conhecido e não provido" (Ag-AIRR-491-

Nestes termos, mostra-se cabível e necessária a tutela preventiva postulada pelo Ministério Público do Trabalho, a fim de coibir a continuação do ilícito.

Quanto à destinação, será conforme fundamentação supra.

Pelo exposto, **dou provimento** ao recurso de revista para reformar o acórdão regional e deferir a tutela inibitória, determinando que a recorrida preencha o percentual de 5% (cinco por cento) previsto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, com pessoas com deficiência habilitadas ou com beneficiários da Previdência Social reabilitados, incidente o referido percentual sobre o número total de empregados da ré, sob pena de multa mensal no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por empregado que faltar para o integral cumprimento da cota, valores a serem revertidos para projetos, órgãos públicos ou entidades beneficentes, que tenham como finalidade a proteção das pessoas com deficiência, definíveis em execução.

### **ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros e Ministra da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I – **reconhecer a transcendência jurídica e social e conhecer** do recurso de revista, por ofensa ao art. 93 da Lei 8.213/1991, quanto ao tema “DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. AÇÃO AFIRMATIVA. ART. 93 DA LEI 8.213/1991. DESCUMPRIMENTO DA COTA” para, no mérito, **dar-lhe provimento** e, reformando o acórdão regional, condenar a recorrida ao pagamento de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) a título de indenização por dano moral coletivo, a ser revertido para projetos, órgãos públicos ou entidades beneficentes, que tenham como finalidade a proteção das pessoas com deficiência, definíveis em execução, nos termos do pedido; II – **reconhecer a transcendência jurídica e conhecer** do recurso de revista, por divergência jurisprudencial, quanto ao tema “TUTELA INIBITÓRIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DESCUMPRIMENTO DA COTA SOCIAL. POSSIBILIDADE” e, no mérito, **dar-lhe provimento** para deferir a tutela inibitória, determinando que a recorrida preencha o percentual de 5% (cinco por cento) previsto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, com pessoas com deficiência habilitadas e/ou com beneficiários da Previdência Social reabilitados, incidente o referido percentual sobre o número total de empregados da ré, sob pena de multa mensal no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), por empregado que faltar para o integral cumprimento da cota, valores a serem revertidos para projetos, órgãos públicos ou entidades beneficentes, que tenham como finalidade a proteção das pessoas com deficiência, definíveis em execução, conforme o pedido. Invertidos os ônus da sucumbência.

Brasília, 3 de maio de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**JOSÉ PEDRO DE CAMARGO RODRIGUES DE SOUZA**  
Desembargador Convocado Relator

Firmado por assinatura digital em 03/05/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.