



A C Ó R D ã O
1ª Turma
GMHCS/rl

I - AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI N° 13.467/2017.

1 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. COTA LEGAL. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU DE BENEFICIÁRIOS REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ART. 93 DA LEI N° 8.213/1991. Ante as razões apresentadas pelo agravante, afasta-se o óbice oposto na decisão monocrática.

Agravo conhecido e provido, no tema.

2 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. RECURSO DE REVISTA QUE, NO CAPÍTULO QUE TRATA DA QUESTÃO CONTROVERTIDA, NÃO TRANSCREVE O TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA EM QUE CONSUBSTANCIADO O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA. AUSÊNCIA DE COTEJO ANALÍTICO ENTRE A TESE APRESENTADA PELO TRIBUNAL REGIONAL E OS DISPOSITIVOS INDICADOS PELA PARTE. INOBSERVÂNCIA DOS INCISOS I E III DO § 1º-A DO ARTIGO 896 DA CLT. ÓBICE PROCESSUAL. PREJUDICADO O EXAME DA TRANSCENDÊNCIA, NO TEMA. Ainda que por fundamento diverso, impõe-se confirmar a decisão monocrática, mediante a qual não se conheceu do recurso de revista da parte.

Agravo conhecido e não provido, no tema.

II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. COTA LEGAL. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU DE BENEFICIÁRIOS REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. QUADRO FÁTICO QUE DEMONSTRA QUE A RECLAMADA NÃO CUMPRE A COTA DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA HÁ CERCA DE DEZ ANOS. AUSÊNCIA DA PROMOÇÃO DE ESFORÇOS FIRMES, SISTEMÁTICOS, EFICAZES E QUE SE REVELEM COMPATÍVEIS COM A VONTADE REAL DE QUERER CONTRATAR TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA. INOBSERVÂNCIA DO PERCENTUAL DETERMINADO PELO ART. 93 DA LEI N° 8.213/91.

1. Trata-se de decisão regional que concluiu que a parte reclamada demonstrou ter promovido diligências necessárias à contratação de empregados com deficiência, a fim de atingir a cota prevista em legislação específica.

2. A teor do art. 93 da Lei n° 8.213/1991 - consagrador, dentre outros, dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana -, "*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*".

3. Cabe, pois, às empresas com mais de 100 (cem) empregados, a implementação de todas as medidas possíveis e necessárias à inclusão de reabilitados e de pessoas com deficiência no seu quadro de empregados, observado o percentual legalmente fixado. **4.** Não obstante a obrigação prevista no art. 93 da n° Lei 8.213/91, é sabido que esta Corte Trabalhista possui entendimento no sentido de que, comprovado pela empresa que envidou todos os esforços a fim de cumprir a cota destinada a beneficiários reabilitados da Previdência Social e pessoas com deficiência, mas não alcançado o

percentual previsto na referida norma em razão de motivos alheios à sua vontade, não lhe cabe qualquer responsabilização. **5.** Contudo, essa não é a hipótese dos autos, na medida em que, conforme cenário fático constante na decisão regional, a reclamada, uma das maiores da região Sul, há cerca de dez anos não cumpre o seu dever legal de preenchimento das cotas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social, inexistindo notícias de que ao longo desse período e da ausência de avanços nos resultados das ações implementadas, a ré tenha adotado novas e eficientes medidas a fim de alcançar o percentual previsto em lei. **6.** Ressalte-se que para se desvencilhar de seu ônus legal, não basta que as empresas sujeitas ao cumprimento das cotas previstas no art. 93 da Lei nº 8.213/91 tragam aos autos ações noticiando a existência de vagas de trabalho para pessoas com deficiência, é imprescindível que demonstrem a realização da promoção de esforços firmes, sistemáticos, eficazes e que se revelem compatíveis com a vontade real de querer contratar esses trabalhadores, promovendo e garantindo condições de acesso e de permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **7.** Conforme fundamentos do Eminentíssimo Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, ao julgamento do RR - 1001046-33.2017.5.02.0712, "**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**". **8.** Nesse cenário, compreendo que a empresa reclamada não se desincumbiu do ônus de demonstrar que, de maneira firme e sistemática, efetivamente empreendeu todos os esforços a fim de atender a cota de vagas de trabalho destinada a beneficiários reabilitados da Previdência Social ou pessoas com deficiência, motivo pelo qual se impõe a sua responsabilização pela violação do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST- RR - 65-70.2021.5.09.0749**, em que é Recorrente **MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO** e é Recorrida **COASUL COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL**.

Em decisão monocrática, não conheci do recurso de revista do reclamante por ausência de transcendência.

Contra tal decisão, o reclamante interpõe o presente agravo interno quanto aos temas **(i)** Cota legal. Contratação de pessoas com deficiência ou de beneficiários reabilitados da Previdência Social. Art. 93 da Lei nº 8.213/19941; e **(ii)** Indenização por anos morais coletivos.

Intimada para se manifestar sobre o recurso, a parte agravada apresentou razões.

Determinada a inclusão do feito em pauta, na forma regimental.

É o relatório.

V O T O

1)AGRAVO

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade recursal referentes à tempestividade e regularidade de representação, **prossigo** no exame do agravo interno.

A decisão monocrática, em relação aos temas objeto do presente agravo interno, foi proferida nos seguintes termos:

Constato que os valores objeto do recurso do recurso de revista, individualmente considerados em seus temas, não revelam relevância econômica a justificar a atuação desta Corte Superior.

Por outro lado, observo que o recurso de revista não trata de questão nova nesta Corte Superior, tampouco se verifica haver desrespeito à jurisprudência dominante desta Corte ou do Supremo Tribunal Federal ou afronta direta a direitos sociais constitucionalmente assegurados.

Com efeito, o TRT registra expressamente que a empresa envidou esforços para preencher as vagas exigidas legalmente de pessoas com deficiência (PCD), não conseguindo êxito por razões alheias a sua vontade, vez que não existem tais pessoas, no número exigido e que estejam aptas para trabalharem na condição de empregados.

Há registro, ainda, que *“A Recorrida demonstrou que sempre manteve pessoas portadoras de deficiência em seus quadros e que as continua contratando, e que apenas não contrata mais, por absoluta ausência de pessoas com deficiência aptas para trabalhar”* (fl. 1.882).

Assim, havendo dificuldade natural da reclamada para o preenchimento dessas vagas, não se cogita em descumprimento do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, não se cogitando falar em aplicação de multa ou em indenização por dano moral coletivo.

Sobre a questão, os seguintes julgados desta Corte:

(...)

Nessa medida, o recurso de revista não oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

Não conheço.

III. Conclusão

Ante o exposto, com base no art. 118, X, do Regimento Interno do TST, **não conheço** do recurso de revista. (fls. 1901-1903)

Em seu agravo interno, a parte sustenta que as matérias trazidas no recurso de revista possuem transcendência. Em seguida, defende o trânsito do recurso de revista, insistindo na presença das hipóteses de admissibilidade previstas no art. 896 da CLT.

Passo à análise das matérias renovadas no presente apelo:

1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. COTA LEGAL. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU DE BENEFICIÁRIOS REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991

Publicado o acórdão regional na vigência da Lei nº 13.467/2017, incide o disposto no art. 896-A da CLT, que exige, como pressuposto ao exame do recurso de revista, a transcendência econômica, política, social ou jurídica (§ 1º, I, II, III e IV).

Trata-se de agravo interno do Ministério Público do Trabalho interposto em face da decisão monocrática que não conheceu o seu recurso de revista. No apelo, a parte sustenta que a ré não cumpre a cota legalmente estabelecida de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social e que as medidas tomadas pela empresa não demonstram o efetivo empenho na busca da concretização de seu dever legal, em violação ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91.

A respeito da matéria, agora em reexame, constato que há transcendência, tendo em vista tratar de questão com significativa relevância social e por envolver ofensa potencial a direito que encontra fundamento direto na Constituição Federal.

Assim, no aspecto, **dou provimento** ao agravo para superar o óbice da decisão agravada e proceder a um melhor exame dessa matéria.

2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS

Em relação ao tema em destaque, agora em reexame, constato a existência de óbice processual.

No caso presente, não há no recurso de revista do reclamante, no item que trata do tema em destaque (fls. 1823-1827), a transcrição do trecho do v. acórdão recorrido que caracterizaria o prequestionamento da matéria contida nos dispositivos invocados no referido recurso, o que desatende os termos do art. 896, § 1º-A, I e III, da CLT.

Portanto, no aspecto, ainda que por fundamento diverso, impõe-se confirmar a decisão monocrática, mediante a qual não foi conhecido o recurso de revista da parte, restando prejudicado o exame da transcendência da causa em razão da existência de óbice processual.

Nego provimento.

II) RECURSO DE REVISTA

CONHECIMENTO

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso e regular a representação.

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. COTA LEGAL. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU DE BENEFICIÁRIOS REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991

Eis os fundamentos da decisão recorrida:

O art. 93 da Lei nº 8.213/1991 estabelece o seguinte:

"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%.*

Consta do Despacho do MPT de fls.497/498, datado de 17/4/2015, que a fim de comprovar o cumprimento da obrigação prevista na cláusula 4ª do TAC nº 91/2013, o réu apresentou os seguintes documentos:

- 1) Encaminhamento de solicitações de empregados com deficiência e comunicação de existência de vagas para as Agências do Trabalhador dos Municípios de Francisco Beltrão, São Jorge d'Oeste, Chopinzinho e São João;
- 2) Divulgação de oferta de empregos voltadas a pessoas com deficiência no Jornal de Beltrão e na Gazeta Regional, periódicos que circulam na região;
- 3) Divulgação de cartazes com anúncios de emprego nas Agências do Trabalhador, INSS e Entrepósitos da COASUL;
- 4) Divulgação de ofertas de emprego para pessoas com deficiência através de outdoor nas

cidades de São João, Renascença, São Jorge D'Oeste;

5) Anúncios de rádios de São João, São Jorge d'Oeste e Chopinzinho, com ofertas de emprego para pessoas com deficiência.

Concluiu-se no referido Despacho que restou "*comprovada quase que, tendo em vista não ter havido integralmente o cumprimento das obrigações ajustadas a comprovação da realização de campanhas educativas voltas à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, já que todas as divulgações realizadas referem-se à informação acerca da existência de vagas disponíveis para a contratação de PCD*" (destaquei)

Segundo se observa do "Relatório Assessoria Jurídica" do MPT, no "Inquérito Civil nº 000219.2019.09.010/0, datado de 21/8/2020 (fls.248/265), o reclamado possuía 3.109 empregados, de modo que a cota legal (5%) correspondia a 156 empregados com deficiência, mas que a empresa contava apenas com "*55 portadores de deficiência e/ou reabilitados do INSS*", apresentando, portanto, déficit de 101 empregados para o cumprimento da cota legal.

Com a defesa o reclamado coligiu inúmeras correspondências com o intuito de comprovar a adoção de medidas para a contratação de portadores de deficiência (fls.881/1473), tais como: **(i)** ofícios dirigidos a representantes das Agências dos Trabalhadores dos municípios de Rio Bonito do Iguaçu, Francisco Beltrão, Salto do Lontra, Dois Vizinhos, Chopinzinho, São João, Laranjeiras do Sul, Porto Barreiro, Pato Branco, Verê, Ampére, São Jorge D'Oeste, Coronel Vivida, Itapejara D'Oeste, Saudade do Iguaçu, Mangueirinha; **(ii)** imagens de cartazes propagando aludidas vagas de emprego, afixados em Agências do Trabalhador e APAEs de diversas cidades da região, por exemplo, Chopinzinho, Cruzeiro do Iguaçu, Dois Vizinhos, Marmeleiro, São João, Sulina; e também nas unidades da própria Cooperativa, como supermercados, fábricas, entrepostos recebedores de grãos, etc.; e **(iii)** cópias de jornais de circulação regional, tais como "Jornal de Beltrão" e "Diário do Sudoeste", noticiando a existência de vagas de emprego para portadores de deficiência (fls.917/segs.).

Tais publicações ocorreram de forma reiterada nos anos de 2013 (fls. 881/segs.), 2014 (fls. 921/segs.), 2015 (fls. 1006/segs.), 2016 (fls. 1042/segs.), 2017 (fls.1163/segs.), 2018 (fls.1189/segs.), 2019 (fls.1342/segs.), e 2020 (fls.1399/segs.).

Há prova, portanto, da oferta de emprego desde o ano de 2013 (data em que o réu firmou TAC com o MPT) até o final de 2020, sendo que a presente ação civil pública foi ajuizada em fevereiro/2021.

Além disso, não se controverte especificamente nas razões recursais a constatação pelo Juízo de origem que "Não há prova nos autos de que a ré tenha dispensado pessoal integrante dessa cota sem a contratação de substituto específico"; bem como que não há sequer indicio de que o réu tenha exigido experiência, grau de instrução e/ou formação profissional incompatível com as atividades. Ainda, as fotografias de fls. 801/880 revelam a adoção de medidas de acessibilidade e adaptações em bebedouros, guias rebaixadas, sanitários, portas, etc..

A documentação juntada nos autos permite concluir que o reclamado envidou os esforços ao seu alcance para cumprir a quota de reabilitados ou portadores de deficiência habilitados estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, mas que fatores externos impediram que lograsse êxito no integral cumprimento. Desse modo, resta inviabilizado ao Poder Judiciário impor obrigação de fazer já ciente, de antemão, que não terá efetividade, incidindo ao caso o princípio da reserva do possível, que se orienta pela razoabilidade diante da constatação da inviabilidade material do cumprimento de disposição legal, a exemplo da exigência de contratação de mão de obra específica - cota mínima de trabalhadores.

Registro precedentes desta 7ª Turma, nos quais se reputou indevida a penalidade administrativa porque demonstrada a impossibilidade de preenchimento da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, por aplicação do princípio da reserva do possível:

(...)

Cito também decisões do TST, que ao apreciar recursos em cujos autos se comprovava a dificuldade de cumprimento da cota legal, não obstante os esforços envidados, considerou indevida a penalidade administrativa pelo não atendimento da obrigação, já que não se poderia imputar à empresa a responsabilidade em tais casos:

(...)

Deste modo, considerando que o reclamado comprovou ter promovido diligências necessárias à contratação de empregados com deficiência, a fim de atingir a cota prevista na Lei nº 8213/1991, quer mediante expedição de ofícios a representantes das Agências de Trabalhadores, quer através de cartazes divulgando aludidas vagas de emprego em inúmeras localidades, ou até mesmo por meio de classificados em jornal de circulação regional, buscando a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não há como imputar-lhe culpa pelo insucesso, devendo ser mantida a decisão de primeiro grau.

Nego provimento. (fls. 1791-1795)

O reclamante sustenta que *"ajuizou a presente demanda com vistas a garantir a observância, por parte da recorrida, da cota legal prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, pretendendo-se resguardar, além das pessoas portadoras de deficiências, também, a sociedade como um todo"* (fl. 1811).

Afirma que a recorrida não cumpre a cota legalmente estabelecida quanto à contratação de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social e que as medidas tomadas pela ré *"não tem o condão de afastar a gravidade e a potencialidade lesiva das irregularidades já consumadas"* (fl. 1815) e não comprovam o efetivo empenho na busca da concretização de seu dever legal, contido no art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Indica ofensa aos arts. 5º, XXXV, e 7º, XXXI, da Constituição Federal; 84 da Lei nº 8.078/90; 3º e 11 da Lei nº 7.347/85; 497, parágrafo único, do CPC; 93 da Lei nº 8.213/91; 1º, parágrafo único, e 2º, da Lei nº 7.853/1989.

Vejamos.

A participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é, por via direta ou transversa, um tema que há décadas tem suscitado debates por diferentes grupos sociais ao redor do mundo.

No caminho para efetivação desse direito, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919, apresenta como missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Da mesma forma, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia na sua vigésima sexta sessão (Declaração de Filadélfia, 1944), expressamente afirmou que *"todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo tem direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais"*.

Por sua vez, a Convenção nº 159 da OIT - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes -, aprovada na 69ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1983), em sua Parte II (*"Princípio da política de reabilitação profissional e emprego para pessoas deficientes"*), no art. 4º, apresente a seguinte redação:

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

O Brasil, além da ratificação de diferentes instrumentos internacionais que norteiam a promoção do trabalho decente e a igualdade de oportunidades e de tratamento ao trabalhador, tem na sua Constituição Federal e em diferentes normas infraconstitucionais disposições que resguardam os direitos da classe proletária, inclusive dos trabalhadores com deficiência.

Nessa linha, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, criada pelo Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, unificou as leis trabalhistas já existente no País e inseriu, definitivamente, os direitos trabalhistas na legislação brasileira.

Entre as normas que dispõem sobre as relações individuais e coletivas de trabalho, a CLT, no artigo 611-B, XXII, traz importante regra acerca das relações trabalhistas envolvendo pessoas com deficiência, estabelecendo a *"proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência"*.

Passando à análise da questão à luz da Carta Magna, o artigo 5º sobressai como principal garantidor da proteção dos direitos e garantias fundamentais da comunidade brasileira, de forma que o seu *caput* apresenta a seguinte disposição:

"Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade".

Ainda que ausente referência expressa às pessoas com deficiência, o aludido dispositivo constitucional consagra o princípio da isonomia, o que garante proteção, também, aos trabalhadores com deficiência, assegurando-lhes igualdade perante a lei, sem que se desconsiderem as suas diferenças, proteção essa que encontra eco no artigo 7º, XXXI, no qual o constituinte de 1988 estabeleceu a *"proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência"*.

Nesse cenário, o respeito às condições específicas das pessoas com deficiência como condição indispensável à proteção dos direitos e garantias fundamentais que lhes são assegurados impôs à Administração Pública que reserve *"percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência"* (Art. 37, VIII, da CF).

Mais adiante, a obrigação legal de cumprimento de cotas destinadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não se limitou ao âmbito da Administração Pública, estendendo-se, também, à iniciativa privada, o que se verifica com a entrada em vigor da Lei nº 8.213/1991, popularmente conhecida como Lei de Cotas para Pcd, principal fonte normativa da questão em comento e que tem em seu artigo 93 o seguinte teor:

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 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%.**

Portanto, nos termos da supracitada norma, as empresas devem promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destinando vagas para empregar beneficiários reabilitados do Instituto Nacional do Seguro Social ou pessoas com deficiência, sendo que as cotas mínimas a serem observadas estão diretamente relacionadas à quantidade de empregados do contratante.

Na esteira dessa estrutura normativa antidiscriminatória e inclusiva, a Justiça Brasileira desempenha papel essencial na execução das leis associadas às pessoas com deficiência, na afirmação dos direitos e garantias fundamentais desse grupo e na resolução de conflitos envolvendo interesses das Pcd.

Essa atuação firme do Poder Judiciário na consecução dos direitos e garantias fundamentais das pessoas com deficiência ganhou importante materialidade em recente decisão do Supremo Tribunal Federal, que, ao julgamento do ARE 1121633, afastou a aderência de cotas de pessoas com deficiência e cotas de aprendizes ao Tema 1046, que trata da validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

Em seu voto, o Eminentíssimo Relator daquele julgado, Ministro Gilmar Mendes, consignou que *"oportuno assentar que a discussão travada nos presentes autos não abrange a validade de políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência e de jovens e adolescentes no mercado de trabalho, que são definidas em legislação específica"*.

O Ministro André Mendonça, ao se pronunciar sobre as controvérsias trazidas no ARE 1121633, em específico as disposições contidas no art. 93 da Lei nº 8.213/91 e sua abrangência pelo Tema 1046, convergiu com a proposta de voto do Ministro Relator, ao fundamento de que:

Trata-se, à toda evidência, de instrumento igualmente imprescindível à concretização de "direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados", não podendo, portanto, também este percentual ser objeto de flexibilização por acordo ou convenção coletiva.

Portanto, para o STF as cotas destinadas às pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social são instrumentos indispensáveis à efetivação de garantias previstas em normas constitucionais e não passíveis de flexibilização por negociação coletiva, representando verdadeiros direitos absolutamente indisponíveis.

Nesta Corte Trabalhista, as demandas envolvendo o cumprimento das disposições contidas na Lei nº 8.213/91 há muito são objeto de análise por seus Ministros, que por decisões individuais ou colegiadas têm firmado posicionamento acerca das práticas apresentadas pelas empresas demandadas no intuito de, efetivamente, cumprirem com seu dever legal e, conseqüentemente, assegurarem os direitos e garantias fundamentais das pessoas com deficiência a partir da inserção e manutenção desse grupo no mercado de trabalho.

Em 2012, ao julgamento AIRR - 134200-63.2007.5.02.0083, a 8ª Turma deste Tribunal, sob a relatoria da Ministra Dora Maria da Costa, negou provimento ao apelo da empresa reclamada, para manter a decisão regional que considerou válido os autos de infração em que aplicado multa à demandada em razão da inobservância das cotas para pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/91).

Lado outro, considerando as particularidades das demandas que chegam a essa Corte, constata-se a existência de decisões no sentido de que quando a empresa ré demonstra a efetiva impossibilidade de cumprir as cotas definidas pela Lei nº 8.213/1991 em razão de fatores externos à sua vontade, não há que lhe ser atribuído responsabilização pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência no percentual legalmente estabelecido. Nesse sentido, julgados de Turmas deste Tribunal, inclusive de minha relatoria: (RR-149-69.2014.5.02.0019, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 28/10/2022); (RR-10894-51.2018.5.15.0005, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 25/11/2022); (RR-10894-51.2018.5.15.0005, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 25/11/2022); (Ag-AIRR-1001380-18.2018.5.02.0038, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 11/11/2022).

Partindo-se para a hipótese dos autos, cabe analisar se merece provimento o pedido do Ministério Público do Trabalho de responsabilização da empresa reclamada pelo descumprimento da cota legal de trabalhadores com deficiência e reabilitados pelo INSS (art. 93 da Lei nº 8.213/91). Para tanto,

além dos registros expostos até aqui, é oportuna a transcrição do cenário fático delineado pelo Tribunal Regional, sob o qual se fundamentarão as conclusões a seguir, em completa observância ao consagrado na Súmula nº 126/TST:

Consta do Despacho do MPT de fls.497/498, datado de 17/4/2015, que a fim de comprovar o cumprimento da obrigação prevista na cláusula 4ª do TAC nº 91/2013, o réu apresentou os seguintes documentos:

- 1) Encaminhamento de solicitações de empregados com deficiência e comunicação de existência de vagas para as Agências do Trabalhador dos Municípios de Francisco Beltrão, São Jorge d'Oeste, Chopinzinho e São João;
- 2) Divulgação de oferta de empregos voltadas a pessoas com deficiência no Jornal de Beltrão e na Gazeta Regional, periódicos que circulam na região;
- 3) Divulgação de cartazes com anúncios de emprego nas Agências do Trabalhador, INSS e Entrepósitos da COASUL;
- 4) Divulgação de ofertas de emprego para pessoas com deficiência através de outdoor nas cidades de São João, Renascença, São Jorge D'Oeste;
- 5) Anúncios de rádios de São João, São Jorge d'Oeste e Chopinzinho, com ofertas de emprego para pessoas com deficiência.

Concluiu-se no referido Despacho que restou "*comprovada quase que integralmente o cumprimento das obrigações ajustadas, tendo em vista não ter havido a comprovação da realização de campanhas educativas voltas à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, já que todas as divulgações realizadas referem-se à informação acerca da existência de vagas disponíveis para a contratação de PCD*" (destaquei)

Segundo se observa do "Relatório Assessoria Jurídica" do MPT, no "Inquérito Civil nº 000219.2019.09.010/0, datado de 21/8/2020 (fls.248/265)", o reclamado possuía 3.109 empregados, de modo que a cota legal (5%) correspondia a 156 empregados com deficiência, mas que a empresa contava apenas com "55 portadores de deficiência e/ou reabilitados do INSS", apresentando, portanto, *déficit* de 101 empregados para o cumprimento da cota legal.

Com a defesa o reclamado coligiu inúmeras correspondências com o intuito de comprovar a adoção de medidas para a contratação de portadores de deficiência (fls.881/1473), tais como: **(i)** ofícios dirigidos a representantes das Agências dos Trabalhadores dos municípios de Rio Bonito do Iguaçu, Francisco Beltrão, Salto do Lontra, Dois Vizinhos, Chopinzinho, São João, Laranjeiras do Sul, Porto Barreiro, Pato Branco, Verê, Ampére, São Jorge D'Oeste, Coronel Vivida, Itapejara D'Oeste, Saudade do Iguaçu, Mangueirinha; **(ii)** imagens de cartazes propagando aludidas vagas de emprego, afixados em Agências do Trabalhador e APAEs de diversas cidades da região, por exemplo, Chopinzinho, Cruzeiro do Iguaçu, Dois Vizinhos, Marmeleiro, São João, Sulina; e também nas unidades da própria Cooperativa, como supermercados, fábricas, entrepostos recebedores de grãos, etc.; e **(iii)** cópias de jornais de circulação regional, tais como "Jornal de Beltrão" e "Diário do Sudoeste", noticiando a existência de vagas de emprego para portadores de deficiência (fls.917/segs.).

Tais publicações ocorreram de forma reiterada nos anos de 2013 (fls. 881/segs.), 2014 (fls. 921/segs.), 2015 (fls. 1006/segs.), 2016 (fls. 1042/segs.), 2017 (fls.1163/segs.), 2018 (fls.1189/segs.), 2019 (fls.1342/segs.), e 2020 (fls.1399/segs.).

Há prova, portanto, da oferta de emprego desde o ano de 2013 (data em que o réu firmou TAC com o MPT) até o final de 2020, sendo que a presente ação civil pública foi ajuizada em fevereiro/2021.

Além disso, não se controverte especificamente nas razões recursais a constatação pelo Juízo de origem que "*Não há prova nos autos de que a ré tenha dispensado pessoal integrante dessa cota sem a contratação de substituto específico*"; bem como que não há sequer indício de que o réu tenha exigido experiência, grau de instrução e/ou formação profissional incompatível com as atividades. Ainda, as fotografias de fls.801/880 revelam a adoção de medidas de acessibilidade e adaptações em bebedouros, guias rebaixadas, sanitários, portas, etc.. (fls. 1791 e 1792)

Inicialmente, é incontroverso que a empresa reclamada não vem

cumprindo a cota destinada a pessoas com deficiência ou pessoas reabilitadas pela Previdência Social (art. 93 da Lei nº 8.213/91). Da mesma forma, não se desconhece as ações implementadas pela reclamada e que embasam suas afirmações no sentido de que envidou esforços para o cumprimento da obrigação legal quanto aos cargos destinados aos trabalhadores com deficiência.

Numa análise superficial do cenário supratranscrito, a decisão regional de que *"o reclamado comprovou ter promovido diligências necessárias à contratação de empregados com deficiência, a fim de atingir a cota prevista na Lei nº 8213/1991, quer mediante expedição de ofícios a representantes das Agências de Trabalhadores, quer através de cartazes divulgando aludidas vagas de emprego em inúmeras localidades, ou até mesmo por meio de classificados em jornal de circulação regional, buscando a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não há como imputar-lhe culpa pelo insucesso, devendo ser mantida a decisão de primeiro grau"*, parece em perfeita harmonia com a jurisprudência desta Corte, à qual me filio, no sentido de que, comprovada a real impossibilidade de atendimento às cotas estabelecidas no art. 93 da Lei 8.213/1991, não pode a empresa ser penalizada.

Não obstante, numa exame mais aprofundado das informações apresentadas pelo Tribunal Regional, outro enquadramento jurídico mostra-se necessário ao alcance de uma decisão justa, em perfeita obediência às disposições normativas aplicáveis ao caso e em harmonia com os direitos e garantias da pessoa com deficiência.

Conforme registrado pela Corte de origem, a empresa demandada firmou um Termo de Ajuste de Conduta com o MPT em 2013 e em 2015, a fim de demonstrar o cumprimento de obrigações previstas na cláusula 4ª desse TAC, apresentou àquele órgão documentação comprobatória de realização de ações para a contratação de pessoas com deficiência.

Também nos termos do asseverado pelo TRT, *"Segundo se observa do 'Relatório Assessoria Jurídica' do MPT, no 'Inquérito Civil nº 000219.2019.09.010/0, datado de 21/8/2020 (fls.248/265)', o reclamado possuía 3.109 empregados, de modo que a cota legal (5%) correspondia a 156 empregados com deficiência, mas que a empresa contava apenas com '55 portadores de deficiência e/ou reabilitados do INSS', apresentando, portanto, déficit de 101 empregados para o cumprimento da cota legal"*. Portanto, transcorrido sete anos desde firmado o "TAC nº 91/2013", um inquérito civil apurou que a demandada contava com apenas 55 empregados com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, ou seja, cerca de um terço do quanto estabelecido legalmente para a hipótese dos autos.

Ademais, ainda que o regional assevere que as publicações realizadas pela empresa noticiando a oferta de emprego para pessoas com deficiência tenham ocorrido de 2013 a 2020, sendo esse o ano que antecedeu o ajuizamento da presente Ação Civil Pública (2021), não registra qualquer ação realizada pela demandada que se diferencia daquelas contidas no Despacho do MPT, datado de 2015.

Logo, não me parece crível que ao longo de quase uma década a reclamada, Cooperativa Agroindustrial, que noticia em seu site oficial contar *"com 53 unidades espalhadas pelas cidades do Sudeste e Centro-Sul do Paraná e Oeste de Santana Catariana"* (<https://www.coasul.com.br/nossas-unidades>) e que foi eleita pela Revista Amanhã como a 70ª maior empresa do Sul do País e a 49ª maior empresa em patrimônio líquido no Paraná (<https://www.coasul.com.br/imprensa/noticia/78/coasul-esta-entre-as-maiores-empresas-do-sul>), não consiga preencher 5% (cinco por cento) de seu quadro de empregados com reabilitados pelo INSS ou pessoas com deficiência.

Ressalte-se que para se desvencilharem de seu ônus legal, não basta que as empresas sujeitas ao cumprimento das cotas previstas no art. 93 da

Lei nº 8.213/91 trazem aos autos ações comunicando a existência de vagas de trabalho para pessoas com deficiência, é imprescindível que demonstrem a realização da promoção de esforços firmes, sistemáticos, eficazes e que se revelem compatíveis com a vontade real de querer contratar esses trabalhadores, promovendo e garantindo condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Nessa linha, judicioso voto do Ilustre Ministro desta Corte Superior e renomado jurista brasileiro, Maurício Godinho Delgado, que ao julgamento do AIRR - 20311-66.2015.5.04.0772, 3ª Turma, DEJT 11/11/2022, consignou os seguintes fundamentos:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. AÇÃO DECLARATÓRIA. NÃO PREENCHIMENTO DA COTA LEGAL. MEDIDAS DO ART. 93 DA LEI 8.213/91 NÃO COMPROVADAS. BASE DE CÁLCULO. TOTAL DE EMPREGADOS. RESTRIÇÃO ACERCA DA FUNÇÃO OCUPADA PELO TRABALHADOR. EXCLUSÃO DO CARGO DE MOTORISTA DE CARGAS. LIMITAÇÃO INDEVIDA . ART. 93 DA LEI 8.213/91. DETERMINAÇÃO DE ABSTENÇÃO DA UNIÃO DE IMPOR SANÇÕES ADMINISTRATIVAS À REQUERENTE EM DECORRÊNCIA DO NÃO PREENCHIMENTO DAS COTAS. INDEVIDA. NORMAS JURÍDICAS DE CARÁTER IMPERATIVO, CRIANDO UM SISTEMA DE COTAS INCLUSIVAS, INSTITUÍDAS PELA LEI n. 8.213, DE 1991 (art. 93), COM SUPORTE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 (arts. 1º, III; 3º, IV; 7º, XXXI), INCLUSIVE EM SEU CONCEITO AMPLO DE ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO (art. 1º, caput e incisos II, III e IV, c./c. art. 3º, caput, incisos I, II, III e IV), QUE FIXA COMO NECESSARIAMENTE DEMOCRÁTICAS E INCLUSIVAS NÃO APENAS A SOCIEDADE POLÍTICA MAS TAMBÉM A SOCIEDADE CIVIL E SUAS EMPRESAS INTEGRANTES. MICRO SISTEMA DE INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E PROFISSIONAL HARMÔNICO, IGUALMENTE, AO DISPOSTO NA CONVENÇÃO 159 DA OIT, RATIFICADA, PELO BRASIL, EM 1991, ALÉM DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, RATIFICADA, COM QUÓRUM DE EMENDA CONSTITUCIONAL, PELO BRASIL, EM 2008, A PAR DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - Lei n. 13.146/2015). EVIDENCIADA A CONDUTA OMISSIVA DO EMPREGADOR, SEGUNDO O TRT, COM A PRÁTICA DE ATOS INSUFICIENTES PARA DEMONSTRAR A INVIABILIDADE DO CUMPRIMENTO DAS COTAS . 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. 8.213/91, 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. Esse micro sistema de inclusão social,

econômica e profissional das pessoas com deficiência e dos trabalhadores em recuperação previdenciária foi sofrido, direta ou indiretamente, por diplomas normativos posteriores, tais como a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU e ratificada pelo Brasil em 2008, a par da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, n. 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Em suma, a ordem jurídica do País 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 19/12/2016)** 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. Naturalmente que se insere nesse ônus a demonstração de firmes e sistemáticos esforços, ao longo do tempo, para cumprir o micro sistema de cotas imperativo criado pela ordem jurídica, sendo inaceitável a demonstração de esforços frágeis, insuficientes e não sistemáticos no sentido do cumprimento do sistema legal, que, afinal, já existe no País há várias décadas, desde o ano de 1991.** No presente caso, a Corte de origem, com alicerce na prova produzida nos autos, deixou claro que a empresa não observou o percentual mínimo estabelecido na legislação para preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas, bem como não comprovou ter empreendido esforços consistentes para o preenchimento das vagas por meio das alternativas cabíveis, com o fim de cumprir a obrigação legal. Observa-se, nesse contexto, não ter havido ação direta da Empresa no sentido de se empenhar na contratação de pessoas com deficiência. Ademais, encontrando-se correto o enquadramento jurídico conferido pelo TRT, depreende-se que, 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" (destaquei)

Não menos valoroso e iluminado é o acórdão de Relatoria da Ministra Katia Magalhães Arruda, no julgamento do Ag-AIRR - 3275-08.2017.5.09.0091, DEJT 16/06/2023, cujos fundamentos encontram-se sintetizados na ementa a seguir:

MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA - TAC. COTA LEGAL. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA HABILITADAS OU DE BENEFICIÁRIOS REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. 1 - A decisão monocrática reconheceu a transcendência e negou provimento ao agravo de instrumento. 2 - Trata-se de ação de execução de obrigação de fazer, na qual o Ministério Público do Trabalho pleiteia a condenação da empresa executada ao pagamento de multa pelo descumprimento do TAC firmado entre as partes, o qual objetivava a observância pela executada de contratação de pessoas com deficiência habilitadas ou de beneficiários reabilitados da previdência social, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/1991. 3 - A relevância e o profundo significado da proteção especial aos trabalhadores reabilitados e das pessoas com deficiência habilitadas, 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). 4 - 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. 5 - 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. 6 - 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". 7 - No caso, o Tribunal Regional reformou a sentença para "declarar o descumprimento da obrigação de fazer do TAC 41/2009, consistente no preenchimento da cota de pessoa com deficiência ou reabilitado pela Previdência Social, e determinar, por conseguinte, a execução da multa prevista no instrumento". Nesse sentido registrou o TRT que: a) "a Executada comunicava a existência de vagas apenas à Agência do Trabalhador de Campo Mourão, conquanto o preenchimento da cota devesse observar todos os seus estabelecimentos, próximos a uma centena, localizados nos Estados do Paraná, Santa Catarina e Mato Grosso do Sul, o que sequer demonstra que deu a devida publicidade às vagas a serem preenchidas. Há nos autos comunicação esporádica a outras localidades, além de Campo Mourão" ; b) a testemunha (representante da Agência do Trabalhador de Campo Mourão), "após firmar compromisso de dizer a verdade, disse que trabalha na agência há 4 meses; que a Executada apresenta exigências para a contratação de pessoas com deficiência maiores do que as colocadas para as pessoas sem deficiência quando se trata da mesma oferta de trabalho; que mesmo quando o trabalhador com deficiência atende os requisitos colocados pela Executada, ela "acaba por encontrar alguma justificativa para não contratar esse trabalhador" ; c) "No despacho instrutório do Ministério Público do Trabalho, em âmbito administrativo, está assentada a reprovação pela Executada de candidatos com deficiência sob alegação de ' Não aprovado em entrevista psicológica' (...), fato não contraposto em embargos à execução, o que reforça o testemunho supra" ; d) foi demonstrado que a reclamada adotada critérios subjetivos para criar obstáculos ao preenchimento da cota legal. 8 - Logo, diante do que se extrai dos trechos da decisão recorrida indicados pela parte, não há como se reformar a decisão do TRT, uma vez que foi demonstrado efetivamente que a executada não apenas descumpriu o TAC firmado com o Ministério Público, mas, também, criava nítidos obstáculos a contratação de pessoas com deficiência habilitadas ou de beneficiários reabilitados da previdência social. 9 - Agravo a que se nega provimento" (destaquei e grifei)

Também é possível encontrar importante contribuição acerca da questão em recente julgado de relatoria do Eminentíssimo Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, que, além de sua atuação brilhante no Tribunal Superior do Trabalho, destaca-se pelo profundo

conhecimento quanto às questões envolvendo a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo autor das valiosíssimas obras "A 'Reforma Trabalhista' e o Sistema de Cotas de Emprego das Pessoas com Deficiência" e "Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência".

Vejamos trecho da ementa do RR - 1001046-33.2017.5.02.0712, DEJT 26/05/2023, em que a 7ª Turma do TST, sob relatoria do Ministro Cláudio Brandão, decidiu condenar a parte ré ao cumprimento da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91:

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. 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 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 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 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. (destaque no original)

Portanto, conforme bem consignado pelo Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão ao tratar da *"necessidade de efetivação do disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e as eventuais exceções ao seu cumprimento"*, embora esta Corte Trabalhista já tenha manifestado entendimento no sentido de afastar a condenação da empresa pela inobservância do percentual imposto por lei, quando apurado que envidou esforços para a ocupação das vagas, mas não logrou êxito 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"***.

Assim, diante da narrativa fática do regional, que demonstra que há cerca de dez anos a reclamada, uma das maiores da região Sul do País, não cumpre o seu dever legal de preenchimento das cotas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social e inexistindo notícias no acórdão recorrido de que ao longo desse período e da ausência de avanços nos resultados das ações direcionadas à ocupação das vagas destinadas a esse grupo social a Coasul tenha implementado novas e diferenciadas medidas em relação às iniciais, promovendo esforços firmes, sistemáticos, eficazes e que se revelem compatíveis com a vontade real de querer contratar esses trabalhadores, não há falar em ausência de responsabilização da empresa ré pelo descumprimento do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Importante registrar que a realização de algumas obrigações previstas no TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho nos idos de 2013 não se afigura razão suficiente para impedir a aplicação do direito material à hipótese dos autos e, conseqüentemente, a incidência da legislação específica e da Constituição Federal, ainda mais quando as ações implementadas ao longo de quase uma década revelam-se frágeis e descomprometidas com o efetivo alcance dos direitos e garantias fundamentais das pessoas com deficiência, tanto que o acórdão regional aponta a existência do Inquérito Civil nº 000219.2019.09.010/0, onde se constata que dos 3.109 empregados da reclamada, apenas 55 eram pessoas com deficiência ou reabilitados do INSS, portanto, menos de 2% (dois por cento) de seu quadro total de trabalhadores, percentual bem abaixo dos 5% (cinco por cento) estabelecido por lei para a empresa.

Cabe destacar, mais uma vez, que às conclusões aqui registradas não são fruto de reexame do conjunto fático-probatório constante nos autos,

procedimento vedado nesta instância extraordinária (Súmula nº 126/TST), mas, ao contrário, de detida análise da narrativa fática apresentada pelo regional, o que permitiu novo enquadramento jurídico para os mesmos fatos. Nesse sentido, recente julgado da SDI-1, órgão uniformizador de jurisprudência desta Corte:

"AGRAVO CONTRA DECISÃO DE PRESIDENTE DE TURMA DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DE EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. EXAURIMENTO DO PERÍODO DE ESTABILIDADE. CONCESSÃO DE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Discute-se o direito do reclamante à reintegração ao emprego ou à percepção de indenização substitutiva. A Turma entendeu que, tendo em vista o exaurimento do período de estabilidade acidentária, é devido apenas o pagamento dos salários do período compreendido entre a data da dispensa e o término da estabilidade, nos termos em que preconizado na Súmula nº 396, item I, do Tribunal Superior do Trabalho. Ao contrário do alegado pelo agravante, as teses expostas pelo Regional para deferir-lhe a reintegração ao emprego não permitem concluir-se pela certeza de que o autor estava, efetivamente, inapto ao trabalho no momento da dispensa, nem, tampouco, que o período de estabilidade ainda não havia se esgotado. **Esta Subseção, apenas excepcionalmente, tem admitido o conhecimento de embargos por contrariedade à Súmula nº 126 desta Corte, quando constatado que, para chegar à conclusão obtida acerca da controvérsia, o órgão colegiado realizou novo exame das provas dos autos, o que não ocorre nas hipóteses em que a tese foi prolatada a partir da própria narrativa fática constante da decisão regional, configurando-se, tão-somente, um novo enquadramento jurídico para esses mesmos fatos, como ocorreu neste caso, em que os fatos da causa delineados pela instância ordinária foram observados na decisão embargada. Logo, não há falar em contrariedade à Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho, no aspecto.** Por outro lado, a decisão da Turma está em consonância com os termos da Súmula nº 396, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual "exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego." . Cumpre salientar que a alegação autoral de que, em casos como o dos autos, a estabilidade acidentária se estende para além do prazo de doze meses previstos na lei não se resolve à luz da citada súmula, que não trata dessa questão. Quanto à divergência jurisprudencial, não restou demonstrada, uma vez que os arestos colacionados ao cotejo de teses não atendem ao disposto na Súmula nº 296, item I, desta Corte, diante da ausência da necessária identidade fática com o caso destes autos, porquanto não tratam da controvérsia trazida ao debate nos embargos. Agravo desprovido " (Ag-E-ED-RR-119200-41.2010.5.17.0005, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 18/08/2023).

Pelo exposto, compreendo que a empresa reclamada não se desincumbiu do ônus de demonstrar que, de maneira firme e sistemática, ao longo do tempo, efetivamente empreendeu todos os esforços a fim de observar a cota de emprego destinada a beneficiários reabilitados da Previdência Social ou pessoas com deficiência, nos termos do que impõe o art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Conheço, pois, do recurso, por violação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91.

MÉRITO

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. COTA LEGAL. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU DE BENEFICIÁRIOS REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991. INOBSERVÂNCIA

A consequência lógica do **conhecimento** do recurso, por violação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, é o seu **provimento**, para condenar a reclamada a: **(i)**

contratar e manter (pedidos 1 e 2 da inicial), em seu quadro de empregados, trabalhadores com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, em número suficiente para o cumprimento da cota prevista no referido dispositivo legal, definida em função do número total de seus empregados; e **(ii)** promover as medidas constantes nos pedidos definitivos de 3 a 14 da exordial; tudo no prazo de 180 dias (levando-se em conta, em especial, o porte da empresa e a necessidade de eventual reorganização da estrutura funcional para a disponibilização das vagas), sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para cada vaga não preenchida e pelo não cumprimento de cada uma das obrigações imposta à reclamada em razão do deferimento dos pedidos definitivos de 3 a 14 da exordial, a ser paga até a data em que se atinja o número de empregados com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social suficiente para satisfazer o disposto em tal preceito legal e em que se efetive os demais encargos impostas neste julgado.

Recurso de revista provido.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I - **conhecer** do agravo interno do reclamante e, no mérito, **dar-lhe parcial provimento** para processar o respectivo recurso de revista exclusivamente quanto ao tema "AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. COTA LEGAL. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU DE BENEFICIÁRIOS REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ART. 93 DA LEI N° 8.213/91"; e II - **conhecer** do recurso de revista do reclamante, por violação do artigo 93 da Lei n° 8.213/91, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para condenar a reclamada a: **(i)** contratar e manter (pedidos 1 e 2 da inicial), em seu quadro de empregados, trabalhadores com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, em número suficiente para o cumprimento da cota prevista no referido dispositivo legal, definida em função do número total de seus empregados; e **(ii)** promover as medidas constantes nos pedidos definitivos de 3 a 14 da exordial; tudo no prazo de 180 dias (levando-se em conta, em especial, o porte da empresa e a necessidade de eventual reorganização da estrutura funcional para a disponibilização das vagas), sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para cada vaga não preenchida e pelo não cumprimento de cada uma das obrigações imposta à reclamada em razão do deferimento dos pedidos definitivos de 3 a 14 da exordial, a ser paga até a data em que se atinja o número de empregados com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social suficiente para satisfazer o disposto em tal preceito legal e em que se efetive os demais encargos impostas neste julgado. Custas em reversão pela ré, no percentual de 2% (dois por cento) sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais).

Brasília, 4 de outubro de 2023.

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

HUGO CARLOS SCHEUERMANN

Ministro Relator