



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

A C Ó R D ã O

2ª Turma

GMJRP/tb/in/JRP/vm/li

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES
DA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014.**

**PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO
REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO
JURISDICIONAL**

Deixa-se de analisar a preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional aventada, nos termos do artigo 282, § 2º, do CPC/2015, por cogitar, no mérito, de possível decisão favorável ao autor no aspecto.

**COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.
AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM
FACE DA ITAIPU BINACIONAL.
CUMPRIMENTO DO PERCENTUAL PREVISTO NO
ARTIGO 93 DA LEI N° 8.213/91.
CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS.**

Consoante preceitua o artigo 102, inciso I, alínea "e", da Constituição Federal, cabe ao Supremo Tribunal Federal processar e julgar originariamente "o litígio entre Estado estrangeiro ou organismo internacional e a União, o Estado, o Distrito Federal ou o Território". Com fundamento no citado dispositivo constitucional, o Plenário do Supremo Tribunal Federal reconheceu a competência originária daquela Corte em ação civil pública cujas partes litigantes eram o Ministério Público Federal, órgão da União, e a Itaipu Binacional (Reclamação n° 2.937-PR). Na oportunidade, a discussão envolveu a imposição unilateral de legislação brasileira à empresa binacional em assuntos de interesse comum, mas não controvérsia decorrente da relação de trabalho, como *in casu*. Por haver interesse direto da República do



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Paraguai, que seria afetado em caso de sentença condenatória, reconheceu-se a competência originária do Supremo Tribunal Federal, nos exatos termos do artigo 102, inciso I, alínea "e", da Constituição Federal. Por sua vez, o artigo 114, inciso I, da Constituição Federal de 1988 diz respeito à competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações trabalhistas que envolvam os entes de direito público externo. Nesses termos, compete à Justiça do Trabalho julgar "as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios", bem como "outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei". A discussão destes autos cinge-se à relação de trabalho, cujos empregados aqui contratados seguem o regime da Consolidação das Leis do Trabalho. Não diz respeito à empresa na sua condição binacional, o que significa que os interesses da República do Paraguai, bem como sua soberania e territorialidade, não serão afetados por eventual decisão proferida nesta causa. Inconteste, portanto, que a matéria discutida nestes autos, envolvendo a Itaipu Binacional e o preenchimento das cotas de pessoas com deficiência ou reabilitadas é de natureza trabalhista, o que atrai a competência desta Justiça especializada para processar e julgar o feito, nos termos do artigo 114 da Constituição Federal. Trata-se de competência em razão da matéria. Tal competência também está prevista no Tratado de Itaipu e documentos conexos. A Itaipu é entidade binacional, constituída a partir de um tratado internacional firmado em 1973 entre a República Federativa do

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1002C1F7C0BAF820D.



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Brasil e a República do Paraguai, cuja finalidade é realizar o aproveitamento dos recursos hídricos do Rio Paraná pertencentes em condomínio aos dois países. Diante do que definido no referido tratado, a contratação de pessoal e as questões trabalhistas deverão ser sanadas pelas normas internas de cada país. Nesta seara, a responsabilidade de uma parte não repercute na esfera binacional nem interfere na legislação da outra parte que não realizou as contratações. Logo, se a demanda é oriunda da relação de trabalho, mesmo figurando ente de direito público externo na relação processual, compete à Justiça do Trabalho a solução do conflito. Não havendo repercussão jurídica ou patrimonial para a República do Paraguai, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar a presente ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho. Desta forma, a decisão proferida pelo STF na Reclamação n° 2.937-PR não alcança a competência da Justiça do Trabalho. Não se verifica, portanto, violação direta e literal dos artigos 102 inciso I, alínea "e", e 114 da Constituição Federal, porquanto em momento algum foi invadida a competência do STF.
Recurso de revista **não conhecido.**

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NÃO ATENDIMENTO DO PERCENTUAL MÍNIMO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PREVISTO NO ARTIGO 93 DA LEI N° 8.213/91. DEMONSTRAÇÃO INEQUÍVOCA DA ADOÇÃO DE TODAS AS MEDIDAS NECESSÁRIAS. IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO.

Esta Corte superior já decidiu de que se aplica a CLT aos empregados da



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Itaipu quando houver lacuna no tratado internacional e nos casos em que se revelar mais benéfica ao trabalhador, em atenção ao princípio da norma mais favorável que norteia o Direito do Trabalho. Na linha dos precedentes desta Corte, e considerando-se que o tratado internacional não regula todos os aspectos da relação de trabalho, não há dúvidas de que normas internas, tais como a Lei n° 8.213/91, têm plena aplicabilidade ao caso dos autos, mormente por envolver questão de ordem pública mais favorável ao trabalhador. O legislador, em nítida ação afirmativa, estabeleceu no artigo 93 da Lei n° 8.213/91 que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com trabalhadores deficientes ou reabilitados. Depreende-se do citado dispositivo de lei que a reserva dessas vagas não é para qualquer empregado com deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou deficientes que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade laboral. Depreende-se do acórdão regional que a empresa logrou comprovar a adoção de todas as medidas cabíveis para preencher as cotas destinadas às pessoas com deficiência física ou reabilitadas, nos termos do artigo 93 da Lei n° 8.213/91, entretanto não conseguiu preencher o percentual mínimo de reserva legal. Assim, não há como puni-la pelo não preenchimento da totalidade das cotas estabelecidas. Não se pode penalizar a empresa que buscou, embora sem êxito, preencher a cota prevista no artigo 93 da Lei n° 8.213/91. A aplicação do citado

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1002C1F7C0BAF820D.



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

dispositivo não pode se distanciar do princípio da razoabilidade, notadamente quando demonstrada a dificuldade de encontrar profissionais com deficiência e habilitados para o preenchimento do cargo. Por sua vez, o artigo 93 da Lei n° 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal, assegura tão somente o percentual de contratação de empregados com deficiência. Ocorre que a improcedência da pretensão não exonera a reclamada *ad aeternum* da obrigação legal de promover a admissão de pessoas com deficiência ou reabilitadas, nos termos da lei. As ações inibitórias visam não apenas enfrentar um descumprimento atual, mas também prevenir descumprimentos futuros do comando legal. Seu objetivo é exatamente intervir nas relações jurídicas continuativas e prevenir a prática das lesões, qualificando e reforçando a sanção prevista na lei, o que significa dizer que, no futuro, a Itaipu Binacional continuará obrigada a contratar empregados com deficiência, nos exatos termos do artigo 93 da Lei n° 8.213/91. Não se trata de um salvo-conduto. Se, contingencialmente, a empresa não pode ser sancionada por descumprimento do dispositivo legal porque demonstrou e comprovou fato impeditivo, para o futuro subsiste a tutela inibitória necessária, independentemente de já ter ocorrido o dano e independente de o réu incorrer em dolo ou culpa. Recurso de revista **conhecido e parcialmente provido.**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1002C1F7C0BAF820D.



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-485-83.2010.5.09.0095**, em que é Recorrente **ITAIPU BINACIONAL** e Recorrido **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por meio do acórdão de págs. 377-394, manteve a **competência da Justiça do Trabalho** para apreciar a matéria discutida nos autos. Por outro lado, elasteceu o prazo fixado para cumprimento da **obrigação de fazer** imposta à reclamada, concernente ao preenchimento das cotas de pessoas com deficiência ou reabilitados, nos termos do artigo 93 da Lei n° 8.213/91. Manteve o valor da **multa imposta** e a determinação de que, em cada processo seletivo ou concurso público, seja destinado **40% (quarenta por cento) de vagas** para empregados com deficiência ou reabilitados.

Inconformada, a reclamada interpõe recurso de revista às págs. 413-463, com fundamento no artigo 896, alíneas "a" e "c", da CLT.

O recurso de revista foi admitido pelo despacho de págs. 599-602 no tema "Contratação de Reabilitados e Deficientes Habilitados / Quota-Preenchimento" por divergência jurisprudencial.

Contrarrazões não apresentadas.

Não houve remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, ante o disposto no artigo 95 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

1. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Deixa-se de analisar a preliminar de nulidade aventada, nos termos do artigo 282, § 2º, do CPC/2015, por cogitar, no mérito, de possível decisão favorável ao autor no aspecto.



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

2. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM FACE DA ITAIPU BINACIONAL. CUMPRIMENTO DO PERCENTUAL PREVISTO NO ARTIGO 93 DA LEI N° 8.213/91. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS

CONHECIMENTO

O Tribunal *a quo* manteve a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a matéria discutida nos autos, alicerçando-se nos seguintes fundamentos:

“A pretensão ora formulada pela recorrida - arrimada em recente decisão proferida pelo e. Supremo Tribunal Federal - não se sujeita à preclusão porque, tratando-se de matéria de ordem pública (incompetência absoluta), pode ser analisada em qualquer momento e grau de jurisdição, *ex officio*, inclusive.

Não obstante as alegações da ré, a hipótese em análise não é a mesma discutida na Reclamação nr. 2937 (aplicação de normas que podem interferir diretamente na administração e funcionamento da Itaipu Binacional), tratando-se sim de matéria trabalhista, que, como mencionado pelo autor (MPT) na manifestação de fl.1342/1343, deve ser regulada pelas normas de cada país, conforme estabelecido no art. 17ª, do Anexo "A", do Tratado de Itaipu (Estatuto), que assim dispõe:

"ARTIGO 17º - Os dois Diretores-Gerais são responsáveis, solidariamente, pela coordenação, organização e direção das atividades da ITAIPU e a representarão em juízo ou fora dele, competindo-lhes praticar todos os atos de administração ordinária necessários ao funcionamento da Entidade, com exclusão dos atribuídos ao Conselho de Administração e à Diretoria Executiva. Cabem-lhes, ademais, os atos de admissão e demissão de pessoal em seus respectivos países." grifos nossos.

Assim, conforme estabelecido pelo Estatuto da Itaipu Binacional, cada país (Brasil e Paraguai) fica responsável pelos empregados que contrataram, do que se concluiu que, no tocante às questões trabalhistas, essas devem ser sanadas pelas normas de cada país quanto aos empregados que contratou. Logo, a contratação de empregados brasileiros não gera repercussão no patrimônio do Paraguai. Ainda, O fato de haver um Acordo Coletivo de Trabalho somente para os empregados da Itaipu contratados no Brasil (fls. 1344/1359) corrobora tal conclusão.

Ante o exposto, considerando que *in casu* discute-se matéria trabalhista, a qual não tem repercussão na República do Paraguai, esta



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Justiça Especializada tem competência para apreciar a matéria” (págs. 379-380, grifou-se).

Em razões de recurso de revista, a reclamada sustenta que esta Justiça especializada não é competente para julgar a lide, visto que o Supremo Tribunal Federal, na Reclamação 2.937, já decidiu que, “ante o disposto na alínea “e” do inciso I do artigo 102 da Constituição Federal, cabe ao Supremo processar e julgar originariamente ação civil pública proposta pelo Ministério Público Federal contra a Itaipu Binacional” (pág. 422).

Assevera que “o Tratado Internacional Brasil e Paraguai estabelece a igualdade de direitos e obrigações entre as Repúblicas signatárias” e que, por isso, “é juridicamente inviável a imposição da pretensão para a margem esquerda (Brasil) sem a correspondente exigência para o Paraguai” (pág. 425).

Indica, assim, violação dos artigos 102, inciso I, alínea “e”, e 114 da Constituição Federal.

Ao exame.

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho perante esta Justiça Especializada, na qual a reclamada (Itaipu Binacional) foi condenada na obrigação de cumprimento do percentual previsto no artigo 93 da Lei n° 8.213/91, referente à contratação de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas.

A Corte a quo manteve a competência da Justiça do Trabalho para julgar a lide, por entender que, “conforme estabelecido pelo Estatuto da Itaipu Binacional, cada país (Brasil e Paraguai) fica responsável pelos empregados que contrataram, do que se concluiu que, no tocante às questões trabalhistas, essas devem ser sanadas pelas normas de cada país quanto aos empregados que contratou” (pág. 380).

Destacou que, ao contrário do alegado pela ré, “a hipótese em análise não é a mesma discutida na Reclamação nr. 2937 (aplicação de normas que podem interferir diretamente na administração e funcionamento da Itaipu Binacional), tratando-se sim de matéria trabalhista, que, como mencionado pelo autor (MPT) na manifestação de fl. 1342/1343, deve ser regulada pelas normas de cada país, conforme estabelecido no art. 17^a, do Anexo “A”, do Tratado de Itaipu (Estatuto)” (pág. 379 - grifou-se).



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Salientou que “o fato de haver um Acordo Coletivo de Trabalho somente para os empregados da Itaipu contratados no Brasil corrobora tal conclusão” (pág. 380).

Consoante preceitua o artigo 102, inciso I, alínea “e”, da Constituição Federal, cabe ao Supremo Tribunal Federal processar e julgar originariamente “o litígio entre Estado estrangeiro ou organismo internacional e a União, o Estado, o Distrito Federal ou o Território”.

Com fundamento no citado dispositivo constitucional, o Plenário do Supremo Tribunal Federal reconheceu a competência originária daquela Corte em ação civil pública cujas partes litigantes eram o Ministério Público Federal, órgão da União, e a Itaipu Binacional, decidindo mediante o seguinte fundamento:

“COMPETÊNCIA – AÇÃO CIVIL PÚBLICA – MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL – ÓRGÃO DA UNIÃO – ITAIPU BINACIONAL – PARAGUAI – INTERESSE. Ante o disposto na alínea “e” do inciso I do artigo 102 da Constituição Federal, cabe ao Supremo processar e julgar originariamente ação civil pública proposta pelo Ministério Público Federal contra a Itaipu Binacional.”
(Rcl 2937, Relator(a): Min. Marco Aurélio, Tribunal Pleno, julgado em 15/12/2011, DJe-073 Divulg 13-04-2012 Public 16-04-2012 RT v. 101, n. 922, 2012, p. 689-697)

Conforme salientado pelo Regional, na Reclamação n° 2.937-PR, a discussão envolveu a imposição unilateral de legislação brasileira à empresa binacional em assuntos de interesse comum, mas não controvérsia decorrente da relação de trabalho, como *in casu*.

A questão de mérito levada a julgamento no Supremo Tribunal Federal dizia respeito à observância de normas de Direito ambiental existentes no Direito brasileiro; à submissão da Itaipu Binacional ao poder de fiscalização do Tribunal de Contas da União; ao dever de observar regras de licitação previstas na Lei n° 8.666/93, bem como à realização de concurso público para a admissão de pessoal.

Por haver interesse direto da República do Paraguai, que seria afetado em caso de sentença condenatória, Firmado por assinatura digital em 06/11/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

reconheceu-se a competência originária do Supremo Tribunal Federal, nos exatos termos do artigo 102, inciso I, alínea "e", da Constituição Federal.

Na ocasião, o Relator do processo no STF, Ministro Marco Aurélio, assinalou que a controvérsia examinada pela Corte suprema alcança atividades e bens pertencentes, em metade ideal, a Estado estrangeiro:

“Mostrando-se procedentes, ou não, os pedidos formulados nas ações civis públicas, eles inequivocamente afetam prerrogativas reconhecidas à República do Paraguai no tocante à atividade da hidrelétrica de Itaipu, considerada a dupla nacionalidade da pessoa jurídica e as previsões do tratado internacional. A pretensão de submetê-la integralmente ao Direito brasileiro tem o condão de interferir nos interesses do país na atuação da sociedade.”

Por sua vez, o artigo 114, inciso I, da Constituição Federal de 1988 diz respeito à competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações trabalhistas que envolvam os entes de direito público externo. Nesses termos, compete à Justiça do Trabalho julgar “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”, bem como “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”.

A discussão destes autos cinge-se à relação de trabalho, cujos empregados aqui contratados seguem o regime da Consolidação das Leis do Trabalho. Não diz respeito à empresa na sua condição binacional, o que significa que os interesses da República do Paraguai, bem como sua soberania e territorialidade, não serão afetados por eventual decisão proferida nesta causa.

Esta ação civil pública tem por objetivo assegurar a observância dos direitos sociais trabalhistas de forma isonômica (contratação de número mínimo de trabalhadores com necessidades especiais, em observância à Lei n° 8.213/91, norma infraconstitucional que dispõe acerca da reserva de vagas para portadores de deficiência ou reabilitados pela Previdência Social),



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

razão suficiente para fixar a competência desta Justiça especializada.

Inconteste, portanto, que a matéria discutida nestes autos, envolvendo a Itaipu Binacional e o preenchimento das cotas de pessoas com deficiência ou reabilitadas é de natureza trabalhista, o que atrai a competência desta Justiça Especializada para processar e julgar o feito, nos termos do artigo 114 da Constituição Federal.

Trata-se de competência em razão da matéria. Tal competência também está prevista no Tratado de Itaipu e documentos conexos.

A Itaipu é entidade binacional, constituída a partir de um tratado internacional firmado em 1973 entre a República Federativa do Brasil e a República do Paraguai, cuja finalidade é realizar o aproveitamento dos recursos hídricos do Rio Paraná pertencentes em condomínio aos dois países.

Como os recursos hídricos envolvem mais de um país, a organização da hidrelétrica e as decisões a ela referentes são conjuntas (Brasil e Paraguai) para que não haja violação da soberania dos Estados que participam da empreitada.

Para o cumprimento de obrigações que não podem ser superadas pela aplicação unilateral da legislação de um só dos Estados soberanos, o artigo 11 do Regimento Interno da Itaipu Binacional estabelece normas de funcionamento da estrutura organizacional:

“Art. 11 - NORMAS DE FUNCIONAMENTO. Na formulação da estrutura organizacional da ITAIPU, suas revisões e modificações, observar-se-á o princípio da binacionalidade, com participação igualitária nos processos decisórios, responsabilidade solidária em decisões conjuntas e distribuição paritária do comando das unidades organizacionais, em número e importância, entre os nacionais de ambos os países.”

Não obstante, as próprias partes também definiram que, em questões trabalhistas, há incidência das normas nacionais em razão das contratações feitas pelo Diretor-Geral brasileiro.



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Nesse sentido, preceitua o artigo 17 do Anexo "A" do Tratado de Itaipu (estatuto), ao elencar as atribuições e deveres da Diretoria Executiva:

“Os dois Diretores-Gerais são responsáveis, solidariamente, pela coordenação, organização e direção das atividades da ITAIPU e a representarão em juízo ou fora dele, competindo-lhes praticar todos os atos de administração ordinária necessários ao funcionamento da Entidade, com exclusão dos atribuídos ao Conselho de Administração e à Diretoria Executiva. Cabem-lhes, ademais, os atos de admissão e demissão de pessoal em seus respectivos países.” (grifou-se)

E o artigo 27 do Anexo "A" do Tratado de Itaipu (Estatuto) permite a adoção da legislação trabalhista específica de cada Estado nacional.

Diante do que definido no referido tratado, a contratação de pessoal e as questões trabalhistas deverão ser sanadas pelas normas internas de cada país. Nesta seara, a responsabilidade de uma parte não repercute na esfera binacional nem interfere na legislação da outra parte que não realizou as contratações.

Logo, se a demanda é oriunda da relação de trabalho, mesmo figurando ente de direito público externo na relação processual, compete à Justiça do Trabalho a solução do conflito.

Não havendo repercussão jurídica ou patrimonial para a República do Paraguai, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar esta ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho.

Desta forma, a decisão proferida pelo STF na Reclamação n° 2.937-PR não alcança a competência da Justiça do Trabalho. Não se verifica, portanto, violação direta e literal dos artigos 102 inciso I, alínea "e", e 114 da Constituição Federal, porquanto em momento algum foi invadida a competência do STF.

Não conheço.

3. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NÃO ATENDIMENTO DO PERCENTUAL MÍNIMO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

PREVISTO NO ARTIGO 93 DA LEI N° 8.213/91. DEMONSTRAÇÃO, INEQUÍVOCA, DA ADOÇÃO DE TODAS AS MEDIDAS NECESSÁRIAS. IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO

I - CONHECIMENTO

O Regional adotou os seguintes fundamentos:

“O MM. Juízo de origem condenou a ré nas obrigações: a) de cumprir as cotas estabelecidas pelo art. 93, da Lei n.º 8.213/91, no prazo máximo de 1 (um) ano, a contar da publicação da sentença; b) de destinar em cada processo seletivo e/ou concurso público pelo menos 40% (quarenta por cento) de suas vagas a portadores de deficiência e/ou reabilitados pela Previdência Social, até o preenchimento integral da cota legal; c) de promover parcerias e convênios com entidades sem fins lucrativos de apoio aos portadores de deficiência, Ong's, Escolas Técnicas, ou mesmo com o terceiro setor da sociedade civil, sobretudo as empresas do sistema "S" (pelo menos com 3 entidades), no prazo de 90 (noventa) dias, com vistas a localizar e qualificar pessoas que estejam aptas a ocuparem as vagas existentes (realizando treinamentos e ofertando cursos), na forma requerida na inicial; d) de dar ampla e irrestrita publicidade aos processos seletivos e/ou concursos públicos, por meio de mídia televisiva e jornalística, inclusive nos grandes centros (como São Paulo, Rio de Janeiro, Curitiba, Brasília, entre outros), com comprovação posterior nos autos, devendo para tanto observar os conceitos de habilitação e de reabilitação, que podem ser encontrados na Lei n.º 8.213/91, artigos 89 a 92, na Ordem de Serviço n.º 90, dos Ministérios da Saúde e Previdência e no Decreto n.º 3.298/99, artigos 30 a 33. Fixou, em caso do descumprimento das obrigações, multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por mês e vaga não preenchida por portador de deficiência e/ou reabilitado, a ser revertido às entidades sem fins lucrativos do Município de Foz do Iguaçu e adjacências, que trabalham com portadores de deficiência em geral, a serem indicadas pelo Ministério Público do Trabalho, com prestação de contas por parte destas entidades.

Inconformada, recorre a ré. Alega, em síntese, que: o Protocolo de 1974 é um tratado internacional, que tem força de lei e prevalece sobre qualquer norma ordinária, por força da sistemática constitucional que privilegia os compromissos externos da República em matéria de direitos e garantias; o referido Protocolo é lei especial, que não poderia ser modificada por normas gerais de produção legislativa brasileira, entendimento que foi referendado pelo STF em diversos julgados; a pessoa jurídica da ré não se enquadra em nenhum tipo de pessoa jurídica consolidada no direito pátrio, pois não é sociedade de economia mista, autarquia ou empresa pública, muito menos sociedade civil ou



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

comercial organizada nos moldes do Código Civil, como, aliás, restou expresso no Parecer L-208, da Consultoria Geral da República, no Parecer GQ-16 da Advocacia Geral da União e na decisão 279-95 do Tribunal de Contas da União; e, se encontra pendente de julgamento a reclamação constitucional n° 2937-9, na qual se discutem várias questões atinentes à aplicação do tratado internacional, sendo uma delas objeto de regras para ingresso de empregados na Itaipu, razão pela qual qualquer pedido formulado na presente ação é descabido. Sucessivamente, alega que: ainda que esta Corte entenda pela aplicação do art. 93 da Lei n° 8.213/91, é certo que a ré sempre se portou dentro dos limites legalmente impostos, realizando processos seletivos, dando publicidade aos mesmos e procurando respeitar a cota de deficientes no âmbito da empresa; foi criado um grupo de trabalho (DET/AD/0002/07) exclusivamente para realizar estudo de inclusão de portadores de necessidades especiais, identificando problemas de acessibilidade aos setores da empresa e propor adequações arquitetônicas no ambiente de trabalho; foi firmado convênio com o SESI para mapeamento dos postos de trabalho e avaliação das condições de acesso e adaptações necessárias; a empresa promove campanhas internas de conscientização sobre a necessidade de contratação e integração dos portadores de necessidades especiais em seu quadro e já iniciou as reformas dos escritórios para adaptação dos PNEs; a empresa realiza duas contratações através da realização de processo seletivo e, existe uma real dificuldade em encontrar portadores de necessidades especiais aptos à contratação; nos processos seletivos realizados, além da pouca procura dos portadores de necessidades especiais, os candidatos desta categoria não conseguem sequer atingir a nota mínima (50%) exigida nas provas preliminares; foi realizado um processo seletivo no qual, do total de candidatos, apenas 0,5% (meio por cento) concorreram como portadores de necessidades especiais e, dentre os poucos aprovados, quatro não puderam ser aproveitados em razão da falta de apresentação da documentação exigida pelo certame; todos os editais são amplamente divulgados, inclusive na imprensa escrita e de rádio difusão e imagem, pois é interessante para a Itaipu que o número de candidatos seja grande para que se possa selecionar os melhores qualificados; a cota de 40% imposta pela sentença afigura-se absurda, pois excede inclusive ao exigido pelo art. 93 da Lei n° 8.213/91; o fundamento da sentença de realização de processo menos rigoroso para que seja atingida a cota, é no mínimo temerário, pois os empregados da recorrente, devem ser altamente capacitados e habilitados para suas tarefas, tendo em vista o objeto social da empresa. Em razão do exposto, requer a reforma da r. sentença, para que seja eximida da incidência do artigo 93, da Lei n° 8.213/91 e, sucessivamente para ser eximida das obrigações de fazer que lhe foram impostas.

Pois bem.

Dispõe o artigo 93, da Lei n° 8.213/91, que:

"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



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

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%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados."

Diversamente do alegado nas razões recursais, aos Tratados Internacionais não foi atribuído o caráter nem de "norma especial nem de lei prevalente sobre qualquer norma ordinária".

Decisões recentes do Supremo Tribunal Federal reconhecem que os tratados internacionais detêm caráter supralegal, ou seja, possuem força de lei menor que a Constituição, porém, maior que de uma lei ordinária. Por sua vez, os tratados e convenções que versem sobre direitos humanos, possuem caráter constitucional equivalendo às normas constitucionais, conforme a previsão do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal, adicionado pela Emenda nº 45/04.

Vale dizer, os diplomas internacionais integram a ordem jurídica interna, com status infraconstitucional, com exceção das normas que tratam de direitos humanos - artigo 5º, parágrafo 3º, da CRFB, devendo, assim, se submeter ao crivo da constitucionalidade, sob pena de serem considerados inválidos, ainda que ratificados, sempre que verificada afronta a mandamento ou princípio maior.

Trata-se a Itaipú Binacional de empresa regida por um Tratado Internacional. Todavia, sua regência por Tratado Internacional em nada obsta a imperatividade da legislação pátria, mormente daquela que versa sobre direitos fundamentais, como é o caso do dispositivo legal em exame.

Nesse sentido, a inobservância do artigo 93, da Lei 8213/91, fundada no fato de a recorrente ter suas relações regidas por Tratado Internacional, resultaria em notório desrespeito aos princípios fundamentais elencados na Constituição da República Federativa do Brasil, mormente no que diz respeito aos princípios da isonomia, da legalidade e ao valor social do trabalho, tão enaltecido na Carta Magna.



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Os artigos XIX e XXI do referido Tratado, dispõem respectivamente:

O foro da ITAIPU, relativamente às pessoas físicas ou jurídicas domiciliadas ou com sede no Brasil ou no Paraguai, será, respectivamente, o de Brasília e o de Assunção. Para tanto, cada Alta Parte Contratante aplicará sua própria legislação, tendo em conta as disposições do presente Tratado e de seus Anexos.

Parágrafo Único - Em se tratando de pessoas físicas ou jurídicas, domiciliadas ou com sede fora do Brasil ou do Paraguai, a ITAIPU acordará as cláusulas que regerão as relações contratuais de obras e fornecimentos.

A responsabilidade civil e/ou penal dos Conselheiros, Diretores, Diretores Adjuntos e demais empregados brasileiros ou paraguaios da ITAIPU, por atos lesivos aos interesses desta, será apurada e julgada de conformidade com o disposto nas leis nacionais respectivas.

Parágrafo Único - Para os empregados de terceira nacionalidade proceder-se-á de conformidade com a legislação nacional brasileira ou paraguaia, segundo tenham a sede de suas funções no Brasil ou no Paraguai.

O próprio Tratado previu a aplicação da legislação em vigor em cada um dos países acordantes. Conforme constou na r. sentença, observa-se no artigo XII do diploma em questão, que este foi expresso quando pretendeu determinar a inaplicabilidade de alguma norma vigente em qualquer dos países acordantes, não deixando quaisquer dúvidas ao intérprete do ajuste.

Ainda que a Itaipú não se enquadre dentre as pessoas jurídicas que compõem a Administração Pública Indireta, caracterizando-se por ser uma entidade jurídica atípica destas, é fato público e notório que seu capital deriva de recursos públicos, tanto do Brasil quanto do Paraguai. Soma-se a isso o fato de ter sido criada com a finalidade de gerar e distribuir energia elétrica, afeta ao interesse público de ambos os países mencionados (serviço público). Por tais razões, também se sustenta a submissão da recorrente aos ditames constitucionais no que tange aos direitos fundamentais.

Assim, dúvidas não há quanto à aplicabilidade do art. 93 da Lei nº 8.213/91 ao caso concreto.

Quanto à postulação sucessivamente formulada pela recorrente, é de se registrar, desde logo, a certeza do descumprimento por ela das disposições legais no tocante à contratação de trabalhadores portadores de deficiências, cabendo, todavia, analisar cuidadosamente as razões que a conduziram ao procedimento contrário ao legalmente determinado, ou seja, o descumprimento da norma relativa à contratação de trabalhadores portadores de deficiências.

A recorrente anexou à contestação documentos que comprovam: a) a realização de relatório técnico sobre a acessibilidade física, integrante dos estudos solicitados pelo grupo de trabalho DET/AD/0002/07; b) a forma como se deu a distribuição dos postos de trabalho da Itaipu Binacional; c) relatório do diagnóstico funcional do edifício Parigot de Souza da Itaipu



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Binacional, contendo análise das necessidades físicas dos trabalhadores, classificação das deficiências, entre outros, assinado pelo Sesi (fls. 597/620); d) pequeno manual demonstrativo da instauração de políticas para conscientização acerca de quem são as pessoas portadoras de deficiências e como lidar com elas (fl. 621); e) tabela demonstrativa do número de inscritos para os processos seletivos realizados entre os anos de 2005 e 2010 (fl. 622); f) dados informativos acerca dos portadores de deficiência empregados da Itaipu (623/656); g) fotografias de alguns ambientes da empresa, demonstrando a existência de acesso para portadores de deficiência (659/661); h) resultados de processos seletivos comprovando a inabilitação e/ou a má classificação dos portadores de necessidades inscritos para concorrerem às vagas disponibilizadas e i) comprovantes de publicação em jornais dos editais dos processos seletivos promovidos pela ré.

A prova documental demonstra que a recorrente envidou inúmeros e descontínuos esforços na intenção de selecionar candidatos aptos a ocuparem as vagas existentes destinadas ao preenchimento por trabalhadores portadores de deficiências. Ficou robustamente demonstrado o preparo da Itaipú para recebê-los, uma vez que foram realizados estudos para melhor adequação das condições de trabalho e de permanência dos mesmos no ambiente de trabalho disponível, a distribuição de cargos obedeceu ao resultado de uma trabalhosa análise dos 1500 postos de trabalho existentes. Além disso, foram e vem sendo oportunizados inúmeros processos seletivos, diga-se de passagem, com oferta de vagas, que, conforme se extrai da prova documental, não foram preenchidas, em razão do despreparo manifesto dos candidatos ou, ainda, do seu desinteresse/inércia em providenciar a documentação exigida para fins de comprovação da condição de portador de necessidades especiais, bem como outros documentos exigidos no edital. Outrossim, a empresa demonstrou cumprir sua função social, vez que procura orientar os demais trabalhadores, a eles fornecendo manual no qual consta a especificação de cada uma das deficiências apresentadas pelos colegas que possuem limitações, contendo orientações sobre como lidar com estas.

Os documentos não permitem outra conclusão senão a de que a dificuldade da recorrente ao preenchimento das vagas destinadas aos portadores de deficiência decorre do reduzido número de interessados que se inscrevem para a realização dos processos seletivos oportunizados pela empresa; da baixíssima qualificação daqueles que se inscrevem para realizar o certame de seleção e do desinteresse demonstrado pelo candidato quando da necessidade de apresentação da documentação exigida no edital para a investidura na função a ser desempenhada.

Ao meu ver, não se mostra razoável aplicar severa punição à recorrente, que comprovou, exaustivamente, a tentativa de selecionar pessoas aptas à ocupação de vagas que, de fato, existem. Não se vislumbra interesse da Itaipu em obstar a contratação dessas pessoas, se



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

considerado que suas vagas decorrem de determinação imposta por norma cogente (art. 93 da Lei nº 8.213/91), especialmente se considerado que tais vagas não podem ser destinadas a outro tipo de trabalhador que não o portador de deficiência.

O fato de o descumprimento da cota legal perdurar por mais de 06 (seis) anos, embora a Itaipu já tenha sido investigada pela via do Inquérito Civil, e tenha-lhe sido proposta, por diversas vezes, a pactuação de Termos de Ajuste de Conduta, não significa que a mesma não tenha continuado envidando esforços para atingir a meta de contratação estabelecida pela Lei. Ao contrário, a farta prova documental demonstra, sim, a dificuldade real existente no tocante à mão de obra do portador de necessidades especiais que, muitas vezes, pela difícil condição em que se encontra, não busca qualificação profissional, ou, talvez, não a busque em instituições adequadas, ou em nível adequado à ocupação de cargos tais quais os oferecidos pela recorrente.

Pertinente destacar, que situação semelhante ocorreu no caso relatado nos autos do processo TRT-PR-03570-2009-069-09-00-0, de minha relatoria, no qual a empresa Irmãos Mufatto & Cia Ltda., também investigada pela via do inquérito civil, apresentou provas robustas da dificuldade em atingir a cota exigida legalmente para a contratação de aprendizes em cada um dos estabelecimentos de sua propriedade, localizados no município de Cascavel, por razões, tais como, o desinteresse dos aprendizes existentes na localidade, a precária qualificação dos mesmos, bem como, a falta de comprometimento dos contratados, que acabavam por abandonar os postos de trabalho.

Infelizmente, em que pese a existência de cotas legalmente estabelecidas e do objetivo primordial de alcance do interesse público e da erradicação das desigualdades no âmbito das relações trabalhistas, a realidade sócio-econômica vivenciada em nosso País, na maioria das vezes, impossibilita que parte dos empregadores bem intencionados e efetivamente comprometidos com a função social do seu empreendimento, atendam, a contento, ao que estabelece a legislação protetiva do trabalhador.

Voltando ao caso específico dos autos, conforme o já demonstrado em primeira análise, deve a recorrente continuar a envidar esforços e buscar novos meios para cumprir as cotas estabelecidas pelo art. 93, da Lei n.º 8.213/91, motivo pelo qual, reformo a r. sentença para elastecer o prazo estabelecido para cumprimento da obrigação de fazer, para 2 (dois) anos.

Quanto à cota de 40% determinada na origem, para que seja observada nos próximos processos seletivos, reputo-a excessiva, haja vista a dificuldade de a recorrente em atingir, ao menos, a cota legalmente imposta. Todavia, entendeu a maioria dos membros deste e. Colegiado que tal percentual não é excessivo, uma vez que se trata de percentual legal.



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

No tocante à determinação contida no item c, qual seja, a de promoção de parcerias e convênios com entidades sem fins lucrativos de apoio aos portadores de deficiência, Ong's, Escolas Técnicas, ou mesmo com o terceiro setor da sociedade civil, sobretudo as empresas do sistema "S" (pelo menos com 3 entidades), no prazo de 90 (noventa) dias, com vistas a localizar e qualificar pessoas que estejam aptas a ocuparem as vagas existentes (realizando treinamentos e ofertando cursos), **mantenho** a sentença, uma vez que referida medida afigura-se extremamente eficaz no tocante à qualificação da mão de obra disponível, para que a mesma esteja apta à ocupação dos postos de trabalho disponibilizados por meio dos processos seletivos.

Por fim e, em que pese a já mencionada demonstração da publicidade dos editais e resultados dos processos seletivos realizados pela recorrente, de se manter igualmente a r. sentença no tocante à determinação de ampla e irrestrita publicidade dos processos seletivos e/ou concursos públicos, por meio de mídia televisiva e jornalística, inclusive nos grandes centros (como São Paulo, Rio de Janeiro, Curitiba, Brasília, entre outros), com comprovação posterior nos autos.

MULTA MENSAL

O MM. Juízo de origem estipulou multa por descumprimento de obrigação de fazer, nos seguintes termos:

"Em caso do descumprimento do que restou determinado, a empresa incorrerá em multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por mês e vaga não preenchida por portador de deficiência e/ou reabilitado, nos termos determinados acima, a ser revertido às entidades sem fins lucrativos do Município de Foz do Iguaçu e adjacências, que trabalham com portadores de deficiência em geral, a serem indicadas pelo Ministério Público do Trabalho, com prestação de contas por parte destas entidades."

Inconformada, recorre a ré, alegando que não há amparo legal para a fixação da multa em apreço, uma vez que a Lei nº 7.347/85, em seus artigos 13 e 20, não estabelece as entidades mencionadas na condenação como beneficiárias, e sim o FAT. Diz, ainda, que o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por mês e vaga não preenchida é abusivo e refoge do caráter de astreinte. Pelo exposto, pede a redução do valor fixado à multa em questão.

Sem razão.

Como observou o recorrido, a despeito da Lei 7347/85, o entendimento jurisprudencial que se descortina admite a destinação de valores arrecadados em decorrência de multas fixadas judicialmente a entidades sem finalidade lucrativa indicadas pelo próprio órgão julgador, motivo pelo qual, a r. decisão primeira não merece modificação, neste ponto.

De outro lado e, ao meu ver, o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por mês e vaga não preenchida, afigura-se excessivo, haja vista a já relatada dificuldade encontrada pela recorrente para o preenchimento das vagas existentes e disponíveis aos portadores de deficiência.



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Todavia, fico vencida pelo entendimento majoritário desta Turma, no sentido de que o valor da multa fixado na origem não é excessiva, sob o fundamento de que além de ela não se dirigir ao cumprimento do percentual legal, mas, sim, aos esforços visando o atendimento da legislação, em sendo atendida a determinação de que a ré procure implementar a previsão legal, ainda que não consiga, não incidirá a multa.

Sendo assim, mantenho a r. sentença” (págs. 380-392, grifou-se e destacou-se).

Os embargos de declaração foram julgados nestes termos:

“Alegando omissões e necessidade de prequestionamento, pretende a ré-embargante que o colegiado registre se: a) a declaração de competência desta Justiça Especializada nas ações promovidas pelo Ministério Público do Trabalho contra a Itaipu Binacional, viola ou não a alínea "e", do inciso I, do art. 102, da CF; b) a manutenção da reserva percentual de 40% nos processos seletivos acarreta ou não violação ao princípio da igualdade e legalidade, conforme art. 5º, caput e inciso II, da CF; c) a obrigação de realizar parcerias e convênios, para treinamentos e oferecimento de cursos, não implica violação ao art. 205, da CF, pois a educação é dever do Estado; d) a condenação em multa pelo não cumprimento da obrigação de fazer imposta, no valor de R\$ 10.000,00, por mês e vaga, respeita ou não o contido no inciso V, do art. 5º, da CF. Por fim, pretende que conste expressamente do acórdão os veículos de comunicação utilizados para a divulgação dos testes seletivos da Itaipu (fls. 1377/1378).

Sem razão.

Não há no acórdão quaisquer dos defeitos autorizadores à oposição da presente medida. Omissão, especialmente alegada, ocorreria caso o julgado tivesse deixado de analisar alguma das controvérsias postas, não se verificando pelo simples fato de não ter o colegiado se manifestado sobre todos os argumentos, princípios e dispositivos legais/constitucionais invocados pelas partes, o que não se exige do órgão julgador. Menos ainda deve este responder a questionamentos como os ora formulados, a partir da decisão proferida, mormente se esta ofende ou não aqueles diplomas legais, como pretende agora a embargante.

Enfim, observa-se que, na análise das insurgências recursais, o acórdão consignou tese explícita, forçando concluir que todas as demais em sentido contrário restaram rejeitadas, estando devidamente prequestionada a(s) matéria(s), nos termos da Súmula 297, do c. TST.

Rejeito” (pág. 407) .



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Em razões de recurso de revista, a reclamada defende, primeiramente, a inaplicabilidade do artigo 93 da Lei n° 8.213/91 e a prevalência do Tratado de Itaipu.

Afirma que, ao contrário do que entendeu o Regional, “o Tratado Internacional, que regulamenta direitos não só de trabalhadores brasileiros, mas também de paraguaios, na entidade binacional, deve ser sobrepor à legislação de cada país, sendo apreciado de acordo com a teoria do conglobamento” (pág. 430).

Por outro lado, sustenta que deve ser afastada a condenação à **obrigação da fazer** concernente ao atendimento do disposto no artigo 93 da Lei n° 8.213/91, pois “o não cumprimento das cotas legais está sendo causado pela baixa aprovação dos candidatos no processo seletivo implantado pela empresa, que é amplamente divulgado em nível nacional e regional” (pág. 437).

Declara que “a Itaipu tem interesse na contratação dessa categoria de empregados – a impossibilidade de contratação ocorre por fatores externos, que não podem ser imputados à empresa” (pág. 439).

Além disso, se insurge contra a determinação de que, em cada processo seletivo ou concurso público, seja destinado o **percentual de 40% (quarenta por cento) de vagas** para empregados com deficiência e/ou reabilitados.

Indica, assim, ofensa aos artigos 5°, inciso II, da Constituição Federal e 93 da Lei n° 8.213/91, bem como divergência jurisprudencial.

Quanto à **multa por descumprimento de obrigação**, afirma que a manutenção do valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por vaga não preenchida configura ofensa aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Aponta violação do artigo 5°, inciso LV, da Constituição Federal.

Ao exame.

Conforme já relatado, trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, na qual se condenou da reclamada (Itaipu Binacional) à obrigação de fazer, concernente ao cumprimento do percentual previsto no artigo 93 da Lei n° 8.213/91, referente à contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas.



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

A primeira instância entendeu que, mesmo tendo a reclamada efetuado a reserva de vagas aos portadores de deficiência e reabilitados nos processos seletivos, a maioria dos candidatos inscritos não logrou na aprovação e, não obstante o reconhecimento das dificuldades reais para a contratação desses trabalhadores (baixa escolaridade, falta de profissionalização e de capacitação para a sua inserção no mercado de trabalho), considerou que os esforços expendidos pela Itaipu Binacional foram insuficientes para o alcance do número legal necessário.

Levou em consideração a magnitude da empresa, que desempenha papel de destaque no cenário nacional, bem como o fato de que a Itaipu Binacional se recusou a assinar o Termo de Ajuste de Conduta. Por fim, consignou que “**não podem as empresas (...) esquivarem-se de sua responsabilidade social. Cabe a elas, em último caso, também participarem da capacitação desses profissionais, mudando, assim, o quadro de marginalização ao qual estão submetidos**” (pág. 131).

O posicionamento do Juízo sentenciante foi o de que a reclamada, além da oferta de vagas e esforços empreendidos, deveria promover também políticas afirmativas, com a capacitação de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas, a possibilitar que concorram com maiores qualificações para o preenchimento das vagas, firmando convênios com entidades sem fins lucrativos, escolas técnicas e com o terceiro setor da sociedade civil. Entendeu que o fato de a Itaipu Binacional ter firmado apenas um convênio com o Sesi para a elaboração de diagnóstico funcional não seria suficiente a justificar o descumprimento do comando do artigo 93 da Lei n° 8.213/91.

Diante da pretensão inicial, a condenação em primeira instância foi proferida nos seguintes termos:

“Portanto, acolho os argumentos lançados na presente ação pelo Ministério Público do Trabalho e determino que, independentemente do trânsito em julgado, a requerida:

- a) Cumpra as cotas estabelecidas pelo art. 93, da Lei n° 8.213/91, no prazo máximo de 1(um) ano, a contar da publicação desta sentença;
- b) Destine em cada processo seletivo e/ou concurso público pelo menos 40% (quarenta por cento) de suas vagas a portadores de deficiência



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

e/ou reabilitados pela Previdência Social, até o preenchimento integral da cota legal;

c) Promova parcerias e convênios com entidades sem fins lucrativos de apoio aos portadores de deficiência, Ong's, Escolas Técnicas, ou mesmo com o terceiro setor da sociedade civil, sobretudo as empresas do sistema "S" (pelo menos com 3 entidades), no prazo de 90 (noventa) dias, com vistas a localizar e qualificar pessoas que estejam aptas a ocuparem as vagas existentes (realizando treinamentos e ofertando cursos), na forma requerida na inicial;

d) Dê ampla e irrestrita publicidade aos processos seletivos e/ou concursos públicos, por meio de mídia televisiva e jornalística, inclusive nos grandes centros (como São Paulo, Rio de Janeiro, Curitiba, Brasília, entre outros), com comprovação posterior nos autos;

(...)

Em caso de descumprimento do que restou determinado, a empresa incorrerá em multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por mês e vaga não preenchida por portador de deficiência e/ou reabilitado, nos termos determinados acima (...)" (págs. 134 e 135)

Por sua vez, o Colegiado a *quo* deu provimento parcial ao recurso ordinário da reclamada para, reconhecendo os inúmeros esforços destinados ao preenchimento das cotas legais, elastecer o prazo para cumprimento da obrigação legal prevista no artigo 93 da Lei n° 8.213/91 para 2 (dois anos). Manteve, no entanto, o valor da multa imposta e a determinação de que, em cada processo seletivo ou concurso público, seja destinado 40% (quarenta por cento) de vagas para empregados com deficiência ou reabilitados.

Nesse contexto, primeiramente, concluiu o Regional que o artigo 93 da Lei n° 8.213/91 é aplicável ao caso dos autos, pois o fato de a Itaipu Binacional estar regida por um Tratado Internacional, "em nada obsta a imperatividade da legislação pátria, mormente daquela que versa sobre direitos fundamentais, como é o caso do dispositivo legal em exame" (pág. 384).

Destacou que "o próprio Tratado previu a aplicação da legislação em vigor em cada um dos países acordantes" (pág. 385).

O Protocolo sobre Relações de Trabalho e Previdência Social, internalizado no ordenamento jurídico nacional pelo Decreto n° 74.431/74, com *status* de lei ordinária, "estabelece as normas jurídicas aplicáveis, em matéria de Direito do Trabalho e Previdência Social, aos trabalhadores contratados pela ITAIPU, independente de sua nacionalidade" (art. 1°).



PROCESSO Nº TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Esta Corte Superior já decidiu que se aplica a CLT aos empregados da Itaipu quando houver lacuna no tratado internacional e nos casos em que se revelar mais benéfica ao trabalhador, em atenção ao princípio da norma mais favorável que norteia o Direito do Trabalho, conforme se observam dos seguintes precedentes:

“I - RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO PELA ITAIPU BINACIONAL. TRATADO INTERNACIONAL - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - NORMA DE HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - APLICABILIDADE. Discute-se qual a norma aplicável à hipótese de pagamento de adicional de periculosidade aos empregados da Hidrelétrica de Itaipu, se se aplicam o Tratado Internacional de Itaipu e os Protocolos Adicionais, ou a Consolidação das Leis do Trabalho, por ser norma mais favorável ao trabalhador. Em relação ao Tratado Internacional, o artigo 4º, alínea "a", do Decreto nº 74.431/74 estabelece, in verbis: "As autoridades das Altas Partes Contratantes, competentes em matéria de higiene e segurança do trabalho, celebrarão acordo complementar sobre o assunto, no qual constarão: a fixação de adicionais de vinte a quarenta por cento sobre o valor do salário-hora normal para o trabalho prestado em condições insalubres e de trinta por cento para o prestado em contato permanente com inflamáveis ou explosivos, não admitida a acumulação desses acréscimos". O posicionamento majoritário desta SBDII, quando do julgamento deste processo, foi no sentido de manter a conclusão pelo pagamento do adicional de periculosidade na forma estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho. Dois fundamentos balizaram essa conclusão: o primeiro é que o referido artigo 4º, alínea "a", do Decreto nº 74.431/74 estabeleceu norma programática, em que o legislador, ao invés de regular direta e imediatamente o direito ao adicional de periculosidade, limitou-se a definir orientação a ser seguida por acordo complementar. Vê-se, portanto, que se trata de norma de eficácia limitada, dependente de normatividade futura, sequer havendo nos autos comprovação expressa que essa complementação chegou a se concretizar. A norma contida no Tratado Internacional, prevendo regulamentação futura para o pagamento do adicional de periculosidade em percentuais diversos daquele previsto na CLT, é meramente programática. Tem-se assim, de um lado, norma de direito fundamental, prevendo o adicional de periculosidade aos trabalhadores e, de outro, norma programática que remete a um ajuste futuro, que não está noticiado na hipótese. Assim, no caso, não se está derogando a vontade das Altas Partes Contratantes; simplesmente verificou-se a ausência de comprovação nos autos de que a norma de natureza programática, art. 4º, alínea "a", do Decreto nº 74.431/74, fora tratada de forma exauriente pelo Tratado de Itaipu e seu Protocolo Adicional ou pelas normas dele



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

derivadas. Portanto, carecendo de regulamentação a norma contida no Tratado de Itaipu sobre o adicional de periculosidade não há falar em conflito de normas jurídicas, devendo ser observada a CLT que, no artigo 193, estabelece que "são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado". E, em seu § 1º, "o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificação, prêmios ou participações nos lucros das empresas". Precedentes do TST. O segundo fundamento, por sua vez, parte da premissa de que o Tratado de Itaipu e o seu Protocolo Adicional não estabeleceram expressamente o pagamento do adicional de periculosidade em virtude de risco elétrico, limitando a concessão desse adicional às hipóteses de contato com inflamáveis e explosivos, ex vi do art. 4º, alínea "a", do Decreto nº 74.431/74, e que, em face dessa omissão, a reclamada, por meio de sua Diretoria Executiva, com a competência estabelecida pelo art. 7º do decreto referido, editou posteriormente um acordo complementar (RDE-36/94), dispondo sobre a concessão do referido adicional por contato com energia elétrica. Nessa linha de entendimento há o reconhecimento de que a normatização do pagamento do adicional de periculosidade por risco elétrico aos empregados da Itaipu Binacional se concretizou com a edição da RDE/94. No entanto, mesmo na hipótese de se considerar a possibilidade de a empresa, por meio de uma resolução da diretoria, preencher lacuna sobre norma de higiene e segurança do trabalho, ou seja, de direito fundamental, não regida pelo tratado que a fundou, e, nesse contexto, entender que a hipótese envolve verdadeiro conflito de normas trabalhistas no espaço, remanesce o entendimento pela aplicação da legislação brasileira ao caso. Com efeito, examinando a matéria sob tal ângulo, nos termos do princípio protetivo da norma mais favorável, ao julgador autoriza-se aplicar determinada norma que beneficia o empregado, em detrimento de disposições que lhe tragam prejuízo. Para a aplicação da norma mais favorável, portanto, é necessário que haja conflito normativo, ou seja, duas normas regulando a mesma situação jurídica, para prevalecer a que mais beneficia o empregado. A norma regulamentar RDE-36/94 dispôs sobre o pagamento do adicional de periculosidade por contato com energia elétrica de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco, ao passo que a Lei nº 7.369/85, vigente até a edição da Lei nº 12.740/2012, não estipulou nenhuma proporcionalidade em relação ao pagamento desse adicional. O princípio da norma mais favorável impõe ao intérprete, na hipótese de conflito entre duas regras jurídicas vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, a observância daquela que melhor atenda aos interesses do trabalhador. Nesse passo, há de prevalecer a legislação trabalhista brasileira em detrimento de acordo complementar ao Tratado de Itaipu, por estabelecer aqueles critérios mais vantajosos para pagamento do adicional de



PROCESSO Nº TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

periculosidade aos empregados da Itaipu Binacional, entendimento esse já sufragado pela Suprema Corte. Recurso de embargos conhecido e desprovido.” (E-ED-RR-65800-04.1999.5.09.0658, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, Ac. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 11/9/2015)

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ITAIPU. TRATADO INTERNACIONAL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. NORMA MAIS FAVORÁVEL. I - Cinge-se a controvérsia à possibilidade de aplicação da CLT em detrimento de normas insertas em Tratado Internacional, se a primeira se revelar mais favorável ao trabalhador. II - Pois bem, o artigo 5º, § 2º, da Constituição Federal disciplina que "Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte". III - O artigo 7º da Constituição da República, a seu turno, consagrou garantias mínimas ao trabalhador brasileiro, deixando claro em seu caput que o rol é meramente exemplificativo, por acolher direitos "outros que visem à melhoria de sua condição social". IV- Como se deduz dos dispositivos acima, indicados a título ilustrativo, norteia as relações trabalhistas do país o princípio protetivo, que parte da desigualdade fática imanente aos sujeitos envolvidos, no desiderato de atenuar o peso da diferença econômica, hierárquica e intelectual que, via de regra, recai sobre a parte hipossuficiente. V - Nesse contexto, sobressai a importância da adoção do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, aplicável sempre que se revelar aparente conflito entre regramentos de igual modo incidentes no caso concreto. VI - Mesmo que se submetam os trabalhadores da recorrente aos ditames de tratado internacional firmado entre as nações signatárias, considerando particularmente o teor programático do anexo que trata do adicional de periculosidade, este não tem o condão de inibir a aplicação da legislação interna trabalhista, a partir não da teoria da especificidade do Tratado, mas da norma mais favorável. Precedentes da SBDI-I e Turmas do TST, bem como, por similitude temática, acórdão do STF. VII - Recurso de revista conhecido e não provido.” (RR-859-60.2014.5.09.0095, Relator Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, Ac. 5ª Turma, DEJT 12/5/2017)

Portanto, na linha dos precedentes citados, e considerando-se que o tratado internacional não regula todos os aspectos da relação de trabalho, não há dúvidas de que normas internas, tais como a Lei nº 8.213/91, tem plena aplicabilidade ao



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

caso dos autos, mormente por envolver questão de ordem pública mais favorável ao trabalhador.

Feitas essas considerações, passa-se ao exame da insurgência da reclamada contra a **condenação à obrigação de fazer**, referente ao cumprimento do artigo 93 da Lei n° 8.213/91, a **multa imposta e o percentual de 40% a ser observado nos próximos processos seletivos**.

O legislador, em nítida ação afirmativa, estabeleceu no artigo 93 da Lei n° 8.213/91 que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com trabalhadores deficientes ou reabilitados.

Depreende-se do citado dispositivo de lei que a reserva dessas vagas não é para qualquer portador de deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou os portadores de deficiência que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade laboral.

No caso, consta do acórdão regional que “a prova documental demonstra que a recorrente envidou inúmeros e descontínuos esforços na intenção de selecionar candidatos aptos a ocuparem as vagas existentes destinadas ao preenchimento por trabalhadores portadores de deficiências” (pág. 387).

A Corte *a quo* reconheceu os inúmeros esforços destinados ao preenchimento das cotas legais, visto que “os documentos não permitem outra conclusão senão a de que a dificuldade da recorrente ao preenchimento das vagas destinadas aos portadores de deficiência decorre do reduzido número de interessados que se inscrevem para a realização dos processos seletivos oportunizados pela empresa” (pág. 387).

Depreende-se, também, do acórdão regional que foram implementadas iniciativas para promover a inclusão dos portadores de deficiência ou reabilitados no âmbito interno laboral, além da disponibilização do número legal de vagas nos diversos processos seletivos.

Diante do quadro fático delineado nas instâncias ordinárias, não se observa a prática de ato discriminatório (artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal) no tocante aos critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

A empresa logrou comprovar a adoção de todas as medidas cabíveis para preencher as cotas destinadas às pessoas com deficiência física ou reabilitadas, nos termos do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, entretanto não conseguiu preencher o percentual mínimo de reserva legal. Assim, não há como puni-la pelo não preenchimento da totalidade das cotas estabelecidas.

Nessa linha de entendimento, os seguintes precedentes da Subseção I de Dissídios Individuais e de Turmas desta Corte:

“2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ABSOLVIÇÃO 2.1. Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa, bem como a condenação no pagamento de indenização por dano moral coletivo. 2.2. A empresa com 100 ou mais empregados deverá preencher de 2% a 5% de seus cargos com "beneficiários reabilitados" ou com pessoas portadoras de deficiência. Entretanto, in casu, é descabida a condenação ao pagamento de multa e indenização por dano moral coletivo em face do não cumprimento da exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, uma vez que ficou comprovado que a empresa empreendeu esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento para totalmente improcedente os pedidos formulados na Ação Civil Pública.” (ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 19/12/2016, grifou-se)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AUTO DE INFRAÇÃO. ANULAÇÃO. NÃO ATENDIMENTO AO PERCENTUAL MÍNIMO DE EMPREGADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS ESTABELECIDO NO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 POR FALTA DE INTERESSADOS. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 fixa os percentuais (2% a 5%) de reserva de cargos a portadores de deficiência ou reabilitados, que toda empresa com mais de cem empregados deverá observar. Na hipótese dos autos, concluiu o Regional que a empresa conseguiu comprovar ter feito o que estava ao seu alcance para cumprir a legislação, bem como ter encontrado dificuldade



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

para contratar profissionais portadores de deficiência ou reabilitados. Comprovada a realização de esforços para a contratação de empregados portadores de deficiência ou reabilitados, bem como não havido demonstração de que a empresa não reservou as vagas, nem elas deixaram de ser preenchidas por recusa da empresa, não há como puni-la pelo não preenchimento da totalidade de vagas destinadas por lei aos portadores de deficiência ou reabilitados. Desse modo, por depreender-se da lei que a reserva dessas vagas não é para qualquer portador de deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou os portadores de deficiência que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade laboral, e sendo certo que a empresa reclamante empreendeu todos os esforços ao seu alcance necessários ao atendimento do comando legal, não há falar que a Corte a quo tenha afrontado o artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Agravo de instrumento desprovido”. (AIRR - 2433-30.2014.5.09.0092, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 17/8/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/8/2016, grifou-se)

“AUTO DE INFRAÇÃO. ANULAÇÃO. NÃO ATENDIMENTO AO PERCENTUAL MÍNIMO DE EMPREGADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS ESTABELECIDO NO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 POR FALTA DE INTERESSADOS. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 fixa os percentuais (2% a 5%) de reserva de cargos a portadores de deficiência ou reabilitados que toda empresa com mais de cem empregados deverá observar. Na hipótese dos autos, concluiu o Regional que a empresa conseguiu comprovar ter feito o que estava ao seu alcance para cumprir a legislação, bem como a dificuldade para contratar profissionais portadores de deficiência ou reabilitados. Registrou que foram juntadas aos autos solicitações à agência do Sistema Nacional de Emprego em Alagoas (SINE-AL) para que fossem enviados currículos de profissionais naquela situação, bem como recortes de classificados de jornais de grande circulação na tentativa de atrair futuros empregados, mas que, apesar do esforço, não recebeu nenhum encaminhamento do SINE-AL nem tem conseguido êxito em contratar a totalidade do número de empregados exigidos por lei. Consignou que o próprio SINE-AL reconheceu a escassa disponibilidade de profissionais portadores de deficiência, conforme Ofício nº 007/09 enviado à empresa recorrida, em que se reconheceu a existência de grande demanda por parte das empresas para contratação de portadores de deficiência física, mas que, dos 34 (trinta e quatro) empregados cadastrados no banco de dados do SINE-AL, a maioria não tinha interesse em ocupar vaga oferecida pela empresa, pois alguns estariam recebendo benefício; outros, trabalhando, e o restante seria convocado para ver se estavam disponíveis. Assim, o Tribunal Regional considerou que, tendo a recorrente comprovado a realização de esforços para a contratação de empregados portadores de deficiência ou reabilitados,



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

bem como que não houve demonstração de que a empresa não reservou as vagas nem elas deixaram de ser preenchidas por recusa da empresa, não há como penalizá-la pelo não preenchimento da totalidade de vagas destinadas por lei aos portadores de deficiência ou reabilitados. Desse modo, por depreender-se da lei que a reserva dessas vagas não é para qualquer portador de deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou os portadores de deficiência que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade laboral, e sendo certo que a empresa reclamante empreendeu todos os esforços ao seu alcance necessários ao atendimento do comando legal, não há falar que a decisão da Corte a quo tenha afrontado os artigos 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal e 93 da Lei nº 8.213/91. Recurso de revista não conhecido.” (RR - 505-97.2012.5.19.0007, data de julgamento: 25/3/2015, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, data de publicação: DEJT 31/3/2015, grifou-se)

“II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO - CRITÉRIO PARA CUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91 - DIVULGAÇÃO EM JORNAL E INTERNET - OFERECIMENTO DE VAGAS 1. É possível depreender do acórdão regional a mobilização da Autora no sentido de promover campanhas com o intuito de contratar trabalhadores na forma exigida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91. Há prova nos autos de que ofereceu vagas e procedeu a convocação em jornal e pela internet. 2. Esta Corte já se posicionou no sentido de reconhecer o ônus da empregadora pelo cumprimento das exigências do art. 93 da Lei 8.213/91, mas de afastar sua responsabilidade pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência, em razão dos esforços comprovadamente empenhados. Julgados. 3. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal. Assegura tão-só percentual de contratação de empregados com deficiência. Recurso de Revista conhecido e provido.” (RR-2249-26.2015.5.11.0014, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 31/5/2019)

“RECURSO DE REVISTA DO MPT DA 3.ª REGIÃO. INTERPOSIÇÃO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DO PREENCHIMENTO DA COTA DE PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. ART . 93 DA LEI N.º 8.213/91. IMPOSSIBILIDADE MATERIAL. A atual e iterativa jurisprudência desta Corte é no sentido de que comprovada a promoção de esforços para a admissão de portadores de deficiência e reabilitados, sem alcançar, todavia, o número de empregados nessas condições, fica afastada eventual ofensa às disposições contidas no art . 93 da Lei n.º 8.213/91. Precedentes. Incidência do art. 896, § 7.º, da



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

CLT e da Súmula n.º 333 desta Corte. Recurso de Revista não conhecido.” (ARR-118100-84.2009.5.03.0002, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz José Dezena da Silva, DEJT 26/4/2019)

“AGRAVOS EM AGRAVOS DE INSTRUMENTO EM RECURSOS DE REVISTA DA UNIÃO E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ANÁLISE CONJUNTA. PROCESSO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. AUSÊNCIA DE CANDIDATOS PARA PREENCHIMENTO DAS VAGAS. A decisão regional consignou expressamente que a autora adotou medidas para dar cumprimento ao art. 93 da Lei 8.213/91, tendo adotado postura proativa para viabilizar a contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais, nos termos exigidos pela legislação, somente não tendo cumprido a cota legal por circunstâncias alheias à sua vontade. A revisão do cenário afirmado pela Corte a quo esbarra no óbice da Súmula 126 do TST. Por sua vez, a SBDI-1 desta Corte, no julgamento do processo ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, de relatoria do Ministro João Batista Brito Pereira, assentou que, nessa hipótese, é descabida a condenação ao pagamento de multa e indenização por dano moral coletivo, porquanto, apesar de envidar esforços para cumprir a lei, a empresa não teve responsabilidade pelo insucesso. Incidência da Súmula 333 do TST. Agravos não providos.” (Ag-AIRR-2434-15.2014.5.09.0092, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, 2ª Turma, DEJT 14/9/2018)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INOBSERVÂNCIA DA COTA DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. EXISTÊNCIA DE COMPROVAÇÃO QUANTO À IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO LEGAL. A parte agravante não apresenta argumentos capazes de desconstituir a decisão agravada, uma vez que o Recurso de Revista não demonstrou pressuposto intrínseco previsto no art. 896 da CLT. Consoante firme jurisprudência deste Tribunal Superior, não importa em ofensa ao art. 93 da Lei n.º 8.213/91 o descumprimento da cota de contratação de trabalhadores com deficiência ou reabilitados, prevista no referido dispositivo, quando comprovado que a empresa envidou contínuos esforços para o recrutamento de interessados, sem lograr êxito - premissa fática registrada no acórdão regional. Incidência do art. 896, § 7.º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento.” (TST-AIRR - 1892-37.2012.5.09.0651, Data de Julgamento: 8/8/2018, Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa, 1.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/8/2018)



PROCESSO Nº TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. CONDOTA OMISSA DO EMPREGADOR. NÃO CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro com deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional no artigo 7º, XXXI, da CF, que estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Logo a seguir ao advento da então nova Constituição Federal, o Brasil ratificou a Convenção n. 159 da OIT (Decreto Legislativo n. 129/91), que estipulou, em seu art. 1º, item 2, que "todo país membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade". Ainda em 1991, o Brasil também aprovou a Lei n. 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. Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelas pessoas com deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador "... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante" (§1º, in fine, do art. 93, Lei nº 8.213/91). No caso concreto, o Tribunal Regional consignou que a empresa atuou para ajustar seu quadro funcional à Lei nº 8.213/91, juntando documentos - tais como diversos ofícios e mensagens eletrônicas enviados às instituições de emprego disponíveis, entre 2010 a 2012, a exemplo do Ministério Público do Trabalho, INSS, SINE Bahia/CAPAZ, APAE, SESI-FIEB etc. -, em que a empresa demonstrou envidar esforços para o preenchimento, por pessoas com deficiência, das ocupações disponibilizadas para servente, ajudante prático e pedreiro, junto a seu quadro funcional. Em síntese, a Recorrente procurou cumprir a Lei nº 8.213/91 antes da autuação do Auditor Fiscal do Trabalho (Termo de



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Autuação de nº 21074860, lavrado em 25/01/2012). Portanto houve ação direta da Recorrente no sentido de empenhar-se para a contratação de pessoas com deficiência, conduta que autoriza a anulação da autuação do Auditor Fiscal do Trabalho. A SBDI-I do TST, a propósito, já se manifestou no sentido de que é ônus da empregadora cumprir as exigências do art. 93 da Lei 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 (AgR-E-RR - 71000-80.2009.5.02.0061, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 10/11/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 18/11/2016), o que é o caso dos autos, uma vez que a empresa provou que, até a data da autuação do Auditor Fiscal do Trabalho, adotou medidas, esforçando-se para preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência. Sob esse enfoque, para se alterar o teor da decisão regional, seria necessário adentrar no contexto probatório dos autos, hipótese em desacordo com a natureza extraordinária do recurso de revista, nos termos da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido.” (AIRR- 148-82.2014.5.05.0025, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 3.ª Turma, DEJT 16/03/2018, grifou-se)

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ. IMPOSIÇÃO DE MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA COTA SOCIAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. EXIGÊNCIA DE CUMPRIMENTO DA COTA DE TRABALHADORES REABILITADOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA HABILITADOS. AUSÊNCIA DE PREENCHIMENTO DO PERCENTUAL DE VAGAS EXIGIDO PELA LEI Nº 8.213/1991. DIFICULDADE PARA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. PROVIMENTO. Constata-se, das razões do recurso de revista, reiteradas no agravo de instrumento, que a ré se insurge contra a condenação ao pagamento da multa de R\$ 400,00 por dia, em caso de descumprimento do percentual estabelecido no artigo 93, caput, da Lei nº 8.213/1991, alegando ser inequívoca a sua dificuldade de atender ao disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91. O objetivo da Lei nº 8.213/1991 é a reintegração social dos trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência física no mercado de trabalho. Todavia, tendo em vista os princípios constitucionais da igualdade e isonomia, não se pode penalizar a empresa que não consegue atingir a cota exigida pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, apesar de ter demonstrado várias tentativas de recrutamento de candidatos reabilitados ou portadores de deficiência habilitados. Demonstrada a dificuldade de encontrar profissionais reabilitados e deficientes habilitados para o preenchimento dos cargos ofertados pela empresa, não há falar na procedência da ação civil pública, cujos pedidos são de exigência do cumprimento da cota social, inibição de condutas discriminatórias, imposição de multa por descumprimento da cota e condenação ao pagamento de compensação por dano moral coletivo.



PROCESSO Nº TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” (RR - 1045-90.2011.5.03.0019, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 26/9/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/9/2018)

“II - RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA E REABILITADOS. ARTIGO 93 DA LEI N.º 8.213/91. IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO. O Tribunal Regional, com base no conjunto probatório dos autos, consignou expressamente o intuito da requerida de cumprir o estabelecido no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, tendo tomado atitudes concretas com vistas ao seu enquadramento nos ditames da legislação aplicável, embora não tenha alcançado êxito. A jurisprudência desta c. Corte Superior firmou-se no sentido de que comprovada a real impossibilidade de atendimento às cotas estabelecidas no artigo 93 da Lei 8.213/1991, tendo a empresa utilizado de todos os recursos disponíveis para o atendimento da norma, não há que se falar em condenação por dano moral coletivo. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. CONCLUSÃO: Agravo de instrumento da empresa requerida conhecido e desprovido. Recurso de revista do Ministério Público do Trabalho não conhecido.” (ARR - 762-24.2014.5.09.0010, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 5/12/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 7/12/2018)

“RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. COMPROVAÇÃO QUANTO À IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO PREVISTA NO ART. 93 DA LEI 8.213/91. A empresa que possuir 100 ou mais empregados deverá preencher de 2% a 5% de seus cargos com "beneficiários reabilitados" ou com pessoas portadoras de deficiência. No caso, é incontroverso que a empresa não logrou cumprir a disposição legal (art. 93 da Lei 8.213/1991). Ocorre que, segundo o Tribunal Regional, a empregadora diligenciou, sem sucesso, na busca de candidatos para o preenchimento das vagas para deficientes físicos habilitados ou reabilitados. Está registrado no acórdão regional, entre outros aspectos, que houve publicação de diversos anúncios oferecendo vagas de emprego em jornal local "com a expressa ressalva no sentido de que é dada prioridade aos portadores de necessidades especiais e aos reabilitados do INSS nos processos de seleção" (pág. 523) e, ainda, que solicitou ao SINE a divulgação de vagas para portadores de necessidades especiais. Assim, conquanto seja ônus do empregador cumprir a exigência



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ele não pode ser responsabilizado pelo insucesso, quando comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa, bem como a condenação no pagamento de indenização por dano moral coletivo. Precedentes. Recurso de Revista de que não se conhece”. (RR - 10605-19.2014.5.03.0062, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 19/4/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/4/2017)

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DETERMINAÇÃO DE CUMPRIMENTO DAS COTAS. PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. ART. 93 DA LEI 8.213/1991. QUADRO FÁTICO QUE DENOTA QUE A RECLAMADA ENVIDOU ESFORÇOS PARA O CUMPRIMENTO DA DETERMINAÇÃO LEGAL. A Lei 8.213/1991, em seu art. 93, determina que "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". A esse respeito, o quadro fático regional denota que, mesmo não tendo a reclamada observado o preenchimento do mínimo que a Lei 8.213/1991 prevê para as cotas de portadores de deficiência, envidou todos os esforços para tanto, não tendo, contudo, surgido candidatos para a ocupação dos postos. O referido entendimento coaduna-se com a jurisprudência desta c. Corte que, por meio de sua SBDI-1, tem entendido que, se a empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das cotas legais, não pode ser condenada em multa administrativa ou em danos morais coletivos. Incidência do art. 896, §7º, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece.” (ARR-1001388-93.2016.5.02.0707, Redatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, 6ª Turma, DEJT 1º/12/2017)

“II - RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - DANO MORAL COLETIVO. O Regional destaca que não restou evidenciado o dano moral coletivo. Depreende-se da leitura da decisão recorrida que a reclamada, apesar de não ter ainda atingido a cota legal exigida, tem, conforme reconhecido pelo Ministério Público do Trabalho, adotado uma postura mais ativa a fim de cumprir o percentual determinado pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, sendo frisado que o número de portadores de deficiência contratados passou de três para dezenove em onze meses. Além disso, registrou-se que não se desconhece as dificuldades que a ré pode ter para o cumprimento integral da cota de empregados nas condições determinadas, o que reforça o entendimento de que não é possível extrair da decisão recorrida que a reclamada deixou de cumprir a cota legal de forma totalmente injustificada. Incidência do óbice da Súmula



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

126 do TST. Recurso de revista não conhecido.” (RR - 86700-07.2009.5.03.0017, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 9/8/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/8/2017)

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. (...). AUTO DE INFRAÇÃO N° 016397550. ART. 93 DA LEI N° 8.213/91. PERCENTUAL DE VAGAS PREVISTAS PARA BENEFICIÁRIOS REABILITADOS OU PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. EMPRESA QUE PROCUROU DAR CUMPRIMENTO À NORMA. Não se pode penalizar a empresa que buscou, embora sem êxito, preencher a cota prevista no art. 93 da Lei n° 8.213/91, enviando, inclusive, mensagens eletrônicas ao serviço de recrutamento de pessoal de Chapecó/SC e ofício ao INSS, oferecendo oportunidades de emprego. A aplicação do dispositivo não pode se distanciar do princípio da razoabilidade, notadamente quando demonstrada a dificuldade de se encontrar profissionais deficientes e habilitados para o preenchimento do cargo. Demonstrada a boa fé da empresa e seus esforços em inserir deficiente físico em seu quadro, impõe-se a declaração de nulidade do auto de infração. Recurso de revista conhecido e provido.” (RR-3993-30.2010.5.12.0038, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 4/9/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/9/2013)

A *contrario sensu*, segue precedente deste Relator no sentido de aplicar o teor da Súmula n° 126 do TST como óbice à reforma da decisão regional nos casos em que a empresa não comprova que adotou todas as medidas necessárias para o preenchimento das cotas de pessoas com deficiência ou reabilitadas, nos termos do artigo 93 da Lei n° 8.213/91:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO FISCAL. VALIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO COMPROVAÇÃO DA ADOÇÃO DE TODAS AS MEDIDAS NECESSÁRIAS PARA O PREENCHIMENTO DAS COTAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS, NOS TERMOS DO ARTIGO 93 DA LEI N° 8.213/91. INCIDÊNCIA DA SÚMULA N° 126 DO TST. Trata-se de ação anulatória de débito fiscal, na qual a empresa se insurge contra o auto de infração feito pelo auditor fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, em decorrência do descumprimento do artigo 93 da Lei n° 8.213/91. O mencionado dispositivo legal fixa os percentuais (2% a 5%) de reserva de cargos aos portadores de deficiência ou reabilitados que toda empresa com mais de cem empregados deverá



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

observar. No caso em exame, o Regional manteve a sentença em que se reconheceu a validade do auto de infração, por considerar que a empresa não logrou comprovar a adoção de todas as medidas cabíveis para preencher as cotas destinadas às pessoas com deficiência física ou reabilitadas, nos termos do dispositivo legal mencionado. Diante desse quadro, verifica-se que não há provas de que a empresa, efetivamente, empenhou esforços em busca da satisfação de seu dever social alusivo ao atendimento da cota para empregados portadores de deficiência ou reabilitados, conforme determinado por lei. Dessa forma, como o Regional foi enfático ao concluir que a empresa não adotou as medidas necessárias ao atendimento do comando legal, para se decidir diversamente, seria necessário o revolvimento da valoração do conjunto fático-probatório dos autos feita pelas instâncias ordinárias, procedimento vedado a esta esfera recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula n° 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido.” (AIRR-10839-15.2016.5.03.0164, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 27/4/2018, grifou-se)

Portanto, não se pode penalizar a empresa que buscou, embora sem êxito, preencher a cota prevista no artigo 93 da Lei n° 8.213/91. A aplicação do citado dispositivo não pode se distanciar do princípio da razoabilidade, notadamente quando demonstrada a dificuldade de encontrar profissionais com deficiência e habilitados para o preenchimento do cargo.

Por sua vez, o artigo 93 da Lei n° 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal; assegura tão somente o percentual de contratação de empregados com deficiência.

Nesses termos, não se pode afirmar que a reclamada ignorou ou desrespeitou o comando legal, cujo insucesso ocorreu por fatores alheios à sua competência. Incabível, portanto, a multa imposta pelo não cumprimento da obrigação de fazer.

Quanto à determinação de que, em cada processo seletivo ou concurso público, seja destinado 40% (quarenta por cento) de vagas para empregados com deficiência ou reabilitados, tal percentual revela-se, de fato, excessivo e não encontra respaldo no dispositivo de lei mencionado.

Ocorre que a improcedência da pretensão de condenação da ré à obrigação de destinar 40% de vagas nos próximos processos seletivos, bem como a exclusão da multa, fundada no fato



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas previsto no artigo 93 da Lei n° 8.213/91, não a exonera *ad aeternum* da obrigação legal de promover a admissão de pessoas com deficiência ou reabilitadas, nos termos da lei.

A natureza da ação civil pública é inibitória e, neste caso, existiu conflito, tanto assim que houve a tentativa de solução consensual pelo Ministério Público do Trabalho, diante de uma denúncia de que a reclamada não estaria cumprindo o artigo 93 da Lei n° 8.213/91. Além disso, a empresa se recusou à assinatura do Termo de Ajuste de Conduta, o que gerou a interposição desta ação civil pública.

Certo é que houve uma pretensão resistida, de natureza metaindividual, em relação jurídica de trato continuado, o que enseja a tutela inibitória, voltada contra ilícito futuro.

Segundo Marinoni, a tutela inibitória tem por fim prevenir o ilícito e não o dano. Sua dependência deve ficar circunscrita unicamente à possibilidade de ato contrário ao direito (ato ilícito), por isso prescinde de culpa ou dolo. Esse é exatamente o objeto da tutela inibitória, e não a declaração de obrigação legal.

E prossegue o doutrinador:

“Ora, se o dano não é elemento constitutivo do ilícito, podendo este último existir independentemente do primeiro, não há razão para não se admitir uma tutela que leve em consideração apenas o ilícito, deixando de lado o dano. A moderna doutrina italiana já deixou claro que a tutela inibitória tem por fim prevenir o ilícito e não o dano. Frignani e Rapisarda, que possuem as principais obras a respeito da tutela inibitória na Itália, não vacilam em afirmar que a inibitória prescinde totalmente dos possíveis efeitos concretos do ato ou da atividade ilícita e que a sua dependência deve ficar circunscrita unicamente à possibilidade do ato contrário ao direito (ilícito).

Embora a probabilidade do ilícito possa constituir a probabilidade do próprio dano, já que muitas vezes é impossível separá-los cronologicamente, para a obtenção da tutela inibitória não é necessária a demonstração de um dano futuro, embora ele possa ser invocado até mesmo para se estabelecer com mais evidência a probabilidade do ato contrário ao direito.



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

Pois bem, se o dano é uma consequência meramente eventual do ilícito e não há pretensão preventiva apenas em face do dano, mas também em face do ato contrário ao direito, a tutela inibitória não pode ser compreendida como uma tutela contra a probabilidade do dano, mas como uma tutela contra o perigo da prática, da repetição ou da continuação do ilícito – visto como ato contrário ao direito que prescinde da configuração do dano. O parágrafo único do art. 497 do CPC/2015 bem compreendeu o ponto, pois fala claramente em “*tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito.*”

(...)

O parágrafo único do art. 497 igualmente percebeu a necessidade desta tutela jurisdicional e, por isso, depois de fazer menção às três modalidades de tutela inibitória, descreveu a tutela destinada à “remoção” do ilícito. Portanto, a diferenciação entre ato contrário ao direito e dano não só evidencia que tutela contra o ilícito não é sinônimo de tutela ressarcitória. No direito brasileiro, tal distinção permitiu a configuração de tutelas jurisdicionais que, sem nada dever ao dano, dirigem-se contra os ilícitos futuro e passado.” (MARINONI, Luiz Guilherme. TUTELA CONTRA O ILÍCITO (ART. 497, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC/2015). Rev. TST, Brasília, vol. 81, n° 4, out/dez 2015. Págs. 90-93. In: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/100342>)

Sobre a natureza inibitória das ações coletivas, o que abrange inclusive a ação civil pública por constituir tutela metaindividual, preceitua José Roberto Freire Pimenta:

“Contudo, na sociedade de massas em que contemporaneamente vivemos, muitas vezes a lesão assume um caráter massivo e estrutural, atingindo todo um grupo de pessoas, uma categoria jurídica ou toda a sociedade.

Nesses casos, havendo o ajuizamento de ações coletivas, o Poder Judiciário deve atuar sob a égide de um novo paradigma e visando proporcionar uma tutela de natureza inibitória, de forma a impedir que a lesão ocorra ou ao menos que prossiga de forma continuada, de forma a fazer cessar seus efeitos, para garantir, na prática, que todo o conjunto de cidadãos atingido de forma homogênea por lesão em massa possa usufruir, a tempo e a modo, dos direitos fundamentais que lhe são em tese assegurados pelo ordenamento jurídico em vigor.” (PIMENTA, José Roberto; PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. A legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ações civis públicas pleiteando tutela inibitória contra terceirizações ilícitas. Rev. TST, Brasília, vol. 82, n° 4,



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

out/dez 2016, pág. 115. In:
<https://hdl.handle.net/20.500.12178/101979>

Portanto, as ações inibitórias visam não apenas enfrentar um descumprimento atual, mas também prevenir descumprimentos futuros do comando legal. Seu objetivo é exatamente intervir nas relações jurídicas continuativas e prevenir a prática das lesões, qualificando e reforçando a sanção prevista na lei, o que significa dizer que, no futuro, a Itaipu Binacional continuará obrigada a contratar empregados portadores de deficiência, nos exatos termos do artigo 93 da Lei n° 8.213/91. Não se trata de um salvo-conduto.

As consequências jurídicas são relevantes e, no caso, não seria necessária a interposição de nova ação civil pública. É caso típico de aplicação do artigo 505, inciso I, do CPC/2015, segundo o qual “nenhum juiz decidirá novamente as questões já decididas relativas à mesma lide, salvo: I - se, tratando-se de relação jurídica de trato continuado, sobreveio modificação no estado de fato ou de direito, caso em que poderá a parte pedir a revisão do que foi estatuído na sentença”.

Se, contingencialmente, a empresa não pode ser sancionada por descumprimento do dispositivo legal porque demonstrou e comprovou fato impeditivo, para o futuro subsiste a tutela inibitória necessária, independente de já ter ocorrido o dano e independente de o réu incorrer em dolo ou culpa.

Diante do exposto, **conheço** do recurso de revista por violação do artigo 93 da Lei n° 8.213/91.

II - MÉRITO

Conhecido o recurso por violação do artigo 93 da Lei n° 8.213/91, o provimento é medida que se impõe.

Dou, pois, provimento parcial ao recurso de revista para excluir da condenação a determinação de que, em cada processo seletivo ou concurso público, seja destinado pelo menos 40% (quarenta por cento) de vagas para empregados com deficiência ou



PROCESSO N° TST-RR-485-83.2010.5.09.0095

reabilitados, bem como para excluir da condenação a multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por descumprimento da obrigação de fazer.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista, apenas quanto ao tema "Ação Civil Pública. Não Atendimento do Percentual Mínimo de Empregados com Deficiência ou Reabilitados Previsto no Artigo 93 da Lei n° 8.213/91. Demonstração Inequivoca da Adoção de Todas as Medidas Necessárias. Impossibilidade de Cumprimento", por violação do artigo 93 da Lei n° 8.213/91 e, no mérito, dar-lhe provimento parcial para excluir da condenação a determinação de que, em cada processo seletivo ou concurso público, seja destinado pelo menos 40% (quarenta por cento) de vagas para empregados com deficiência ou reabilitados, bem como para excluir da condenação a multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por descumprimento da obrigação de fazer.

Brasília, 6 de novembro de 2019.

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

JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA

Ministro Relator