



ACÓRDÃO
(6ª Turma)
GMACC/ccam/m

PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. OMISSÃO EM RELAÇÃO À ANÁLISE PROVAS. A propósito da alegação de omissão relativa a não contratação do SINE ou instituições congêneres, e a não apresentação da empresa dos respectivos comprovantes de entrevistas e currículos dos entrevistados, convém pontuar que o Regional analisou de maneira minudente as provas careadas aos autos, inclusive os depoimentos testemunhais, para concluir que a reclamada envidou todos os esforços para satisfazer as exigências do art. 93 da Lei 8.213/1991, ainda que sem sucesso. Houve, portanto, tese explícita e bem fundamentada a respeito do debate, não havendo cogitar nulidade da decisão por negativa de prestação jurisdicional, motivo por que não se reconhece a transcendência, no particular. Agravo de instrumento não provido.

NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. OMISSÃO EM RELAÇÃO À TUTELA INIBITÓRIA. Em relação à omissão do Tribunal de origem quanto à necessidade de concessão de tutela inibitória, deixa-se de apreciar a nulidade apontada, ante o disposto no art. 282, §2º, do Código de Processo Civil.

TUTELA INIBITÓRIA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EMPRESA QUE ENVIDOU ESFORÇOS PARA O PREENCHIMENTO DAS COTAS MÍNIMAS PREVISTAS NO ART. 93 DA LEI 8.213/1991,



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

SEM ÊXITO. AUSÊNCIA DE ATO ILÍCITO. POSSIBILIDADE DE DEFERIMENTO DA TUTELA PRETENDIDA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. O debate relativo à possibilidade de aplicação da tutela inibitória, em situação em que configurado o descumprimento do art. 93 da Lei 8.213/1991 por motivos alheios à vontade da empresa, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT. Agravo de instrumento provido, por possível violação do art. 93 da Lei 8.213/1991 e art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.

DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DAS COTAS PREVISTAS NO ART. 93 DA LEI 8.213/1991. COMPROVAÇÃO DE QUE A EMPRESA AGIU COM DILIGÊNCIA PARA O PREENCHIMENTO DAS VAGAS. AUSÊNCIA DE ATO ILÍCITO. O entendimento firmado no âmbito desta Corte Superior é o de que é indevida a condenação da empresa ao pagamento de dano moral coletivo, nas hipóteses em que comprovados os reiterados esforços por ela empreendidos, ainda que sem êxito, para preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência previstas no art. 93 da Lei 8.213/1991, por ausência de conduta ilícita. No caso concreto, a Corte Regional consignou que a reclamada diligenciara com afinho para preencher as vagas destinadas a pessoas com deficiência, mediante a publicação de vários anúncios em jornais e a divulgação das vagas pela internet, durante anos seguidos, além da promoção de campanhas de admissão de PCDs e da pactuação de convênio, no ano de 2018, com entidade de inclusão social, a fim de que



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

esta indicasse pessoas com deficiência para contratação. Ademais, as testemunhas ouvidas comprovaram as diligências efetivadas pela reclamada, tendo uma delas demonstrado a existência de políticas afirmativas na empresa, em observância ao princípio da adaptação razoável, ao afirmar que “[...] existem outras áreas de atuação na empresa a exemplo de limpeza, RH, CAF; que existem PCDs atuando nessas áreas; que existem PCDs também na área de atendimento de telemarketing; que existem módulos específicos de PCDs para desenvolvimento; que as filiais recebem o link com mais de 200 cursos *on line* para treinamento dos PCDs e demais funcionários”. Logo, as ilações pretendidas pelo recorrente – de que os esforços da empresa não foram proativos e que foram criados embaraços para a contratação, a ensejar o pagamento de indenização por dano moral coletivo – encontram inquestionável óbice na Súmula 126 do TST, circunstância que torna prejudicada a análise da transcendência da causa. Agravo de instrumento não provido.

II – RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. TUTELA INIBITÓRIA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EMPRESA QUE ENVIDOU ESFORÇOS PARA O PREENCHIMENTO DAS COTAS MÍNIMAS PREVISTAS NO ART. 93 DA LEI 8.213/1991, SEM ÊXITO. AUSÊNCIA DE ATO ILÍCITO. POSSIBILIDADE DE DEFERIMENTO DA TUTELA PRETENDIDA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. Por meio do Decreto n. 6.949/2009, o Brasil ratificou a Convenção



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Ao fazê-lo, segundo o quórum exigido pelo art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, atribuiu-lhe indiscutível *status* constitucional. O art. 2 da Convenção apresenta o conceito de “adaptação razoável”, o qual “significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais”. Conforme se observa, a mencionada Convenção, a par de proscrever qualquer trato discriminatório, enfatiza o dever de promover a acessibilidade, ou seja, rompe o paradigma tradicional de conceber-se a pessoa com deficiência como alguém a ajustar-se à realidade para, ao revés, obrigar entes públicos e particulares à identificação e eliminação de obstáculos e barreiras que comprometam o acesso e a realização pessoal, inclusive profissional, de todas as pessoas com deficiência. Nesse sentido, convém destacar que o art. 93 da Lei n. 8.213/1991 impõe que a empresa com 100 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 com deficiência. Trata-se, como se vê, de ação afirmativa que tem como escopo assegurar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, motivo por que constitui



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

ônus da empresa a comprovação de que envidou notórios e relevantes esforços para o preenchimento dessas vagas. Diante disso, esta Corte Superior firmou o entendimento de que é incabível a condenação empresarial ao pagamento de dano moral coletivo, nas hipóteses em que comprovados os reiterados esforços por ela envidados, ainda que infrutíferos, para preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência previstas no art. 93 da Lei 8.213/1991, por ausência de conduta ilícita. Precedentes. No caso concreto, consta do acórdão regional que a recorrida não cumpriu a obrigação de preencher seu quadro com a cota estabelecida para empregados com deficiência, conforme previsto no art. 93 da Lei 8.213/1991, embora tenha envidado esforços nesse sentido, mediante a publicação de diversos anúncios em jornais e a divulgação das vagas pela internet, durante anos seguidos, além da pactuação de convênio, no ano de 2018, com entidade de inclusão social, a fim de que esta indicasse PCDs para contratação. Além disso, registra que a empresa promoveu campanhas de admissão de PCDs e realizou contatos com o SINE, com essa finalidade, bem como transcreveu depoimento testemunhal do qual foi possível depreender que a empresa buscou atender ao princípio da adaptação razoável, mediante a adequação do ambiente de trabalho, com o fito de diminuir as barreiras existentes ao preenchimento de vagas destinadas às pessoas com deficiência. Nada obstante a inexistência de ato ilícito indenizável, devida a concessão de tutela inibitória, nos termos do art. 3º da Lei 7.347/85,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1006023DB5CC6E3313.



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

pois esta tem o escopo de prevenir eventual incúria empresarial no preenchimento das aludidas vagas, podendo o juiz da execução, de ofício ou a requerimento, modificar ou eximir a devedora da multa ou de qualquer outra medida coercitiva se verificar que ela demonstrou cumprimento parcial ou justa causa para o descumprimento (art. 537, § 1º, II, do CPC). Com efeito, não aplicar a tutela pretendida significaria fazer caso da inafastabilidade da jurisdição e esvaziar a razão da norma inscrita no art. 93 da Lei 8.213/1991, deixando de utilizar mecanismo processual instituído com o fim de legitimar a atuação do Ministério Público do Trabalho no cumprimento de seu dever constitucional. Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo nº **TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009**, em que é Agravante e Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO** e Agravado e Recorrido **AEC CENTRO DE CONTATOS S.A..**

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão mediante a qual se denegou seguimento ao recurso de revista.

Procura-se demonstrar a satisfação dos pressupostos para o processamento do recurso obstado.

Contraminuta ao agravo de instrumento e contrarrazões ao recurso de revista foram apresentadas às fls. 2.482-2.512 (numeração de fls. verificada na visualização geral do processo eletrônico – “todos os PDFs” – assim como todas as indicações subsequentes).

Os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho, por força do artigo 95, § 2º, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

V O T O

1 - CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, **conheço** do agravo de instrumento.

Convém destacar que o apelo obstaculizado rege-se pela Lei 13.467/2017, tendo em vista haver sido interposto contra decisão publicada em 9/10/2020, após iniciada a eficácia da aludida norma, em 11/11/2017.

2 - MÉRITO

O Tribunal *a quo* denegou seguimento ao recurso de revista, por meio da seguinte decisão, *in verbis*:

"PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso (ciência da decisão em 08.12.2020 - ID. 7e0a7ab; recurso apresentado em 15.12.2020 - ID. ea57362).

Regular a representação processual, nos termos dos itens I e II da Súmula nº 436 do Tribunal Superior do Trabalho.

Preparo dispensado, a teor dos arts. 790 - A, inciso II, da Norma Consolidada e 1º, inciso IV, do Decreto-lei nº 779/1969.

3 PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

3.1 PRELIMINAR DE NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Alegações:

- a) violação do art. 93, inciso IX, da Constituição Federal
- b) violação dos arts. 832 da Norma Consolidada e 11, 489, inciso II, § 1º, inciso IV, 1.022, inciso II, parágrafo único, inciso II, do Código de Processo Civil
- c) divergência jurisprudencial

Os argumentos do recorrente, quanto à preliminar trazida a debate, apresentam-se da seguinte forma: (recurso de revista - ID. ea57362)

"(...)

Em suma, com a interposição dos embargos declaratórios, objetivou-se que o TRT examinasse as teses levantadas pelo Parquet, cuja análise repercuta no desfecho do feito. No entanto, nada se falou a respeito: completa omissão. É dizer, não houve apreciação das seguintes matérias: (1) ausência de celebração de parcerias com instituições para o desenvolvimento



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

de projetos de aprendizagem profissional, a fim de possibilitar a qualificação das pessoas com deficiência, conforme confirmado por depoimentos de testemunhas da própria demandada; (2) ausência de comprovação da empresa em comprovar a inexistência de falta de profissionais qualificados no mercado, alegando apenas genericamente tal fato e (3) distinção entre a isenção de sanções e a imposição de tutela inibitória, ante eventual comprovação do exaurimento das tentativas de observância da cota.

(...)" (grifos da transcrição)

O Tribunal Pleno, por unanimidade, rejeitou os embargos de declaração que foram apresentados pelo recorrente, conforme posicionamento a seguir exposto: (acórdão referente aos embargos de declaração - ID. 0631438)

"(...)

A decisão foi clara quanto aos fundamentos que informam a conclusão ora rejeitada pelo embargante, notadamente porque, com base na interpretação da prova erigida nos autos, aí incluídos os depoimentos testemunhais invocados, foram apreciadas as iniciativas da reclamada quanto às parcerias firmadas com terceiros e divulgações das vagas, bem como exposto o entendimento do juízo de que não cabe à reclamada se substituir ao poder público.

No mais, considerada a análise judicial procedida acerca das várias iniciativas da parte ré em contratar as PCD's, restou evidente que a questão posta não implica em dispensa do cumprimento de cotas, como tenta fazer crer o autor, mas, sim, da constatação do insucesso das tentativas perpetradas pela reclamada.

Diante disso, não se vislumbra nenhum vício a sanar, tampouco mácula aos normativos legais citados.

(...)

Embargos de declaração rejeitados.

(...)"

Dessa forma, não há que se cogitar na alegada violação dos preceitos constitucional e legais mencionados, porquanto devidamente observados os seus ditames, por ocasião da prolação do acórdão questionado, devendo ser afastada a alegada nulidade processual por negativa da prestação jurisdicional.

Ademais, verifica-se que a suscitada violação dos arts. 11 e 1.022, inciso II, parágrafo único, inciso II, do Código de Processo Civil, bem como o arguido dissenso jurisprudencial, não são cabíveis na presente preliminar, em sede do recurso de revista, diante da restrição prevista na Súmula nº 459 do Tribunal Superior do Trabalho.

3.2 COTAS. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

Alegações:

- a) violação do art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal
- b) violação do art. 93 da Lei nº 8.213/1991
- c) divergência jurisprudencial

O recorrente insurge-se para trazer a debate o tema em comento, conforme alegações a seguir demonstradas: (recurso de revista - ID. ea57362)

"(...)

Do quadro fático delineado no acórdão, o que se evidencia é que a empresa só começou a agir, a partir do momento em que foi fiscalizada, no ano de 2015. E ainda assim de modo tímido e puramente formal, sem adotar todas as medidas proativas ao seu alcance para cumprir a cota estipulada no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Ao contrário, o que se verificou, na espécie, foi a imposição de uma série de restrições à contratação de pessoas com deficiências, as quais se mostram carentes de qualquer fundamento legal.

Não se desconhece que essa Corte tem posição no sentido de que a prova robusta e convincente de que houve tentativa de cumprir a cota isenta a empresa de pena. No entanto, o que ficou evidenciado nos presentes autos é o descaso da empresa em cumprir a reserva de vagas. De fato, só tomou a iniciativa formal e aparente a partir da inspeção da Fiscalização do Trabalho.

(...)

Evidente, pois, a necessidade de reforma da decisão regional, restaurando-se, em sua integralidade, a tutela inibitória deferida na sentença". (grifos da transcrição)

O Tribunal Pleno analisou a questão em referência e fixou o seguinte entendimento: (acórdão referente ao recurso ordinário - ID. 0331c8a)

"(...)

A iniciativa ministerial para a investigação de denunciadas irregularidades na empresa ré se fundou em denúncia de descumprimento da cota legal - Art. 93 da Lei nº 8.213/91, nas dependências da empresa reclamada, situada na Cidade de Campina Grande - PB, motivando a instauração de inquérito civil - IC nº 000495.2014.13.001/9.

(...)

A tese recursal ganha força ante os vários documentos adunados, os quais revelam que a recorrente tomou medidas para cumprir a obrigação de preencher o seu quadro de empregados com o percentual de deficientes e reabilitados, previsto no aludido artigo 93 da Lei 8.213/91, porquanto publicou vários anúncios em jornais em anos seguidos (1fa5cf0 - ano 2016; ano 2017 - 7e15777, e 8ba328e - Pág. 1 - ano 2018), além de ter divulgado a existência de vagas pela internet, igualmente em várias ocasiões dos anos de 2016 a 2018 (b7660b1 - Pág. 7; 2ebc044/03d8d86 - Pág. 2, e b1b6b64/f223f30 - Pág. 2).



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

E ainda que tais iniciativas tenham sido alvo de censura da parte autora, por revelar postura passiva da promovida, é de se ressaltar que esta última foi além ao verificar o insucesso de tais medidas, eis que até então só conseguira a contratação de 14 PCD's (fb421f4), razão pela qual **pactuou convênio, no ano de 2018, com entidade de inclusão social, a fim de que esta indicasse PCD's para serem contratados pela recorrente (d8e8c91).**

Tampouco prospera a alegação autoral de inércia da promovida, por deixar de promover a qualificação e a habilitação de candidatos, inclusive em conjunto com entidades como o SINE e SENAI, de modo a viabilizar tais contratações.

(...)

Vê-se que as declarações das testemunhas corroboram a alegação defensiva de iniciativas da ré quanto à publicidade de vagas para PCD's, seja no âmbito interno da empresa, seja em jornal de circulação pública, além das iniciativas de programas de contratação junto a entidades específicas, o que está na linha da prova documental acostada aos autos.

Diante desse quadro probatório, tem-se que, de fato, a recorrente diligenciou, ainda que sem sucesso, visando cumprir as exigências previstas no art. 93 da Lei nº 8.213/91, mediante a divulgação de processo seletivo em jornais locais e de encaminhamento de correspondências às organizações e entidades de apoio aos portadores de deficiência, não se podendo atribuir à empresa a postura inerte alegada pelo Órgão Ministerial, tampouco responsabilizar a empresa pelo não comparecimento de profissionais habilitados suficientes para o atingimento da cota legal em comento.

Diante dessas considerações, forçoso o reconhecimento de que a recorrida se empenhou para cumprir o estabelecido no artigo 93 da Lei 8213/91, não tendo obtido êxito, por razões alheias à sua vontade, pelo que não se vislumbra qualquer ofensa ao aludido preceito nem ao artigo 5º caput da CF.

(...)

Frente a esse cenário probatório, não se sustenta a obrigação de fazer imposta na sentença.

Prejudicada a análise dos demais aspectos recursais relativos à obrigação de fazer imposta, inclusive astreintes.

Ante o exposto, dou provimento ao apelo, para afastar a obrigação de fazer e respectiva astreintes, impostas na sentença, julgando a ação improcedente".

Portanto, a interposição do recurso de revista não é cabível para o reexame de fatos e provas dos autos, ainda que a pretexto de eventual dissenso jurisprudencial.

Logo, inviável o seguimento do presente apelo revisional, em face das diretrizes traçadas na Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho.



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

3.3 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO

Alegações:

- a) violação do art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal
- b) violação dos arts. 186, 927 e 944 do Código Civil e 1º, "caput", inciso IV, da Lei nº 7.347/1985

O recorrente, no que se refere à matéria em tela, enfatiza nas razões recursais o que segue: (recurso de revista - ID. ea57362)

"(...)

Tem-se, portanto, que o indeferimento da indenização por dano moral coletivo ofendeu, na espécie, o art. 5º, V e X, da CRFB, bem como o art. 1º, caput e inciso IV, da Lei nº 7.347/85, que asseguram a reparação do prejuízo extrapatrimonial nas demandas coletivas.

O indeferimento do pleito indenizatório também vulnera os art. 186, 927 e 944 do CC. Afinal, a prática de ato antijurídico de indiscutível gravidade demanda reparação efetivamente proporcional à extensão do dano.

Por todas essas razões, o Ministério Público pede a reforma do julgado, a fim de que a ré seja condenada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), nos moldes pleiteados na inicial e no recurso ordinário do Ministério Público". (grifos da transcrição)

O Tribunal Pleno analisou o tema em comento e deliberou da seguinte forma: (acórdão referente ao recurso ordinário - ID. 0331c8a)

"(...)

Ao decidir, o juízo de origem indeferiu a pretensão, ao fundamento de que a reclamada vem empreendendo esforços para a implementação das vagas pertinentes.

A pretensão recursal queda ante os fundamentos já expostos no apelo da empresa promovida, pelo qual se evidencia a inexistência de conduta ilícita passível de indenização.

Acresço, em reforço, que, ao entabular convênios com entidades específicas para indicação de PCD's, tal ação da empresa promovida revela correção de rumos na sua política de preenchimento das vagas destinadas à cota legal, levada a efeito no ano de 2018 exatamente pelo insucesso das pretéritas tentativas de contratação de PCD's, não se podendo atribuir a mera inércia da empresa até então, conforme sugere o recorrente.

(...)

Assim, considerados os fundamentos acrescidos acima, mantém-se a improcedência decretada na sentença.

Recurso desprovido".



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

Nesse sentido, a interposição do recurso de revista não é passível de cabimento para o reexame das circunstâncias fáticas e dos elementos de prova dos autos.

Assim, o seguimento do presente apelo revisional encontra-se prejudicado, diante do disposto na Súmula nº 126 da Alta Corte Trabalhista.

4 CONCLUSÃO

Denego seguimento ao recurso de revista" (fls.)

A Lei 13.467/2017 alterou o art. 896-A da CLT, passando a dispor:

"Art.896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecorrível no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecorrível a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas."

Insta frisar que o Tribunal Superior do Trabalho editou novo Regimento Interno - RITST, em 20/11/2017, adequando-o às alterações jurídico-processuais dos últimos anos, estabelecendo em relação ao critério da



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

transcendência, além dos parâmetros já fixados em lei, o marco temporal para observância dos comandos inseridos pela Lei 13.467/2017:

“Art. 246. As normas relativas ao exame da transcendência dos recursos de revista, previstas no art. 896-A da CLT, somente incidirão naqueles interpostos contra decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho publicadas a partir de 11/11/2017, data da vigência da Lei n.º 13.467/2017.”

Evidente, portanto, a subsunção do presente agravo de instrumento e do recurso de revista respectivo aos termos da referida lei.

NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Na decisão proferida em recurso ordinário, ficou consignado:

“Pessoas com deficiência. Cotas.

A recorrente se insurge contra a sentença, alegando que tentou preencher as vagas para pessoas com deficiências (PCD's) e não logrou êxito, em razão da ausência de trabalhadores deficientes que se enquadrassem nas necessidades da função, fato este que, a seu ver, rechaça o fundamento jurisprudencial adotado na sentença atacada.

Insiste que a jurisprudência prevalente é no sentido de impossibilidade de penalização da empresa quando comprovado o seu insucesso na tentativa de cumprir as exigências previstas no art. 93 da Lei n. 8.213/91, ainda que tenha atuado na divulgação de processo seletivo em jornais locais e de encaminhamento de correspondências às organizações e entidades de apoio aos portadores de deficiência.

Também ressalta cláusula contratual de contratos entre a recorrente e suas contratantes, na qual há exigência de requisitos específicos (perfis) para a contratação de atendentes da reclamada, aos quais as PCD's devem atender para eventual contratação.

Defende que o não atendimento do número legal da cota de empregados PCD's até o presente momento se deve a fato alheio à vontade da recorrente, citando os doc. de id a846153, 2367f9c, 7045720, 4517etf, bb146b0, em que o próprio autor reconhece os esforços feitos pela ré na busca frustrada de contratação de PCD's.

Cita, ainda, 52 (cinquenta e duas) publicações externas de ofertas de vagas feitas nos jornais locais, desde janeiro/2015 até maio/2018, bem como a juntada de documentos comprovando as tratativas ocorridas mensalmente entre a reclamada e a Associação de Deficientes e Familiares (ASDEF), na busca incessante das contratações de PCD's.



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

Sobre o tema, a sentença consigna:

É certo que as tentativas da parte demandada não se apresentam como suficientes para sanar a quebra da ordem jurídica e que devem ser empreendidas novas medidas. A própria testemunha arrolada pela parte demandada ouvida por carta precatória, Sra. Yvethlane Alves de Faria, afirma "que havia dificuldade nas contratações dos PCDs, tanto pela exigência necessária do grau de escolaridade, quanto pela falta de aceitação do salário e alguns eram reprovados por questão de problemas na fala e de audição; que as empresas clientes da reclamada, de regra, exigiam nível de escolaridade satisfatório, boa dicção e audição". Entretanto tais argumentos não justificam o não implemento da medida de ação afirmativa. Podem ser implementadas medidas para qualificação profissional ou introdução de trabalhadores em áreas da empresa que não demandem excelente dicção, por exemplo.

O C. Tribunal Superior do Trabalho apresenta julgado recente nesse sentido, senão vejamos:

"I - AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA COTA MÍNIMA DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. Tendo em vista a possível divergência jurisprudencial, DOU PROVIMENTO ao agravo para melhor exame do agravo de instrumento. Agravo conhecido e provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA COTA MÍNIMA DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. Tendo em vista a possível divergência jurisprudencial, DOU PROVIMENTO ao agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA COTA MÍNIMA DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que, comprovada a real impossibilidade de atendimento às cotas estabelecidas no art. 93 da Lei 8.213/1991, não pode a empresa ser penalizada. No entanto, não a exonera da obrigação de promover a admissão das pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas. Nesse contexto, ainda que seja ônus da empresa cumprir a exigência prevista na lei, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso quando ficou comprovado que envidou esforços para preencher a cota mínima. Na hipótese em apreço, de que a ré envidou esforços para captação da mão de obra, bem como dos fatos de que a empresa



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

se utilizou de vários meios para obter trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência, e diante de elementos que direcionam à impossibilidade de atingimento da quota prevista em lei não se deve imputar à empresa conduta discriminatória quando a ausência de contratação se deu em decorrência de fato alheio à sua vontade. Precedentes. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido e provido" (RR-11611-66.2015.5.18.0011, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 06/12/2019).

Assim, considerando que a norma legal em comento, que fixa a cota de portadores de deficiência e trabalhadores reabilitados, está em plena consonância com o fundamento da república concernente à valorização social do trabalho e com o princípio da função social da propriedade relativamente à ordem econômica (art. 1º, IV e art. 170, III, da Constituição Federal), merece acolhimento a pretensão do Ministério Público do Trabalho para que seja condenada a empresa demandada ao cumprimento da cota de portadores de deficiência ou reabilitados.

Com vistas ao cumprimento da obrigação, fixo multa cominatória (astreintes) no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais) mensais, na forma do art. 84, § 4º, da Lei 8.078/1990 e dos arts. 536, §1º, e 537, §§1º e 4º, do Código de Processo Civil, multiplicado por vaga não preenchida.

DA ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

Afirmando o perigo de dano e a probabilidade do direito, bem assim a reversibilidade da medida, requer o Ministério Público do Trabalho, nos moldes do art. 12 da Lei 7.347/1985 c/c o art. 300 ou, subsidiariamente, c/c o art. 311, inc. IV, ambos do Novo Código de Processo Civil, a antecipação dos efeitos da tutela para que a empresa demandada cumpra as obrigações concernentes à contratação de portadores de deficiência, na forma do art. 93 da Lei nº 8.213/91.

No caso vertente, considerando que a parte demandada confessa o não preenchimento da cota e considerando o transcurso de tempo razoável para a implementação de medidas pertinentes, desde a ocorrência de fiscalizações e intervenções administrativas pelo Parquet, defiro o pedido para determinar à empresa demandada a efetiva CONTRATAÇÃO E MANUTENÇÃO, em seu quadro de empregados, trabalhadores portadores de deficiência e reabilitados, em número suficiente para o preenchimento da cota legal a que está obrigada, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e artigo 36 do Decreto 3.298/99, obrigação esta que deverá ser cumprida no prazo de 60



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

(sessenta) dias após a intimação da parte ré, sob pena de multa mensal no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), para o caso de descumprimento da obrigação, por empregado que faltar para o integral cumprimento da cota, a ser revertida ao FAT, ou em bens ou serviços à coletividade lesionada.

A iniciativa ministerial para a investigação de denunciadas irregularidades na empresa ré se fundou em denúncia de descumprimento da cota legal - Art. 93 da Lei n. 8.213/91, nas dependências da empresa reclamada, situada na Cidade de Campina Grande - PB, motivando a instauração de inquérito civil - IC n. 000495.2014.13.001/9.

A tese da recorrente, ora reiterada em sede recursal, é no sentido de impossibilidade de penalização da empresa quando comprovado o seu insucesso na tentativa de cumprir as exigências previstas no art. 93 da Lei n. 8.213/91, ainda que tenha atuado na divulgação de processo seletivo em jornais locais e de encaminhamento de correspondências às organizações e entidades de apoio aos portadores de deficiência.

Constata-se, pois, que há incontrovérsia quanto ao descumprimento da cota legal em questão, firmando-se, a recorrente, em suma, na existência de fato alheio à sua vontade para o cumprimento do mínimo legal de Pessoas com Deficiências (PCD's).

A tese recursal ganha força ante os vários documentos adunados, os quais revelam que a recorrente tomou medidas para cumprir a obrigação de preencher o seu quadro de empregados com o percentual de deficientes e reabilitados, previsto no aludido artigo 93 da Lei 8.213/91, porquanto publicou vários anúncios em jornais em anos seguidos (1fa5cf0 - ano 2016; ano 2017 - 7e15777, e 8ba328e - Pág. 1 - ano 2018), além de ter divulgado a existência de vagas pela internet, igualmente em várias ocasiões dos anos de 2016 a 2018 (b7660b1 - Pág. 7; 2ebc044/03d8d86 - Pág. 2, e b1b6b64/f223f30 - Pág. 2).

E ainda que tais iniciativas tenham sido alvo de censura da parte autora, por revelar postura passiva da promovida, é de se ressaltar que esta última foi além ao verificar o insucesso de tais medidas, eis que até então só conseguira a contratação de 14 PCD's (fb421f4), razão pela qual pactuou convênio, no ano de 2018, com entidade de inclusão social, a fim de que esta indicasse PCD's para serem contratados pela recorrente (d8e8c91).

Tampouco prospera a alegação autoral de inércia da promovida, por deixar de promover a qualificação e a habilitação de candidatos, inclusive em conjunto com entidades como o SINE e SENAI, de modo a viabilizar tais contratações.

Ora, não se pode confundir a função social da empresa, com a verdadeira postura de substituição do Poder Público, notadamente porque **a empresa, além das iniciativas citadas, também promoveu campanhas de**



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

admissão de PCD's, bem como contatos com o SINE, conforme destacado nas declarações das testemunhas dos autos, trazidas pela defesa:

Testemunha Yvethlane Alves de Faria, ouvida via CPI (a6aca72):

"que as campanhas eram divulgadas internamente nos meios de comunicação interno da empresa, através de e-mails e externamente utilizando o Jornal da Paraíba, o SINE e FUNADE; que os colaboradores, através dos e-mails, poderiam indicar PCDs; que em certo momento histórico, a reclamada fez uma campanha para contratação tão somente para vagas de PCDs, com a colaboração do SINE e da Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH; que a depoente, ao que se recorda, essa campanha direcionada somente para admissão dos PCDs ocorreu em 2017; que em 2016 teve uma campanha do chamado Dia D para admissão de PCDs, quando também várias empresas da cidade dela participaram; que a reclamada mantinha relações de contatos para as campanhas com os órgãos que com ela colaboravam; que havia dificuldade nas contratações dos PCDs, tanto pela exigência necessária do grau de escolaridade, quanto pela falta de aceitação do salário e alguns eram reprovados por questão de problemas na fala e de audição; que as empresas clientes da reclamada, de regra, exigiam nível de escolaridade satisfatório, boa dicção e audição; que em virtude da atuação do Ministério Público em Belo Horizonte, a reclamada, por não estar cumprindo a cota legal de contratação de PCDs, fez um acordo com o Ministério Público para que a reclamada fizesse parcerias e convênios com outras entidades para ajudar na formação e inclusão de PCDs, a exemplo da "Rede Cidadã"; que não sabe dizer se o acordo referido foi feito com o Ministério Público do Trabalho ou com o Ministério do Trabalho e Emprego; que a reclamada tem projetos sociais ligados aos funcionários e a sociedade de um modo geral, tais como a "Caravana do Bem", que decorre de uma participação dos funcionários dando uma cota e a empresa dá igual valor para ajudar instituições, como creches e hospitais; que também há a "Caravana da Melhor Idade" e o "Capacita do Bem"; PERGUNTAS DO PROCURADOR DO MPT: que trabalhou em Campina Grande de 2014 a 2017; que a depoente não se lembra da realização de cursos de capacitação feitos pela ré para treinar pessoas com deficiência, que não fossem empregadas suas, de modo a adquirir as habilidades e os requisitos exigidos pela ré para contratação.

Testemunha Mayrana Lopes da Costa (d1d502a):

"que trabalha na empresa desde 2012, como coordenadora de RH em Campina Grande; que a depoente é responsável por contratar os PCD; que é feita contratação de pessoas portadoras de deficiência, mediante divulgação interna e externa através do SINE, Temos Vagas, Empregos Já; que essas campanhas são feitas mensalmente; que a divulgação interna é feita através de emails e também na plataforma da empresa; que também publicam em Instagram e nas páginas oficiais da empresa, assim como em jornais locais; que mantém contatos com o SINE, Temos Vagas e Emprego Já para indicação de PCDs; que havendo curriculuns disponíveis, o candidato é chamado para



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

participação das etapas internas; que há dificuldade para contratação de PCDs e para área de operador de Telemarketing a pessoa tem que ter boa dicção e ter ensino médio completo; que existem outras áreas de atuação na empresa a exemplo de limpeza, RH, CAF; que existem PCDs atuando nessas áreas; que existem PCDs também na área de atendimento de telemarketing; que existem módulos específicos de PCDs para desenvolvimento; que as filiais recebem o link com mais de 200 cursos on line para treinamento dos PCDs e demais funcionários; que a captação de currículos é feita no portal on line da empresa, após ingresso no banco de talentos existe a convocação para o processo seletivo; que nessa plataforma é possível informar se a pessoa é portadora de deficiência e qual é a deficiência; que quando há vagas, a depoente filtra os aprovados portadores de PCDs e convoca para uma 2ª etapa interna; que existem pessoas que são portadoras de deficiência mas que não querem ser enquadradas com o portadoras de deficiência; que existem as divulgações de forma geral e as específicas para PCDs; que a empresa não tem nenhuma parceria com instituições que façam capacitação de PCDs que possam ser eventuais funcionários contratados.

Vê-se que as declarações das testemunhas corroboram a alegação defensiva de iniciativas da ré quanto à publicidade de vagas para PCD's, seja no âmbito interno da empresa, seja em jornal de circulação pública, além das iniciativas de programas de contratação junto a entidades específicas, o que está na linha da prova documental acostada aos autos.

Diante desse quadro probatório, tem-se que, de fato, **a recorrente diligenciou, ainda que sem sucesso, visando cumprir as exigências previstas no art. 93 da Lei n. 8.213/91, mediante a divulgação de processo seletivo em jornais locais e de encaminhamento de correspondências às organizações e entidades de apoio aos portadores de deficiência**, não se podendo atribuir à empresa a postura inerte alegada pelo Órgão Ministerial, tampouco responsabilizar a empresa pelo não comparecimento de profissionais habilitados suficientes para o atingimento da cota legal em comento.

Diante dessas considerações, forçoso o reconhecimento de que a recorrida se empenhou para cumprir o estabelecido no artigo 93 da Lei 8213/91, não tendo obtido êxito, por razões alheias à sua vontade, pelo que não se vislumbra qualquer ofensa ao aludido preceito nem ao artigo 5º caput da CF.

Nesse sentido, o caso em análise bem se amolda ao entendimento contido em julgados similares desta Especializada:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - NÃO PREENCHIMENTO DA COTA ESTABELECIDADA NO ARTIGO 93 DA LEI 8213/91 - Cabe às empresas a observância do disposto no artigo 93 da Lei 8213/91, que visa a adaptação social do portador de deficiência. Todavia, não se pode puni-las quando, a despeito de seus esforços, não encontram candidatos habilitados para o preenchimento das vagas



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

destinadas aos portadores de deficiência. O mencionado preceito deve ser interpretado com base no princípio da razoabilidade e do bom senso, e do que se verifica na dinâmica do emprego no contexto social, considerada a dificuldade de se arregimentar número suficiente de portadores de deficiência para o cumprimento das cotas legais, mormente para o exercício de determinadas funções. (RO: 00417-2014-160-03-00-1, Relator: Luís Felipe Lopes Boson, 3ª Turma, Publicação: DEJT. 17/08/2015)

RECURSO DE REVISTA [...] ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 - AÇÃO AFIRMATIVA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS - BENEFICIÁRIOS DE AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO REABILITADOS - CUMPRIMENTO - IMPOSSIBILIDADE POR FALTA DE INTERESSADOS EM NÚMERO SUFICIENTE 1. A Reclamada comprovou que se propusera a cumprir o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, no sentido de preencher percentual de vagas para contratação de pessoas reabilitadas pela Previdência Social ou portadoras de necessidades especiais, não obtendo sucesso, todavia, por falta de interessados em número suficiente. 2. Havendo comprovada dificuldade de se encontrar mão-de-obra com o perfil previsto no dispositivo, a empresa não pode ser responsabilizada pelo não comparecimento de profissionais habilitados para o exercício da função e interessados em participar do processo seletivo. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido" (ARR-1313-36.2010.5.04.0122, Data de Julgamento: 19/11/2014, Relator Desembargador Convocado: João Pedro Silvestrin, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/11/2014)

Frente a esse cenário probatório, não se sustenta a obrigação de fazer imposta na sentença.

Prejudicada a análise dos demais aspectos recursais relativos à obrigação de fazer imposta, inclusive astreintes.

Ante o exposto, dou provimento ao apelo, para afastar a obrigação de fazer e respectiva *astreintes*, impostas na sentença, julgando a ação improcedente.

RECURSO DO AUTOR

Dano moral coletivo

O acionante insiste na condenação da ré em indenização por dano moral coletivo. Argumenta, em suma, que restou provada nos autos, a inércia da ré em envidar esforços concretos e eficazes para o preenchimento das vagas de pessoas com deficiência/reabilitados, pois ao longo de anos, cingiu-se a afixar anúncios (internos e em jornais) e a realizar processos seletivos, sem, no entanto, adotar postura ativa para fins de cumprimento da cota legal. Cita a prova testemunhal em seu favor.

Ainda ressalta que, a despeito do longo tempo transcorrido entre a denúncia da irregularidade de inobservância das cotas pela reclamada havida



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

em 2014, o quadro pouco mudou, tanto que a tabela que ela juntou no Id fb421f4 (dados atualizados em 04/06/2018), considerando o total de 3901 empregados na cidade de Campina Grande, a empresa possuía apenas 14 (quatorze) empregados nessa condição especial, embora houvesse a necessidade de contratação de 195 (cento e noventa e cinco) pessoas com deficiência/reabilitados para atingimento da cota legal.

Afirma, ainda, que apenas em 2018, após o ajuizamento desta ação civil pública e, em virtude da ação fiscal empreendida na empresa, ela está buscando realizar convênios com entidades e adotar outras ações, o que, todavia, ainda não apresentou nenhum resultado prático quanto à regularização da conduta da demandada, uma vez que são insuficientes ou meramente formais.

Diante desse cenário, alega que não se sustenta a decisão de origem quanto ao tópico, especialmente se considerada a seriedade e a longevidade da infração à ordem jurídico-trabalhista ao prejudicar interesses difusos e ofender valores sob titularidade coletiva.

Portanto, e ante a notória capacidade econômico-financeira da empresa recorrida, persegue a condenação desta por dano moral coletivo, na importância de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais).

Ao decidir, o juízo de origem indeferiu a pretensão, ao fundamento de que a reclamada vem empreendendo esforços para a implementação das vagas pertinentes.

A pretensão recursal queda ante os fundamentos já expostos no apelo da empresa promovida, pelo qual se evidencia a inexistência de conduta ilícita passível de indenização.

Acresço, em reforço, que, ao entabular convênios com entidades específicas para indicação de PCD's, tal ação da empresa promovida revela correção de rumos na sua política de preenchimento das vagas destinadas à cota legal, levada a efeito no ano de 2018 exatamente pelo insucesso das pretéritas tentativas de contratação de PCD's, não se podendo atribuir a mera inércia da empresa até então, conforme sugere o recorrente.

Nesse sentido, o entendimento do TST sobre a matéria:

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. NÃO PROVIMENTO. 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. Na hipótese, foi demonstrada a dificuldade de encontrar



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

profissionais reabilitados e deficientes habilitados para o preenchimento dos cargos ofertados pela empresa, não havendo falar em procedência da ação civil pública, cujos pedidos são de exigência do cumprimento da cota social e imposição de multa por descumprimento da cota e condenação ao pagamento de compensação por dano moral coletivo. Precedentes. Agravo a que se nega provimento. (TST-Ag-AIRR-2590-31.2012.5.02.0039, 4ª Turma, Relator: Caputo Bastos, Julgado 24/04/2019)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS REABILITADOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. NÃO PREENCHIMENTO DA COTA LEGAL POR MOTIVOS ALHEIOS À VONTADE DA RECLAMADA. O Tribunal Regional considerou que, apesar de incontroverso o descumprimento da cota de contratação de pessoas reabilitadas e deficientes, as provas existentes nos autos demonstram que a empresa reclamada empreendeu todos os esforços possíveis para dar cumprimento ao preceito legal referido, tendo deixado de contratar a cota mínima de empregados com deficiência ou reabilitados por motivos alheios à sua vontade, não havendo, portanto, que se falar em violação do artigo 93 da Lei 8.213/91. Neste contexto, não é cabível a condenação da reclamada pelo não preenchimento das vagas destinadas, por lei, aos portadores de deficiência ou reabilitados. Precedentes. Incidência da Súmula 333, do TST e do §7º do art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido. (TST-AIRR-1062-34.2014.5.03.0048, 5ª Turma, Relator: Breno Medeiros, Pub.: 29/06/2018)

Assim, considerados os fundamentos acrescidos acima, mantém-se a improcedência decretada na sentença.

Recurso desprovido.

CONCLUSÃO

Frente ao exposto, quanto ao RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ: DOU PROVIMENTO para afastar a obrigação de fazer e respectiva astreintes, impostas na sentença, julgando a ação improcedente; quanto ao RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR: NEGO PROVIMENTO. Custas revertidas, pelo autor, dispensadas" (fls. 2.269-2.274).

Opostos embargos de declaração, decidiu a Corte Regional:

"MÉRITO

O embargante alega que o Acórdão embargado consigna omissões quanto às teses alegadas em contrarrazões de recurso, com relação à ausência de parcerias da reclamada para fins de instituição de projetos de



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

aprendizagem profissional, conforme prova testemunhal; a inércia da ré em comprovar a inaptidão dos eventuais candidatos para as funções ofertadas em quaisquer cargos da reclamada, bem como quanto à alegação autoral de que as iniciativas da ré foram meramente formais, sem o real objetivo de prover os cargos nos termos da lei.

Ainda alega omissão quanto às implicações do descumprimento de cotas pela reclamada, tudo com o fim de prequestionar os artigos art. 5º, XXXV, e 93, IX, da CRFB; art. 832, da CLT, e ao art. 489, II e § 1º, IV, do CPC.

O entendimento do juízo acerca dos aspectos ressaltados pelo embargante se vê plasmado na própria decisão embargada, notadamente o trecho que segue:

A tese recursal ganha força ante os vários documentos adunados, os quais revelam que a recorrente tomou medidas para cumprir a obrigação de preencher o seu quadro de empregados com o percentual de deficientes e reabilitados, previsto no aludido artigo 93 da Lei 8.213/91, porquanto publicou vários anúncios em jornais em anos seguidos (1fa5cf0 - ano 2016; ano 2017 - 7e15777, e 8ba328e - Pág. 1 - ano 2018), além de ter divulgado a existência de vagas pela internet, igualmente em várias ocasiões dos anos de 2016 a 2018 (b7660b1 - Pág. 7; 2ebc044/03d8d86 - Pág. 2, e b1b6b64/f223f30 - Pág. 2).

E ainda que tais iniciativas tenham sido alvo de censura da parte autora, por revelar postura passiva da promovida, é de se ressaltar que esta última foi além ao verificar o insucesso de tais medidas, eis que até então só conseguira a contratação de 14 PCD's (fb421f4), razão pela qual pactuou convênio, no ano de 2018, com entidade de inclusão social, a fim de que esta indicasse PCD's para serem contratados pela recorrente (d8e8c91).

Tampouco prospera a alegação autoral de inércia da promovida, por deixar de promover a qualificação e a habilitação de candidatos, inclusive em conjunto com entidades como o SINE e SENAI, de modo a viabilizar tais contratações.

Ora, não se pode confundir a função social da empresa, com a verdadeira postura de substituição do Poder Público, notadamente porque a empresa, além das iniciativas citadas, também promoveu campanhas de admissão de PCD's, bem como contatos com o SINE, conforme destacado nas declarações das testemunhas dos autos [...]

A decisão foi clara quanto aos fundamentos que informam a conclusão ora rejeitada pelo embargante, notadamente porque, com base na interpretação da prova erigida nos autos, aí incluídos os depoimentos testemunhais invocados, foram apreciadas as iniciativas da reclamada quanto às parcerias firmadas com terceiros e divulgações das vagas, bem como exposto o entendimento do juízo de que não cabe à reclamada se substituir ao poder público.

No mais, considerada a análise judicial procedida acerca das várias iniciativas da parte ré em contratar as PCD's, restou evidente que a questão posta não implica em dispensa do cumprimento de cotas, como tenta fazer



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

crer o autor, mas, sim, da constatação do insucesso das tentativas perpetradas pela reclamada.

Diante disso, não se vislumbra nenhum vício a sanar, tampouco mácula aos normativos legais citados.

Portanto, expostos todos os fundamentos, inclusive jurídicos, em rebate à pretensão recursal formulada, afigura-se satisfeito o instituto do prequestionamento, nos termos da Súmula 297 do TST.

Embargos de declaração rejeitados" (fls. 2.321-2.322).

O Ministério Público do Trabalho alegou, em seu recurso de revista, a existência de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, sob o argumento de que houve omissão do Regional sobre o fato de que a decisão proferida importa na dispensa do cumprimento das cotas impostas pelo art. 93 da Lei 8.213/1991. Ademais, apontou a existência de omissão quanto a não contratação do SINE ou instituições que atuassem com pessoas com deficiência (INSS e SENAI), bem como em relação a não apresentação, pela empresa, de comprovantes de entrevistas, currículos dos candidatos entrevistados, certificados de treinamento e afins.

À análise.

A propósito da alegação de omissão relativa a não contratação do SINE ou instituições congêneres, e a não apresentação da empresa dos respectivos comprovantes de entrevistas e currículos dos entrevistados, convém pontuar que o Regional analisou de maneira minudente as provas careadas aos autos, inclusive os depoimentos testemunhais, para concluir que a reclamada envidou todos os esforços para satisfazer as exigências do art. 93 da Lei 8.213/1991, ainda que sem sucesso. Houve, portanto, tese explícita e bem fundamentada a respeito do debate, não havendo cogitar nulidade da decisão por negativa de prestação jurisdicional, motivo por que não se reconhece a transcendência, no particular.

Por sua vez, em relação à omissão do Tribunal de origem quanto à necessidade de concessão de tutela inibitória, deixo de apreciar a nulidade apontada, ante o disposto no art. 282, §2º, do Código de Processo Civil.

2 - TUTELA INIBITÓRIA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EMPRESA QUE ENVIDOU ESFORÇOS PARA O PREENCHIMENTO DAS COTAS MÍNIMAS PREVISTAS NO ART. 93 DA LEI 8.213/1991, SEM ÊXITO. AUSÊNCIA DE ATO ILÍCITO. POSSIBILIDADE DE DEFERIMENTO DA TUTELA PRETENDIDA



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

Decidiu a Corte Regional:

“Pessoas com deficiência. Cotas.

A recorrente se insurge contra a sentença, alegando que tentou preencher as vagas para pessoas com deficiências (PCD's) e não logrou êxito, em razão da ausência de trabalhadores deficientes que se enquadrassem nas necessidades da função, fato este que, a seu ver, rechaça o fundamento jurisprudencial adotado na sentença atacada.

Insiste que a jurisprudência prevalente é no sentido de impossibilidade de penalização da empresa quando comprovado o seu insucesso na tentativa de cumprir as exigências previstas no art. 93 da Lei n. 8.213/91, ainda que tenha atuado na divulgação de processo seletivo em jornais locais e de encaminhamento de correspondências às organizações e entidades de apoio aos portadores de deficiência.

Também ressalta cláusula contratual de contratos entre a recorrente e suas contratantes, na qual há exigência de requisitos específicos (perfis) para a contratação de atendentes da reclamada, aos quais as PCD's devem atender para eventual contratação.

Defende que o não atendimento do número legal da cota de empregados PCD's até o presente momento se deve a fato alheio à vontade da recorrente, citando os doc. de id a846153, 2367f9c, 7045720, 4517etf, bb146b0, em que o próprio autor reconhece os esforços feitos pela ré na busca frustrada de contratação de PCD's.

Cita, ainda, 52 (cinquenta e duas) publicações externas de ofertas de vagas feitas nos jornais locais, desde janeiro/2015 até maio/2018, bem como a juntada de documentos comprovando as tratativas ocorridas mensalmente entre a reclamada e a Associação de Deficientes e Familiares (ASDEF), na busca incessante das contratações de PCD's.

Sobre o tema, a sentença consigna:

É certo que as tentativas da parte demandada não se apresentam como suficientes para sanar a quebra da ordem jurídica e que devem ser empreendidas novas medidas. A própria testemunha arrolada pela parte demandada ouvida por carta precatória, Sra. Yvethlane Alves de Faria, afirma "que havia dificuldade nas contratações dos PCDs, tanto pela exigência necessária do grau de escolaridade, quanto pela falta de aceitação do salário e alguns eram reprovados por questão de problemas na fala e de audição; que as empresas clientes da reclamada, de regra, exigiam nível de escolaridade satisfatório, boa dicção e audição". Entretanto tais argumentos não justificam o não implemento da medida de ação afirmativa. Podem ser implementadas medidas para qualificação profissional ou



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

introdução de trabalhadores em áreas da empresa que não demandem excelente dicção, por exemplo.

O C. Tribunal Superior do Trabalho apresenta julgado recente nesse sentido, senão vejamos:

"I - AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA COTA MÍNIMA DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. Tendo em vista a possível divergência jurisprudencial, DOU PROVIMENTO ao agravo para melhor exame do agravo de instrumento. Agravo conhecido e provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA COTA MÍNIMA DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. Tendo em vista a possível divergência jurisprudencial, DOU PROVIMENTO ao agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA COTA MÍNIMA DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que, comprovada a real impossibilidade de atendimento às cotas estabelecidas no art. 93 da Lei 8.213/1991, não pode a empresa ser penalizada. No entanto, não a exonera da obrigação de promover a admissão das pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas. Nesse contexto, ainda que seja ônus da empresa cumprir a exigência prevista na lei, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso quando ficou comprovado que envidou esforços para preencher a cota mínima. Na hipótese em apreço, de que a ré envidou esforços para captação da mão de obra, bem como dos fatos de que a empresa se utilizou de vários meios para obter trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência, e diante de elementos que direcionam à impossibilidade de atingimento da quota prevista em lei não se deve imputar à empresa conduta discriminatória quando a ausência de contratação se deu em decorrência de fato alheio à sua vontade. Precedentes. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido e provido" (RR-11611-66.2015.5.18.0011, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 06/12/2019).

Assim, considerando que a norma legal em comento, que fixa a cota de portadores de deficiência e trabalhadores reabilitados, está em plena consonância com o fundamento da república concernente à valorização social do trabalho e com o princípio da função social da propriedade relativamente à ordem



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

econômica (art. 1º, IV e art. 170, III, da Constituição Federal), merece acolhimento a pretensão do Ministério Público do Trabalho para que seja condenada a empresa demandada ao cumprimento da cota de portadores de deficiência ou reabilitados.

Com vistas ao cumprimento da obrigação, fixo multa cominatória (astreintes) no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais) mensais, na forma do art. 84, § 4º, da Lei 8.078/1990 e dos arts. 536, §1º, e 537, §§1º e 4º, do Código de Processo Civil, multiplicado por vaga não preenchida.

DA ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

Afirmando o perigo de dano e a probabilidade do direito, bem assim a reversibilidade da medida, requer o Ministério Público do Trabalho, nos moldes do art. 12 da Lei 7.347/1985 c/c o art. 300 ou, subsidiariamente, c/c o art. 311, inc. IV, ambos do Novo Código de Processo Civil, a antecipação dos efeitos da tutela para que a empresa demandada cumpra as obrigações concernentes à contratação de portadores de deficiência, na forma do art. 93 da Lei nº 8.213/91.

No caso vertente, considerando que a parte demandada confessa o não preenchimento da cota e considerando o transcurso de tempo razoável para a implementação de medidas pertinentes, desde a ocorrência de fiscalizações e intervenções administrativas pelo Parquet, defiro o pedido para determinar à empresa demandada a efetiva CONTRATAÇÃO E MANUTENÇÃO, em seu quadro de empregados, trabalhadores portadores de deficiência e reabilitados, em número suficiente para o preenchimento da cota legal a que está obrigada, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e artigo 36 do Decreto 3.298/99, obrigação esta que deverá ser cumprida no prazo de 60 (sessenta) dias após a intimação da parte ré, sob pena de multa mensal no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), para o caso de descumprimento da obrigação, por empregado que faltar para o integral cumprimento da cota, a ser revertida ao FAT, ou em bens ou serviços à coletividade lesionada.

A iniciativa ministerial para a investigação de denunciadas irregularidades na empresa ré se fundou em denúncia de descumprimento da cota legal - Art. 93 da Lei n. 8.213/91, nas dependências da empresa reclamada, situada na Cidade de Campina Grande - PB, motivando a instauração de inquérito civil - IC n. 000495.2014.13.001/9.

A tese da recorrente, ora reiterada em sede recursal, é no sentido de impossibilidade de penalização da empresa quando comprovado o seu insucesso na tentativa de cumprir as exigências previstas no art. 93 da Lei n. 8.213/91, ainda que tenha atuado na divulgação de processo seletivo em



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

jornais locais e de encaminhamento de correspondências às organizações e entidades de apoio aos portadores de deficiência.

Constata-se, pois, que há incontrovérsia quanto ao descumprimento da cota legal em questão, firmando-se, a recorrente, em suma, na existência de fato alheio à sua vontade para o cumprimento do mínimo legal de Pessoas com Deficiências (PCD's).

A tese recursal ganha força ante os vários documentos adunados, os quais revelam que a recorrente tomou medidas para cumprir a obrigação de preencher o seu quadro de empregados com o percentual de deficientes e reabilitados, previsto no aludido artigo 93 da Lei 8.213/91, porquanto publicou vários anúncios em jornais em anos seguidos (1fa5cf0 - ano 2016; ano 2017 - 7e15777, e 8ba328e - Pág. 1 - ano 2018), além de ter divulgado a existência de vagas pela internet, igualmente em várias ocasiões dos anos de 2016 a 2018 (b7660b1 - Pág. 7; 2ebc044/03d8d86 - Pág. 2, e b1b6b64/f223f30 - Pág. 2).

E ainda que tais iniciativas tenham sido alvo de censura da parte autora, por revelar postura passiva da promovida, é de se ressaltar que esta última foi além ao verificar o insucesso de tais medidas, eis que até então só conseguira a contratação de 14 PCD's (fb421f4), razão pela qual pactuou convênio, no ano de 2018, com entidade de inclusão social, a fim de que esta indicasse PCD's para serem contratados pela recorrente (d8e8c91).

Tampouco prospera a alegação autoral de inércia da promovida, por deixar de promover a qualificação e a habilitação de candidatos, inclusive em conjunto com entidades como o SINE e SENAI, de modo a viabilizar tais contratações.

Ora, não se pode confundir a função social da empresa, com a verdadeira postura de substituição do Poder Público, notadamente porque **a empresa, além das iniciativas citadas, também promoveu campanhas de admissão de PCD's, bem como contatos com o SINE, conforme destacado nas declarações das testemunhas dos autos, trazidas pela defesa:**

Testemunha Yvethlane Alves de Faria, ouvida via CPI (a6aca72):

"que as campanhas eram divulgadas internamente nos meios de comunicação interno da empresa, através de e-mails e externamente utilizando o Jornal da Paraíba, o SINE e FUNADE; que os colaboradores, através dos e-mails, poderiam indicar PCDs; que em certo momento histórico, a reclamada fez uma campanha para contratação tão somente para vagas de PCDs, com a colaboração do SINE e da Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH; que a depoente, ao que se recorda, essa campanha direcionada somente para admissão dos PCDs ocorreu em 2017; que em 2016 teve uma campanha do chamado Dia D para admissão de PCDs, quando também várias empresas da cidade dela participaram; que a reclamada mantinha relações de contatos para as campanhas com os órgãos que com ela colaboravam; que havia dificuldade nas contratações dos PCDs, tanto pela



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

exigência necessária do grau de escolaridade, quanto pela falta de aceitação do salário e alguns eram reprovados por questão de problemas na fala e de audição; que as empresas clientes da reclamada, de regra, exigiam nível de escolaridade satisfatório, boa dicção e audição; que em virtude da atuação do Ministério Público em Belo Horizonte, a reclamada, por não estar cumprindo a cota legal de contratação de PCDs, fez um acordo com o Ministério Público para que a reclamada fizesse parcerias e convênios com outras entidades para ajudar na formação e inclusão de PCDs, a exemplo da "Rede Cidadã"; que não sabe dizer se o acordo referido foi feito com o Ministério Público do Trabalho ou com o Ministério do Trabalho e Emprego; que a reclamada tem projetos sociais ligados aos funcionários e a sociedade de um modo geral, tais como a "Caravana do Bem", que decorre de uma participação dos funcionários dando uma cota e a empresa dá igual valor para ajudar instituições, como creches e hospitais; que também há a "Caravana da Melhor Idade" e o "Capacita do Bem"; PERGUNTAS DO PROCURADOR DO MPT: que trabalhou em Campina Grande de 2014 a 2017; que a depoente não se lembra da realização de cursos de capacitação feitos pela ré para treinar pessoas com deficiência, que não fossem empregadas suas, de modo a adquirir as habilidades e os requisitos exigidos pela ré para contratação.

Testemunha Mayrana Lopes da Costa (d1d502a):

"que trabalha na empresa desde 2012, como coordenadora de RH em Campina Grande; que a depoente é responsável por contratar os PCD; que é feita contratação de pessoas portadoras de deficiência, mediante divulgação interna e externa através do SINE, Temos Vagas, Empregos Já; que essas campanhas são feitas mensalmente; que a divulgação interna é feita através de emails e também na plataforma da empresa; que também publicam em Instagran e nas páginas oficiais da empresa, assim como em jornais locais; que mantém contatos com o SINE, Temos Vagas e Emprego Já para indicação de PCDs; que havendo curriculuns disponíveis, o candidato é chamado para participação das etapas internas; que há dificuldade para contratação de PCDs e para área de operador de Telemarketing a pessoa tem que ter boa dicção e ter ensino médio completo; que existem outras áreas de atuação na empresa a exemplo de limpeza, RH, CAF; que existem PCDs atuando nessas áreas; que existem PCDs também na área de atendimento de telemarketing; que existem módulos específicos de PCDs para desenvolvimento; que as filiais recebem o link com mais de 200 cursos on line para treinamento dos PCDs e demais funcionários; que a captação de currículos é feita no portal on line da empresa, após ingresso no banco de talentos existe a convocação para o processo seletivo; que nessa plataforma é possível informar se a pessoa é portadora de deficiência e qual é a deficiência; que quando há vagas, a depoente filtra os aprovados portadores de PCDs e convoca para uma 2ª etapa interna; que existem pessoas que são portadoras de deficiência mas que não querem ser enquadradas com o portadoras de deficiência; que existem as divulgações de forma geral e as específicas para PCDs; que a



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

empresa não tem nenhuma parceria com instituições que façam capacitação de PCDs que possam ser eventuais funcionários contratados.

Vê-se que as declarações das testemunhas corroboram a alegação defensiva de iniciativas da ré quanto à publicidade de vagas para PCD's, seja no âmbito interno da empresa, seja em jornal de circulação pública, além das iniciativas de programas de contratação junto a entidades específicas, o que está na linha da prova documental acostada aos autos.

Diante desse quadro probatório, tem-se que, de fato, **a recorrente diligenciou, ainda que sem sucesso, visando cumprir as exigências previstas no art. 93 da Lei n. 8.213/91, mediante a divulgação de processo seletivo em jornais locais e de encaminhamento de correspondências às organizações e entidades de apoio aos portadores de deficiência**, não se podendo atribuir à empresa a postura inerte alegada pelo Órgão Ministerial, tampouco responsabilizar a empresa pelo não comparecimento de profissionais habilitados suficientes para o atingimento da cota legal em comento.

Diante dessas considerações, forçoso o reconhecimento de que a recorrida se empenhou para cumprir o estabelecido no artigo 93 da Lei 8213/91, não tendo obtido êxito, por razões alheias à sua vontade, pelo que não se vislumbra qualquer ofensa ao aludido preceito nem ao artigo 5º caput da CF.

Nesse sentido, o caso em análise bem se amolda ao entendimento contido em julgados similares desta Especializada:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - NÃO PREENCHIMENTO DA COTA ESTABELECIDADA NO ARTIGO 93 DA LEI 8213/91 - Cabe às empresas a observância do disposto no artigo 93 da Lei 8213/91, que visa a adaptação social do portador de deficiência. Todavia, não se pode puni-las quando, a despeito de seus esforços, não encontram candidatos habilitados para o preenchimento das vagas destinadas aos portadores de deficiência. O mencionado preceito deve ser interpretado com base no princípio da razoabilidade e do bom senso, e do que se verifica na dinâmica do emprego no contexto social, considerada a dificuldade de se arregimentar número suficiente de portadores de deficiência para o cumprimento das cotas legais, mormente para o exercício de determinadas funções. (RO: 00417-2014-160-03-00-1, Relator: Luís Felipe Lopes Boson, 3ª Turma, Publicação: DEJT. 17/08/2015)

RECURSO DE REVISTA [...] ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 - AÇÃO AFIRMATIVA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS - BENEFICIÁRIOS DE AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO REABILITADOS - CUMPRIMENTO - IMPOSSIBILIDADE POR FALTA DE INTERESSADOS EM NÚMERO SUFICIENTE 1. A Reclamada comprovou que se propusera a cumprir o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, no sentido de preencher percentual de vagas para



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

contratação de pessoas reabilitadas pela Previdência Social ou portadoras de necessidades especiais, não obtendo sucesso, todavia, por falta de interessados em número suficiente. 2. Havendo comprovada dificuldade de se encontrar mão-de-obra com o perfil previsto no dispositivo, a empresa não pode ser responsabilizada pelo não comparecimento de profissionais habilitados para o exercício da função e interessados em participar do processo seletivo. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido" (ARR-1313-36.2010.5.04.0122, Data de Julgamento: 19/11/2014, Relator Desembargador Convocado: João Pedro Silvestrin, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/11/2014)

Frente a esse cenário probatório, não se sustenta a obrigação de fazer imposta na sentença.

Prejudicada a análise dos demais aspectos recursais relativos à obrigação de fazer imposta, inclusive astreintes.

Ante o exposto, dou provimento ao apelo, para afastar a obrigação de fazer e respectiva *astreintes*, impostas na sentença, julgando a ação improcedente.

RECURSO DO AUTOR

Dano moral coletivo

O acionante insiste na condenação da ré em indenização por dano moral coletivo. Argumenta, em suma, que restou provada nos autos, a inércia da ré em envidar esforços concretos e eficazes para o preenchimento das vagas de pessoas com deficiência/reabilitados, pois ao longo de anos, cingiu-se a afixar anúncios (internos e em jornais) e a realizar processos seletivos, sem, no entanto, adotar postura ativa para fins de cumprimento da cota legal. Cita a prova testemunhal em seu favor.

Ainda ressalta que, a despeito do longo tempo transcorrido entre a denúncia da irregularidade de inobservância das cotas pela reclamada havida em 2014, o quadro pouco mudou, tanto que a tabela que ela juntou no Id fb421f4 (dados atualizados em 04/06/2018), considerando o total de 3901 empregados na cidade de Campina Grande, a empresa possuía apenas 14 (quatorze) empregados nessa condição especial, embora houvesse a necessidade de contratação de 195 (cento e noventa e cinco) pessoas com deficiência/reabilitados para atingimento da cota legal.

Afirma, ainda, que apenas em 2018, após o ajuizamento desta ação civil pública e, em virtude da ação fiscal empreendida na empresa, ela está buscando realizar convênios com entidades e adotar outras ações, o que, todavia, ainda não apresentou nenhum resultado prático quanto à regularização da conduta da demandada, uma vez que são insuficientes ou meramente formais.

Diante desse cenário, alega que não se sustenta a decisão de origem quanto ao tópico, especialmente se considerada a seriedade e a longevidade



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

da infração à ordem jurídico-trabalhista ao prejudicar interesses difusos e ofender valores sob titularidade coletiva.

Portanto, e ante a notória capacidade econômico-financeira da empresa recorrida, persegue a condenação desta por dano moral coletivo, na importância de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais).

Ao decidir, o juízo de origem indeferiu a pretensão, ao fundamento de que a reclamada vem empreendendo esforços para a implementação das vagas pertinentes.

A pretensão recursal queda ante os fundamentos já expostos no apelo da empresa promovida, pelo qual se evidencia a inexistência de conduta ilícita passível de indenização.

Acresço, em reforço, que, ao entabular convênios com entidades específicas para indicação de PCD's, tal ação da empresa promovida revela correção de rumos na sua política de preenchimento das vagas destinadas à cota legal, levada a efeito no ano de 2018 exatamente pelo insucesso das pretéritas tentativas de contratação de PCD's, não se podendo atribuir a mera inércia da empresa até então, conforme sugere o recorrente.

Nesse sentido, o entendimento do TST sobre a matéria:

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. NÃO PROVIMENTO. 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. Na hipótese, foi demonstrada a dificuldade de encontrar profissionais reabilitados e deficientes habilitados para o preenchimento dos cargos ofertados pela empresa, não havendo falar em procedência da ação civil pública, cujos pedidos são de exigência do cumprimento da cota social e imposição de multa por descumprimento da cota e condenação ao pagamento de compensação por dano moral coletivo. Precedentes. Agravo a que se nega provimento. (TST-Ag-AIRR-2590-31.2012.5.02.0039, 4ª Turma, Relator: Caputo Bastos, Julgado 24/04/2019)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho. Contratação de empregados reabilitados ou portadores de deficiência. Art. 93 da Lei Nº 8.213/91. Não preenchimento da cota legal por motivos alheios à vontade da reclamada. O Tribunal



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

Regional considerou que, apesar de incontroverso o descumprimento da cota de contratação de pessoas reabilitadas e deficientes, as provas existentes nos autos demonstram que a empresa reclamada empreendeu todos os esforços possíveis para dar cumprimento ao preceito legal referido, tendo deixado de contratar a cota mínima de empregados com deficiência ou reabilitados por motivos alheios à sua vontade, não havendo, portanto, que se falar em violação do artigo 93 da Lei 8.213/91. Neste contexto, não é cabível a condenação da reclamada pelo não preenchimento das vagas destinadas, por lei, aos portadores de deficiência ou reabilitados. Precedentes. Incidência da Súmula 333, do TST e do §7º do art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido. (TST-AIRR-1062-34.2014.5.03.0048, 5ª Turma, Relator: Breno Medeiros, Pub.: 29/06/2018)

Assim, considerados os fundamentos acrescidos acima, mantém-se a improcedência decretada na sentença.

Recurso desprovido.

CONCLUSÃO

Frente ao exposto, quanto ao RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ: DOU PROVIMENTO para afastar a obrigação de fazer e respectiva astreintes, impostas na sentença, julgando a ação improcedente; quanto ao RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR: NEGO PROVIMENTO. Custas revertidas, pelo autor, dispensadas" (fls. 2.269-2.274).

O recorrente argumenta que, ao afastar a tutela inibitória deferida em sentença, acabou por conferir um "salvo-conduto" para a empresa continuar a descumprir a exigência prevista em Lei, referente às cotas previstas no art. 93 da Lei 8.213/1991. Destaca que as medidas para a contratação de pessoas com deficiência devem ser exauridas, não bastando que a empresa se limite a colocar vagas à disposição e espere passivamente seu preenchimento.

Indica violação do art. 93 da Lei 8.213/1991 e do art. 5º, XXXV, da Constituição Federal e transcreve aresto, com o fito de demonstrar a existência de divergência jurisprudencial.

À análise.

O debate relativo à possibilidade de aplicação da tutela inibitória, em situação em que configurado o descumprimento do art. 93 da Lei 8.213/1991 por motivos alheios à vontade da empresa, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT.



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

Preenchidos, ademais, os requisitos do art. 896, §1º-A, I a III, da CLT.

Por meio do Decreto n. 6.949/2009, o Brasil ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Ao fazê-lo, segundo o quórum exigido pelo art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, atribuiu-lhe indiscutível *status* constitucional.

Em seu preâmbulo, a aludida Convenção Internacional reconhece que a **deficiência é um conceito em evolução**, o qual resulta da interação entre as pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente, os quais impedem sua plena e efetiva participação na sociedade em igualdade de oportunidades com os demais indivíduos. O art. 2 da Convenção apresenta o conceito de “adaptação razoável”, o qual “significa **as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso**, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais”.

Conforme se observa, a mencionada Convenção, a par de proscrever qualquer trato discriminatório, enfatiza o dever de promover a acessibilidade, ou seja, rompe o paradigma tradicional de conceber-se a pessoa com deficiência como alguém a ajustar-se à realidade para, ao revés, **obrigar entes públicos e particulares à identificação e eliminação de obstáculos e barreiras que comprometam o acesso e a realização pessoal, inclusive profissional, de todas as pessoas com deficiência**.

Com efeito, a ideia de “adaptação razoável” – ou “*ideia de direitos assimétricos ou ajustamentos*”¹ –, é imprescindível para assegurar efetivação da igualdade material das pessoas com deficiência, a qual se manifesta mediante a atribuição ao poder público do encargo de promover as condições para que a igualdade seja, de fato, concretizada, tanto em relação ao indivíduo, quanto ao grupo ao qual ele pertence².

¹ MOREIRA apud BARACAT, Eduardo Milléo. Trabalho da Pessoa com Deficiência: estudo sobre a exclusão e a inclusão social. 1ª edição. Curitiba: Juruá, 2020, pág. 116.

² BARACAT, Eduardo Milléo. Trabalho da Pessoa com Deficiência: estudo sobre a exclusão e a inclusão social. 1ª edição. Curitiba: Juruá, 2020, pág. 115.



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

Nesse sentido, certas as palavras do Ministro Cláudio Brandão³, em importantíssima obra sobre o tema, derivada de sua tese de Doutorado em Direito, defendida na Universidade Autónoma de Lisboa, “Luís de Camões”:

“Trata-se de igualdade que autoriza, se necessário, o tratamento diferenciado por meio de adoção de ações afirmativas - ou discriminação positiva, no direito europeu -, compreendidas como ‘todas aquelas medidas específicas e necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência, as quais não são consideradas discriminatórias, diz Maria Aparecida Gurgel, ou, ‘a adoção de um conjunto de medidas legais e de políticas públicas que objetivam eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais’.

São - as ações afirmativas - um ‘conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego’. **Representam a ‘desigualação positiva’ mencionada por Cármen Lúcia Antunes Rocha, para promover a igualação jurídica; uma ‘fórmula jurídica para se provocar uma efetiva igualação social, política, econômica, no e segundo o Direito, tal como assegurado formal e materialmente no sistema constitucional democrático’ [...] ‘forma jurídica para se superar o isolamento ou a diminuição social a que se acham sujeitas as minorias’**” (grifos acrescentados).

De fato, entre seres humanos substancialmente iguais – porque “iguais em dignidade”, conforme enuncia a Declaração Universal de 1948 – há fenótipos relacionados à aparência ou à intelectualidade que se distinguem e devem ser, nessa conta, considerados ou respeitados. Quando inferiorizam, essas diferenças revelam-se fatores de vulnerabilidade que exigem da ordem normativa – e da ação judicial – uma tutela apta a restaurar, com máxima efetividade, o patamar de dignidade humana que a todos, idealmente, faz iguais.

As ações afirmativas – que o mais das vezes se revelam por meio de cotas estabelecidas em favor dos segmentos sociais desfavorecidos -, justificam-se como medidas compensatórias e de promoção da diversidade. Pois, se a propriedade, o contrato e a empresa têm função social, como afirma o direito posto, o ambiente

³ BRANDÃO, Cláudio. Direitos humanos das pessoas com deficiência: história no Brasil e em Portugal. 1ª edição. Brasília: Editora Venturoli, 2023, págs. 294-295.
Firmado por assinatura digital em 12/02/2025 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

laboral – que resulta da conjugação desses três importantes institutos jurídicos – deve abarcar, tanto quanto possível, a pluralidade social, com todos os seus vieses.

Nesse sentido, convém destacar que o art. 93 da Lei n. 8.213/1991 impõe que a empresa com 100 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 com deficiência. Trata-se, como se vê, de **ação afirmativa** que tem como escopo assegurar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, motivo por que constitui ônus da empresa a comprovação de que envidou notórios e relevantes esforços para o preenchimento dessas vagas.

Diante disso, esta Corte Superior firmou o entendimento de que é incabível a condenação empresarial ao pagamento de dano moral coletivo, nas hipóteses em que comprovados os reiterados esforços por ela envidados, ainda que infrutíferos, para preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência previstas no art. 93 da Lei 8.213/1991, por ausência de conduta ilícita. Nesse sentido:

"(...) 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)

"III - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL MÍNIMO PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Cuida-se de ação anulatória da dívida ativa com depósito judicial, com o fito de ver anulados os autos de



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

infração nos 20.443.014-3 e 20.612.055-9, lavrados contra a empresa demandante em 26/8/2014 e em 28/4/2015 (fl. 27/28), em razão do descumprimento do artigo 93 da Lei n.º 8213/91, relativo à quota de contratação de empregados reabilitados ou com deficiência. 2. Em que pese o entendimento do Tribunal Regional, é possível depreender do quadro delineado no acórdão que a empresa envidou esforços para o cumprimento da Lei ao promover ações com o intuito de contratar trabalhadores na forma exigida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91. Conforme restou consignado no acórdão regional "a demandante trouxe aos autos documentação para comprovar a celebração de convênios com entidades de colocação de mão de obra e a publicação de anúncios" (fl. 417), evidenciando, ainda que infrutífera, a intenção de alcançar a quota legal. 3. Na esteira do entendimento desta Corte, cabe ao empregador demonstrar o cumprimento das exigências do art. 93 da Lei 8.213/91. Afasta-se a responsabilidade da empresa quando evidenciados esforços comprovadamente empenhados, mas que não obtiveram sucesso na contratação de pessoas com deficiência. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido " (RR-1000978-91.2016.5.02.0074, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 24/05/2024).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DANO EXTRAPATRIMONIAL COLETIVO. INOBSERVÂNCIA DE CONTRATAÇÃO MÍNIMA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991. INEXISTÊNCIA DE CONDUTA ILÍCITA. SÚMULA Nº 126 DO TST. ART. 896, § 7º, DA CLT. SÚMULA Nº 333 DO TST. A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que inexistente direito à indenização por dano extrapatrimonial coletivo, quando a empregadora, sem sucesso, empreende esforços para preencher a cota mínima de vagas destinadas a trabalhadores com deficiência e reabilitados da Previdência Social, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, como no presente caso, por ausência de conduta ilícita, pressuposto da responsabilidade civil. Precedentes. Agravo a que se nega provimento" (TST-Ag-AIRR-11234-05.2015.5.15.0068, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 01/04/2022)

"II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. NÃO PREENCHIMENTO INTEGRAL DA COTA. DANOS MORAIS COLETIVOS. INDEVIDOS. INEXISTÊNCIA DE CONDUTA ILÍCITA. Trata-se de ação pública civil proposta pelo Ministério Público do Trabalho que requer a condenação da reclamada em danos morais coletivos em razão do não cumprimento integral do previsto no art. 93 da Lei 8.213/1991. O Tribunal Regional manteve a sentença que indeferira o pedido sob o fundamento de que a reclamada envidou esforços no sentido de divulgação de vagas e contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais, sem, contudo,



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

obter sucesso no preenchimento da cota mínima legal exigida pelo art. 93 da Lei 8.213/91, em face da insuficiência de candidatos, de modo que não se mostra possível atribuir-se à empresa conduta deliberada de recusa à contratação de trabalhadores deficientes e reabilitados ou eventual prática discriminatória. Nesse viés, verifica-se que a empresa empreendeu esforços a fim de cumprir a exigência legal, não obtendo êxito integral na sua empreitada por dificuldades alheias a sua vontade, não podendo ser penalizada pelo não atingimento completo do percentual previsto no art. 93 da Lei 8.213/1991. Precedentes. Recurso de revista não conhecido" (ARR-1588-24.2015.5.09.0654, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 16/09/2022).

Consta do acórdão regional que a recorrida não cumpriu a obrigação de preencher seu quadro com a cota estabelecida para empregados com deficiência, conforme previsto no art. 93 da Lei 8.213/1991, **embora tenha envidado esforços nesse sentido**, mediante a publicação de diversos anúncios em jornais e a divulgação das vagas pela internet, durante anos seguidos, além da pactuação de convênio, no ano de 2018, com entidade de inclusão social, a fim de que esta indicasse pessoas com deficiência para contratação. Além disso, registra que a empresa promoveu campanhas de admissão de PCDs e realizou contatos com o SINE, com essa finalidade.

Destacou, ainda, que as testemunhas ouvidas comprovaram as diligências efetivadas pela reclamada, mediante a divulgação de processo seletivo em jornais locais, com campanhas realizadas mensalmente, e o encaminhamento de correspondências às organizações e entidades de apoio às pessoas com deficiência. Por essas razões, concluiu que não se poderia atribuir à empresa a postura inerte alegada pelo *Parquet*, tampouco responsabilizá-la pelo não atingimento da cota prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991.

Com efeito, uma das testemunhas inquiridas, cujo depoimento foi transcrito no acórdão regional, afirmou que "[...] existem outras áreas de atuação na empresa a exemplo de limpeza, RH, CAF; que existem PCDs atuando nessas áreas; que existem PCDs também na área de atendimento de telemarketing; que existem módulos específicos de PCDs para desenvolvimento; que as filiais recebem o link com mais de 200 cursos *on-line* para treinamento dos PCDs e demais funcionários" (fl. 2.272).

Depreende-se, pois, que **a empresa buscou atender ao princípio da adaptação razoável**, mediante a adequação do ambiente de trabalho,



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

com o fito de diminuir as barreiras existentes ao preenchimento de vagas destinadas às pessoas com deficiência. Incabível, portanto, a condenação da reclamada ao pagamento de dano moral coletivo, pois não configurada a prática de ato ilícito.

Nada obstante a inexistência de ato ilícito indenizável, convém pontuar a possibilidade de concessão de **tutela inibitória**, a fim de evitar futuro desinteresse da empresa em realizar esforços para preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência.

Com efeito, a previsão normativa da tutela inibitória encontra lastro no art. 84 da Lei 8.078/90, sendo posteriormente introduzida de uma forma geral como instrumento de efetividade do processo civil no art. 461, §4º, do CPC. Trata-se de instrumento colocado à disposição do julgador para conferir efetividade às decisões judiciais e, sobretudo, à respeitabilidade da própria ordem jurídica, prevenindo não só a ofensa a direitos fundamentais como também e, principalmente, aos fundamentos da República Federativa do Brasil, entre eles a dignidade humana do trabalhador.

A seu turno, o objeto da ação civil pública está delineado também no art. 3º da Lei 7.347/85, podendo alcançar "*a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer*", **inexistindo qualquer referência na norma supramencionada sobre eventual exceção à possibilidade de se buscar pretensão preventiva (tutela inibitória) por qualquer razão, pois esta detém função essencialmente preventiva, destinada a produzir efeitos prospectivos, isto é, para o futuro**. Não foi por outra razão que o legislador tornou irrelevante a demonstração da ocorrência de dano para a concessão da tutela inibitória (art. 497, parágrafo único, CPC).

Ademais, o diploma que rege a ação civil pública expressamente consigna o dever de o julgador determinar o cumprimento da atividade devida ou a cessação da atividade nociva (cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer), sob pena de execução específica ou de cominação de multa diária, conforme art. 11 da Lei n. 7.347/85:

"Art. 11. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor."



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

No caso, conforme aludido, é incontroverso que a reclamada não atende aos ditames do art. 93 da Lei 9.213/1991, ainda que por motivos alheios a sua vontade. Por essa razão, não convém afastar a aplicação da tutela inibitória, pois esta tem o escopo de prevenir eventual incúria empresarial no preenchimento das aludidas vagas, podendo o juiz da execução, de ofício ou a requerimento, modificar ou eximir a devedora da multa ou de qualquer outra medida coercitiva se verificar que ela demonstrou cumprimento parcial ou justa causa para o descumprimento (art. 537, § 1º, II, do CPC). Não aplicar a tutela pretendida significaria esvaziar de sentido o princípio da inafastabilidade da jurisdição e desprezar a razão da norma inscrita no art. 93 da Lei 9.213/1991, deixando de utilizar mecanismo processual instituído com o fim de legitimar a atuação do Ministério Público do Trabalho no cumprimento de seu dever constitucional.

Nesse sentido:

"RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. REQUISITOS. NATUREZA PREVENTIVA . 1. A Eg. 8ª Turma não conheceu do recurso de revista do autor. Adotou a tese do Tribunal Regional no sentido de que não é possível o acolhimento de tutela inibitória 'em face de situações meramente abstratas e hipotéticas' e que não há, nos autos, 'elementos de prova que indiquem concretamente qualquer violação ou ameaça de violação por parte dos réus, levando em consideração os instrumentos coletivos firmados nos últimos cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação' . 2. A tutela inibitória possui natureza preventiva e tem por escopo evitar a prática, repetição ou continuação do ilícito, do qual, potencialmente, surgirá o dano a direitos fundamentais . Como em todo provimento jurisdicional de natureza preventiva - que se volta para o futuro -, a tutela inibitória não dispensa o julgador de juízo de probabilidade. Entretanto, não há marco temporal que defina o juízo de probabilidade, como entendeu a Turma. 3 . Efetivamente, a rigor, e considerando-se a teoria mais pura acerca da tutela inibitória, sequer seria necessária prévia violação de direito para se instalar o juízo de probabilidade. Também o caráter genérico ou abstrato da determinação não é obstáculo à concessão da tutela inibitória . Cabível, portanto, a tutela pretendida, em caráter preventivo. Recurso de embargos conhecido e provido." (E-ED-RR-683900-65.2009.5.09.0024, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 24/05/2019)



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

"RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMINAÇÃO DE MULTA DIÁRIA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER E DE NÃO FAZER. CONDUTA ILÍCITA REGULARIZADA. Discute-se a aplicação da multa diária, prevista no art. 11 da Lei 7.347/85, pelo descumprimento futuro de obrigações de fazer e de não fazer, relativas a ilícitos praticados pela empresa (submissão de trabalhadores a revistas íntimas e outras irregularidades referentes ao ambiente de trabalho), quando regularizada a conduta no curso do processo. A previsão normativa da tutela inibitória encontra lastro no art. 84 da Lei 8.078/90, sendo posteriormente introduzida de uma forma geral como instrumento de efetividade do processo civil no art. 461, § 4º do CPC. Trata-se de medida colocada à disposição do julgador para conferir efetividade às decisões judiciais e, sobretudo, à respeitabilidade da própria ordem jurídica, prevenindo não somente a ofensa a direitos fundamentais como também e, principalmente, aos fundamentos da República Federativa do Brasil, entre eles a dignidade humana do trabalhador. Evidenciado o interesse público pela erradicação de trabalhos sujeitos às condições aviltantes da dignidade do trabalhador e ofensivos às normas de segurança e saúde previstas no ordenamento jurídico brasileiro, mostra-se necessário e útil a tutela inibitória buscada pelo Ministério Público do Trabalho. A situação constatada pela fiscalização promovida pelo Parquet na empresa ré impõe a utilização dos mecanismos processuais adequados para a efetiva prevenção de novos danos à dignidade, à segurança e saúde do trabalhador. Por essas razões, ainda que constatada a reparação e satisfação das recomendações levadas a efeito pelo Ministério Público, convém não afastar a aplicação da tutela inibitória imposta com o intuito de prevenir o descumprimento da determinação judicial e a violação à lei, porque a partir da reparação do ilícito pela empresa a tutela reparatória converte-se em tutela inibitória, preventiva de eventual descumprimento, não dependendo de existência efetiva de dano. Recurso de embargos conhecido e provido." (Processo: E-ED-RR - 656-73.2010.5.05.0023 Data de Julgamento: 15/05/2014, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 23/05/2014)

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DISCRIMINAÇÃO NOS CRITÉRIOS DE ADMISSÃO. TUTELA INIBITÓRIA. CABIMENTO. CESSAÇÃO DO ATO DANOSO NO CURSO DO PROCESSO. A tutela inibitória encontra respaldo nos arts. 84 da Lei 8.078/90 e 461, § 4º, do CPC, e tem por escopo evitar a prática de atos futuros, reputados ilícitos ou danosos, assegurando assim o efetivo cumprimento da tutela jurisdicional intentada. É, assim, instituto posto à disposição do juiz pelo legislador, justamente para prevenir o descumprimento da lei. **Portanto, é permitida a utilização da tutela inibitória para impor uma obrigação de não fazer bem como para prevenir a violação ou a repetição dessa violação a direitos.** Nesse diapasão, mesmo quando é constatada no curso



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

do processo a cessação do dano - no caso, a não utilização dos formulários fornecidos pela APAE para seleção de candidatos a emprego -, não se mostra plausível deixar de aplicar o instituto da tutela inibitória para prevenir o descumprimento da determinação judicial e a violação à lei, em face de eventuais consequências da condenação que alcance o período da irregularidade. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento. (E-RR - 9890600-28.2005.5.09.0001 , Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 27/06/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais , Data de Publicação: DEJT 02/08/2013)

"EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CUMPRIMENTO DE NORMAS RELATIVAS À JORNADA DE TRABALHO. AJUSTAMENTO DA CONDUTA APÓS O AJUIZAMENTO DESTA AÇÃO. Trata-se de ação civil pública com pedido de tutela inibitória e de indenização por danos morais coletivos decorrentes de descumprimento das normas relativas à jornada de trabalho. A Turma assentou que todas as tentativas do Ministério Público do Trabalho junto à empresa, no âmbito administrativo, para que regularizasse mencionadas práticas, após a instauração do inquérito civil público, não surtiram nenhum resultado e que, somente quando acionado o Poder Judiciário, a empresa tomou as providências para regularizá-las, já no curso, portanto, da ação civil pública em exame. A tutela jurisdicional preventiva de natureza inibitória ou tutela inibitória destina-se a prevenir a violação de direitos individuais e coletivos ou a reiteração dessa violação, evitando a prática de atos futuros reputados ilícitos, mediante a imposição de um fazer, não fazer ou entregar coisa, por meio de coerção indireta ou direta. Ao contrário da tutela ressarcitória que objetiva reparar, de forma pecuniária, o dano já causado a um bem juridicamente protegido, a tutela inibitória possui fim preventivo e projeta-se para o futuro, já que objetiva inibir a prática do ato contrário ao direito, a sua reiteração ou o seu prosseguimento, independentemente do dano, ainda que a violação seja apenas temida ou represente uma ameaça. Dessa maneira, a utilização da tutela inibitória viabiliza-se pela simples probabilidade da prática de um ilícito (aquele que não ocorreu, mas provavelmente ocorrerá), a repetição dessa prática (aquele que, tendo ocorrido, provavelmente se repetirá) ou sua continuação (aquele cuja prática se protraí no tempo). Para a obtenção de um provimento inibitório específico ou de resultado prático equivalente, não é necessária a comprovação do dano nem da probabilidade do dano, bastando a mera probabilidade de ato contrário ao direito a ser tutelado. Nessa esteira, **o interesse processual em formular tutela inibitória revela-se pela ameaça ou pelo justo receio da prática, repetição ou continuação de um ilícito (ato contrário ao direito), que confere ao autor a possibilidade de obtenção de um provimento jurisdicional da tutela inibitória específica da obrigação ou de providências que assegurem o resultado prático**



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

equivalente ao do adimplemento, com a cominação de alguma sanção decorrente de eventual inobservância da medida. Dessa forma, ainda que constatada a posterior regularização da situação que ensejou o pedido de tutela inibitória, justifica-se o provimento jurisdicional com o intuito de prevenir o eventual descumprimento de decisão judicial reparatória e a repetição da prática de ofensa a direito material e, possivelmente, de um dano. Nessa seara, tendo em vista que o meio ambiente de trabalho é direito fundamental do cidadão e a tutela inibitória objetiva garantir o acesso à justiça preventiva e a inviolabilidade dos direitos fundamentais individuais e coletivos, mostra-se necessária a utilização dessa espécie de tutela para se alcançar a efetividade das normas protetivas do meio ambiente laboral, por meio de provimento jurisdicional que impeça a prática, a repetição ou a continuação do ato contrário ao direito que possa causar danos irreversíveis e irreparáveis. Por essas razões, é evidente a necessidade de se admitir a tutela de natureza preventiva, destinada a inibir a repetição pela empresa ré de ato contrário ao direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, seguro e saudável, inclusive no que tange à jornada de trabalho e os respectivos intervalos para descanso, sob pena de se admitir que as normas que proclamam esse direito ou objetivam protegê-lo não teriam nenhuma significação prática, pois poderiam ser violadas de qualquer momento, restando somente o ressarcimento do dano. Embargos conhecidos e desprovidos. (...)" (E-ED-RR - 43300-54.2002.5.03.0027 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 05/04/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais , Data de Publicação: DEJT 13/04/2018)

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPROVAÇÃO DA CESSAÇÃO DA CONDUTA ILÍCITA. TUTELA PREVENTIVA. AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR. NÃO CONFIGURAÇÃO. EFEITO INIBITÓRIO VOLTADO PARA O FUTURO. A controvérsia dos autos cinge-se em aferir o interesse de agir do Ministério Público do Trabalho com relação à tutela inibitória pleiteada na ação civil pública, consistente em obrigações de fazer ou não fazer, com cominação de astreintes, pelos ilícitos praticados pela requerida, ante a implementação das medidas propostas. A lei regente da ação civil pública consigna o dever de o julgador determinar o cumprimento da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica ou de cominação de multa diária, conforme art. 11 da Lei 7.347/85. Ademais, o entendimento desta Corte Superior é o da possibilidade de em sede de ação civil pública, assegurar-se a efetivação da tutela inibitória, quando constatada, no curso do processo, a cessação do dano, pois a tutela preventiva projeta-se para o futuro, tendo em vista que busca impedir não apenas a prática, mas a continuação ou a repetição do ato ilícito. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-551-57.2012.5.24.0004, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 13/03/2020).



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

"RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES REABILITADOS E DEFICIENTES HABILITADOS. ART. 93, DA LEI N.º 8.213/91. ACÓRDÃO DO TRT QUE REGISTRA AÇÕES CONCRETAS DA EMPRESA DIRECIONADAS AO PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO NOS TERMOS DA LEI. DANO MORAL COLETIVO NÃO RECONHECIDO. TUTELA INIBITÓRIA DE EVENTUAL FUTURO DESCUMPRIMENTO DA LEI CABÍVEL 1. Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho objetivando a condenação da reclamada em: a) obrigação de fazer, consistente em reservar postos de trabalho para pessoas com deficiência ou reabilitadas, e sua concomitante contratação, sob pena de multa diária; b) pagar indenização por dano moral coletivo em favor do FAT. A ação foi julgada parcialmente procedente pelo Juízo de primeiro grau em relação ao primeiro pedido. Ambas as partes interpuseram recursos ordinários, e o Tribunal Regional do Trabalho acolheu as alegações da empresa, para julgar improcedente a ação civil pública. 2. O preenchimento de cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, em empresas com mais de 100 (cem) empregados, nos termos do art. 93 da Lei n.º 8.213/91, é obrigatório. Porém, sendo o contrato de trabalho bilateral, a sua concretização dependerá da existência de trabalhadores interessados. Além disso, e ao contrário do que defende o recorrente, não há como impor à empresa a contratação de trabalhadores que não atendam requisitos mínimos necessários à boa prestação dos serviços. 3. Naturalmente, não se admite uma atitude passiva em face da lei, pois também é possível o treinamento de trabalhadores pela própria empresa para a função específica, conforme já decidido por esta Turma (RR - 111900-23.2008.5.17.0191, DEJT 27/09/2013). Porém, mesmo o treinamento pressupõe que o trabalhador preencha requisitos mínimos razoáveis e, segundo o TRT, exigiu-se apenas a idade mínima de 18 anos e o segundo grau completo, que se encontram nos limites da razoabilidade diante da atividade-fim da empresa (call center). 4. Ademais, o TRT revela que antes mesmo do ajuizamento desta ação civil pública a empresa emvidou esforços para o efetivo cumprimento da lei, o que ensejou um aumento no número total de contratações de trabalhadores reabilitados ou de deficientes habilitados. Segundo o TRT, houve divulgação de oferta de empregos em site, e-mail e em vários jornais de grande circulação, envio de ofícios a órgãos e entidades informando vagas disponíveis aos PCDs (APAE, INSS, SINE, Faculdades e Universidades, Câmaras Municipais, Sociedade Pestalozzi, Igreja Batista, entre outros), realização de palestras, anúncios em rádios, etc.. 5. Embora os procedimentos em questão tenham sido adotados já estando em curso procedimento investigatório pelo Ministério Público do Trabalho, não se viabiliza a imposição de multa por dano moral coletivo, conforme postulado pelo recorrente, pois a empresa, no caso específico dos autos, não pode ser responsabilizada pelo insucesso em alcançar o percentual mínimo exigido de contratação de trabalhadores



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

deficientes e reabilitados. 6. Não obstante, o TRT revela claramente que a empresa, ainda que tenha demonstrado esforços tendentes ao cumprimento da lei, efetivamente não a cumpre (embora alegue motivos alheios a sua vontade). Nesse contexto, a tutela inibitória postulada pelo Ministério Público do Trabalho é cabível no caso em exame, a fim de prevenir futuro desinteresse da empresa em manter os esforços demonstrados para o cumprimento da lei, devido ao forte conteúdo não apenas impeditivo, mas também preventivo do ilícito, conforme lhe compete. 6. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1208-96.2011.5.10.0012, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 28/11/2014).

Nesse diapasão, evidenciado o interesse público da demanda, mostra-se necessário e útil a tutela inibitória buscada pelo Ministério Público do Trabalho.

Ante o exposto, reconheço a **transcendência jurídica** da causa e **dou provimento** ao agravo de instrumento no particular, por possível violação do art. 93 da Lei 8.213/1991 e art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.

3 – DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DAS COTAS PREVISTAS NO ART. 93 DA LEI 8.213/1991. COMPROVAÇÃO DE QUE A EMPRESA AGIU COM DILIGÊNCIA PARA O PREENCHIMENTO DAS VAGAS. AUSÊNCIA DE ATO ILÍCITO

O recorrente argumenta que, ao revés do que consta do acórdão regional, as providências adotadas pela reclamada foram puramente formais e não proativas, bem como destaca que aquela cria entraves para a seleção de pessoas com deficiência. Indica violação do art. 5º, V e X, da Constituição Federal e do art. 1º, *caput* e inciso IV, da Lei 7.347/1985.

À análise.

Embora preenchidos os requisitos do art. 896, §1º-A, da CLT, o apelo não logra processamento.

Com efeito, conforme já explicitado no tópico anterior, o entendimento firmado no âmbito desta Corte Superior é de que é indevida a condenação da empresa ao pagamento de dano moral coletivo, nas hipóteses em que comprovados os reiterados esforços por ela empreendidos, ainda que sem êxito, para



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência previstas no art. 93 da Lei 8.213/1991, por ausência de conduta ilícita.

No caso concreto, como já aludido, a Corte Regional consignou que a reclamada diligenciara com afincos para preencher as vagas destinadas a pessoas com deficiência, mediante a publicação de vários anúncios em jornais e a divulgação das vagas pela internet, durante anos seguidos, além da promoção de campanhas de admissão de PCDs e da pactuação de convênio, no ano de 2018, com entidade de inclusão social, a fim de que esta indicasse PCDs para contratação.

Ademais, as testemunhas ouvidas comprovaram as diligências efetivadas pela reclamada, tendo uma delas demonstrado a existência de políticas afirmativas, em observância ao princípio da adaptação razoável, ao afirmar que “[...] existem outras áreas de atuação na empresa a exemplo de limpeza, RH, CAF; que existem PCDs atuando nessas áreas; que existem PCDs também na área de atendimento de telemarketing; que existem módulos específicos de PCDs para desenvolvimento; que as filiais recebem o link com mais de 200 cursos *on line* para treinamento dos PCDs e demais funcionários” (fl. 2.272).

Logo, as ilações pretendidas pelo recorrente – de que os esforços da empresa não foram proativos e que foram criados embaraços para a contratação, a ensejar o pagamento de indenização por dano moral coletivo – encontram inquestionável óbice na Súmula 126 do TST, circunstância que torna prejudicada a análise da transcendência da causa.

Assim, **julgo prejudicada** a análise da transcendência e **nego provimento** ao agravo de instrumento, no particular.

II – RECURSO DE REVISTA

O recurso é tempestivo e possui regularidade de representação.

1 – TUTELA INIBITÓRIA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EMPRESA QUE ENVIDOU ESFORÇOS PARA O PREENCHIMENTO DAS COTAS MÍNIMAS PREVISTAS NO ART. 93 DA LEI 8.213/1991, SEM ÊXITO. AUSÊNCIA DE ATO ILÍCITO. POSSIBILIDADE DE DEFERIMENTO DA TUTELA PRETENDIDA



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

Conforme analisado no julgamento do agravo de instrumento, ficou demonstrada violação do art. 93 da Lei 8.213/1991 e art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, apta a ensejar o conhecimento do recurso de revista.

Conheço, por violação do art. 93 da Lei 8.213/1991 e art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.

Mérito

Conhecido o recurso de revista por violação do art. 93 da Lei 8.213/1991 e art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, seu provimento é consectário lógico.

Dou provimento ao recurso de revista, determinar que a empresa mantenha a reserva do mínimo de vagas destinado a empregados com deficiência ou reabilitado pela Previdência Social, nos termos do art. 93 da Lei n. 8.213/1991, com a **promoção e comprovação** dos devidos atos de divulgação e convocação para o preenchimento das vagas ainda não ocupadas, bem assim da adoção de tecnologias assistivas que proporcionem a adaptação razoável do ambiente de trabalho às pessoas com deficiência, independentemente do efetivo preenchimento, sob pena de multa mensal no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Custas em reversão, devidas pela reclamada no importe de R\$ 2.000,00, calculadas sobre o valor de R\$ 100.00,00, ora atribuído à condenação para fins de alçada.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I) não reconhecer a transcendência e negar provimento ao agravo de instrumento quanto ao tema “nulidade por negativa jurisdicional – omissão quanto às provas produzidas”; II) deixar de analisar o agravo no tema “nulidade por negativa de prestação jurisdicional – omissão quanto à concessão de tutela inibitória”, ante o que dispõe o art. 282, §2º, do CPC; III) reconhecer a transcendência jurídica e dar provimento ao agravo de instrumento quanto ao tema “tutela inibitória”, a fim de determinar o processamento do recurso de revista; IV) julgar prejudicada a análise da transcendência e negar provimento ao agravo de instrumento quanto ao tema “dano moral coletivo”; V) conhecer do recurso de revista quanto ao tema “tutela inibitória”, por



PROCESSO Nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009

violação do art. 93 da Lei 8.213/1991 e art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar que a empresa mantenha a reserva do mínimo de vagas destinado a empregados com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, nos termos do art. 93 da Lei n. 8.213/1991, com a **promoção e comprovação** dos devidos atos de divulgação e convocação para o preenchimento das vagas ainda não ocupadas, bem assim da adoção de tecnologias assistivas que proporcionem a adaptação razoável do ambiente de trabalho às pessoas com deficiência, independentemente do efetivo preenchimento, sob pena de multa mensal no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Custas em reversão, devidas pela reclamada, no importe de R\$ 2.000,00, calculadas sobre o valor de R\$ 100.00,00, ora atribuído à condenação para fins de alçada.

Brasília, 12 de fevereiro de 2025.

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

AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO
Ministro Relator