



Autos nº 0001111-10.2015.5.02.0035

Submetidos os autos à apreciação foi proferida a seguinte

S E N T E N Ç A

I - RELATÓRIO

EMPRESA GONTIJO DE TRANSPORTES ajuizou ação anulatória em face de **UNIÃO FEDERAL**, buscando a declaração da nulidade do auto de infração nº 202.572.188 e da multa administrativa imposta.

Atribuiu à causa o valor de R\$1.000,00.

Juntou procuração (fls. 39) e documentos.

Juntada Carta de Fiança emitida pelo fiador, Banco Mercantil do Brasil S.A, no valor de R\$297.052,98.

Indeferida a antecipação da tutela (fls. 76).

A ré apresentou defesa escrita com documentos. Sustenta que o auto de infração está bem fundamentado, houve observância do processo administrativo e que mesmo a atividade de motorista, que não é a única da reclamada, pode ser reservada a PPD's. Pretende a total rejeição dos pedidos da inicial.

Por se tratar de matéria de direito, foi encerrada a instrução processual.

É a síntese do necessário.

II- FUNDAMENTAÇÃO

Artigo 93 da Lei 8.213/1991. Nulidade da multa aplicada – Afirma a autora, na inicial, que desde 03/11/2009 sofreu diversas Fiscalizações Indiretas para preenchimento da quota de empregados portadores de deficiência ou reabilitados, estipulada no artigo 93 da Lei 8.213/93. Sustenta que apesar dos esforços envidados, vem sendo reiteradamente penalizada por não conseguir cumpri-la. Assevera que a última fiscalização ocorreu no dia 22/02/2014, ocasião em que foi lavrado o auto de infração nº 202.572.118 e aplicada multa no valor de R\$181.284,63, e que a próxima fiscalização já está agendada para o dia 29/07/2015. Requer a anulação da multa exigida.

A ré, em defesa, tece considerações acerca da lei de reserva de cotas para pessoas com necessidades especiais, da responsabilidade social das empresas em capacitar tais pessoas a fim de livrá-las da marginalização e que há expressivo número de entidades voltadas à inserção de pessoas portadores de deficiência (PPDs) no mercado de trabalho, as quais podem ser identificadas via internet. Sustenta que à autora foram dadas várias oportunidades para que atendesse à legislação, sendo descabidas as alegações explanadas na inicial.

Pois bem. O artigo 93 da Lei 8.213/90 estabelece, *verbis*:



Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

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

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

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

O texto em questão está em harmonia com a Constituição Federal, que tem por fundamento a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV; 3º, IV, da CF/88); e a proibição da discriminação aos portadores de deficiência (art. 7º, XXXI). Portanto, não há inconstitucionalidade a ser declarada.

Verifico que a autora encartou nos autos farta documentação demonstrando a existência de diversas notificações expedidas pela Superintendência Regional do Trabalho ao longo dos anos, bem como procedimentos/audiências efetuados pelo Ministério Público do Trabalho, todos no intuito de compelir a demandante a cumprir a quota estipulada no artigo 93 acima transcrito.

A autora possui 4.762 empregados e, de acordo com o Auto de Infração nº 202.572.188, dentre eles 242 deveriam ser deficientes habilitados ou beneficiários da Previdência Social, reabilitados. À época da autuação havia apenas 77 empregados nessa condição. Concedido prazo para regularização, a ré não conseguiu cumprir a quota. O recurso administrativo interposto foi considerando intempestivo, culminando na aplicação de multa no valor de R\$181.284,63, e posterior inscrição na dívida ativa da União.

Sobreleva destacar que os três autos de infrações confeccionados em desfavor da ré foram lavrados pelo mesmo motivo num curto espaço de tempo, primeiro em 26.04.2011, o segundo em 04.05.2012, o terceiro em 04.10.2012, além de diversas notificações indiretas e do auto de infração lavrado em 22.02.2014. Ao meu pensar, carece de razoabilidade a reiterada punição aplicada. Explico:



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Justiça do Trabalho - 2ª Região
35ª Vara do Trabalho de São Paulo - Capital

3

A prova documental carreada com a inicial, e não impugnada de forma específica pela parte contrária, evidencia que ao longo do tempo a autora se empenhou em inserir nos seus quadros funcionais pessoas portadoras de necessidades especiais, como se constata dos documentos 11 e seguintes do volume em apartado, e dos próprios autos de infrações lavrados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho e dos procedimentos instaurados pelo Ministério Público do Trabalho.

As vagas existentes foram devidamente oferecidas, mas não se apresentaram candidatos aptos a preenchê-las. Assim, a cota não foi preenchida por circunstâncias alheias à vontade da empresa autuada.

E mais. Em 03/10/2010, a autora firmou, perante o Ministério Público do Trabalho, na Procuradoria do Trabalho de Teófilo Otoni/MG, o compromisso (TAC) de até 31/01/2011, preencher as quotas de vagas para PNE. No Termo de Ajuste também foi prevista a aplicação de multa de R\$3.000,00, por portador de deficiência ou reabilitado não contratado para atingir a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Todos os documentos lavrados perante aquela Procuradoria fazem menção aos documentos apresentados pela autora que comprovam seus esforços em cooptar PPDs para preenchimentos das vagas. A empresa também juntou cópias dos anúncios de jornal (documentos 24 e ss.), os quais evidenciam que ao longo dos anos tem feito o possível para cumprir a legislação, mas tem encontrado dificuldades em contratar profissionais portadores de deficiência ou reabilitados.

Aliás, a própria lei determina a contratação de pessoas **habilitadas**. Em que pese a ré ter elencado, em defesa, instituições que, em tese, têm por objetivo inserir deficientes no mercado de trabalho, não há provas de que nessas instituições há disponibilidade de pessoas aptas a ocupar as vagas existentes na reclamada.

Ora, textos legais devem se adaptar ao sentido das necessidades da vida e às exigências da época. Ao Direito não é dado apartear-se do ambiente em que vigora. Deve atender às manifestações sociais e econômicas. Por isso, a hermenêutica deve se ater à influência do meio, atendendo às consequências da interpretação mesma. E, podendo, pode o julgador evitar o dano econômico, moral ou à comunidade, no intuito de imprimir efetividade às aspirações, tendências e necessidades da vida de relação, sem apego às palavras, mas ao sistema silogístico de exegese.

Por isso se busca o verdadeiro sentido do texto. O alcance é o verdadeiro sentido da norma.

O fim é o bem social, em que social é o todo, não parte dele. É o homem em comunidade. Tudo deve se cumprir, em direito, de modo a preservar a racionalidade mediana, pois o exagero traz em si indignação, que não se compraz com pacificação jurídica, muito menos com razoável aceite da abrangência da ordem judicial que se perenizar ao cumprimento.

Por todas essas razões, convenço-me de que a Empresa não infringiu a norma de que cuida da cota para deficiente como ficou constado nos autos de infração. Está obrigada a contratar trabalhadores que passaram pelo processo de



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Justiça do Trabalho - 2ª Região
35ª Vara do Trabalho de São Paulo - Capital

4

reabilitação, ou aqueles que preservaram suas habilidades a ponto de se ativarem na atividade oferecida pela empresa.

Assim, portadores de deficiência, que tenham capacidade de atuação, podem preencher as vagas previstas no artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Igualmente o podem aqueles que, inseridos no mercado de trabalho, enfrentaram a parcial perda da capacidade para o trabalho, envolvendo-se em processo de reabilitação para nova atividade, bastando retomar o preceito todo protetivo, a partir do artigo 89 da referida Lei.

A proteção a pessoas portadoras de necessidades especiais é permissiva. Restaura-lhes a dignidade, ressocializando-as mediante métodos dignos de sobrevivência, não se podendo descurar jamais que haverá, ainda, aqueles que não conseguem retornar ao mercado de trabalho, mesmo após as tentativas socializantes, perante a gravidade do sinistro. Deles cuida a Previdência Social, com auferimento de benefícios previdenciários escalonados. Isso também busca a acuidade do intérprete ao aplicar a norma com justeza.

Nunca é demais repetir que não há nos autos provas de que a autora tenha se negado ou mesmo mostrando indisposição para com a contratação de PPD. Ao contrário, como já dito, há documentos dando conta da que a empresa buscou atender a finalidade da norma.

Importante que se destaque que cumpre ao INSS, aos sindicatos e demais entidades assumirem parte das prerrogativas de inserção no mercado e, nos termos dispostos, também procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho, no exercício mesmo da atividade das pessoas portadoras de deficiência, como, aliás, deu fomento à presente ação.

Entendo que a empresa autora não se negou a contratar pessoas com deficiência assim que fossem surgindo vagas. Defende-se com o ajuizamento desta ação e com razão. Deve ser sopesado que a lei fixa a cota de empregados portadores de deficiência a serem admitidos nos quadros da empresa. A lei fala em reserva. São reservas a serem preenchidas ao se apresentarem no mercado, trabalhadores em condições especiais aptos e dispostos a assumir os postos de trabalho.

Conclui-se que a Empresa somente se obriga a abrir e manter aberto o percentual previsto em lei para ofertar ao portador de deficiência que for buscar o preenchimento da vaga, obviamente com aptidão para assumi-la, melhor explicando: aptidão do portador de deficiência, mas nem todos poderão se encaixar em determinadas atividades que se afigurem incompatíveis com sua aptidão ou possibilidades físico-orgânicas.

Neste sentido a averiguação, via fiscalização do Ministério do Trabalho, deverá apurar se há deficientes interessados ou aptos a ocupar as vagas e que houve recusa da empresa em admiti-los sem qualquer justificativa plausível.

Em suma, a forma de provar que a autora não cumpriu a lei é mediante demonstração de que ela não reservou as vagas, ou, se as reservou, tenha se recusado a admitir trabalhador portador de deficiência apto. Não se trata, simplesmente, de fixar um número através de simples operação aritmética, e a partir



daí passar a exigir que a empresa ocupe o número de vagas que resultar da aplicação pura do artigo 93.

Posta assim a questão, não havendo notícia, nos autos, de que o INSS (ou outro órgão) instou a Empresa requerida a alocar portadores de deficiência em seus quadros, não há como responsabilizá-la.

Em outras palavras, o que se tem, com razoável possibilidade de cumprimento da norma, é a obrigação de preenchimento de vagas com pessoas portadoras de deficiências submetidas a processo de reabilitação que receberam certificado emitido pela Previdência Social, pelo SUS, ou instituição conveniada, na forma traçada pelo INSS, ou mesmo para beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, pelo que é viável, nesses termos, o cumprimento da obrigação de fazer, mediante reserva de vagas, considerando os postos de trabalho disponíveis e público-alvo habilitado, não se recusando a Empresa ao suprimento da vaga, ou mesmo se indispondo no evento.

Assim, com a evidência de que a autora não tem medido esforços em preencher parte de seu quadro funcional com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, reconsidero a decisão de fls. 76, defiro a antecipação dos efeitos da tutela a fim de afastar as penalidades e multas impostas à autora por fatos pretéritos e aplicação de multa administrativa, devendo a ré alterar a situação cadastral para que seja possível a expedição de certidão positiva de débito com efeitos de negativa, em relação à aplicação do artigo 93 da Lei 8.213/81, e julgo procedente o pedido para afastar as penalidades e multa imposta à autora por não conhecer a infração cometida, tornando inexigível a cobrança elencada no Auto de Infração nº 202.572.188.

A Secretaria da Vara deverá expedir ofício à Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo, com cópia desta decisão.

No que tange à suspensão dos Inquéritos Cíveis nºs 0005767.2012.5.0006; 0000231.2012.03.008.8 e 000789.2014.09.000.5, o pedido é improcedente. A autora demonstrou que apresentou defesa nesses inquéritos e, portanto, os procedimentos devem seguir seu curso em suas respectivas regiões. Além disso, os procedimentos não tem relação com o Auto de Infração discutido nesses autos e a multa administrativa aplicada.

III – DISPOSITIVO

Posto isso, e por tudo que dos autos consta, afasto as preliminares e julgo **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados por **EMPRESA GONTIJO DE TRANSPORTES** em face de **UNIÃO FEDERAL**, para afastar as penalidades e as multas impostas à autora, por não conhecer infração cometida até o presente momento, tornando inexigível a cobrança elencada no Auto de Infração nº **EMPRESA GONTIJO DE TRANSPORTES**, que deu origem ao processo administrativo nº 46219.003429/2014-16.

Defiro a antecipação dos efeitos da tutela a fim de impedir atuação por fatos pretéritos e conseqüente aplicação de multa administrativa, devendo a ré



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Justiça do Trabalho - 2ª Região
35ª Vara do Trabalho de São Paulo - Capital

6

alterar a situação cadastral da autora para que seja possível a expedição de certidão positiva de débito com efeitos de negativa.

A Secretaria da Vara deverá expedir, de imediato, o ofício determinado na fundamentação.

Atentem as partes para o disposto nos artigos 538 e 17 do Código de Processo Civil. Observem a Súmula 297 do Tribunal Superior do Trabalho que determina a necessidade de prequestionamento em relação apenas à decisão de segundo grau.

Assim, eventuais embargos declaratórios calcados na mera justificativa de prequestionamento, e, ainda, sob falso argumento de contradição com os elementos de prova e narrativa fática serão tidos como protelatórios, ensejando a pertinente multa pecuniária e o não conhecimento do recurso.

Custas processuais pela ré, calculadas sobre o valor da causa, arbitrado em R\$1.000,00, no importe de R\$20,00, das quais é isenta.

Intimem-se as partes.

São Paulo, 13 de julho de 2015.

Tomás Pereira Job
Juiz do Trabalho
assinado digitalmente