



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

PROCESSO TRT/SP Nº 0000028-69.2016.5.02.0084
RECURSO ORDINÁRIO da 84ª VT/SÃO PAULO
RECORRENTE: ROLDÃO AUTO SERVIÇO COMÉRCIO DE
ALIMENTOS LTDA.
RECORRIDO: UNIÃO

EMENTA

AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA POR INFRAÇÃO AO ART. 93 DA LEI 8.213/91. CUMPRIMENTO DA COTA PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - Claro que a intenção do legislador, com o artigo 93 da Lei das Cotas, foi o incentivo da inserção no mercado de trabalho desse grupo de pessoas excluídas. Entretanto, no caso em concreto, em que pese a alegação da União e no sentido de que a norma é imperativa e obriga as empresas a cumprirem o percentual de contratação de pessoas com deficiências, sem qualquer critério, não se pode afirmar que a reclamada não envidou esforços para a capacitação dessas pessoas portadoras de necessidades especiais, esquivando-se de sua responsabilidade social. Pelo contrário. É certo que as empresas enfrentam dificuldades para a contratação de pessoas com deficiência, a fim de cumprir com as cotas apontadas, mormente quando o Estado ainda não exerce plenamente seu papel na formação efetiva de trabalhadores com essas características. Isso pode ser evidenciado pelos documentos colacionados nos volumes em apartado, e que comprovam o fato da autora tentar, ao máximo, efetivar a contratação de funcionários reabilitados e ou portadores de deficiência, a fim de cumprir a finalidade da norma em comento. Todavia, por motivos alheios a sua vontade e que fogem de sua competência, isso não foi possível. Recurso a que se dá provimento.

RELATÓRIO

Não se conformando com a r. sentença de fls.416/418, que julgou **IMPROCEDENTES** os pedidos iniciais, recorre a autora, conforme

razões de fls.420v/426v, pleiteando a declaração de nulidade dos autos de infração nºs 46219 006007/2012-22 e 46219 012902/2011-03, além da multa administrativa, impostos porque não conseguiu preencher a totalidade da cota de contratação de trabalhadores reabilitados e/ou portadores de necessidades especiais de que trata o artigo 93 da Lei 8.213/91, embora tenha envidado esforços nesse sentido.

Procuração a fls.55.

Custas a fls.427 e verso.

Contrarrazões da União a fls.431v/439v.

Opina o Ministério Público do Trabalho a fls.442/444.

Relatados.

V O T O

Conheço do recurso, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Nulidade da autuação fiscal.

Trata-se de ação anulatória, em que a empresa autora requereu a anulação das autuações levadas a efeito por Auditor Fiscal do Trabalho, por desrespeito à cota prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91. Sustentou a autora que o descumprimento à norma legal decorreu de motivos alheios a sua vontade, pois, apesar de ter se empenhado para o preenchimento da cota legal, com adoção de medidas como a divulgação das vagas pelos meios de comunicação, conforme comprovaram os documentos dos autos (volumes em apartado), não houve interesse nas vagas abertas. Asseverou, ainda, ser de conhecimento público, conforme estudos realizados, a dificuldade de se encontrar a quantidade de pessoas com deficiência ou reabilitadas com qualificação suficiente para o cumprimento da cota.

Em contestação, a União sustentou que as normas que cuidam da matéria contém preceitos cogentes, em especial o art. 93 da Lei 8.213/91 que ***“não apenas compele as empresas a ofertarem vagas a portadores de deficiência, mas as obriga a contratar pessoas nessas condições, mesmo que para isso tenham que empreender todos os esforços necessários a cumprir esse desiderato”*** (fls.399v, destaques no original). No entanto, relatou que no momento de sua autuação, em 2011, a autora possuía em seu quadro de empregados apenas 62 funcionários, e em 2012, contava com 70 funcionários reabilitadas e/ou portadoras de deficiência, faltando 45 para cumprir a cota prevista em lei.

A r. decisão de origem acolheu a tese da defesa e julgou improcedente a ação, pontuando que o artigo 93 da mencionada lei não apresenta



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

exceção a justificar seu descumprimento.

No entanto, essa decisão merece ser reformada.

Com efeito, de acordo com o artigo 93 da Lei 8.213/91, a empresa que contar com mais de 100 empregados, está obrigada a preencher entre 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. Nesse sentido, as empresas que não cumprirem os percentuais de contratação constantes da lei poderão sofrer sanções na esfera administrativa.

Claro que a intenção do legislador, com o artigo 93 da Lei das Cotas, foi o incentivo da inserção no mercado de trabalho desse grupo de pessoas excluídas.

Entretanto, no caso em concreto, em que pese a alegação da União e no sentido de que a norma é imperativa e obriga as empresas a cumprirem o percentual de contratação de pessoas com deficiências, sem qualquer critério, não se pode afirmar que a reclamada não envidou esforços para a capacitação dessas pessoas portadoras de necessidades especiais, esquivando-se de sua responsabilidade social. Pelo contrário.

É certo que as empresas enfrentam dificuldades para a contratação de pessoas com deficiência, a fim de cumprir com as cotas apontadas, mormente quando o Estado ainda não exerce plenamente seu papel na formação efetiva de trabalhadores com essas características. Isso pode ser evidenciado pelos documentos colacionados nos volumes em apartado, e que comprovam o fato da autora tentar, ao máximo, efetivar a contratação de funcionários reabilitados e ou portadores de deficiência, a fim de cumprir a finalidade da norma em comento. Todavia, por motivos alheios a sua vontade e que fogem de sua competência, isso não foi possível.

É fato que sem uma ação efetiva do Estado para implementar políticas públicas, com a promoção da inclusão social dos trabalhadores portadores de necessidades especiais e reabilitados, através de sua capacitação profissional, e sem o próprio interesse de tais pessoas por sua empregabilidade, é impossível o preenchimento de tais cotas. Vale, aqui, transcrever o teor do artigo 5º do Decreto nº 3.298/1999, que trata da matéria:

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios; I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto sócio-econômico e cultural.

Por outro lado, a simples atuação de empresas com fixação de multas não alcança a finalidade da norma, que é a integração do deficiente físico no mercado de trabalho nas situações em que a empresa não

preenchesse o percentual de trabalhadores com deficiência, deveria ser oficiado o Ministério Público do Trabalho a fim de que cada caso concreto fosse avaliado, com a promoção do cumprimento da norma por meio de Termo de Ajuste de Conduta ou Ação Civil Pública, possibilitando-se, assim, a ampla defesa, com a produção de provas, a fim de se verificar se a meta não atingida se deveu à conduta discriminatória da empresa ou à negligência no cumprimento do dever legal.

Acrescente-se que nesse sentido, a jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho é voltada para a aplicação do princípio da razoabilidade em situações nas quais a empresa demonstra claramente que envidou esforços para contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais ou reabilitadas:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. (...) AUTO DE INFRAÇÃO Nº 016397550. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. PERCENTUAL DE VAGAS PREVISTAS PARA BENEFICIÁRIOS REABILITADOS OU PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. EMPRESA QUE PROCUROU DAR CUMPRIMENTO À NORMA. Não se pode penalizar a empresa que buscou, embora sem êxito, preencher a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, enviando, inclusive, mensagens eletrônicas ao serviço de recrutamento de pessoal de Chapecó/SC e ofício ao INSS, oferecendo oportunidades de emprego. A aplicação do dispositivo não pode se distanciar do princípio da razoabilidade, notadamente quando demonstrada a dificuldade de se encontrar profissionais deficientes e habilitados para o preenchimento do cargo. Demonstrada a boa fé da empresa e seus esforços em inserir deficiente físico em seu quadro, impõe-se a declaração de nulidade do auto de infração. Recurso de revista conhecido e provido. (RR 3993-30.2010.5.12.0038, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DEJT 20.9.2013).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

POR AUSÊNCIA DE CANDIDATOS. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. IMPOSSIBILIDADE. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro portador de deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, da CF, estabelece a 'proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência'. O preceito magno possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (caput do art. 93 da Lei n. 8213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelos portadores de deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador 'só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante' (parágrafo primeiro, in fine, do art. 93, Lei n. 8213/91). No entanto, o Regional consignou que a empresa autuada, na espécie, fez diversas tentativas públicas no intuito de preencher as vagas destinadas aos portadores de deficiência previstas no art. 93 da citada lei. Não se pode, assim, imputar à empresa qualquer conduta discriminatória quando a ausência de contratação decorreu de fato alheio à sua vontade (na hipótese, por desinteresse dos candidatos habilitados). Não há, portanto, como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo

de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.” (AIRR 234500-51.2009.5.02.0022, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 01.7.2013)

Assim, entendo que não se verificou, no caso, a inércia da autora em relação à situação acima narrada, pois, como já dito alhures, a finalidade da norma é a inserção no mercado de trabalho desse grupo de pessoas excluídas, portadoras de necessidades especiais, e não onerar o empregador a todo custo e sem qualquer critério, a cumprir a cota estabelecida na lei, obrigando a esses trabalhadores a aceitação das condições de trabalho oferecidas pela empresa.

Reformo, para excluir as penalidades impostas à autora.

Ante o exposto,

ACORDAM os Magistrados da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: **DAR PROVIMENTO** ao recurso ordinário da autora e julgar **PROCEDENTE** o pedido inicial para anular os autos de infração nº 021404429 e nº 019796676, nos termos da fundamentação do voto da Relatora. Condena-se a ré a pagar os honorários advocatícios, no importe de 10% sobre o valor da causa. Custas em reversão, pela ré, isenta, nos termos do art. 790-A, I, da CLT.

(a) ODETTE SILVEIRA MORAES
Desembargadora Relatora

smtc