



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
3ª VARA DO TRABALHO DE CARUARU
Rua Visconde de Inhaúma, 2170, Maurício de Nassau, CARUARU
- PE - CEP: 55014-410
ACP 0000107-58.2018.5.06.0313
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: [REDACTED]
LTDA EM RECUPERACAO JUDICIAL



SENTENÇA

I - RELATÓRIO

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA SEXTA REGIÃO, qualificado na exordial, aforou a presente AÇÃO CIVIL PÚBLICA em face de [REDACTED], postulando a condenação da reclamada quanto aos títulos constantes no rol dos pedidos da inicial de ID. 027e7d8.

Regularmente notificada, a demandada compareceu à sessão inaugural da audiência e, após ser recusada a primeira tentativa obrigatória de conciliação e dispensada a leitura da inicial apresentou defesa escrita e documentos.

Valor de alçada fixado conforme a exordial.

Haja vista a matéria versada na presente demanda, dispensou-se a produção de prova oral, concedeu-se o prazo de 10 dias para complementação de prova, com juntada de novos documentos e igual prazo para manifestações das partes; e, designou-se audiência de encerramento da instrução e razões finais, dispensando-se o comparecimento das partes.

Nada mais requerido.

Com os elementos dos autos foi encerrada a instrução.

Prejudicadas as razões finais pelas partes, bem assim a segunda proposta de conciliação.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

Em síntese, a presente Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público de Trabalho da Sexta Região, tem por escopo compelir a reclamada a cumprir com a norma do art. 93, da Lei n.º 8.213/1991, que trata da inserção, no mercado de trabalho, de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas.

Aduz o parquet que a requerida conta ao todo com 241 empregados em seu quadro de pessoal, isto somando-se os empregados das sedes da empresa nas cidades de Caruaru, Campina Grande,

Olinda e Palmares, dentre os quais nenhum é portador de deficiência, de modo que não está cumprindo o disposto no art. 93 da Lei n.º 8.213/1991, pois no mínimo, de acordo com o inciso II do dispositivo legal em comento deveria destinar 3% do total do seu quadro de empregados para pessoas portadoras de deficiência e/ou reabilitadas, no caso, 8 pessoas.

Assevera que essa conduta da requerida implica num dano moral a essa coletividade de pessoas deficientes e/ou reabilitadas.

Assim requer que a requerida seja condenada a:

a) no prazo máximo de 03 (três) meses, contados da decisão de mérito, contratar e manter, em seu quadro de empregados, trabalhadores com deficiência habilitados ou reabilitados da Previdência Social, em número suficiente para o preenchimento da cota legal a que está obrigada, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91, considerando todos os seus estabelecimentos, sob pena de pagamento de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por mês, por empregado que faltar para o integral cumprimento da cota, sendo o valor dessa pena pecuniária a ser revertida ao FAT ou em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores, a ser indicada pelo MPT na fase de execução;

b) observar o disposto no § 1º do art. 93 da Lei n. 8.213/91, que estabelece que a dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, sob pena de multa (astreinte) de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por empregado dispensado sem observância dessa providência e devida a cada constatação de descumprimento;

c) Pagar valor não inferior a R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) a título de compensação pecuniária pelos danos morais coletivos, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores, a ser indicada pelo MPT na fase de execução.

A empresa demandada se defende argumentando que dos 241 funcionários indicados pelo parquet, 148 destes possuem atividade incompatível para apuração da cota tendo em vista que tais funcionários exercem atividades externas na condução de veículo automotor, como carro, moto e caminhão, restando apenas 93 empregados para apuração da cota. Impugna a alegação do requerente de que ela, empresa requerida, deveria contar com 8 pessoas com deficiência ou reabilitados pelo INSS, tendo em vista que não pode ser contabilizada os 3% previsto na legislação sobre os 241 trabalhadores.

Alerta que na aplicação da lei, não deve haver imposição desproporcional por parte das autoridades trabalhistas às empresas para que admitam pessoas com deficiência em seus quadros, independente deles estarem devidamente habilitados ou reabilitados para o desempenho das funções disponíveis. Aplicar a lei, no caso concreto, pode até mesmo implicar riscos à saúde e integridade física destes trabalhadores que já necessitam de proteção especial; e que já houve decisão do TST pacificando a jurisprudência no sentido de sensibilizar a atuação dos órgãos de fiscalização e do Ministério Público do Trabalho para que verifiquem a situação e o esforço do empresário em cumprir a exigência legal, deixando de lado uma visão cartesiana e incondicionada do cumprimento da cota.

Afirma ainda que é de conhecimento público e notório que ela, demandada, se encontra em grave crise financeira, tendo em vista seu processo de Recuperação Judicial, dessa forma, se não houve até o presente momento a contratação de PCD, tais fatos resultam na situação grave por qual a empresa vem passando, inclusive a mesma procedeu a várias demissões desde a instauração dos procedimentos administrativos do membro do MPT.

Assim, a presente ação e condenação, neste momento, implicaria em desrespeito ao Princípio da Finalidade e da Proporcionalidade da própria Ação Civil Pública, pois irá conduzir prejuízos direto à sociedade.

Assevera que já procedeu a tentativa de incluir nos seus quadros funcionais pessoas com deficiência, conforme demonstram os documentos anexados aos autos, e caso haja entendimento deste juízo na aplicação de multa, deverá ser analisado a presente abertura de vagas.

Pois bem.

Entendo que a aplicação do art. 93 da Lei n.º 8.213/91 no caso concreto, como no sob exame, requer o uso do bom senso e da razoabilidade.

Nesse sentido comungo com o entendimento da defesa de que a aplicação lei, no caso concreto, pode até mesmo implicar riscos à saúde e integridade física dos trabalhadores portadores de deficiência ou reabilitados, que já necessitam de proteção especial.

Os documentos ID's - 21af0f8 e a3da52f e fotografias de fls. 176/195 (PDF) demonstram que a empresa requerida, de fato ofertou vagas para pessoas com deficiência, o que demonstra a atitude do empregador de querer cumprir a Lei, o que nem sempre é fácil, uma vez que não é nula a possibilidade de que trabalhadores com deficiência simplesmente não tiveram interesse nas vagas ofertadas, não se podendo impor-lhes a força o serviço.

Por outro lado é de conhecimento público a situação de crise financeira da ré, que inclusive encontra-se em recuperação judicial.

Em razão de casos como estes é que a jurisprudência do TST vem se pacificando no sentido de sensibilizar a atuação dos órgãos de fiscalização e do Ministério Público do Trabalho para que verifiquem a situação e o esforço do empresário em cumprir a exigência legal, deixando de lado uma visão cartesiana e incondicionada do cumprimento da cota, como alegou a defesa.

Por oportuno, transcrevo a seguir artigo publicado na renomada revista [REDACTED] nesse sentido:

TST pacifica questão do preenchimento de cota de pessoas com deficiência

6 de junho de 2016, 6h38

Por Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga e Luciano Andrade Pinheiro

As empresas não podem ser punidas com multas e indenizações se não conseguirem profissionais no mercado para preenchimento de vagas de pessoas com deficiência. A decisão é do Tribunal Superior do Trabalho publicada no dia 20 de maio no processo 658200-89.2009.5.09.0670, que pacificou a jurisprudência sobre a questão do cumprimento da cota estabelecida no artigo 93 da Lei 8.123/91 destinada às pessoas com deficiência.

Na decisão, o TST entendeu que - a despeito da obrigação legal - não é possível penalizar a empresa que tenta, mas que por fatos alheios à sua vontade, não consegue trabalhadores com deficiência em número suficiente.

A 8ª Turma do TST havia dado provimento a recurso do Ministério Público do Trabalho (MPT) para condenar a empresa em multa de R\$ 10 mil, por empregado

que faltar para o integral cumprimento da cota, além do pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 200 mil.

A SDI reverteu a conclusão da Turma e decidiu, ao nosso ver com acerto e com acento na realidade, que as empresas não podem ser punidas com multas e indenizações se, a despeito de procurarem preencher as vagas, não conseguirem profissionais no mercado para preenchimento da cota.

Esse processo é apenas um em meio de inúmeros em que se discute o mesmo assunto. Em todo o Brasil, as empresas vêm sofrendo com fiscalizações, inquéritos civis e ações civis públicas que têm o mesmo objeto: preenchimento da cota de deficientes. Apesar de nobre a intenção do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Ministério do Trabalho por meio das superintendências regionais do Trabalho (SRTE), é precioso destacar que um único dispositivo legal, lançado no meio de uma Lei que trata genericamente de planos de benefícios da Previdência Social, não é capaz de fazer a necessária inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O MPT e as SRTEs de todo o Brasil entendem que o artigo 93 da Lei 8.123/91 exige que as empresas contratem - de qualquer forma e a qualquer custo - pessoas com deficiência nos percentuais descritos no dispositivo. O que ficou assentado pelo TST, afinal, foi que a realidade impõe uma interpretação diferente da norma.

Não se pode olvidar a louvável intenção do legislador ao propiciar mecanismos que permitam o acesso de pessoas reabilitadas e/ou portadoras de necessidades especiais ao mercado de trabalho e ao convívio social, na busca da igualdade de oportunidades. Entretanto, na aplicação da lei, não deve haver imposição desproporcional por parte das autoridades fiscais trabalhistas às empresas para que admitam pessoas com deficiência em seus quadros, independente deles estarem devidamente habilitados ou reabilitados para o desempenho das funções disponíveis. Aplicar a lei, no caso concreto, pode até mesmo implicar riscos à saúde e integridade física destes trabalhadores que já necessitam de proteção especial.

A interpretação da exigência legal já havia, no âmbito dos Tribunais Regionais, sucumbido à realidade e a uma integração com outras normas, inclusive de ínole Constitucional. Vale como exemplo, à propósito, o que ficou decidido no processo 912-2008-669-9-0-8 oriundo do TRT da 9ª Região: "Nunca é demais lembrar que a Constituição Federal veda a imposição de trabalho forçado, consoante interpretação que se extrai do seu artigo 5º, incisos II ("ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei"), III (liberdade de exercício profissional, aí compreendido o direito de não trabalhar) e XLVII, alínea c (proibição de pena de trabalho forçado), além de tal fato constituir crime tipificado no Código Penal (artigo 149 - "Redução a condição análoga à de escravo")".

A decisão do TST pacificou a jurisprudência e deve sensibilizar a atuação dos órgãos de fiscalização e do Ministério Público do Trabalho para que verifiquem a situação e o esforço do empresário em cumprir a exigência legal, deixando de lado uma visão cartesiana e incondicionada do cumprimento da cota que se verifica até este momento.

A atuação nessa matéria vem acompanhada de um argumento que parece, à primeira vista, incontestável. Dizem o MPT e as SRTEs que, segundo o último censo de 2010

do IBGE, existem mais de 45 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência e que, portanto, não faltam candidatos para o preenchimento da cota.

Um olhar para a realidade, no entanto, revela um terreno sem muitas certezas para a imposição do cumprimento do da cota. Não é preciso muito esforço para perceber a imprecisão da informação de que existem 45 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, porque implicaria em mais um quarto da população com deficiência visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. Além disso, desses 45 milhões, 6,5 milhões foram incluídos como deficientes visuais, mas o próprio governo reconhece que existem 582 mil cegos no Brasil.

É preciso ainda lembrar que o mesmo artigo 93 exige que haja uma condição de habilitação do candidato para o cargo ou função. Não se trata de discriminar ou selecionar aptidões, mas admitir empregados com deficiência para o cargo ou função que seja adequado para a condição física ou intelectual do candidato. Uma empresa que dedica sua atividade ao transporte rodoviário, por exemplo, não pode contratar, por motivos óbvios, deficientes visuais.

A própria administração pública inclui em editais de concurso vagas exclusivas para pessoas com deficiência, mas não dão posse para aqueles que não são aprovados. As vagas não serão necessariamente preenchidas. Em outras e diretas palavras, o MPT e a SRTE estão exigindo da iniciativa privada aquilo que o próprio Estado está autorizado legalmente a não fazer (artigo 5º, §2º da Lei 8112/90).

A habilitação é o núcleo essencial da discussão. Sem habilitação, a contratação da pessoa com deficiência fere a própria dignidade do trabalhador, porque o emprego passa a ser caridade. Essa não foi a intenção do legislador. Para confirmar essa interpretação, verifica-se que houve uma tentativa no novo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) de alteração do artigo 93 da Lei 8.213/91 para imprimir a obrigatoriedade plena às empresas na contratação de pessoas com deficiência. A tentativa de alteração, entretanto, foi vetada pela Presidência da República e o veto confirmado no âmbito do Congresso Nacional. Permanece, então, a reação original.

Com mesmo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) foram impressas mudanças substanciais no regramento do emprego. A primeira delas é o disposto no artigo 34, que deixou expresso que a pessoa com deficiência tem o direito de escolher e aceitar seu emprego, não pode ser compelido a se empregar. A segunda, disposta no artigo 36, estabelece que é obrigação inquestionável do Estado promover programas de habilitação profissional para que a pessoa com deficiência se qualifique. Não é obrigação da empresa.

Se a empresa não é obrigada a contratar a qualquer custo as pessoas com deficiência, mas a oferecer as vagas e buscar o seu preenchimento, não há outra saída a não ser aplaudir o olhar para a realidade tomado no julgamento do TST para isentar a empresa de pagar multa em razão de não conseguir preencher a cota de pessoas com deficiência estabelecida no artigo 93 da Lei 8.213/91. Além disso, a empresa em boa parte das vezes não deixa de obedecer à legislação federal por desídia. O descumprimento da obrigação legal somente ocorre por fatos alheios à vontade do empregador.

Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga é sócio do Corrêa da Veiga Advogados, pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes (RJ) e pós-graduado em Módulo de Direito Empresarial do Trabalho da Fundação Getúlio Vargas (RJ).

Luciano Andrade Pinheiro é advogado do Corrêa da Veiga Advogados

Revista [REDACTED], 6 de junho de 2016, 6h38

O artigo se encaixa perfeitamente ao caso dos autos.

Cumpre destacar o valoroso empenho da fiscalização do Ministério do Trabalho e do Parquet Trabalhista, mormente, o dos respeitáveis profissionais que atuam em ambos os órgãos, nesta cidade, cujos esforços incessantes em fiscalizar e fazer cumprir as leis bem conhecemos. Contudo, parafraseando o artigo transcrito acima, é importante frisar que "Apesar de nobre a intenção do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Ministério do Trabalho por meio das superintendências regionais do Trabalho (SRTE), é precioso destacar que um único dispositivo legal, lançado no meio de uma Lei que trata genericamente de planos de benefícios da Previdência Social, não é capaz de fazer a necessária inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho".

Contudo, considerando os esforços envidados pela demandada para cumprir a lei, claramente denotados pela oferta de vagas a pessoas deficientes, conforme disposto alhures; e, considerando ainda a grave situação financeira da mesma, que inclusive encontra-se em recuperação judicial, comungamos com o alerta da defesa de que "a presente ação e condenação, neste momento, implicaria em desrespeito ao Princípio da Finalidade e da Proporcionalidade da própria Ação Civil Pública, pois irá conduzir prejuízos direto à sociedade"; pois de fato não se afigura razoável impor-lhe a condenação pretendida e por em risco maior o emprego de 241 trabalhadores, causando um forte impacto social.

Destarte, julgo improcedente todos os pleitos elencados na presente ação.

III DISPOSITIVO

Isto posto, JULGO IMPROCEDENTE, a postulação do requerente MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face da requerida, [REDACTED], conforme disposto na fundamentação acima, que integra o presente dispositivo como se nele estivesse transcrita.

Custas pelo requerente no valor de R\$ 1.600,00, no percentual de 2% do valor valor atribuído à causa (R\$ 80.000,00). Porém dispensadas na forma da Lei (Art. 790-A, Inciso II, da CLT).

Intimem-se.

CARUARU, 8 de Agosto de 2018

KATIA KEITIANE DA ROCHA PORTER
Juiz(a) do Trabalho Titular