



PODER JUDICIÁRIO || JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
2ª Vara do Trabalho de Santo André || ACP 1000362-07.2019.5.02.0432
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: INSTITUTO

2ª VARA DO TRABALHO DE SANTO ANDRÉ

TERMO DE AUDIÊNCIA

Processo nº 1000362-07.2019.5.02.0432

Aos vinte e seis dias do mês de Julho do ano dois mil e dezenove, às 11h, na sala de audiências desta Vara, sob a presidência da MM. Juíza do Trabalho, Dra. DULCE MARIA SOLER GOMES RIJO, foram, por sua ordem, apregoados os litigantes:

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, requerente, e
INSTITUTO, requerida.

Ausentes as partes. Prejudicada a conciliação.

Submetido o processo a julgamento, o Juízo profere a seguinte

SENTENÇA

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuíza AÇÃO CIVIL PÚBLICA em face de INSTITUTO, alegando que a presente ação tem por fundamento fático o Inquérito 000002.2019.02.001/8 a partir do desmembramento do Procedimento Promocional PA-PROMO 000150.2018.02.001/6 - 61, visando a inserção de mão de obra de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que a empresa ré, apesar de diversas vezes notificada, não comprovou, até o presente momento, possuir ou ter contratado pessoas com deficiência ou reabilitadas, conforme o Decreto nº 5296/2004, em número suficiente para

cumprir a quota fixada no artigo 93, da Lei nº 8.213/1991; em 17/09/2018, a requerida apresentou manifestação e documentos no PAPROMO 000150.2018.02.001/6 - 61 que foram analisados no despacho circunstanciado de 16/10/2018 e na oportunidade, a ré informou que contava, em suas diferentes filiais, com 4185 trabalhadores ativos; considerando o percentual de 5% em relação ao número de trabalhadores, necessitaria possuir 210 pessoas com deficiência ou reabilitadas contratadas, tendo mencionado a contratação de apenas 32; em 12/03/2019, os representantes da empresa foram chamados a comparecer a uma audiência administrativa realizada Procuradoria do Trabalho do Município de São Bernardo do Campo e foi firmado TAC para contatar 210 funcionários deficientes; todavia, em 22/03/2019, o instituto apresentou manifestação no sentido de que "não consegue contratar o número ideal em razão da baixa procura e da falta desta mão de obra" e que "não tem condições para assinar o referido TAC neste momento"; diante disso, pleiteia em tutela antecipada: contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS, em número o bastante para atingir a cota prevista no art. 93, da Lei 8.213/91, mantendo os empregados já contratados, somente dispensar empregados integrantes da cota quanto contratar em seu lugar substituto com deficiência ou reabilitado, bem como a cominação da multa de R\$ 30.000,00 por obrigação descumprida e de R\$ 5.000,00 por empregado encontrado nas situações acima citadas. Pede definitivamente que seja a reclamada condenada a pessoas com deficiência e preencher a cota legal de contratação de pessoas com deficiência, e/ou beneficiários da Previdência Social reabilitados prevista no art. 93, da Lei n. 8213/91, mantendo os empregados no seu quadro e, somente procedendo a dispensa de empregado deficiente após a contratação de outro para ocupar sua vaga, bem como multa de R\$ 30.000,00 por obrigação descumprida e R\$ 5.000,00 por empregado contratado, além de dano moral coletivo no valor de R\$ 1.000.000,00 reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou a outra instituição sem fins lucrativos indicadas pelo Parquet. Dá à causa o valor de R\$ 1.000.000,00. Junta documentos.

Indeferida a concessão de tutela antecipada para a demandada contrate pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS, em número o bastante para atingir a cota prevista no art. 93, da Lei 8.213/91, mantendo os empregados já contratados, somente dispensar empregados integrantes da cota quanto contratar em seu lugar substituto com deficiência ou reabilitado, bem como a cominação da multa de R\$ 30.000,00 por obrigação descumprida e de R\$ 5.000,00 por empregado encontrado nas situações acima citadas, em decisão de id nº 947fcf.

A requerida oferece sua defesa afirmando que existem práticas adotadas pela reclamada na busca do cumprimento da cota legal e inclusão social das pessoas com deficiência física e/ou reabilitados, mediante um meio ambiente de trabalho digno e saudável para promoção da dignidade da pessoa humana; ressalva que a instituição, que é sem fins lucrativos, trabalha, exclusivamente, mediante a contratação de projetos, em que as funções e cargos são previamente aprovados, dependendo qualquer alteração do parceiro conveniente, e que, atualmente, a instituição somente mantém convênios e parcerias com a Administração Pública, na área da saúde; afirma que possui 4.185 funcionários sendo 58 deficientes contratados, todos da área da saúde; aduz que quase a totalidade dos cargos são da área da saúde, e, para exercer esta função, necessária aptidão física e mental dos profissionais, pois, terão que socorrer os pacientes que chegam doentes nas unidades de atendimento médico, sendo inviável qualquer deficiência física ou mental deste profissional; cita como exemplo a contratação de um funcionário deficiente auditivo como auxiliar de enfermagem o que significaria expor ao risco de morte do paciente atendido, por negligência no atendimento; tanto que, para o serviço público, é necessário atendimento de requisitos para ingresso; afirma que existe força tarefa existente nas unidades de atendimento na busca de profissionais reabilitados ou com deficiência física; não existe dano moral coletivo a ser indenizado; não se justifica o pedido de tutela antecipada. Refuta os pleitos. Pede a improcedência da ação. Junta procuração e documentos.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho sobre defesa e documentos sob o id nº b372b20.

Sem outras provas encerrou-se a instrução processual.

É o relatório

DECIDE-SE:

COTAS DE DEFICIENTES

Existem provas nos autos que a empresa tentou repetidamente preencher a cota prevista no art. 93 da lei 8213/91 conforme se verifica através da documentação de fls. 713/1048. Há necessidade de fazer uma interpretação teleológica da norma e observar o princípio da razoabilidade. Não se pode compelir uma empresa a contratar pessoas despreparadas, sem noção técnica para o cargo que irá ocupar, sem as habilidades necessárias para o cargo. Obrigar empresas a contratar qualquer um, sem que se atente para a qualificação profissional, significa não zelar pelo empreendimento empresarial. Normalmente as empresas não conseguem cumprir a cota por motivos alheios à sua vontade e, com base no princípio da razoabilidade basta a empresa tomar alguma providência para contratar o deficiente para ficar inume à pesada multa, a qual, nem mesmo, reverte a favor dos deficientes.

No caso concreto não se pode deixar de atentar para a conduta da empresa: se de má-fé ou se de boa-fé. A reclamada demonstra pelos documentos que junta nos autos (fls. 713/1048) que implementou políticas para inclusão de pessoas com deficiência: o programa seletivo com vagas para pessoas com deficiência). Desta forma, depreende-se que existe uma conscientização e valorização do ambiente de trabalho para deficientes o que é amplamente provado nos autos ressaltando que a reclamada tem várias iniciativas para promover a inclusão de pessoas com deficiência fazendo parcerias e marketing com o intuito de desenvolver programas de integração, divulgar vagas para preenchimento de vagas, de acordo com os documentos de fls. 713/1031, para os cargos de assistente administrativo, assistente social, auxiliar administrativo, auxiliar de farmácia, auxiliar de almoxarifado, auxiliar de faturamento, dispensário, enfermeiro, farmacêutico, fisioterapeuta e fonoaudiólogo, com distribuição de panfletos e divulgação nas mídias sociais, conforme se verifica às fls. 1032/1048.

Destaca-se, portanto, a boa-fé da reclamada, uma vez que, de tudo demonstra ter feito e fazer para conseguir atingir a cota de deficientes, revelando que tem como objetivo atender sua função social, até porque se trata

de organização da sociedade civil sem fins lucrativos (OSCIP). A dificuldade de contratação de portadores de deficiência compatíveis com as funções a serem exercidas é indiscutível. A reclamada é uma instituição sem fins lucrativos, trabalhando, exclusivamente, mediante a contratação de projetos, em que as funções e cargos são previamente aprovados, dependendo qualquer alteração do parceiro conveniente, e que, atualmente, a instituição somente mantém convênios e parcerias com a ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, na área da saúde.

Ademais, não se pode penalizar uma empresa que constantemente promove recursos para preencher a cota de deficientes o que não se concretiza por motivos alheios a sua vontade. Também nesse sentido, ementa de acórdão deste Egrégio Tribunal a seguir transcrito:

"RECURSO ORDINÁRIO

Processo TRT/SP Nº 1001388-93.2016.5.02.0707

ORIGEM: 16ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO RECORRENTE:

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO: CLEAN MALL SERVIÇOS LTDA.

Ação Civil Pública. Danos morais coletivos. Contratação de trabalhadores deficientes e reabilitados. Lei 8.213, art. 93. Prova a indicar que a empresa adotou as medidas necessárias para atender as exigências previstas no art. 93 da Lei 8.213. Cota, porém, não preenchida por circunstâncias alheias à vontade da ré. Recurso Ordinário do MPT a que se nega provimento."

Uma situação é existir dificuldade de encontrar profissionais habilitados, outra situação seria ignorar a Lei. O artigo 93 da Lei 8213/91 não exige, em hipótese alguma, a contratação de deficientes sem qualquer qualificação, o que implica dizer que as empresas não estão obrigadas a admitir sem o preenchimento de requisitos. O próprio TST tem mostrado a importância da flexibilização dessa regra para empresas, até porque, a Lei n 8.213/91, em seu artigo 93, determina que as empresas cumpram a cota de deficientes, porém, não se criaram diretrizes para capacitar e habilitar profissionais com deficiência ou reabilitados, o que dificulta a inserção destes profissionais.

O Ministério do Trabalho e Emprego que é o órgão responsável pela fiscalização do efetivo cumprimento desta cota pode e deve exigir a observância dos percentuais exigidos pela lei, no entanto, não pode afrontar os princípios constitucionais da proporcionalidade e razoabilidade e, uma vez, demonstrada a boa-fé incabíveis multas que apenas ensejam cada vez mais o afastamento dos empreendimentos aos fins da função social das empresas. Os fatores que impedem as contratações fogem ao controle das empresas e a responsabilidade pela estrutura na capacitação e reabilitação destes profissionais não é das empresas, tratando de função do Estado.

Nesse sentido, a diretriz jurisprudencial do C. TST:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI DE COTAS. PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 não estabelece ressalvas ou exceção acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência, determinando a contratação de trabalhadores reabilitados ou de portadores de necessidades especiais cuja deficiência lhes permita a execução de atividade laboral compatível com o grau da limitação sofrida. Não se trata, portanto, de imposição de contratação de qualquer trabalhador portador de deficiência ou reabilitado, mas daqueles que preservem habilidade para o trabalho. Diante dessa situação, esta Corte espôs entendimento de que a multa pela não contratação de trabalhador portador de necessidades especiais ou de reabilitado somente não incidirá se houver comprovação robusta de que a empresa se propôs a cumprir a obrigação legal descrita no art. 93 da Lei nº 8.213/91, mas não logrou êxito. Segundo o quadro fático delineado pelo Regional, a impetrante não logrou comprovar que despendeu esforços para a contratação desses trabalhadores. Incólumes os arts. 5º, II, LIV e LV, da CF e 93 da Lei nº 8.213/91. Areto inespecífico. Incidência da Súmula nº 296 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido". (Processo: AIRR - 1036-62.2013.5.10.0020 Data de Julgamento: 18/11/2015, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma Data de Publicação: DEJT 20/11/2015).

A prova dos autos demonstra que a reclamada não se escusa de cumprir a lei, porém, inequívoca a dificuldade de atendê-la em razão da carência de profissionais reabilitados pela Previdência Social ou portadores de deficiência. Não pode o Judiciário compelir as empresas a admitir deficientes sem preenchimento de qualquer requisito, havendo necessidade de serem habilitados, qualificados, estando a reclamada fazendo um trabalho nesse sentido.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. COTAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. DESCUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI N° 8.213/91. O Regional manteve a multa imposta à recorrente, em razão do descumprimento do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, consignando que a autora limita-se a indicar conflito de normas e que não tem como atender as normas de proteção ao deficiente físico, sem, no entanto, demonstrar, ao longo dos anos, nenhuma tentativa concreta para o preenchimento das cotas. Salientou que não constados autos nenhum estudo efetivo por parte da requerente a corroborar a tese de que não pode atender referidas cotas. O acórdão recorrido destaca que a imposição de contratação de percentual de pessoas com deficiências habilitadas ou reabilitadas decorre de uma combinação de esforços, visando inibir a discriminação e satisfazer plenamente o princípio maior do respeito à dignidade humana. Nesse contexto, não se vislumbra a indigitada ofensa aos dispositivos constitucionais e legais invocados no presente recurso. Agravo de instrumento conhecido e não provido. Processo: AIRR - 134200-63.2007.5.02.0083 Data de Julgamento: 07/11/2012, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2012. (G.N)

"CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. NÃO ATENDIMENTO DA COTA MÍNIMA PREVISTA NO ART. 93 DA LEI N° 8.213/1991. INAPLICABILIDADE DA MULTA ADMINISTRATIVA. A norma deve ser interpretada com razoabilidade, devendo a matéria ser tratada muito além do mero preenchimento do número de vagas. A real intenção do legislador ordinário, ao considerar o sistema de cotas para deficientes físicos, foi o de assegurar ao trabalhador debilitado sua inserção no mercado de trabalho. Na hipótese, a reclamada tem evidenciado esforços para preencher seus postos de trabalho com pessoas portadoras de deficiência, não se justificando penalizá-la por não cumprir a

determinação legal por fato alheio à sua vontade. Muito embora o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 obrigue a empresa a contratar pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência habilitadas, impondo a observância de cotas, não podemos deixar de atentar para os contornos relevantes acerca da questão, especialmente os sociais, pois é grande a dificuldade em encontrar essas pessoas à disposição das empresas em número suficiente para preencher a cota, principalmente por empresas cujas atividades exijam esforços específicos, como é o caso da recorrida. (TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00005550920145020434 SP 00005550920145020434 A28 -Data de publicação: 30/01/2015)"

Pelo fundamentado e, com base na interpretação da Lei e boa-fé da reclamada demonstrada nos autos improcedem os pedidos formulados.

CONCLUSÃO - Isto posto, a 2^a VARA DO TRABALHO DE SANTO ANDRÉ julga IMPROCEDENTE a ação civil pública movida pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de INSTITUTO ..., tudo nos termos da fundamentação supra.

Custas processuais calculadas sobre o valor dado à causa de R\$ 1.000.000,00, no importe de R\$ 20.000,00, de cujo recolhimento está dispensado (art. 790-A, da CLT).

Intimem-se. Nada mais.

SANTO ANDRE,30 de Julho de 2019

DULCE MARIA SOLER GOMES RIJO
Juiz(a) do Trabalho Titular



Assinado
eletronicamente. A
Certificação Digital
pertence a:



19072609502388800000146191901



Documento assinado pelo Shodo

[DULCE MARIA SOLER GOMES RIJO]

<https://pje.trtsp.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>