



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0001001-64.2020.5.10.0018

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Relator: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR

Tramitação Preferencial
- Portador de Deficiência

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 21/03/2022

Valor da causa: R\$ 500.000,00

Partes:

RECORRENTE: Ministério Público do Trabalho

RECORRENTE: HOSPITAL -----

ADVOGADO: NELSON MANNRICH

RECORRIDO: Ministério Público do Trabalho

RECORRIDO: HOSPITAL -----

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: NELSON MANNRICH

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

18ª Vara do Trabalho de Brasília - DF

ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018

AUTOR: Ministério Público do Trabalho

RÉU: HOSPITAL -----



CONCLUSÃO

Conclusão ao Exmo. Juiz do Trabalho feita pela pelo servidor JOAO RAFAEL DE CASTRO RUAS no dia 27/11/2020.

DESPACHO

Considerando o atual cenário de pandemia declarada pela OMS decorrente do novo Coronavírus, as medidas de enfrentamento da emergência em saúde pública de importância internacional determinadas pela Lei n. 13.979/2020, o reconhecimento do estado de calamidade no Brasil (Mensagem Presidencial n. 93/2020), a essencialidade e ininterruptibilidade da atividade jurisdicional, os termos das Resoluções nos 313 e 314 de 2020 do CNJ, DECIDE-SE adotar, provisória e excepcionalmente, com supedâneo no art. 6º do Ato no 11/CGJT, o rito previsto no art. 335 do Código de Processo Civil.

Cite(m)-se a(s) parte(s) reclamada(s) dos termos da presente ação para apresentação de defesa e documentos que julgar pertinentes, no prazo de 15 dias úteis, sob pena de revelia e confissão quanto à matéria fática (arts. 344 do CPC), por meio de advogado ou de sua procuradoria jurídica cadastrada no Sistema Pje. Atente-se para as matérias elencadas no art. 337 do CPC, inclusive a incompetência em razão do lugar, a ser veiculada como preliminar de mérito na mesma peça processual.

Na ausência de advogado e/ou procuradoria cadastrados, o prazo de 15 dias úteis será computado a partir da data de notificação positiva do AR, da data de cumprimento positivo do mandado de notificação ou da publicação do edital, ou, ainda, no caso de notificação por e-Carta sem aviso de recebimento, do prazo previsto na Súmula 16 do TST.

A juntada de documentos deverá observar as disposições contidas nos artigos 12 e seguintes da Resolução 185/2017 do CSJT, sob pena de serem desconsiderados.

Em se tratando a(s) reclamada(s) de pessoa jurídica de direito privado, deverá apresentar o número do CNPJ, CEI (Cadastro Específico do INSS), bem como contrato social ou última alteração contratual de que conste o número do CPF dos proprietários e sócios da empresa.

Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 27/11/2020 09:51:23 - ca1932d

Quando houver pessoa física no polo passivo, deverão ser apresentados o número do CPF e da Carteira de Identidade.

Em sendo apresentada defesa, intime-se a parte autora para manifestar-se (**RÉPLICA**), em querendo, por 15 dias úteis (sucessivos ao término do prazo para a contestação), sob pena de preclusão, devendo ser respeitada a prerrogativa processual de prazo dobrado.

As partes deverão, nas oportunidades processuais e nos prazos acima fixados, indicar **as provas orais** que pretendem produzir, assim como sua pertinência e finalidade, devendo os autos na sequência virem conclusos para apreciação.

O Juízo exorta as partes a envidarem esforços para o atingimento da **CONCILIAÇÃO**, facultandose a apresentação de propostas a qualquer momento, expondo se pretendem a intervenção do Juiz nas tratativas, caso em que poderão ser designados atos virtuais na busca da solução pacificada da lide. Eventual acordo celebrado entre as partes poderá ser submetido à homologação judicial mediante petição na qual conste, desde logo, o valor ajustado, formas de pagamento, abrangência da quitação, penalidade pelo inadimplemento, a discriminação das parcelas, responsabilidade pelos encargos previdenciários e fiscais.

Eventuais dificuldades de acessar o sistema do Pje, ou a impossibilidade de contratação de advogado, deverão ser comunicados à Secretaria da Vara por meio do e-mail: svt18.brasilia@trt10.jus.br - Telefone: (61) 33481616, no prazo da defesa, circunstâncias a serem certificadas aos autos e submetidas à apreciação do juiz condutor do feito.

Publique-se, devendo o advogado da parte autora informar, caso ainda não o tenha feito, os números do PIS/PASEP ou do NIT - Número de Inscrição do Trabalhador, da CTPS, do RG e do CPF.

BRASILIA/DF, 27 de novembro de 2020.

JONATHAN QUINTAO JACOB
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 27/11/2020 09:51:23 - ca1932d
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/20112708590802800000024419741?instancia=1>
Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
Número do documento: 20112708590802800000024419741

PODER JUDICIÁRIO



JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

18ª Vara do Trabalho de Brasília - DF

ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018

AUTOR: Ministério Público do Trabalho

RÉU: HOSPITAL -----

Conclusão ao Exmo. Sr. Juiz Titular, feita pelo servidor Ivaldir Nunes Pereira, em 30/11/2020.

Vistos, etc.

O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública em face de Hospital -----H----- S /A. O autor requereu a seguinte medida liminar:

“em caráter liminar, a cumprir, após o prazo a ser estipulado por esse Juízo, não superior a 60 (sessenta) dias, em todos os estabelecimentos da empresa, os dispositivos legais atinentes à cota de pessoa com deficiência e reabilitados, preenchendo de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas com deficiência (habilitadas, na forma do Art. 36, § 2º, do Decreto n. 3.298/99, ou capacitadas para o exercício da função pela própria empresa, na forma do Art. 36, § 3º, do mesmo Decreto c/c os Arts. 8º e 36, § 6º, da LBI), tendo como base de cálculo a totalidade de empregados de todos os estabelecimentos [...] nos termos do Art. 93, caput, da Lei n. 8.213/91”.

Aduziu, na inicial, que:

“O Ministério Público do Trabalho (MPT) instaurou o Inquérito Civil n. 001910.2019.10.000/0-15 em face da empresa ré com o objetivo de verificar o cumprimento da cota fixada no Art. 93 da Lei nº 8.213/1991 (DOC. 01). Em 05/09/2019, foi determinada a expedição de notificação ao representante legal da empresa para que, no prazo de 10 dias, informasse se já regularizou a sua conduta ou, em caso negativo, se tem interesse em sanar a questão extrajudicialmente (doc. 2). Em resposta, a ré apresentou documentos (DOC. 03) e requereu a concessão de dilação de 15 dias para apresentação dos demais documentos”.

E, ademais, que:

“Em resposta, a ré requereu a concessão de mais 30 dias para avaliar a concordância ou não em assinar o TAC (doc. 07), o que foi deferido (doc. 08). Contudo, a ré deixou o prazo transcorrer in albis. Assim, não tendo a Ré aceitado a proposta de assinatura de Termo de Ajuste de Conduta ofertado pelo MPT e restando provas cabais de descumprimento da cota legalmente atribuída às pessoas com deficiência e/ou reabilitadas perante o INSS, outra alternativa não resta ao Parquet senão o ajuizamento da presente ação”.

Estabelece o *caput* art. 300, do CPC, que:

"A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo".

Por sua vez, estabelece o parág. 3º, do art. 300, do CPC, que:

"A tutela de urgência não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão".

Estabelece o art. 311, do CPC, por sua vez, que:

“Art. 311. A tutela da evidência será concedida, independentemente da demonstração de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, quando: I - ficar caracterizado o abuso do direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório da parte; II - as alegações de fato puderem ser comprovadas apenas documentalmente e houver tese firmada em julgamento de casos repetitivos ou em súmula vinculante; III - se tratar de pedido reipersecutório fundado em prova documental adequada do contrato de depósito, caso em que será decretada a ordem de entrega do objeto custodiado, sob cominação de multa; IV - a petição inicial for instruída com prova documental suficiente dos fatos constitutivos do direito do autor, a que o réu não oponha prova capaz de gerar dúvida razoável. Parágrafo único. Nas hipóteses dos incisos II e III, o juiz poderá decidir liminarmente”.

Examinados os autos, impõe-se reconhecer que a matéria requer dilação probatória, análise cuidadosa da contestação e documentos a serem apresentados pela reclamada. Registra-se que podem ser trazidos aos autos elementos de prova que não se encontram presentes nos documentos colacionados pelo autor, autorizando conclusão contrária àquela apresentada pelo reclamante.

Ante o exposto, indefere-se o pedido de concessão da tutela de urgência.

Considerando o atual cenário de pandemia declarada pela OMS decorrente do novo Coronavírus, as medidas de enfrentamento da emergência em saúde pública de importância internacional determinadas pela Lei n. 13.979/2020, o reconhecimento do estado de calamidade no Brasil (Mensagem Presidencial n. 93/2020), a essencialidade e ininterruptibilidade da atividade

jurisdicional, os termos das Resoluções nos 313 e 314 de 2020 do CNJ, DECIDE-SE adotar, provisória e excepcionalmente, com supedâneo no art. 6º do Ato no 11/CGJT, o rito previsto no art. 335 do Código de Processo Civil.

Cite(m)-se a(s) parte(s) reclamada(s) dos termos da presente ação para apresentação de defesa e documentos que julgar pertinentes, no prazo de 15 dias úteis, sob pena de revelia e confissão quanto à matéria fática (arts. 344 do CPC), por meio de advogado ou de sua procuradoria jurídica cadastrada no Sistema Pje. Atente-se para as matérias elencadas no art. 337 do CPC, inclusive a incompetência em razão do lugar, a ser veiculada como preliminar de mérito na mesma peça processual.

Na ausência de advogado e/ou procuradoria cadastrados, o prazo de 15 dias úteis será computado a partir da data de notificação positiva do AR, da data de cumprimento positivo do mandado de notificação ou da publicação do edital, ou, ainda, no caso de notificação por e-Carta sem aviso de recebimento, do prazo previsto na Súmula 16 do TST. A juntada de documentos deverá observar as disposições contidas nos artigos 12 e seguintes da Resolução 185/2017 do CSJT, sob pena de serem desconsiderados.

Em se tratando a(s) reclamada(s) de pessoa jurídica de direito privado, deverá apresentar o número do CNPJ, CEI (Cadastro Específico do INSS), bem como contrato social ou última alteração contratual de que conste o número do CPF dos proprietários e sócios da empresa. Quando houver pessoa física no polo passivo, deverão ser apresentados o número do CPF e da Carteira de Identidade.

Em sendo apresentada defesa, a parte autora para RESTA DESDE LOGO a parte autora manifestar-se (RÉPLICA), em querendo, por 15 dias INTIMADA úteis (sucessivos ao término do prazo para a contestação), sob pena de preclusão. As partes deverão, nas oportunidades processuais e nos prazos acima fixados, indicar as provas orais que pretendem produzir, assim como sua pertinência e finalidade, devendo os autos na sequência virem conclusos para apreciação.

O Juízo exorta as partes a envidarem esforços para o atingimento da CONCILIAÇÃO facultando-se a apresentação de propostas a qualquer momento, expondo se pretendem a intervenção do Juiz nas tratativas, caso em que poderão ser designados atos virtuais na busca da solução pacificada da lide. Eventual acordo celebrado entre as partes poderá ser submetido à homologação judicial mediante petição na qual conste, desde logo, o valor ajustado, formas de pagamento, abrangência da quitação, penalidade pelo inadimplemento, a discriminação das parcelas, responsabilidade pelos encargos previdenciários e fiscais.

Eventuais dificuldades de acessar o sistema do Pje, ou a impossibilidade de contratação de advogado, deverão ser comunicados à Secretaria da Vara por meio do e-mail: svt18.brasilia@trt10.jus.br - Telefone: (61) 33481616, no prazo da defesa, circunstâncias a serem certificadas aos autos e submetidas à apreciação do juiz condutor do feito.

Publique-se, devendo o advogado da parte autora informar, caso ainda não o tenha feito, os números do PIS/PASEP ou do NIT - Número de Inscrição do Trabalhador, da CTPS, do RG e do CPF.

Nada mais.

BRASILIA/DF, 30 de novembro de 2020.

JONATHAN QUINTAO JACOB
Juiz do Trabalho Titular

PODER JUDICIÁRIO



JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

18ª Vara do Trabalho de Brasília - DF

ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018

Número
Número



Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 30/11/2020 20:51:33 - 6319ba4

<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/20113010260940900000024440721?instancia=1>

do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

do documento: 20113010260940900000024440721

AUTOR: Ministério Público do Trabalho

RÉU: HOSPITAL -----

Conclusão ao Juiz Jonathan Quintão Jacob, pelo próprio, em 12 de fevereiro de 2021

Vistos, etc.

Intimem-se as partes para dizerem, no prazo de 5 dias, se têm interesse em produzir prova oral, sob pena de, em caso de silêncio, ser designada audiência de encerramento da instrução.

Nada mais.

BRASILIA/DF, 12 de fevereiro de 2021.

JONATHAN QUINTAO JACOB

Juiz do Trabalho Titular

PODER JUDICIÁRIO



JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

18ª Vara do Trabalho de Brasília - DF

ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018

Número do
Número do



Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 12/02/2021 15:25:28 - bef0c47

<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/21021215244747400000025150404?instancia=1>

processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

documento: 21021215244747400000025150404

AUTOR: Ministério

Público do Trabalho RÉU: HOSPITAL -----

CONCLUSÃO

Conclusão ao Exmo. Juiz do Trabalho feita pelo servidor JOAO RAFAEL DE CASTRO RUAS, no dia 02/03/2021.

DESPACHO

Vistos os autos.

Designa-se audiência de instrução para o dia **14/06/2021 às 10h05, a ser realizada presencialmente no foro de Brasília.**

Cientes as partes de que deverão comparecer para depoimento pessoal, sob pena de confissão (Súmula 74 do col. TST), declarando que trarão espontaneamente suas testemunhas, ou procederão na forma do artigo 455 do CPC, sob pena de preclusão.

Publique-se.

BRASILIA/DF, 02 de março de 2021.

JONATHAN QUINTAO JACOB

Juiz do Trabalho Titular

PODER JUDICIÁRIO



JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

18ª Vara do Trabalho de Brasília - DF

ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018

Número do
Número do



Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 02/03/2021 20:20:09 - 6ada239

<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/2103021649536680000025340635?instancia=1>

processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

documento: 2103021649536680000025340635

AUTOR: Ministério

Público do Trabalho RÉU: HOSPITAL -----

CONCLUSÃO

Conclusão ao Exmo. Juiz do Trabalho feita pelo servidor JOAO RAFAEL DE CASTRO RUAS, no dia 22/03/2021.

DESPACHO

Vistos os autos.

Por fins de reordenamento de pauta, redesigna-se audiência de instrução para o dia **13/12/2021 às 10h05, a ser realizada presencialmente no foro de Brasília.**

Cientes as partes de que deverão comparecer para depoimento pessoal, sob pena de confissão (Súmula 74 do col. TST), declarando que trarão espontaneamente suas testemunhas, ou procederão na forma do artigo 455 do CPC, sob pena de preclusão.

Publique-se.

BRASILIA/DF, 22 de março de 2021.

JONATHAN QUINTAO JACOB

Juiz do Trabalho Titular

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

18ª Vara do Trabalho de Brasília - DF

ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018



Número
Número



Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 22/03/2021 18:05:39 - ee54a51

<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/21032211221735600000025611385?instancia=1>

do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

do documento: 21032211221735600000025611385



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: HOSPITAL -----

Conclusão ao Juiz Jonathan Quintão Jacob, pelo próprio, em 13 de maio de 2021 Vistos, etc.

Intime-se o reclamado para manifestar-se a respeito do requerimento feito pelo autor (cf. ID 62a08af), prazo de 5 dias. Após, sejam os autos conclusos.

Nada mais.

BRASILIA/DF, 13 de maio de 2021.

JONATHAN QUINTAO JACOB
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 13/05/2021 10:54:49 - 72cafc3
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/21051310535560100000026255887?instancia=1>
Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
Número do documento: 21051310535560100000026255887

PODER JUDICIÁRIO



JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: HOSPITAL -----

CONCLUSÃO

Conclusão ao Exmo. Juiz do Trabalho feita pela pelo servidor JOAO RAFAEL DE CASTRO RUAS no dia 04/11/2021.

DESPACHO

Considerando o atual cenário de pandemia declarada pela OMS decorrente do novo Coronavírus, as medidas de enfrentamento da emergência em saúde pública de importância internacional determinadas pela Lei n. 13.979/2020, o reconhecimento do estado de calamidade no Brasil (Mensagem Presidencial n. 93 /2020), a essencialidade e ininterruptibilidade da atividade jurisdicional, os termos das Resoluções nos 313, 314 e 322 de 2020 do CNJ, confirma-se a audiência de instrução para o dia 13/12/2021 às 10h05 a ser realizada por videoconferência com o uso da ferramenta “Zoom”, nos termos do ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 54/2020, que instituiu a plataforma Zoom como plataforma oficial de videoconferência para realização de audiências e sessões de julgamento nos órgãos da Justiça do Trabalho. As testemunhas deverão ser apresentadas nos termos do art. 455 do CPC.

Os advogados, as partes e as testemunhas deverão acessar o link: <https://trt10-jus-br.zoom.us/my/vt18bsb>

O link deverá ser copiado sem espaços antes e depois de seus caracteres. As partes deverão, preferencialmente, acessar o link utilizando-se de notebook ou computador que tenha webcam, de preferência com fone de ouvido que possua microfone para evitar ruídos externos. Não havendo, utilizar-se de celular smartphone com acesso à internet, de preferência com acesso a Wifi de qualidade. Intimem-se as partes.

BRASILIA/DF, 04 de novembro de 2021.

Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 04/11/2021 21:16:24 - 762d7c2

JONATHAN QUINTAO JACOB

Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 04/11/2021 21:16:24 - 762d7c2

<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/21110414332383100000028356793?instancia=1>

Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

Número do documento: 21110414332383100000028356793

18ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF

TERMO DE AUDIÊNCIA RELATIVO AO PROCESSO 0001001-64.2020.5.10.0018

Em 13 de dezembro de 2021, na sala de sessões do 18ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF/DF, sob a direção do Exmo(a). Juiz JONATHAN QUINTAO JACOB, realizou-se audiência relativa a Ação Civil Pública Cível número 000100164.2020.5.10.0018 ajuizada por Ministério Público do Trabalho em face de HOSPITAL -----.

Às 10h14min, aberta a audiência, foram, de ordem do Exmo(a). Juiz do Trabalho, apregoadas as partes.

Compareceu o Procurador do Trabalho Dr(a). PAULO NETO.

Presente o preposto do réu, Sr(a). DIOGENA CLEMENTINO PIRES, acompanhado(a) do(a) advogado(a), Dr(a). MARIA FERNANDA TANNUS ASTOLPHI, OAB nº 340655/SP.

Depoimento pessoal do preposto do(s) autor(a)(s): "Que atualmente trabalham 30 empregados deficientes no reclamado; que o número total de empregados do reclamado é 1210". Nada mais.

Link para a gravação do depoimento:

<https://trt10-jus-br.zoom.us/rec/share/AVOXB8nbZMSg9cjnEXAql67oSJYPIWQzUQIA70bqrhl3u-udzefXgyluhsB7Z1OF.poMJ45IAu8ivlHc4?startTime=1639401557000>

Primeira testemunha da reclamada: DIEGO PONTES MARRA, solteiro(a), nascido em 09/05/1989, coordenador de RH, residente e domiciliado(a) na SGCV lote 11, bloco C, ap. 321, Park Sul, Brasília, DF. Advertida e compromissada. Depoimento: "Indagado, declarou que trabalha para a rede D'Or; que a rede D'Or é a proprietária do Hospital -----H-----; que o depoente trabalha como coordenador de RH da área microseleção; que a divulgação das vagas é feita mediante a plataforma vagas. com, a principal plataforma do país quando se fala de

alcance para divulgação de vagas; que divulgam na plataforma vagas.com, considerada uma das maiores do país

Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 13/12/2021 12:39:34 - 456cfb9

atualmente, e as vagas são espelhadas no site da rede D'Or no menu 'trabalhe conosco'; que novembro de 2020 a janeiro de 2021 apenas 12 portadores de deficiência se inscreveram para preenchimento de vaga de enfermeiro divulgada pelo Hospital -----; que recebem as inscrições, analisam os currículos, considerando inclusive aqueles que não têm experiência, e diante disso verificam se eles têm a qualificação obrigatório (curso de enfermeiro ou de técnico, conforme a legislação) e o laudo comprobatório de portador de deficiência física, verificam junto à Medicina do Trabalho se o laudo é contemplado pelo decreto a respeito do portador de deficiência física; que existem candidatos que se inscrevem como portadores de deficiência mas não conseguem comprová-la; que para o ambiente hospitalar a pandemia potencializou o receio de candidatos portadores de deficiência física se inscreverem para ambiente que traz um certo risco naturalmente; que na área da saúde observa-se um volume muito menor de portadores de deficiência física; que o reclamado oferece um ambiente acessivo e inclusive sendo um ambiente super acolhedor; que o reclamado não exige tempo de experiência para o portador de deficiência mas apenas a qualificação profissional obrigatória e o laudo comprobatório da deficiência; mas apenas a qualificação profissional obrigatória e o laudo comprobatório da deficiência; que o reclamado procurou deficientes para trabalhar no Coren (conselho regional de enfermagem) mas não nos postos do Distrito Federal (Secretaria de Saúde agência do trabalhador), embora contatos telefônicos tenham sido feitos; que não sabe se o reclamado procurou portadores de deficiência no setor de reabilitados do INSS; que não sabe se o reclamado procurou candidatos portadores de deficiência nas entidades representativas dos portadores de deficiência; que não sabe se o reclamado contratou aprendiz com deficiência; que o reclamado contratou portador de deficiência com o objetivo de capacitá-lo, não sabendo precisar o número, mas teve uma enfermeira que teve excelente desenvolvimento; que o reclamado não possui escola acadêmica para desenvolver formação para técnico ou enfermeiro para ter qualificação mínima obrigatória para portadores de deficiência". Nada mais.

Link para a gravação do depoimento:

<https://trt10-jus-br.zoom.us/rec/share/AVOXB8nbZMSg9cjnEXAqI67oSJYPIWQzUQIA70bqrhl3u-udzefXgyluhsB7Z1OF.poMJ45IAu8ivlHc4?startTime=1639401873000>

Sem outras provas, encerrada a instrução.

Razões finais orais pelo MPT: "O MPT ratifica os termos da inicial considerando, principalmente, que a empresa não esgotou todas as possibilidades para contratação de pessoas com deficiência e reabilitados, pois não comprovou a busca ativa nas agências do trabalhador no DF, nas agências do INSS, nos cadastros de entidades representativas de pessoas com deficiência, não contratou aprendizes com deficiência visando à qualificação e posterior contratação em definitivo e não

demonstrou, por fim, interesse em qualificar pessoas com deficiência ou financiar cursos de qualificação para pessoas com deficiência que não possuem com o objetivo de cumprir a cota que lhe é legalmente devida". Nada mais.

Razões finais orais pela reclamada: "A reclamada ratifica os termos da sua contestação, bem como as dificuldades alheias para a contratação de PCDs em ambiente hospitalar, quais sejam: a falta de qualificação, a falta de interesse dos PCDs por conta da pandemia, ausência de laudo comprobatório da deficiência, falta de registro no órgão competente (já que se trata de profissão regulamentada). Por fim, em relação à capacitação a reclamada não exige experiência, apenas o registro obrigatório no conselho e o laudo, promovendo treinamento e cursos para a atividade, já que não é o seu objeto social a formação profissional". Nada mais.

Conciliação rejeitada.

Designa-se para JULGAMENTO a data de 13/12/2021 às 17h57.

As partes serão intimadas da sentença.

Audiência encerrada às 10h54.

Nada mais.

JONATHAN QUINTAO JACOB

Juiz do Trabalho



Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 13/12/2021 12:39:34 - 456cfb9
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/21121312242127700000028835323?instancia=1>
Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

Número do documento: 21121312242127700000028835323 Ata redigida por JOÃO RAFAEL DE CASTRO RUAS,
Secretário(a) de Audiência.

PODER JUDICIÁRIO

Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 13/12/2021 23:26:41 - 6140ec3



JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: HOSPITAL -----

1. Relatório

O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública em face do Hospital ----- . Alega que, realizado inquérito civil, teria sido verificado que a empregadora estaria deixando de cumprir a cota legal de empregados com deficiência ou reabilitados. Invoca a lei nº 8213, de 1991. Indica que o inciso IV, do art. 93, da Lei nº 8213, de 1991, é expresso em determinar ao empregador que observe a cota indicada. Afirma ter havido dano moral coletivo e postula o recebimento da indenização respectiva. Na peça de ingresso foi apresentado o rol com a relação das pretensões deduzidas, discriminadamente.

O reclamado apresentou defesa. A peça de contestação ofertada encontra-se no ID 3e80268. Alegou, em sede de preliminar: haver falta de legitimidade; haver falta de interesse de agir; incompatibilidade de pedir; e impugnação ao valor da causa. No mérito, impugnou as pretensões deduzidas.

O autor manifestou-se a respeito da defesa apresentada. A réplica encontra-se no ID f597c13.

Vãos os esforços conciliatórios.

Tudo visto e examinado. Em síntese, é o Relatório.

Ilegitimidade ad causam (“para a causa”)

Alegou o reclamado não haver legitimidade ad causam (“para a causa”) no caso presente.

O jurista Enrico Tullio Liebman, autor da teoria das condições da ação acolhida pelo nosso ordenamento jurídico, assim conceituou a legitimidade para a causa:

“A titularidade da ação apresenta-se necessariamente como problema de duas faces: a da legitimidade ativa e a da legitimidade passiva; resolve-se na pertinência do interesse de agir ao autor e na pertinência ao réu do interesse de defender-se, porque a tutela invocada pelo primeiro se destina a incidir sobre a situação jurídica e prática do segundo. [...] A legitimação para agir é pois, em resumo, a pertinência subjetiva da ação, isto é, a identidade entre quem a propôs e aquele que, relativamente à lesão de um direito próprio (que afirma existente), poderá pretender para si o provimento da tutela jurisdicional pedido com referência àquele que foi chamado em juízo” (Manual de Direito Processual Civil, Enrico Tullio Liebman, Malheiros Editores Ltda, 2005).

A atuação do Ministério Público do Trabalho possui amparo na lei. Realmente, estabelece o art. 129, inciso III, da CF/88, que compete ao Ministério Público:

"Promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos".

De outro lado, estabelecem os incisos I e III, do art. 83, da Lei Complementar nº 75, de 1993, que compete ao Ministério Público do Trabalho:

"I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas trabalhistas; III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos".

Nesse compasso, não há de se falar em ilegitimidade para que o Ministério Público do Trabalho postule o cumprimento do ordenamento jurídico em defesa de interesses difusos e coletivos.

Ante o exposto, rejeita-se.

Interesse de agir

Na defesa, o reclamado alegou haver falta de interesse de agir.

O interesse de agir é uma das condições da ação. Encontra-se presente quando há a necessidade do provimento jurisdicional para tutela do direito alegado.

O jurista Enrico Tullio Liebman, autor da teoria das condições da ação acolhida pelo nosso ordenamento jurídico, assim conceituou o interesse de agir:

“O interesse de agir é o elemento material do direito de ação

e consiste no interesse em obter o provimento solicitado. Distingue-se do interesse substancial para cuja proteção se intenta a ação, da mesma maneira como se distinguem os dois direitos correspondentes: o substancial que se afirma pertencer ao autor e o processual que se exerce para a tutela do primeiro. [...] Interesse de agir, é por isso, um interesse processual, secundário e instrumental com relação ao interesse substancial primário: tem por objeto o provimento que se pede ao juiz como meio para obter a satisfação de um interesse primário lesado pelo comportamento da parte contrária, ou mais genericamente, pela situação de fato objetivamente existente. [...] O interesse de agir decorre da necessidade de obter através do processo a proteção do interesse substancial; pressupõe, por isso, a assertiva de lesão a esse interesse e a aptidão do provimento pedido a protegê-lo e satisfazê-lo. [...] Em conclusão, o interesse de agir é representado pela relação entre a situação antijurídica denunciada e o provimento que se pede para debelá-la mediante a aplicação do direito; deve essa relação consistir na utilidade do provimento, como meio para proporcionar ao interesse lesado a proteção concedida pelo direito” (Manual de Direito Processual Civil, Enrico Tullio Liebman, Malheiros Editores Ltda, 2005).

Não se pode deixar de reconhecer que encontra-se presente, então, no caso em questão, o interesse de agir (examinados o pedido e a causa de pedir bem como os termos da defesa).

Ante o exposto, rejeita-se.

Incompatibilidade de pedidos

Na defesa, o reclamado alegou haver incompatibilidade de pedidos, tendo aduzido o seguinte:

“O artigo 3º, da Lei 7.347/85, assim dispõe: ‘A ação civil pública poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer’. (grifou-se) Ora, Excelência, os pedidos formulados pelo autor na petição inicial consubstanciam-se essencialmente em obrigações de fazer e de não fazer, os quais, nos termos do artigo acima, não podem ser cumulados com pedido de indenização por supostos danos morais coletivos, como pretendido pelo Parquet”.

Rejeita-se, conforme razões expostas pelo Ministério Público do Trabalho na réplica:

“O uso da conjunção alternativa ‘ou’ não pode ser interpretado de modo a configurar uma proibição à cumulação de um pedido de condenação em dinheiro com um de obrigação de fazer ou de não fazer. Isso porque a norma do art. 3º da LACP apenas externa a possibilidade de, entre os pedidos condenatórios, serem formulados tantos os de

obrigação de pagar como os de obrigação de fazer ou de não fazer. Pensar de modo diferente seria corroer o princípio do adequado acesso à justiça, importante baliza do processo coletivo. Tal entendimento encontra eco na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, consoante se vê no aresto a seguir transcrito: ‘Ação civil pública. Condenação em dinheiro e em obrigação de fazer ou não fazer. Cumulação. Possibilidade. O artigo 3º da Lei nº 7.347, ao dispor que a ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, tenha limitado a tutela em ações coletiva a uma das espécies de condenações. Em verdade, o sentido da lei se expressa de forma oposta, confirmando a possibilidade da imposição de ambas as modalidades condenatórias. Não conhecido’ (TST-RR-75600-37.2002.5.15.0059 07/12 /2010, ac. 5ª. Turma, Rei. Min. Emmanoel Pereira, DEJT de 17/12/2010). Portanto, embora o texto da norma legal utilize a conjunção ‘ou’, a jurisprudência do TST assentou-se no sentido de que são pedidos cumulativos. Tratam-se de pretensões diversas e concorrentes, vez que a indenização por dano moral coletivo objetiva compensar o período em que a coletividade foi privada do cumprimento da lei, enquanto a multa por obrigação de fazer tem por objetivo de compelir a Ré ao cumprimento da obrigação prevista em lei para o futuro (tutela inibitória). Por fim, sob a ótica da economia processual, não há razão jurídica para eventual ajuizamento de duas Ações Cíveis Públicas para discutir as consequências jurídicas dos mesmos fatos. Portanto, não assiste razão à Ré também neste ponto” (cf. ID 394d32a).

Cota para empregados com deficiência ou reabilitados

O autor, Ministério Público do Trabalho, ajuizou ação civil pública requerendo que o reclamado seja condenada a cumprir o ordenamento jurídico, quanto à cota para empregados com deficiência ou reabilitados.

Eis a pretensão deduzida pelo autor:

“[...] 1ª) PREENCHER, no prazo de 60 (sessenta) dias corridos, de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas com deficiência (habilitadas, na forma do Art. 36, § 2º, do Decreto n. 3.298/99, ou capacitadas para o exercício da função pela própria empresa, na forma do Art. 36, § 3º, do mesmo Decreto c/c os Arts. 8º e 36, § 6º, da LBI), tendo como base de cálculo a totalidade de empregados de todos os estabelecimentos em todo o território nacional, na seguinte proporção, nos termos do Art. 93, caput, da Lei n. 8.213/91: I – a partir de 100 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 - Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, nos termos do Art. 93, § 3º, da Lei n. 8.213/91. § 2º - Cada pessoa com deficiência em processo de capacitação diretamente

com a empresa ou em entidades de formação profissional é parte integrante da cota legal, desde que a pessoa já esteja formalmente contratada para o início da capacitação respectiva e a capacitação tenha prazo certo, nos termos do Art. 36, § 3º, do Decreto n. 3.298/99. § 2º - A contratação da pessoa com deficiência a ser capacitada pela própria empresa pode se dar por prazo determinado, a depender do tempo necessário para a capacitação, não podendo a contratação por prazo determinado ser superior 2 (dois) anos, observada a regra do Art. 451 da CLT, e, uma vez concluída a formação profissional, presentes as condições para a manutenção do contrato, este se transforma em contrato por prazo indeterminado, seguindo a regra comum, nos termos do Art. 445 da CLT. § 3º - Nas hipóteses de término de contrato para capacitação por prazo determinado superior a

90 (noventa) dias ou de despedida imotivada promovida pela empresa no contrato para capacitação por prazo indeterminado, somente poderá haver dispensa de trabalhador integrante da cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, nos termos do Art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91. § 4º - A comprovação de cumprimento da presente obrigação será efetuada de acordo com a 16ª obrigação. 2ª) SOMENTE DISPENSAR trabalhador integrante da cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, nas hipóteses de término de contrato por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou de despedida imotivada promovida pela empresa no contrato por prazo indeterminado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, nos termos do Art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91. 3ª) MANTER a quantidade de empregados com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, de modo que não fique aquém do percentual fixado pelo Art. 93, caput, da Lei n. 8.213

/91, nos termos do Art. 93, caput, da Lei n. 8.213

/91. 4ª) GARANTIR a acessibilidade em todas as suas unidades e nos sítios de internet, de acordo com o disposto no Art. 34, § 1º, e no Art. 63 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/15), tendo como referência as normas de acessibilidade vigentes, nos termos do Art. 57 da Lei nº 13.146 /15, adotando, sempre que necessárias, modificações dos postos de trabalho, na organização do trabalho e nas condições ambientais, dentre as quais: § 1º - promover acesso a informações e disponibilizar recursos de comunicação acessíveis, conforme formas de comunicação previstas no Art. 3º, inciso V, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15), visando facilitar o recebimento e envio de mensagens e informações; § 2º - viabilizar a participação funcional do trabalhador com deficiência e do reabilitado, seja por intermédio de sistemas de informação, de tecnologia da informação ou de outros recursos; § 3º - promover adaptações razoáveis nos espaços, mobiliários, equipamentos, sistemas, programas, métodos e práticas; § 4º - fornecer tecnologia assistiva (Art. 19, caput e inc. IV, VI, VII e VIII – rol não exaustivo - do Decreto nº 3.298/99 e Art. 61, caput, do Decreto nº 5.296/04) ou ajudas técnicas, visando à autonomia e participação funcional das pessoas com deficiência e dos reabilitados. 5ª) PROVIDENCIAR, em relação a cada empregado com deficiência ou reabilitado, os suportes individualizados que atendam sua necessidade específica para a realização do trabalho,

disponibilizando os recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho que eventualmente forem necessários em cada caso, na forma do Art. 37, parágrafo único, inciso II, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146

/2015). 6ª) GARANTIR a acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, conforme dispõe o art. 34, § 5º, da Lei nº 13.146/2015. 7ª) GARANTIR que a divulgação de vagas e a seleção para contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados sejam acessíveis a todos os tipos de deficiência, a fim de evitar que sejam escolhidas apenas pessoas com deficiências mais leves, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 8ª) ALOCAR os trabalhadores com deficiência e reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade, a fim de evitar a segregação de pessoas com deficiência ou reabilitados em uma única área ou setor, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 9ª) NÃO EXIGIR, na oferta da vaga

de emprego para pessoa com deficiência ou reabilitado da Previdência Social, experiência, grau de escolaridade e formação profissional incompatíveis com o exercício da atividade, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 10ª) ADOTAR, caso a experiência seja efetivamente necessária ao desempenho da função, providências para que a pessoa com deficiência ou reabilitada adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos para o exercício do cargo, conforme dispõe o Art. 36, 'c', da Recomendação n. 168 da OIT c/c o item 4.4 do Repertório de Recomendações

Práticas da OIT. 11ª)

GARANTIR que não sejam utilizados critérios relacionados à deficiência ou à condição de reabilitado nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, bem como para a remuneração, a permanência no emprego, capacitação, reabilitação e ascensão profissional, evitando tratamento discriminatório e exclusão de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 12ª) GARANTIR à pessoa com deficiência e ao reabilitado participação e acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais, em igualdade de oportunidades com os demais empregados, nos termos do Art. 34, § 5º, da Lei n. 13.145/2015. 13ª) ESTABELECEER, no prazo de 60 (sessenta) dias, normas de conduta internas (administrativas) que contemplem determinações claras a diretores, chefes e superiores hierárquicos da obrigação de tratar os empregados com urbanidade sem qualquer distinção por motivo de deficiência ou condição de reabilitado, dando a devida publicidade a todos os funcionários, nos termos do Art. 34, § 3º, da Lei n. 13.145/2015. 14ª) PROMOVER campanhas internas de valorização da diversidade humana e de combate ao assédio moral e à discriminação em face de pessoas com deficiência e de reabilitados, realizando a sensibilização de gestores e demais trabalhadores, por meio de palestras informativas semestrais,

durante 2

(dois) anos, com a presença de todos os funcionários, incluindo os ocupantes de cargos de gestão, nos termos do Art. 34, § 3º, da Lei n. 13.146

/2015. 15ª) INCLUIR no conteúdo dos cursos e dos treinamentos de pessoal, especialmente da CIPA, do SESMT e de recursos humanos, a abordagem sobre direitos das pessoas com deficiência, normas de acessibilidade e medidas de apoio previstas na Lei Brasileira de Inclusão, nos termos do

Art. 8º da Lei n. 13.146/2015. 16ª) APRESENTAR ao MPT, para comprovação do cumprimento da cota exigida, nos termos da 1ª obrigação, no prazo máximo de 5 dias após a contratação, a relação nominal dos trabalhadores com deficiência e /ou reabilitados pela Previdência Social contratados com cópia dos respectivos laudos. §1º - Para fins de comprovação do enquadramento do empregado como pessoa com deficiência é necessária a apresentação, pela Ré, sem custo ao trabalhador, de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área de deficiência relacionada ou em saúde do trabalho, que deve contemplar as seguintes informações e requisitos mínimos, conforme o disposto no Art. 2º, § 1º, da Lei n. 13.146/15 e no Art. 8º da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT n. 98/12, com a inclusão dos registros

no CAGED I - identificação do trabalhador; II - referência expressa quanto ao enquadramento nos critérios estabelecidos na legislação pertinente; III - identificação do tipo de deficiência; IV - descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais e as interferências funcionais delas decorrentes; V - data, identificação, nº de inscrição no conselho regional de fiscalização da profissão correspondente e assinatura do profissional de saúde. Parágrafo único. Nas hipóteses de deficiência auditiva, visual, intelectual ou mental serão exigidos, respectivamente, exame audiológico - audiometria, exame oftalmológico - acuidade visual com correção e campo visual, se for o caso, e avaliação intelectual ou mental

especializada. 2.2) pagar as seguintes multas em relação a cada uma das obrigações acima que forem descumpridas, não sujeitas às limitações do Art. 412 do Código Civil: O descumprimento da obrigação contida na 1ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 5.000,00 por cada trabalhador com deficiência ou reabilitado que não tiver sido contratado como empregado em cumprimento à cota legal após o transcurso do prazo previsto na cláusula; por cada aprendiz com deficiência que esteja sendo computado pela empresa como integrante da cota de pessoa com deficiência ou reabilitada; por cada pessoa com deficiência em processo de capacitação sem formalização em contrato de trabalho; por cada capacitação que não possua prazo certo; por cada capacitação que superar o prazo máximo de 2 (dois) anos; por cada capacitação concluída que não tenha sido formalmente convertida em contratação por prazo indeterminado; por cada despedida de pessoa com deficiência em capacitação por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou por cada despedida imotivada promovida pela empresa no contrato para capacitação por prazo indeterminado em que não tenha havido prévia contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal; valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 2ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$

500,00 por cada empregado integrante da cota legal dispensado sem a prévia contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, nas hipóteses previstas na cláusula, salvo na hipótese em que continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 3ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 5.000,00 por cada trabalhador com deficiência ou reabilitado que não tiver sido contratado como empregado aquém do percentual fixado pelo Art. 93 da Lei n. 8.213/91, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 4ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada ausência de modificações dos postos de trabalho, na organização do trabalho e nas condições ambientais, sempre que necessárias, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 5ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada ausência de disponibilização de suportes individualizados para realização do trabalho, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 6ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada ausência de acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 7ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada não contratada em virtude do grau de sua deficiência, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 8ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que esteja ou tenha sido segregada em uma única área ou setor, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 9ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigido experiência, grau de escolaridade e formação pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada ausência de disponibilização de suportes individualizados para realização do trabalho, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos

débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 6ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada ausência de acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas

editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 7ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada não contratada em virtude do grau de sua deficiência, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 8ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que esteja ou tenha sido segregada em uma única área ou setor, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação O descumprimento da obrigação contida na 9ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigido experiência, grau de escolaridade e formação profissional incompatíveis com o exercício da atividade, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 10ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigida experiência efetivamente necessária ao desempenho da função sem que a Ré tenha adotado providências para que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos para o exercício do cargo, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento.

O descumprimento da obrigação contida na 11ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 3.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que tenha sido discriminada nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 12ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de

R\$ 2.500,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem não tenha sido dada oportunidade em igualdade com os demais empregados, nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 13ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 500,00, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo

TRT da 10ª Região a partir da data da

mora e incidindo até o efetivo cumprimento das obrigações de estabelecer normas de conduta interna e divulgá-las entre os empregados. O descumprimento da obrigação contida na 14ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 500,00, contada a partir do final de cada semestre em que não houver palestra informativa ou presença de ocupantes dos cargos de gestão, nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 15ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 5.000,00 por cada curso e treinamento de pessoal, especialmente da CIPA, do SESMT e de recursos humanos,

que não tenha

abordagem sobre direitos da pessoa com deficiência, normas de acessibilidade e medidas de apoio previstas na Lei Brasileira de Inclusão, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 16ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 500,00, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação, além de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada laudo que não tiver sido elaborado na forma do § 1º da referida cláusula, aplicável a todas as comprovações posteriores de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento.

Requer o MPT que o valor das multas acima descritas seja reversível a um fundo cujos recursos sejam destinados à reconstituição dos bens lesados, nos termos dos Arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei n. 7.347/85, e/ou destinado a instituição pública ou privada de interesse público ou social, a projeto social ou convertida em doação de bens materiais a uma instituição de caridade, conforme designação a ser dada no momento oportuno pelo Ministério Público do Trabalho, não se sujeitando às limitações do Art. 412 do Código Civil”.

Alega, como fundamento do pedido, que:

“[...] o nosso ordenamento jurídico impõe o dever de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas pelas empresas com 100 ou mais empregados, mas a maioria delas alega a impossibilidade de cumprimento da obrigação legal a pretexto de ausência de pessoas capacitadas para o exercício de seus cargos. [...] Destaque-se que além destas opções legais disponíveis à Ré, o MPT também ofereceu mais uma oportunidade à empresa de demonstrar seu intuito de cumprir a cota em questão, o que, no entanto, também não restou atendido pela Demandada.

Visando cooperar com a empresa para o cumprimento de sua obrigação legal, o MPT concedeu a oportunidade para que a Ré promovesse adaptações necessárias no seu ambiente de trabalho com o objetivo de prepará-lo para receber os trabalhadores com deficiência, bem como para abrir novas vagas em decorrência de tal acessibilidade e da flexibilização de algumas funções

(tarefas) dos cargos constantes de seu organograma. Para tanto, o ora Autor concedeu à Ré o prazo de 10 dias para análise da minuta de termo de ajuste de conduta que lhe fora enviada, que contempla prazos de 120 dias para mapeamento do cargos constantes de seu organograma, realizado por ela ou mediante a contratação de empresa ou entidade especializada; 90 dias para as adaptações sugeridas pelo respectivo relatório de mapeamento; e mais 60 dias, após tais adaptações, para a contratação de trabalhadores com deficiência em quantidade a suprir a cota legal. No total, a empresa teria 270 (duzentos e setenta) dias à sua disposição para realizar ajustes com vistas ao cumprimento da cota legal, contados da assinatura do TAC até a efetiva contratação de pessoas com deficiência e reabilitados, consoante se vê no despacho em anexo (DOC. 06). No entanto, a Ré ficou-se inerte. Portanto, a outra conclusão não se pode chegar senão que a Ré descumpra a lei de forma deliberada, não cumprindo seu dever legal de assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação do direito ao trabalho, tal como previsto no Art. 8º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015). Considerando o número total de empregados no mês de janeiro do corrente ano (1.317 empregados, segundo o CAGED – DOC. 10), verifica-se que a Ré obsta a inclusão no mercado de trabalho de pelo menos 55 (cinquenta e cinco) trabalhadores com deficiência, com o potencial de recebimento do salário-mínimo, mesmo ostentando a empresa um capital social de R\$ 28.603.642,02 (vinte e oito milhões, seiscentos e três mil e seiscentos e quarenta e dois reais e dois centavos), conforme se vê em seu estatuto social (DOC. 11). A violação ao sistema jurídico, da maneira como perpetrada pela Ré, não pode ser desconsiderada. A ausência de sanção neste caso consubstanciaria, ainda, desrespeito com as demais empresas que cumprem a legislação, às vezes até com muito esforço, e que têm consciência social. Sucintamente, trata-se de coibir a impunidade, pelo exemplo pedagógico, contribuindo com a justiça e a paz social”.

O reclamado impugnou o pedido. Afirma, na peça de defesa, que:

“[...]ressalta-se que o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal, pois assegura tão somente o percentual de contratação de empregados com deficiência. Em que pese o grau de altruísmo que norteou o artigo 93 da Lei 8.213/91, trata-se de legislação inaplicável a determinadas empresas e algumas atividades específicas, dentre elas, as da reclamada. Assim, não basta a existência de pessoas com deficiências desempregadas para que a reclamada possa cumprir a lei, sendo imprescindível, a adequação do tipo de deficiência em relação ao trabalho que será executado e a sua qualificação. O hospital possui dificuldades no cumprimento da exigência do artigo, não sendo possível impor pena por fatos alheios à vontade das empresas que não conseguem trabalhadores com deficiência em número suficiente. Nessa linha, é preciso salientar que, antes de contratar pessoas, a reclamada necessita observar todo o regramento legal destinado ao exercício da sua atividade, inclusive quanto aos profissionais que atuam em suas dependências, uma vez que a maior parte dos cargos necessitam ser ocupados por profissões regulamentadas. Em especial no ramo hospitalar, onde a

maioria das especialidades é específica da área da saúde, sendo mandatória a qualificação técnica e o registro no órgão profissional respectivo com vistas a prestar assistência ao paciente, sob pena de se caracterizar exercício irregular da profissão. A simples leitura da Lei não pode ignorar ou sobrepor-se à qualificação profissional e especialidade na prestação de serviços, especialmente em se tratando de instituição voltada à área da saúde, encarregada de zelar pela qualidade dos serviços que oferece à sociedade. Por outro lado, embora louvável a iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de necessidades especiais, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PCD's, não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação dessas pessoas, sequer incentivos fiscais foram oferecidos às empresas. Não obstante a dificuldade acima exposta, a reclamada, está totalmente empenhada em cumprir a cota legal de PCD's, esclarecendo que possuía no início de 2019 (como informado pelo próprio Parquet) apenas 10 trabalhadores portadores de necessidades especiais e, atualmente, está com metade da cota cumprida, com 30 PCD's, além de estar com processo de seleção e recrutamento em aberto [...] a maioria das atividades e funções atinentes à reclamada está centralizada em atividades de assistência hospitalar, o que eleva sobremaneira a dificuldade na contratação de pessoas com deficiência habilitadas para as funções. Contudo, destaca-se que 26 PCD's ativos já exercem atividades administrativas e financeiras, o que impede a abertura de vagas nesses setores. A cota de inclusão de pessoas com deficiência deve ser aferida e adaptada levando-se em conta o número de empregados, mas, principalmente, o universo e especificidade da atividade empresarial, para que as regras de contratação possam ser implementadas com sucesso. Ressalta-se que a Previdência utilizava como base de cálculo da cota de deficientes o número de empregados cujas funções ou atividades poderiam ser exercidas por pessoas com restrições. Porém, nos últimos tempos passou-se a utilizar o número total de empregados para calcular a cota, o que se deu de forma infundada e distante da realidade, contrariando, sobretudo, a jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas. A interpretação gramatical da Lei não deve prevalecer sobre a interpretação lógica, teleológica e sistemática impondo, conseqüentemente, interpretação restritiva. A única razão, logicamente admissível, de a lei ter fixado o percentual da cota em função do número de empregos existentes é a de que esse número é o indicativo das oportunidades de emprego nas quais poderiam ser alocadas pessoas com deficiência. Se, contudo, naquele número, há casos em que a oportunidade pressuposta não existe por incompatibilidade com os requisitos do cargo, é lógico que a base de cálculo deve ser ajustada à realidade do pressuposto que está na lei. [...] o não preenchimento da reserva legal não se dá por culpa da discriminação deliberada e da vontade de não cumprir a lei, mas sim pela especificidade da sua atividade. Nesse sentido é que a cota para a contratação de aprendizes no artigo 429 da CLT é estabelecida no mesmo percentual de 2% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, contudo computados apenas aqueles 'cujas funções demandem formação profissional'. De todo modo, a reclamada ressalta que vem constantemente buscando a contratação de pessoas com deficiência para a manutenção do cumprimento de sua cota, conforme documentação juntada neste momento. Assim, cumpre salientar que o atual déficit do hospital não decorre de descuido ou desprestígio à legislação. Ao contrário, a reclamada não

tem medido esforços no sentido de contratar empregados com deficiência para atingir a integralidade de sua cota. Nesse sentido, a seleção e a contratação destes PCD's passam pela divulgação em diversos meios, os quais informam os candidatos acerca das oportunidades, posições, vagas, setores, níveis, etc. A divulgação das vagas é realizada em sites especializados, em que são informadas aos candidatos as oportunidades e detalhes da vaga [...] a reclamada contratou uma empresa de consultoria (Luandre Recursos Humanos) para apoiar com o processo seletivo e solicitou apoio ao COREN-DF para compartilhamento de banco de dados de profissionais PCD's, conforme evidências juntadas com a defesa. Importante esclarecer que todos os candidatos inscritos foram convocados para entrevista presencial com os gestores do hospital. Todavia, ocorreram alguns impasses para contratação como: 1) a candidata melhor avaliada pela gestão do setor não apresentou laudo que a configurasse como PCD pela Medicina do Trabalho e, infelizmente, foi desclassificada; e 2) os demais candidatos foram reprovados pela ausência de conhecimentos teóricos e técnicos, dificuldades já mencionadas acima. Atualmente, a reclamada realizou novo processo seletivo, com mais 4 (quatro) profissionais e uma candidata já foi aprovada e está iniciando processo admissional. [...] há ocasiões em que não é possível a contratação dos candidatos, por motivos alheios à vontade do hospital, como a falta de interesse na vaga oferecida, aceitação de proposta superior em outra empresa, pretensão salarial acima do orçamento permitido ao setor contratante ou pela simples desistência do profissional durante o processo de recrutamento”.

Aduz, ademais, que:

“[...] o ordenamento jurídico não pode deixar de lado o princípio da razoabilidade na aplicação da Lei nº 8.213/91. A jurisprudência reconheceu a possibilidade de desonerar as empresas do cumprimento da cota quando evidenciada a adoção de medidas para dar efetividade ao preceito legal [...] O C. TST também já se posicionou no sentido de reconhecer o ônus da empregadora pelo cumprimento das exigências do art. 93 da Lei 8.213/91, mas de afastar sua responsabilidade pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência, em razão dos esforços comprovadamente empenhados [...] resta inequívoco que a reclamada não violou a determinação legal do art. 93 da Lei nº 8.213/91, que impõe a obrigação de preenchimento de postos de trabalho com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados. Dessa forma, requer a reclamada que as obrigações 1ª, 2ª e 3ª da inicial sejam julgadas improcedentes. Com relação ao pedido nº 16 da inicial, a reclamada ressalta que tal obrigação não está prevista na legislação. As Leis nºs 8.213 /91 e 13.146/15 não obrigam as empresas a 'APRESENTAR ao MPT, para comprovação do cumprimento da cota exigida, nos termos da 1ª obrigação, no prazo máximo de 5 dias após a contratação, a relação nominal dos trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados pela Previdência Social contratados com cópia dos respectivos laudos”. Ora, N. Excelência, tal obrigação fere o princípio da livre iniciativa e foge da competência do MPT, já que há órgãos fiscalizatórios para tanto, como exemplo, a Secretaria do Trabalho. Portanto, tal pedido deverá ser julgado improcedente. [...] O D. MPT requer a condenação da reclamada ao cumprimento das obrigações 5ª a 15ª da inicial, argumentando que as obrigações estão previstas

na Lei nº 13.146/15. Contudo, não merece prosperar tal condenação. A Lei nº 13.146/15 assegura medidas de acessibilidade e inclusão social dos profissionais portadores de deficiência. Tais medidas já são adotadas pelo hospital que promove e capacita todos os seus profissionais PCD's, além de promover um ambiente de trabalho inclusivo, sadio e livre de qualquer tipo de discriminação, conforme será demonstrado em regular instrução processual. Em linha com sua missão e valores, o hospital busca a promoção da inclusão das pessoas com deficiência no que tange à acessibilidade. Prova disso é que nenhum aspecto comprobatório de descumprimento foi trazido aos autos [...] a reclamada promove um ambiente de trabalho acessível e inclusivo. Dessa forma, requer a reclamada que as obrigações 5ª a 15ª da inicial sejam julgadas improcedentes”.

O art. 93, da lei nº 8213/91, encontra-se assim redigido:

“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%”.

Conforme infere-se da redação do art. 93, da lei nº 8213/91, a empresa está obrigada a preencher determinada percentagem dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

O dispositivo em questão não é inconstitucional, conforme já decidido pelo C. Tribunal Superior do Trabalho (TST):

“A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa anti-discriminatória. 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).

Precedentes. Recurso de revista não conhecido” (TST, 3ª Turma, RR 913-27.2013.5.09.0009, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 21 /8/2015).

É importante registrar que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu não apenas a livre iniciativa como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito brasileiro mas também a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. O art. 1º, da Constituição Federal de 1988, encontra-se assim redigido:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

Cumpra esclarecer, ademais, que não há, no inciso IV, do art. 93, da Lei nº 8213, de 1991, comando determinando a observância de proporcionalidade em razão das atividades levadas a cabo no âmbito da empregadora.

A respeito da questão, assim já se pronunciou o Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região:

“[...] o total de empregados é a base de cálculo do número de pessoas com deficiência que deve cada empresa observar. Não está dito na letra e no espírito da norma legal inclusiva que as pessoas com deficiência devam ser contratadas com observância da proporção de segmentos profissionais” (Ac. 3ª Turma do Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Processo nº 0000401-73.2016.5.10.0021, Relator Juiz Convocado Antonio Umberto de Souza Júnior).

Nesse sentido, também, a seguinte decisão proferida pelo C. Tribunal Superior do Trabalho (TST):

“Conforme acentuou o Tribunal Regional, a cota é exigível de todas as empresas que contam com 100 (cem) ou mais empregados, independentemente do ramo de atividade. O único critério a observar é a quantidade de trabalhadores contratados, motivo pelo qual não cabe excluir cargos cujo exercício ofereça risco ou imponha a observância de determinadas características. [...] o art. 93 da Lei 8.213/91 estabelece proporcionalidade que confere ao empregador margem considerável para alocar os trabalhadores portadores de deficiência em função compatível com a limitação. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento” (TST, 4ª Turma, AIRR 213- 23.2013.5.03.0137, Relatora Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 15/4/2016).

Indagado a respeito, o preposto declarou que:

“Que atualmente trabalham 30 empregados deficientes no reclamado; que o número total de empregados do reclamado é 1210”.

Conforme se vê, o número de empregados deficientes no reclamado é inferior àquele estipulado na legislação vigente no Brasil.

Embora tenha a testemunha Diego Pontes Marra declarado que houve divulgação quanto a vagas para deficientes, tendo procurado deficientes para trabalhar no Coren (Conselho Regional de Enfermagem), ela declarou que não houve procura nos postos do Distrito Federal (Secretaria de Saúde agência do trabalho), embora contatos telefônicos tenham sido feitos, tendo declarado, também, não saber se o reclamado procurou portadores de deficiência no setor de reabilitados do INSS ou nas entidades representativas dos portadores de deficiência. Não se pode dizer que o não preenchimento das vagas seja decorrente, então, meramente, da insuficiência de candidatos. Mesmo tratando-se o reclamado de hospital, entende-se que o art. 93 da lei nº 8213 de 1991 estabelece um número que permite a alocação de portadores de deficiência que possam laborar e atender ao objetivo da instituição.

Repise-se que a lei nº 8213 de 1993 não fez nenhuma distinção quanto à natureza do estabelecimento para justificar a não contratação de deficiente. A legislação em questão obedeceu toda a tramitação devida e encontra-se vigente, não podendo deixar de ser observada.

Ao contrário do que alegou o reclamado, no entender deste Juízo não restou demonstrado que a divulgação e procura das vagas tenha sido exaustiva, como deveria ter sido, já que o número mínimo não havia sido alcançado.

Defere-se, então, o pedido, para determinar à reclamada que ela deverá: 1) preencher, no prazo de 60 (sessenta) dias corridos, a contar do trânsito em julgado da presente decisão, de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas com deficiência (habilitadas, na forma do Art. 36, § 2º, do Decreto n. 3.298/99, ou capacitadas para o exercício da função pela própria empresa, na forma do Art. 36, § 3º, do mesmo Decreto c/c os Arts. 8º e 36, § 6º, da LBI), tendo como base de cálculo a

totalidade de empregados de

todos os estabelecimentos em todo o território nacional, na seguinte proporção, nos termos do Art. 93, caput, da Lei n. 8.213/91: I – a partir de 100 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 Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, nos termos do Art. 93, § 3º, da Lei n. 8.213/91. § 2º Cada pessoa com deficiência em processo de capacitação diretamente com a empresa ou em entidades de formação profissional é parte integrante da cota legal, desde que a pessoa já esteja formalmente contratada para o início da capacitação respectiva e a capacitação tenha prazo certo, nos termos do Art. 36, § 3º, do Decreto n. 3.298/99. §

2º A contratação da pessoa com deficiência a ser capacitada pela própria empresa pode se dar por prazo determinado, a depender do tempo necessário para a capacitação, não podendo a contratação por prazo determinado ser superior 2 (dois) anos, observada a regra do Art. 451 da CLT, e, uma vez concluída a formação profissional, presentes as condições para a manutenção do contrato, este se transforma em contrato por prazo indeterminado, seguindo a regra comum, nos

termos do Art. 445 da CLT (observado que não há, nos autos, elementos de prova que permitam concluir que encontre-se no espectro de atividades do autor proporcionar a qualificação profissional para trabalho em hospital, ou seja, a obrigação ora fixada diz respeito apenas à capacitação dos deficientes que já possuem qualificação profissional para trabalho em hospital quando ela for requisito necessário ao desempenho da função). § 3º Nas hipóteses de término de contrato para capacitação por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou de despedida imotivada promovida pela empresa no contrato para capacitação por prazo indeterminado, somente poderá haver dispensa de trabalhador integrante da cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, nos termos do Art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91. § 4º A comprovação de cumprimento da presente obrigação será efetuada de acordo com a 16ª obrigação. 2ª) somente trabalhador integrante da cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, nas hipóteses de término de contrato por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou de despedida imotivada promovida pela empresa no contrato por prazo indeterminado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, nos termos do Art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91. 3ª) manter a quantidade de empregados com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, de modo que não fique aquém do percentual fixado pelo Art. 93, caput, da Lei n. 8.213/91, nos termos do Art. 93, caput, da Lei n. 8.213/91. 4ª) garantir a acessibilidade em todas as suas unidades e nos sítios de internet (o depoimento prestado pela testemunha Diego Pontes Marra, por si só, não é suficiente para demonstrar a acessibilidade em todas as unidades e nos sites da internet, devendo ser pontuado, de qualquer maneira, que a presente obrigação projeta-se para o futuro), de acordo com o disposto no Art. 34, § 1º, e no Art. 63 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/15), tendo como referência as normas de acessibilidade vigentes, nos termos do art. 57 da Lei nº 13.146/15, adotando, sempre que necessárias, modificações dos postos de trabalho, na organização do trabalho e nas condições ambientais, dentre as quais: § 1º - promover acesso a informações e disponibilizar recursos de comunicação acessíveis, conforme formas de comunicação previstas no Art. 3º, inciso V, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15), visando facilitar o recebimento e envio de mensagens e informações; § 2º - viabilizar a participação funcional do trabalhador com deficiência e do reabilitado, seja por intermédio de sistemas de informação, de tecnologia da informação ou de outros recursos; § 3º - promover adaptações razoáveis nos espaços, mobiliários, equipamentos, sistemas, programas, métodos e práticas; § 4º - fornecer tecnologia assistiva (Art. 19, caput e inc. IV, VI, VII e VIII – rol não exaustivo - do Decreto nº 3.298/99 e Art. 61, caput, do Decreto nº 5.296/04) ou ajudas técnicas, visando à autonomia e participação funcional das pessoas com deficiência e dos reabilitados. 5ª) providenciar, em relação a cada empregado com deficiência ou reabilitado, os suportes individualizados que atendam sua necessidade específica para a realização do trabalho, disponibilizando os recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho que eventualmente forem necessários em cada caso, na forma do Art. 37, parágrafo único, inciso II, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). 6ª) garantir a acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, conforme dispõe o art. 34, § 5º, da Lei nº 13.146/2015. 7ª) garantir que a divulgação de vagas e a seleção para contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados sejam acessíveis a todos os tipos de deficiência, a fim de evitar que sejam escolhidas apenas pessoas com deficiências mais leves, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 8ª) alocar os trabalhadores com deficiência e reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho,

setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade, a fim de evitar a segregação de pessoas com deficiência ou reabilitados em uma única área ou setor, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 9ª) não exigir, na oferta da vaga de emprego para pessoa com deficiência ou reabilitado da Previdência Social, experiência, grau de escolaridade e formação profissional incompatíveis com o exercício da atividade, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 10ª) adotar, caso a experiência seja efetivamente necessária ao desempenho da função, providências para que a pessoa com deficiência ou reabilitada adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos para o exercício do cargo, conforme dispõe o Art. 36, 'c', da Recomendação n. 168 da OIT c/c o item 4.4 do Repertório de Recomendações

Práticas da OIT. 11ª)

garantir que não sejam utilizados critérios relacionados à deficiência ou à condição de reabilitado nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, bem como para a remuneração, a permanência no emprego, capacitação, reabilitação e ascensão profissional, evitando tratamento discriminatório e exclusão de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 12ª) garantir à pessoa com deficiência e ao reabilitado participação e acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais, em igualdade de oportunidades com os demais empregados, nos termos

do Art. 34, § 5º, da Lei n. 13.145

/2015. 13ª) estabelecer, no prazo de 60 (sessenta) dias após o trânsito em julgado da presente decisão, normas de conduta internas (administrativas) que contemplem de terminações claras a diretores, chefes e superiores hierárquicos da obrigação de tratar os empregados com urbanidade sem qualquer distinção por motivo de deficiência ou condição de reabilitado, dando a devida publicidade a todos os funcionários, nos termos do Art. 34, § 3º, da Lei n. 13.145/2015. 14ª) promover campanhas internas de valorização da diversidade humana e de combate ao assédio moral e à discriminação em face de pessoas com deficiência e de reabilitados, realizando a sensibilização de gestores e demais trabalhadores, por meio de palestras

informativas semestrais, durante 2

(dois) anos, com a presença de todos os funcionários, incluindo os ocupantes de cargos de gestão, nos termos do Art. 34, § 3º, da Lei n. 13.146

/2015. 15ª) incluir no conteúdo dos cursos e dos treinamentos de pessoal, especialmente da CIPA, do SESMT e de recursos humanos, a abordagem sobre direitos das pessoas com deficiência, normas de acessibilidade e medidas de apoio previstas na Lei Brasileira de Inclusão, nos termos do

Art. 8º da Lei n. 13.146/2015. 16ª) apresentar ao MPT (não há impedimento à fixação da obrigação em questão, já que tratar-se-ia de cumprimento de sentença), para comprovação do cumprimento da cota exigida, nos termos da 1ª obrigação, no prazo máximo de 5 dias após a contratação, a relação nominal dos trabalhadores com defic

iência e

/ou reabilitados pela Previdência Social contratados com cópia dos respectivos laudos. §1º - Para fins de comprovação do enquadramento do empregado como pessoa com deficiência é necessária a apresentação, pela Ré, sem custo ao trabalhador, de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área de deficiência relacionada ou em saúde do trabalho, que deve contemplar as seguintes informações e requisitos mínimos, conforme o disp

osto no Art. 2º, § 1º, da Lei n. 13.146/15 e no Art. 8º da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT n. 98/12, com a inclusão dos registros

no CAGED I - identificação do trabalhador;

II - referência expressa quanto ao enquadramento nos critérios estabelecidos na legislação pertinente; III - identificação do tipo de deficiência; IV - descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais e as interferências funcionais delas decorrentes; V - data, identificação, nº de inscrição no conselho regional de fiscalização da profissão correspondente e assinatura do profissional de saúde. Parágrafo único. Nas hipóteses de deficiência auditiva, visual, intelectual ou mental serão exigidos, respectivamente, exame audiológico - audiometria, exame oftalmológico - acuidade visual com correção e campo visual, se for o caso, e avaliação intelectual ou mental especializada. [...] Caso, decorrido o prazo estipulado, as obrigações ora fixadas venham a ser descumpridas, são devidas as seguintes multas em relação a cada uma das obrigações acima que forem descumpridas, observado o limite fixado no art. 412 do Código Civil: O descumprimento da obrigação contida na 1ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2500,00 por cada trabalhador com deficiência ou reabilitado que não tiver sido contratado como empregado em cumprimento à cota legal após o transcurso do prazo previsto na cláusula; por cada aprendiz com deficiência que esteja sendo computado pela empresa como integrante da cota de pessoa com deficiência ou reabilitada; por cada pessoa com deficiência em processo de capacitação sem formalização em contrato de trabalho; por cada capacitação que não possua prazo certo; por cada capacitação que superar o prazo máximo de 2 (dois) anos; por cada capacitação concluída que não tenha sido formalmente convertida em contratação por prazo indeterminado; por cada despedida de pessoa com deficiência em capacitação por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou por cada despedida imotivada promovida pela empresa no contrato para capacitação por prazo indeterminado em que não tenha havido prévia contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal; valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 2ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 250,00 por cada empregado integrante da cota legal dispensado sem a prévia contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, nas hipóteses previstas na cláusula, salvo na hipótese em que continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 3ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2500,00 por cada trabalhador com deficiência ou reabilitado que não tiver sido contratado como empregado aquém do percentual fixado pelo Art. 93 da Lei n. 8.213/91, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 4ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de modificações dos postos de trabalho, na organização do trabalho e nas condições ambientais, sempre que necessárias, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo

cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 5ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de disponibilização de suportes individualizados para realização do trabalho, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª

Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 6ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª

Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 7ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada não contratada em virtude do grau de sua deficiência, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 8ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que esteja ou tenha sido segregada em uma única área ou setor, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação O descumprimento da obrigação contida na 9ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigido experiência, grau de escolaridade e formação pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de disponibilização de suportes individualizados para realização do trabalho, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 6ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas

editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 7ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada não contratada em virtude do grau de sua deficiência, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 8ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que esteja ou tenha sido segregada em uma única área ou setor, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação O descumprimento da obrigação contida na 9ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigido experiência, grau de escolaridade e formação profissional incompatíveis com o exercício da atividade, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 10ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00

por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigida experiência efetivamente necessária ao desempenho da função sem que a Ré tenha adotado providências para que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos para o exercício do cargo, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento.

O descumprimento da obrigação contida na 11ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1500,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que tenha sido discriminada nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 12ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de

R\$ 1250,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem não tenha sido dada oportunidade em igualdade com os demais empregados, nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 13ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 250,00, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo

TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento das obrigações de estabelecer normas de conduta interna e divulgá-las entre os empregados. O descumprimento da obrigação contida na 14ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 250,00, contada a partir do final de cada semestre em que não houver palestra informativa ou presença de ocupantes dos cargos de gestão, nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 15ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2500,00 por cada curso e treinamento de pessoal, especialmente da CIPA, do SESMT e de recursos humanos,

que não tenha abordagem sobre direitos da pessoa com deficiência, normas de acessibilidade e medidas de apoio previstas na Lei Brasileira de Inclusão, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 16ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 250,00, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação, além de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada laudo que não tiver sido elaborado na forma do § 1º da referida cláusula, aplicável a todas as comprovações posteriores de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento.

Requer o MPT que o valor das multas acima descritas seja reversível a um fundo cujos recursos sejam destinados à reconstituição dos bens lesados, nos termos dos Arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei n. 7.347/85, e/ou destinado a instituição pública ou privada de interesse público ou social, a projeto social ou convertida em doação de bens materiais a uma instituição de caridade, conforme designação a ser dada no momento oportuno pelo Ministério Público do Trabalho.

Indenização por dano moral coletivo

Ante a falta de observância da cota destinada a portadores de deficiência física e reabilitados, alega o autor haver dano moral coletivo, tendo postulado a respectiva indenização.

Eis a pretensão deduzida:

“[...] pagar o valor correspondente a, no mínimo, 1% do faturamento bruto do último ano ou, em caso de não ser possível a verificação, o valor não inferior a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), a título de indenização por dano moral coletivo, reversível a um fundo cujos recursos sejam destinados à reconstituição dos bens lesados, nos termos dos Arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei n. 7.347/85, e/ou destinado a instituição pública ou privada de interesse público ou social, a projeto social ou convertida em doação de bens materiais a uma instituição de caridade, conforme designação a ser dada no momento oportuno pelo Ministério Público do Trabalho”.

Aduz que:

“

[...] um dos objetivos desta Ação Civil Pública é fazer cessar a conduta ilícita do réu, obrigando-o a cumprir os dispositivos legais que vêm sendo violados. Entretanto, não se pode olvidar que a prática da empresa ora demandada, ao desrespeitar as normas pertinentes à contratação de empregados com deficiência e reabilitados, ofendeu de forma flagrante a ordem jurídica, atingindo toda a sociedade, e, em especial, as pessoas com deficiência que foram privadas de seu direito ao trabalho. [...]

No ordenamento pátrio, a reparabilidade do dano moral foi consagrada de forma ampla na Constituição Federal de 1988, Art. 5º, incisos V e X. Considerando que a taxação prevista nos Arts. 223-A a 223-F da CLT aplica-se apenas aos danos extrapatrimoniais individuais, conforme prevê o Art. 223-B Consolidado, a reparação do dano moral coletivo submete-se às máximas de experiência, tendo por baliza os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. A possibilidade de reparação do dano moral coletivo pelo descumprimento da cota do Art. 93 da Lei n. 8.213/91 já foi reconhecida no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho”.

O reclamado, na defesa, impugnou o pedido. Alega que:

“[...] O MPT também requereu indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 500000,00 (quinhentos mil reais). O pleito não é razoável. De fato, as razões expostas na presente contestação denotam que não houve irregularidades tuteláveis pela via

coletiva, tampouco pela via individual. Em todo caso, inexistente demonstração de dano moral coletivo a subsidiar a pretensão indenizatória. Conforme exaustivamente visto na presente contestação, a ré emvidou significativos esforços para contratar pessoas com deficiência habilitadas e/ou pessoas reabilitadas pela Previdência Social, conforme anúncios feitos e constantes processos seletivos, medidas que revelam a permanente busca pela contratação de empregados para o cumprimento da cota legal (art. 93 da Lei 8.213/91), havendo, contudo, escassez de mão de obra devidamente habilitada no mercado de trabalho para ocupar as vagas de emprego existentes no hospital. Ademais, os documentos comprovam que a ré preencheu metade da cota prevista em lei, devendo ser ressaltado, ainda, o fato de ter demonstrado o esforço para o preenchimento integral das vagas, considerando o objeto social da ré (serviços hospitalares) e o contexto atual (pandemia do COVID-19)".

No ordenamento pátrio, a reparabilidade do dano moral foi consagrada, de forma ampla, na CF/88, artigo 5, incisos V e X.

Mauro Schiavi leciona, a respeito do dano moral coletivo, que:

"Se o indivíduo pode ser vítima de dano moral não há porque não o possa ser a coletividade. Assim, pode-se afirmar que o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista moral, quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto material. O dano moral, por ter previsão constitucional (art. 5º, V e X) e por ser uma das facetas da proteção à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) adquire caráter publicista e interessa à sociedade como um todo, portanto, se o dano moral atinge a própria coletividade, é justo e razoável que o Direito admita a reparação decorrente desses interesses coletivos" (cf. Mauro Schiavi em "Ações de Reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho". São Paulo: LTr, 2008, apud Carlos Alberto Bittar Filho. Reparação Civil por Danos Morais. São Paulo: RT, 1994).

Como visto acima, restou reconhecido que a empregadora deixou de observar a legislação aplicável. Não se pode deixar de concorrer o nexo entre a conduta da empregadora e o prejuízo adequado. A legislação vigente tem por escopo a realização do princípio da dignidade humana, fundamento do Estado Democrático de Direito, assim como a efetivação dos valores sociais do trabalho.

Conforme a lição de João Oreste Dalazen, e Orlando Gomes, ante a impossibilidade de restituição plena e integral ao status quo ante (estado anterior à lesão), não há de se falar em indenização propriamente dita, pelo dano moral. Existe, na verdade, uma compensação, com viés punitivo, e caráter pedagógico, a fim de coibir a prática do ato (sendo esse entendimento também aplicável aos casos de dano moral coletivo):

"A rigor, em caso de dano moral, a vítima não faz jus

propriamente a uma 'indenização', mas a uma 'compensação'. É que, na lição do saudoso prof. Orlando Gomes, 'esse dano não é propriamente indenizável, visto como uma indenização significa eliminação do prejuízo e das suas consequências, o que não é possível quando se trata de dano moral'. Prefere-se dizer que é compensável. Trata-se de compensação, e não de ressarcimento. [...] Contudo, o pagamento do dano moral não é apenas uma compensação: também constitui sanção ou castigo ao ofensor. Uma vez que o art. 5º, inc. V, da CF/88, cogita de um critério de proporcionalidade entre a reparação e o agravo infligido à vítima, parece apropriado afirmar-se que a reparação, além de cumprir uma finalidade de compensação, também ostenta um nítido punitivo ao ofensor, destinado a inibir ou desencorajar, pelo efeito intimidativo do valor econômico, a reincidência na ofensa e bens preciosos da personalidade objeto da tutela jurídica" (Ministro João Oreste Dalazen, Revista TST, Brasília, vol. 65, nº 1, out/dez 1999).

Por isto, na avaliação do preço a ser pago deve-se levar em conta a gravidade objetiva do dano, a intensidade do sofrimento, o poder econômico do ofensor, o grau de culpa, o ânimo de ofender e a própria situação econômica do país.

O art. 223-G, da CLT, estabelece que, ao apreciar o pedido, o Juízo deverá levar em conta: a natureza jurídica do bem tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; a ocorrência de retratação espontânea; o esforço efetivo para minimizar a ofensa; o perdão, tácito ou expresso; a situação social e econômica das partes envolvidas; e o grau de publicidade da ofensa.

Em atendimento aos parâmetros acima fixados, arbitra-se o quantum (montante) da indenização por dano moral em R\$ 50000,00.

O valor das multas fixadas no tópico anterior e o valor da indenização por danos morais coletivos deverão ser revertidos, pelo Ministério Público do Trabalho, a um fundo cujos recursos sejam destinados à reconstituição dos bens lesados, nos termos dos Arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei n. 7.347/85, e/ou destinado a instituição pública ou privada de interesse público ou social, a projeto social ou convertida em doação de bens materiais a uma instituição de caridade, conforme designação a ser dada no momento oportuno pelo Ministério Público do Trabalho

Atualização monetária

A atualização monetária (correção monetária e juros) é devida da seguinte forma: na fase pré-judicial incidirá o IPCA-E; e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC (embargos de declaração, ADC 58, STF).

3. Conclusão

Pelo exposto, rejeitam-se as preliminares e, no mérito, julga-se procedente em parte o pedido, para condenar o reclamado a cumprir as obrigações fixadas nos Fundamentos acima, os quais integram este dispositivo, observados os parâmetros neles traçados.

Liquidação, por meros cálculos.

Dedução do imposto de renda, na forma prevista na lei.

A atualização monetária (correção monetária e juros) é devida da seguinte forma: na fase pré-judicial incidirá o IPCA-E; e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC (embargos de declaração, ADC 58, STF).

Não incide contribuição previdenciária, pois não foi deferida parcela cuja natureza é salarial.

Custas, pelo reclamado, no importe de R\$ 1200,00, calculadas sobre R\$ 60000,00, valor arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes.

Encerrou-se a audiência.

Nada mais.

BRASILIA/DF, 13 de dezembro de 2021.

JONATHAN QUINTAO JACOB
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 13/12/2021 23:26:41 - 6140ec3
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/21121323133991700000028848552?instancia=1>
Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
Número do documento: 21121323133991700000028848552

PODER JUDICIÁRIO



JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: HOSPITAL -----

CONCLUSÃO

Conclusão ao() Exmo(a). Juiz(a) do Trabalho feita pelo(a) servidor (a) ALINE OLIVEIRA AGUIAR LOYOLA, em 24 de janeiro de 2022.

DESPACHO

Vistos.

Tendo em vista a possibilidade de efeito modificativo no julgado, intime-se o réu para, no prazo de cinco dias, se manifestar sobre os embargos de declaração opostos pela parte contrária.

Com a manifestação, ou decorrido o prazo, façam os autos conclusos para julgamento do incidente.

BRASÍLIA/DF, 25 de janeiro de 2022.

ROSSIFRAN TRINDADE SOUZA
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: ROSSIFRAN TRINDADE SOUZA - Juntado em: 25/01/2022 21:38:53 - 6f40e10
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/22012413063752100000029094238?instancia=1>
Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
Número do documento: 22012413063752100000029094238

PODER JUDICIÁRIO



JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: HOSPITAL -----

1. Relatório

O autor, o Ministério Público do Trabalho, ofereceu embargos de declaração. Os embargos de declaração ofertados pelo autor encontram-se no ID d0ceba4.

Tudo visto e examinado. Em síntese, é o Relatório.

2. Fundamentos

2.1 Admissibilidade

Os embargos declaratórios são tempestivos, e deles se conhece.

2.2 Mérito

Embargos de declaração oferecidos pelo reclamante

Aduziu o embargante que:

“[...] a r. decisão restou omissa na análise do pedido de concessão da tutela de urgência em sentença. Isso porque foi apenas determinada a intimação da empresa ré para cumprimento da decisão no prazo de 60 dias, contados do trânsito em julgado da sentença, sem a reapreciação do pedido de antecipação dos efeitos da tutela, expressamente requerido pelo Parquet na exordial e renovado em sua réplica e razões finais. Destaque-se que na decisão de 30 de

novembro de 2020 esse Juízo entendeu necessária a formalização da relação processual, com observância do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa para melhor elucidação dos fatos. No entanto, tais formalidades foram cumpridas e restou declarado o descumprimento, pela Ré, da obrigação legal de contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas, motivo pelo qual a reanálise do pedido de tutela antecipada é medida que se impõe”.

Estabelece o caput art. 300, do CPC, que:

"A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo".

Por sua vez, estabelece o parág. 3º, do art. 300, do CPC, que:

"A tutela de urgência não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão".

Estabelece o art. 311, do CPC, por sua vez, que:

“Art. 311. A tutela da evidência será concedida, independentemente da demonstração de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, quando: I - ficar caracterizado o abuso do direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório da parte; II – as alegações de fato puderem ser comprovadas apenas documental e houver tese firmada em julgamento de casos repetitivos ou em súmula vinculante; III - se tratar de pedido reipersecutório fundado em prova documental adequada do contrato de depósito, caso em que será decretada a ordem de entrega do objeto custodiado, sob cominação de multa; IV - a petição inicial for instruída com prova documental suficiente dos fatos constitutivos do direito do autor, a que o réu não oponha prova capaz de gerar dúvida razoável. Parágrafo único. Nas hipóteses dos incisos II e III, o juiz poderá decidir liminarmente”.

Examinados os autos, impõe-se reconhecer que há razoável controvérsia instalada em Juízo, sendo que o entendimento acolhido pelo Juiz pode vir a ser reformado pelas instâncias superiores. Havendo perigo de irreversibilidade, caso o provimento seja concedido, ante as medidas que deveriam ser tomadas pela empregadora, tem-se que não há de se falar em reconsideração da decisão que indeferiu a tutela.

3. Conclusão

conhecer dos embargos de declaração, para prestar os esclarecimentos solicitados, conforme Fundamentos acima, os quais integram este dispositivo. Intimem-se as partes.

Encerrou-se a audiência.

Nada mais.

BRASILIA/DF, 08 de fevereiro de 2022.

JONATHAN QUINTAO JACOB

Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 08/02/2022 15:52:43 - ef81735
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/22020815501791800000029293174?instancia=1>
Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
Número do documento: 22020815501791800000029293174



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: HOSPITAL -----

CONCLUSÃO

Conclusão feita pelo(a) servidor(a) ALINE OLIVEIRA AGUIAR LOYOLA, em 22 de fevereiro de 2022.

DESPACHO

Vistos.

Intime-se o autor para, no prazo de oito dias, apresentar contrarrazões ao recurso ordinário interposto pela parte contrária.

Com a manifestação, ou decorrido o prazo, façam-me os autos conclusos.

BRASÍLIA/DF, 22 de fevereiro de 2022.

JONATHAN QUINTAO JACOB

Juiz do Trabalho Titular



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 22/02/2022 11:45:49 - 781539b
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/22022211181502200000029486170?instancia=1>

Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

Número do documento: 22022211181502200000029486170

RÉU: HOSPITAL -----

CONCLUSÃO

Conclusão feita pelo(a) servidor(a) ALINE OLIVEIRA AGUIAR LOYOLA, em 07 de março de 2022.

DESPACHO

Vistos.

Intime-se o réu para, no prazo de oito dias, apresentar contrarrazões ao recurso adesivo interposto pela parte contrária.

Com a manifestação, ou decorrido o prazo, façam-me os autos conclusos.

BRASILIA/DF, 07 de março de 2022.

JONATHAN QUINTAO JACOB
Juiz do Trabalho Titular



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 07/03/2022 14:45:59 - e45e6ab
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/22030710144391600000029619407?instancia=1>

Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

Número do documento: 22030710144391600000029619407

RÉU: HOSPITAL -----

CONCLUSÃO

Conclusão ao(à) Exmo(a). Juiz(a) do Trabalho feita pelo(a) servidor (a) ALINE OLIVEIRA AGUIAR LOYOLA, em 18 de março de 2022.

DECISÃO

Vistos.

O Recurso Adesivo interposto pelo reclamante revela-se adequado, tempestivo e subscrito por procurador habilitado. Assim, preenchidos os pressupostos de admissibilidade, recebo-o.

O Recurso Ordinário interposto pelo(a) reclamado(a) revela-se adequado, tempestivo e subscrito por procurador habilitado. As custas foram recolhidas e o depósito recursal efetuado. Assim, preenchidos os pressupostos de admissibilidade, recebo-o.

Subam os autos ao egrégio TRT.

BRASILIA/DF, 18 de março de 2022.

JONATHAN QUINTAO JACOB

Juiz do Trabalho Titular



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
ACPCiv 0001001-64.2020.5.10.0018

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



Assinado eletronicamente por: JONATHAN QUINTAO JACOB - Juntado em: 18/03/2022 17:34:08 - 1eaab01
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/22031813363673700000029815390?instancia=1>

Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

Número do documento: 22031813363673700000029815390



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

PROCESSO nº 0001001-64.2020.5.10.0018 (RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009))

RELATOR : JUIZ CONVOCADO ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRENTE: HOSPITAL -----

RECORRIDAS : AS MESMAS PARTES AUSJ/4

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO

1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL LEGAL. NÃO

CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL. Evidenciado nos autos que a empresa ré não cumpriu a cota legal de contratação de empregados com deficiência ou reabilitados nem se empenhou efetiva e suficientemente para promover a contratação de pessoas com deficiência, nos moldes estabelecidos no art. 93 da Lei nº 8.213/91, a condenação havida em primeira instância deve ser mantida.

2. DANO MORAL COLETIVO. A injustificada relutância em cumprir integralmente a norma do art. 93 da Lei nº 8.213/91 ofende os interesses coletivos das pessoas com deficiência e reabilitados ao alijá-los de oportunidades preciosas de trabalho e inclusão social, resultando na lógica procedência do pedido de condenação à indenização por dano moral coletivo pela transgressão à ordem jurídica de tutela do trabalho humano.

3. DANO MORAL COLETIVO. FIXAÇÃO DO QUANTUM REPARATÓRIO. Aflorando a prática de ato capaz de afrontar o patrimônio imaterial da comunidade, torna-se devida a correspondente indenização. A definição do montante a ser pago, a título de reparação por dano moral coletivo, exige a avaliação de aspectos de fato próprios a cada lide, como a condição social do envolvido, a natureza e a extensão do dano, o grau de culpa do ofensor e suas consequências na esfera da comunidade envolvida. Além do intuito compensatório a indenização também há de encerrar caráter inibitório. Respeitados tais parâmetros, entende-se adequado

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.ju.br/assinador/assinador.jspx?caud=00012785575>
 Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
 Número do documento: 22032211101712500000012785575

4. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER.



Contrarrazões pelo réu às fls. 1.113/1.1121.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho por ser parte na ação.

FUNDAMENTAÇÃO

ID. 99896ef - Pág. 2

ADMISSIBILIDADE

1. RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU

O recurso ordinário é tempestivo; o valor da causa supera o dobro do salário mínimo legal e há sucumbência.

As partes estão regularmente representadas (réu às fls. 301/312).

Custas e depósito recursal regularmente recolhidos (fls. 1.087/1.090).

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade do recurso ordinário, dele conheço.

2. RECURSO ADESIVO DO AUTOR

O recurso ordinário é tempestivo; há sucumbência no tocante ao objeto recursal.

O autor é isento de custas.

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade do recurso adesivo, dele conheço.

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
Número do documento: 22032211101712500000012785575



MÉRITO**1. RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU**

ID. 99896ef - Pág. 3

1.1 CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. CUMPRIMENTO DA COTA PREVISTA NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. OBRIGAÇÕES PREVISTAS NA LEI Nº 13.146/2015

O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública em face da empresa ré, Hospital -----H----- - Rede D'or São Luiz S.A., acusando o descumprimento da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91 para a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas. Afirma que instaurou o Inquérito Civil nº 001910.2019.10.000/0-15 em desfavor do réu, concedendo-lhe prazo para cumprimento da cota legal, contudo a parte ré não a cumpriu nem aceitou firmar Termo de Ajuste de Conduta. Requereu a condenação da empresa ré ao cumprimento da cota legal, a reparação dos danos coletivos causados pela sua conduta e o cumprimento de obrigações de fazer (fls. 57/70).

O réu se defendeu, afirmando que os autos do inquérito civil conduzido pelo MPT não são meios de prova para comprovação das alegações da parte autora, em razão da inobservância do contraditório e ampla defesa. Alegou ser impossível o cumprimento da cota legal de contratação de pessoa com deficiência e reabilitados, afirmando que não basta a existência de pessoas com deficiência desempregadas para que a reclamada possa cumprir a lei, sendo imprescindível a adequação do tipo de deficiência em relação ao trabalho a ser executado e a sua qualificação. Aduziu que busca constantemente a contratação de pessoas com deficiência para a manutenção do cumprimento de sua cota, tendo, inclusive, contratado empresa de consultoria para ajudá-la em tal aspecto, mas não consegue atingir o percentual legal.

O juízo de origem acolheu parcialmente o peito do autor, nos seguintes termos:

"O autor, Ministério Público do Trabalho, ajuizou ação civil pública requerendo que o reclamado seja condenada a cumprir o ordenamento jurídico, quanto à cota para empregados com deficiência ou reabilitados.

Eis a pretensão deduzida pelo autor:

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/Consulta/Detachado/131462015000000278555>
 Número do processo: 00000294201910000018
 Número do documento: 2203221110171250000012783575

de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas com deficiência (habilitadas, na forma do Art. 36, § 2º,



do Decreto n. 3.298/99, ou capacitadas para o exercício da função pela própria empresa, na forma do Art. 36, § 3º, do mesmo Decreto c/c os Arts. 8º e 36, § 6º, da LBI), tendo como base de cálculo a totalidade de empregados de todos os estabelecimentos em todo o território nacional, na seguinte proporção, nos termos do Art. 93, caput, da Lei n. 8.213/91: I - a partir de 100 até 200 empregados...2%; II - de 201 a 500... 3%; III - de 501 a

ID. 99896ef - Pág. 4

1.000... 4%; IV - de 1.001 em diante. 5%. § 1º - Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, nos termos do Art. 93, § 3º, da Lei n. 8.213/91. § 2º - Cada pessoa com deficiência em processo de capacitação diretamente com a empresa ou em entidades de formação profissional é parte integrante da cota legal, desde que a pessoa já esteja formalmente contratada para o início da capacitação respectiva e a capacitação tenha prazo certo, nos termos do Art. 36, § 3º, do Decreto n. 3.298/99. § 2º - A contratação da pessoa com deficiência a ser capacitada pela própria empresa pode se dar por prazo determinado, a depender do tempo necessário para a capacitação, não podendo a contratação por prazo determinado ser superior 2 (dois) anos, observada a regra do Art. 451 da CLT, e, uma vez concluída a formação profissional, presentes as condições para a manutenção do contrato, este se transforma em contrato por prazo indeterminado, seguindo a regra comum, nos termos do Art. 445 da CLT. § 3º - Nas hipóteses de término de contrato para capacitação por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou de despedida imotivada promovida pela empresa no contrato para capacitação por prazo indeterminado, somente poderá haver dispensa de trabalhador integrante da cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, nos termos do Art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91. § 4º - A comprovação de cumprimento da presente obrigação será efetuada de acordo com a 16ª obrigação. 2ª) **SOMENTE DISPENSAR** trabalhador integrante da cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, nas hipóteses de término de contrato por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou de despedida imotivada promovida pela empresa no contrato por prazo indeterminado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, nos termos do Art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91. 3ª) **MANTER a quantidade de empregados com deficiência ou reabilitado, pela prevalência Social, de modo que não fique aquém do percentual fixado pelo Art. 93, caput, da Lei n. 8.213 /91,** nos termos do Art. 93, caput, da Lei n. 8.213 /91. 4ª) **GARANTIR a**

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segurancadigital/assinatura/validar?processo=00032211101712509000010785575&documento=99896ef>
 Número do processo: 00032211101712509000010785575
 Número do documento: 22032211101712509000010785575



acessibilidade em todas as suas unidades e nos sítios de internet, de acordo com o disposto no Art. 34, § 1º, e no Art. 63 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146 /15), tendo como referência as normas de acessibilidade vigentes, nos termos do Art. 57 da Lei nº 13.146 /15, adotando, sempre que necessárias, modificações dos postos de trabalho, na organização do trabalho e nas condições ambientais, dentre as quais: § 1º - promover acesso a informações e disponibilizar recursos de comunicação acessíveis, conforme formas de comunicação previstas no Art. 3º, inciso V, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146 /15), visando facilitar o recebimento e envio de mensagens e informações; § 2º - viabilizar a participação funcional do trabalhador com deficiência e do reabilitado, seja por intermédio de sistemas de informação, de tecnologia da informação ou de outros recursos; § 3º - promover adaptações razoáveis nos espaços, mobiliários, equipamentos, sistemas, programas, métodos e práticas; § 4º - fornecer tecnologia assistiva (Art. 19, caput e inc. IV, VI, VII e VIII - rol não exaustivo - do Decreto nº 3.298/99 e Art. 61, caput, do Decreto nº 5.296/04) ou ajudas técnicas,

ID. 99896ef - Pág. 5

61, caput, do Decreto nº 5.296/04) ou ajudas técnicas, visando à autonomia e participação funcional das pessoas com deficiência e dos reabilitados. 5ª) PROVIDENCIAR, em relação a cada empregado com deficiência ou reabilitado, os suportes individualizados que atendam sua necessidade específica para a realização do trabalho, disponibilizando os recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho que eventualmente forem necessários em cada caso, na forma do Art. 37, parágrafo único, inciso II, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146 /2015). 6ª) GARANTIR a acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, conforme dispõe o art. 34, § 5º, da Lei nº 13.146/2015. 7ª) GARANTIR que a divulgação de vagas e a seleção para contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados sejam acessíveis a todos os tipos de deficiência, a fim de evitar que sejam escolhidas apenas pessoas com deficiências mais leves, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 8ª) ALOCAR os trabalhadores com deficiência e reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade, a fim de evitar a segregação de pessoas com deficiência ou reabilitados em uma única área ou setor, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 9ª) NÃO EXIGIR, na oferta da vaga de emprego para pessoa com deficiência ou reabilitado da Previdência Social, experiência, grau de escolaridade e formação profissional incompatíveis com o exercício da atividade, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146 /2015. 10ª) ADOTAR, caso a experiência seja efetivamente necessária ao desempenho da função, providências para que a

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?cd=22032211101712500000012785575>
 Número do processo: 0001001-64-2020.5.40.0018
 Número do documento: 22032211101712500000012785575



pessoa com deficiência ou reabilitada adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos para o exercício do cargo, conforme dispõe o Art. 36, 'c', da Recomendação n. 168 da OIT c/c o item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT. 11ª) GARANTIR que não sejam utilizados critérios relacionados à deficiência ou à condição de reabilitado nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, bem como para a remuneração, a permanência no e mprego, capacitação, reabilitação e ascensão profissional, evitando tratamento discriminatório e exclusão de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da

Lei n. 13.146/2015. 12ª) GARANTIR à pessoa com deficiência e ao reabilitado participação e acesso a cursos, treinamento os, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais, em igualdade de oportunidades com os demais empregados, nos termos do Art. 34, § 5º, da Lei n. 13.145/2015. 13ª) ESTABELEECER , no prazo de 60 (se ssenta) dias, normas de conduta internas (administrativas) que contemplem determinações claras a diretores, chefes e superiores hierárquicos da obrigação de tratar os empregados com urbanidade sem qualquer distinção por motivo de deficiência ou condição de reabilitado, dando a devida publicidade a todos os funcionários, nos termos do Art. 34, § 3º, da Lei n. 13.145/2015. 14ª) PROMOVER campanhas internas de valorização da diversidade humana e de combate ao assédio moral e à discriminação o em face de pessoas com deficiência e de reabilitados, realizando a sensibilização de gestores e demais trabalhadores, por meio de palestras informativas semestrais, d u r a n t e 2 (dois) anos, com a presença de todos os funcionários, incluindo os ocupantes de cargos de gestão, nos termos do Art. 34, § 3º, da Lei n.

ID. 99896ef - Pág. 6

cargos de gestão, nos termos do Art. 34, § 3º, da Lei n.

13.146 /2015. 15ª) INCLUIR no conteúdo dos cursos e dos treinamentos de pessoal, especialmente da CIPA, do SESMT e de recursos humanos, a abordagem sobre direitos das pessoas com deficiência, normas de acessibilidade e medidas de apoio previstas na Lei Brasileira de Inclusão, nos termos do Art. 8º da Lei n. 13.146/2015. 16ª) APRESENTAR ao MPT, para comprovação do cumprimento da cota exigida, nos termos da 1ª obrigação, no prazo máximo de 5 dias após a contratação, a relação nominal dos trabalhadores com deficiência e /ou reabilitados pela Previdência Social contratados com cópia dos respectivos laudos. §1º - Para fins de comprovação do enquadramento do empregado como pessoa com deficiência é necessária a apresentação, pela Re, sem custo ao trabalhador, de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área de deficiência relacionada ou em saúde do trabalho, qu e deve contemplar as seguintes

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
 https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/Consulta/Documento/ListaView.seam?nc=220322111017125000000127855757
 Número do processo: 00614016420203403018
 Número do documento: 3000000127855757



informações e requisitos mínimos, conforme o disposto no Art. 2º, § 1º, da Lei n. 13.146/15 e no Art. 8º da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT n. 98/12, com a inclusão dos registros n o C A G E D I - identificação do trabalhador ; II - referência expressa quanto ao enquadramento nos critérios estabelecidos na legislação pertinente; III - identificação do tipo de deficiência; IV descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais e as interferências funcionais delas decorrentes; V - data, identificação, nº de inscrição no conselho regional de fiscalização da profissão correspondente e assinatura do profissional de saúde. Parágrafo único. Nas hipóteses de deficiência auditiva, visual, intelectual ou men tal serão exigidos, respectivamente, exame audiológico - audiometria, exame oftalmológico - acuidade visual com correção e campo visual, se for o caso, e avaliação intelectual ou mental especializada. 2.2) pagar as seguintes multas em relação a cada uma das obrigações acima que forem descumpridas, não sujeitas às limitações do Art. 412 do Código Civil: O descumprimento da obrigação contida na 1ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 5.000,00 por cada trabalhador com deficiência ou reabilitado que não tiver sido contratado como empregado em cumprimento à cota leg al após o transcurso do prazo previsto na cláusula; por cada aprendiz com deficiên cia que esteja sendo computado pela empresa como integrante da cota de pessoa com deficiência ou reabilitada; por cada pessoa com deficiência em processo de capacitação sem formalização em contrato de trabalho; por cada capacitação que não possua prazo certo; por cada capacitação que superar o prazo máximo de 2 (dois) anos; por cada capacitação concluída que não tenha sido formalmente convertida em contratação por prazo indeterminado; por cada despedida de pessoa com deficiência em capacitação por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou por cada despedida imotivada promovida pela empresa no contrato para capacitação por prazo indeterminado em que não tenha havido prévia contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal; valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 2ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 500,00 por cada empregado integrante da cota legal dispensado sem a prévia contratação de

ID. 99896ef - Pág. 7

Assinado eletronicamente por: ANTONIO IMBERTO DE SOUZA JUNIOR 10/04/2022 15:29:07 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
 Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
 Número do documento: 22032211101712500000012785575

de cota legal dispensado sem a prévia contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, nas hipóteses previstas na cláusula, salvo na hipótese em que continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos



trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 3ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 5.000,00 por cada trabalhador com deficiência ou reabilitado que não tiver sido contratado como empregado aquém do percentual fixado pelo Art. 93 da Lei n. 8.213/91, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 4ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada ausência de modificações dos postos de trabalho, na organização do trabalho e nas condições ambientais, sempre que necessárias, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 5ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada ausência de disponibilização de suportes individualizados para realização do trabalho, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 6ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada ausência de acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 7ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada não contratada em virtude do grau de sua deficiência, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 8ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que esteja ou tenha sido segregada em uma única área ou setor, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 9ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigido experiência, grau de escolaridade e formação pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada ausência de disponibilização de suportes individualizados para realização do trabalho, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 6ª

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ei
 https://pje.trt10.jus.br/segad/arquivos/ConstadoDocumento/listaAtivos.asp?id=20322417745000001278575
 Número do processo: 000000002022-0101
 Número do documento: 22032211101712500090012785575



obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada ausência de acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, valor este a ser corrigido pela

ID. 99896ef - Pág. 8

de formação e capacitação, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas e ditada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 7ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada não contratada em virtude do grau de sua deficiência, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 8ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que esteja ou tenha sido segregada em uma única área ou setor, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação O descumprimento da obrigação contida na 9ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigido experiência, grau de escolaridade e formação profissional incompatíveis com o exercício da atividade, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 10ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigida experiência efetivamente necessária ao desempenho da função sem que a Ré tenha adotado providências para que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos para o exercício do cargo, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 11ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 3.000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que tenha sido discriminada nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 12ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2.500,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem não tenha sido dada oportunidade em igualdade com os demais empregados, nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de

Assinado eletronicamente por: ANTONIO LUMBERTO DE OLIVEIRA JUNIOR 7/07/04/2022 15:29:08 - 99896ef

<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx?nd=22032211101712500000012785575>

Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

Número do documento: 22032211101712500000012785575



correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 13ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 500,00, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento das obrigações de estabelecer normas de conduta interna e divulgá-las entre os empregados. O descumprimento da obrigação contida na 14ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 500,00, contada a partir do final de cada semestre em que não houver palestra informativa ou presença de ocupantes dos cargos de gestão, nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O

ID. 99896ef - Pág. 9

incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 15ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 5.000,00 por cada curso e treinamento de pessoal, especialmente da CIPA, do SESMT e de recursos humanos, que não tenha abordagem sobre direitos da pessoa com deficiência, normas de acessibilidade e medidas de apoio previstas na Lei Brasileira de Inclusão, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 16ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 500,00, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação, além de multa no valor de R\$ 2.000,00 por cada laudo que não tiver sido elaborado na forma do § 1º da referida cláusula, aplicável a todas as comprovações posteriores de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. Requer o MPT que o valor das multas acima descritas seja reversível a um fundo cujos recursos sejam destinados à reconstituição dos bens lesados, nos termos dos Arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei n. 7.347/85, e/ou destinado a instituição pública ou privada de interesse público ou social, a projeto social ou convertida em doação de bens materiais a uma instituição de caridade, conforme designação a ser dada no momento oportuno pelo Ministério Público do Trabalho, não se sujeitando às limitações do Art. 412 do Código Civil".

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef

<https://pje.trt10.jus.br/legadoc/ass/Profess/ConsultarDocumentoPdv.aspx?and=22032211101712500000012785575>

Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

Número do documento: 22032211101712500000012785575

*2.7.7 - Alega, como fundamento do pedido, que:
2.7.7.1 - Nosso ordenamento jurídico impõe o dever de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas pelas*



empresas com 100 ou mais empregados, mas a maioria delas alega a impossibilidade de cumprimento da obrigação legal a pretexto de ausência de pessoas capacitadas para o exercício de seus cargos. [...] Destaque-se que além destas opções legais disponíveis à Ré, o MPT também ofereceu mais uma oportunidade à empresa de demonstrar seu intuito de cumprir a cota em questão, o que, no entanto, também não restou a denídia pela Demanda. Visando cooperar com a empresa para o cumprimento de sua obrigação legal, o MPT concedeu a oportunidade para que a Ré promovesse adaptações necessárias no seu ambiente de trabalho com o objetivo de prepará-lo para receber os trabalhadores com deficiência, bem como para abrir novas vagas em decorrência de tal acessibilidade e da flexibilização de algumas funções (tarefas) dos cargos constantes de seu organograma. Para tanto, o ora Autor concedeu à Ré o prazo de 10 dias para análise da minuta de termo de ajuste de conduta que lhe fora enviada, que contempla prazos de 120 dias para mapeamento do cargos constantes de seu organograma, realizado por ela ou mediante a contratação de empresa ou entidade especializada; 90 dias para as adaptações sugeridas pelo respectivo relatório de mapeamento; e mais 60 dias, após tais adaptações, para a contratação de trabalhadores com deficiência em quantidade a suprir a cota legal. No total, a empresa teria 270 (duzentos e setenta) dias à sua disposição para realizar ajustes com vistas ao cumprimento da cota legal, contados da assinatura do TAC até a efetiva contratação de pessoas com deficiência e reabilitados,

ID. 99896ef - Pág. 10

consoante se vê no despacho em anexo (DOC. 06). No entanto, a Ré quedou-se inerte. Portanto, a outra conclusão não se pode chegar senão que a Ré descumpra a lei de forma deliberada, não cumprindo seu dever legal de assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação do direito ao trabalho, tal como previsto no Art. 8º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015). Considerando o número total de empregados no mês de janeiro do corrente ano (1.317 empregados, segundo o CAGED - DOC. 10), verifica-se que a Ré obsta a inclusão no mercado de trabalho de pelo menos 55 (cinquenta e cinco) trabalhadores com deficiência, com o potencial de recebimento do salário-mínimo, mesmo ostentando a empresa um capital social de R\$ 28.603.642,02 (vinte e oito milhões, seiscentos e três mil e seiscentos e quarenta e dois reais e dois centavos), conforme se vê em seu estatuto social (DOC. 11). A violação ao sistema jurídico, da maneira como perpetrada pela Ré, não pode ser desconsiderada. A ausência de sanção neste caso consubstanciaria, ainda, desprezo com as demais empresas que cumprem a legislação, às vezes até com muito esforço e que têm consciência social. Sucintamente, trata-se de uma impunidade, pelo exemplo pedagógico, contribuindo com a justiça e a paz social".

Assinado eletronicamente por: ANTONIO LIMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef

<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>

Número do processo: 000100144.2020.5.10.0018

Número do documento: 2021-5017500001785575



O reclamado impugnou o pedido. Afirma, na peça de defesa, que:

"[...]ressalta-se que o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal, pois assegura tão somente o percentual de contratação de empregados com deficiência. Em que pese o grau de altruísmo que norteou o artigo 93 da Lei 8.213/91, trata-se de legislação inaplicável a determinadas empresas e algumas atividades específicas, dentre elas, as da reclamada. Assim, não basta a existência de pessoas com deficiências desempregadas para que a reclamada possa cumprir a lei, sendo imprescindível, a adequação do tipo de deficiência em relação ao trabalho que será executado e a sua qualificação. O hospital possui dificuldades no cumprimento da exigência do artigo, não sendo possível impor pena por fatos alheios à vontade das empresas que não conseguem trabalhadores com deficiência em número suficiente. Nessa linha, é preciso salientar que, antes de contratar pessoas, a reclamada necessita observar todo o regramento legal destinado ao exercício da sua atividade, inclusive quanto aos profissionais que atuam em suas dependências, uma vez que a maior parte dos cargos necessitam ser ocupados por profissões regulamentadas. Em especial no ramo hospitalar, onde a maioria das especialidades é específica da área da saúde, sendo mandatória a qualificação técnica e o registro no órgão profissional respectivo com vistas a prestar assistência ao paciente, sob pena de se caracterizar exercício irregular da profissão. A simples leitura da Lei não pode ignorar ou sobrepor-se à qualificação profissional e especialidade na prestação de serviços, especialmente em se tratando de instituição voltada à área da saúde, encarregada de zelar pela qualidade dos serviços que oferece à sociedade. Por outro lado, embora louvável a iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de necessidades especiais, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PCD's não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação dessas pessoas, sequer incentivos fiscais foram

ID. 99896ef - Pág. 11

oferecidos às empresas. Não obstante a dificuldade acima exposta, a reclamada, está totalmente empenhada em cumprir a cota legal de PCD's, esclarecendo que possuía no início de 2019 (como informado pelo próprio Parquet) apenas 10 trabalhadores portadores de necessidades especiais e, atualmente, está com metade da cota cumprida, com 30 PCD's, além de estar com processo de seleção e recrutamento em aberto para a maioria das atividades e funções inerentes à reclamada esta centralizada em atividades de assistência hospitalar, o que eleva sobremaneira a dificuldade na contratação de pessoas com deficiência habilitadas para as funções. Contudo, destaca-se que 26 PCD's ativos já exercem

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DOS SANTOS JUNIOR
<https://pje.trt10.jus.br/seguridade/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx?ndr=22032211101712500000012785575>
 Número do processo: 0091001-64.2020.5.10.0018
 Número do documento: 22032211101712500000012785575



atividades administrativas e financeiras, o que impede a abertura de vagas nesses setores. A cota de inclusão de pessoas com deficiência deve ser aferida e adaptada levando-se em conta o número de empregados, mas, principalmente, o universo e especificidade da atividade empresarial, para que as regras de contratação possam ser implementadas com sucesso. Ressalta-se que a Previdência utilizava como base de cálculo da cota de deficientes o número de empregados cujas funções ou atividades poderiam ser exercidas por pessoas com restrições. Porém, nos últimos tempos passou-se a utilizar o número total de empregados para calcular a cota, o que se deu de forma infundada e distante da realidade, contrariando, sobretudo, a jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas. A interpretação gramatical da Lei não deve prevalecer sobre a interpretação lógica, teleológica e sistemática impondo, conseqüentemente, interpretação restritiva. A única razão, logicamente admissível, de a lei ter fixado o percentual da cota em função do número de empregos existentes é a de que esse número é o indicativo das oportunidades de emprego nas quais poderiam ser alocadas pessoas com deficiência. Se, contudo, naquele número, há casos em que a oportunidade pressuposta não existe por incompatibilidade com os requisitos do cargo, é lógico que a base de cálculo deve ser ajustada à realidade do pressuposto que está na lei. [...] o não preenchimento da reserva legal não se dá por culpa da discriminação deliberada e da vontade de não cumprir a lei, mas sim pela especificidade da sua atividade. Nesse sentido é que a cota para a contratação de aprendizes no artigo 429 da CLT é estabelecida no mesmo percentual de 2% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, contudo computados apenas aqueles 'cujas funções demandem formação profissional'. De todo modo, a reclamada ressalta que vem constantemente buscando a contratação de pessoas com deficiência para a manutenção do cumprimento de sua cota, conforme documentação juntada neste momento. Assim, cumpre salientar que o atual déficit do hospital não decorre de descuido ou desprestígio à legislação. Ao contrário, a reclamada não tem medido esforços no sentido de contratar empregados com deficiência para atingir a integralidade de sua cota. Nesse sentido, a seleção e a contratação destes PCD's passam pela divulgação em diversos meios, os quais informam os candidatos acerca das oportunidades, posições, vagas, setores, níveis, etc. A divulgação das vagas é realizada em sites especializados, em que são informadas aos candidatos as oportunidades e detalhes da vaga [...] a reclamada contratou uma empresa de consultoria (Luandre Recursos Humanos) para apoiar com o processo seletivo e solicitou apoio ao COREN-DF para compartilhamento de banco de dados de profissionais PCD's, conforme evidências juntadas com a defesa. Importante esclarecer que todos os candidatos inscritos foram convocados para entrevista



candidatos inscritos foram convocados para entrevista presencial com os gestores do hospital. Todavia, ocorreram alguns impasses para contratação como: 1) a candidata melhor avaliada pela gestão do setor não apresentou laudo que a configurasse como PCD pela Medicina do Trabalho e, infelizmente, foi desclassificada; e 2) os demais candidatos foram reprovados pela ausência de conhecimentos teóricos e técnicos, dificuldades já mencionadas acima. Atualmente, a reclamada realizou novo processo seletivo, com mais 4 (quatro) profissionais e uma candidata já foi aprovada e está iniciando processo admissional. [...] há ocasiões em que não é possível a contratação dos candidatos, por motivos alheios à vontade do hospital, como a falta de interesse na vaga oferecida, aceitação de proposta superior em outra empresa, pretensão salarial acima do orçamento permitido ao setor contratante ou pela simples desistência do profissional durante o processo de recrutamento".

Aduz, ademais, que:

"[...] o ordenamento jurídico não pode deixar de lado o princípio da razoabilidade na aplicação da Lei nº 8.213/91. A jurisprudência reconheceu a possibilidade de desonerar as empresas do cumprimento da cota quando evidenciada a adoção de medidas para dar efetividade ao preceito legal [...] O C. TST também já se posicionou no sentido de reconhecer o ônus da empregadora pelo cumprimento das exigências do art. 93 da Lei 8.213/91, mas de afastar sua responsabilidade pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência, em razão dos esforços comprovadamente empenhados [...] resta inequívoco que a reclamada não violou a determinação legal do art. 93 da Lei nº 8.213/91, que impõe a obrigação de preenchimento de postos de trabalho com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados. Dessa forma, requer a reclamada que as obrigações 1ª, 2ª e 3ª da inicial sejam julgadas improcedentes. Com relação ao pedido nº 16 da inicial, a reclamada ressalta que tal obrigação não está prevista na legislação. As Leis nºs 8.213 /91 e 13.146/15 não obrigam as empresas a 'APRESENTAR ao MPT, para comprovação do cumprimento da cota exigida, nos termos da 1ª obrigação, no prazo máximo de 5 dias após a contratação, a relação nominal dos trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados pela Previdência Social contratados com cópia dos respectivos laudos". Ora, N. Excelência, tal obrigação fere o princípio da livre iniciativa e foge da competência do MPT, já que há órgãos fiscalizatórios para tanto, como exemplo, a Secretaria do Trabalho. Portanto, tal pedido deverá ser julgado improcedente. [...] O D. MPT requer a condenação da reclamada ao cumprimento das obrigações 5ª a 15ª da inicial, argumentando que as obrigações estão previstas na Lei nº 13.146/15. Contudo, não merece prosperar tal condenação. A Lei nº 13.146/15 assegura medidas de acessibilidade e inclusão social dos profissionais portadores de deficiência. Tais medidas já são adotadas pelo hospital que promove e capacita todos os seus profissionais PCD's, além de promover um ambiente de trabalho inclusivo, sadio e livre de qualquer tipo de discriminação, conforme será demonstrado em regular

Assinado eletronicamente por: ANTONIO CARLOS DE OLIVEIRA
<https://pje.trt10.jus.br/seguridade/assinaturas/consultadocumento?chaveassinatura=2203221101712500000012785575>
 Número do processo: 0001001-64-2020-5-10-00187
 Número do documento: 2203221101712500000012785575



instrução processual. Em linha com sua missão e valores, o hospital busca a promoção da inclusão das pessoas com deficiência no que tange à acessibilidade. Prova disso é que nenhum aspecto comprobatório de descumprimento foi trazido aos autos [...] a reclamada promove um ambiente de trabalho acessível e inclusivo. Dessa forma, requer a reclamada que as obrigações 5ª a 15ª da inicial sejam julgadas improcedentes".

ID. 99896ef - Pág. 13

O art. 93, da lei nº 8213/91, encontra-se assim redigido:

"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%".

Conforme infere-se da redação do art. 93, da lei nº 8213/91, a empresa está obrigada a preencher determinada percentagem dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

O dispositivo em questão não é inconstitucional, conforme já decidido pelo C. Tribunal Superior do Trabalho (TST):

"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

Assinado eletronicamente por: ANTONIO LUMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
 Número do processo: 00041004642020311020018
 Número do documento: 2022032211101712500000012785575



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). Precedentes. Recurso de revista não conhecido" (TST, 3ª Turma, RR 913-27.2013.5.09.0009, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 21/8/2015).

É importante registrar que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu não apenas a livre iniciativa como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito brasileiro mas também a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. O art. 1º, da Constituição Federal de 1988, encontra-se assim redigido:

"Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito

ID. 99896ef - Pág. 14

Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa".

Cumpra esclarecer, ademais, que não há, no inciso IV, do art. 93, da Lei nº 8213, de 1991, comando determinando a observância de proporcionalidade em razão das atividades levadas a cabo no âmbito da empregadora.

A respeito da questão, assim já se pronunciou o Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região:

"[...] o total de empregados é a base de cálculo do número de pessoas com deficiência que deve cada empresa observar. Não está dito na letra e no espírito da norma legal inclusiva que as pessoas com deficiência devam ser contratadas com observância da proporção de segmentos profissionais" (Ac. 3ª Turma do Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Processo nº 0000401-73.2016.5.10.0021, Relator Juiz Convocado Antonio Umberto de Souza Júnior).

Nesse sentido, também, a seguinte decisão proferida pelo C. Tribunal Superior do Trabalho (TST):

"Conforme acentuou o Tribunal Regional, a cota é exigível de todas as empresas que contam com 100 (cem) ou mais empregados, independentemente do ramo de atividade. O único critério a observar é a quantidade de trabalhadores contratados, motivo pelo qual não cabe excluir cargos cujo exercício ofereça risco ou imponha a observância de determinados requisitos. [...] o art. 93 da Lei 8.213/91 estabelece proporcionalidade que confere ao empregador

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR em 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef

<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>

Número do processo: 0001061-64.2020.5.10.00185

Número do documento: 22032211101712500000012785575



margem considerável para alocar os trabalhadores portadores de deficiência em função compatível com a limitação. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega" (TST, 4ª Turma, AIRR 213- 23.2013.5.03.0137, Relatora provimento Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 15/4/2016).

Indagado a respeito, o preposto declarou que:

"Que atualmente trabalham 30 empregados deficientes no reclamado; que o número total de empregados do reclamado é 1210".

Conforme se vê, o número de empregados deficientes no reclamado é inferior àquele estipulado na legislação vigente no Brasil.

Embora tenha a testemunha Diego Pontes Marra declarado que houve divulgação quanto a vagas para deficientes, tendo procurado deficientes para trabalhar no Coren (Conselho Regional de Enfermagem), ela declarou que não houve procura nos postos do Distrito Federal (Secretaria de Saúde agência do trabalho), embora contatos telefônicos tenham sido feitos, tendo declarado, também, não saber se o reclamado procurou portadores de deficiência no setor de reabilitados do INSS ou nas entidades representativas dos portadores de deficiência. Não se pode dizer que o não preenchimento das vagas seja decorrente, então, meramente, da insuficiência de candidatos. Mesmo tratando-se o reclamado de hospital, entende-se que o art. 93 da lei nº 8213 de 1991 estabelece um número que permite a alocação de portadores de deficiência que possam laborar e atender ao objetivo da instituição.

ID. 99896ef - Pág. 15

Repise-se que a Lei nº 8213 de 1993 não fez nenhuma distinção quanto à natureza do estabelecimento para justificar a não contratação de deficiente. A legislação em questão obedeceu toda a tramitação devida e encontra-se vigente, não podendo deixar de ser observada.

Ao contrário do que alegou o reclamado, no entender deste Juízo não restou demonstrado que a divulgação e procura das vagas tenha sido exaustiva, como deveria ter sido, já que o número mínimo não havia sido alcançado.

Defere-se, então, o pedido, para determinar a reclamada que ela deva, no prazo de 60 (sessenta) dias corridos, a contar do trânsito em julgado da presente decisão, de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários da

Assinado eletronicamente por ANTONIO JIMBERSON SOUZA JUNIOR - 0710/2022 - 52901-99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
 Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
 Número do documento: 22032211101712500000012785575



Previdência Social reabilitados ou com pessoas com deficiência (habilitadas, na forma do art. 36, § 2º, do Decreto n. 3.298/99, ou capacitadas para o exercício da função pela própria empresa, na forma do Art. 36, § 3º, do mesmo Decreto c/c os Arts. 8º e 36, § 6º, da LBI), tendo como base de cálculo a t o t a l i d a d e d e e m p r e g a d o s d e todos os estabelecimentos em todo o território nacional, na seguinte proporção, nos termos do Art. 93, caput, da Lei n. 8.213/91: I - a partir de 100 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 Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, nos termos do Art. 93, § 3º, da Lei n. 8.213/91. § 2º Cada pessoa com deficiência em processo de capacitação diretamente com a empresa ou em entidades de formação profissional é parte integrante da cota legal, desde que a pessoa já esteja formalmente contratada para o início da capacitação respectiva e a capacitação tenha prazo certo, nos termos do Art. 36, § 3º, do Decreto n. 3.298/99. § 2º A contratação da pessoa com deficiência a ser capacitada pela própria empresa pode se dar por prazo determinado, a depender do tempo necessário para a capacitação, não podendo a contratação por prazo determinado ser superior 2 (dois) anos, observada a regra do Art. 451 da CLT, e, uma vez concluída a formação profissional, presentes as condições para a manutenção do contrato, este se transforma em contrato por prazo indeterminado, seguindo a regra comum, nos termos do Art. 445 da CLT (observado que não há, nos autos, elementos de prova que permitam concluir que encontre-se no espectro de atividades do autor proporcionar a qualificação profissional para trabalho em hospital, ou seja, a obrigação ora fixada diz respeito apenas à capacitação dos deficientes que já possuam qualificação profissional para trabalho em hospital quando ela for requisito necessário ao desempenho da função). § 3º Nas hipóteses de término de contrato para capacitação por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou de despedida imotivada promovida pela empresa no contrato para capacitação por prazo indeterminado, somente poderá haver dispensa de trabalhador integrante da cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, nos termos do Art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91. § 4º A comprovação de cumprimento da presente obrigação será efetuada de acordo com a 16ª obrigação. 2ª) somente trabalhador integrante da cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, nas hipóteses de término de contrato por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou de

Assinado eletronicamente por: ANTONIO LUMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2023 15:29:09 - 98896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
Número do processo: 00110014.2023.0001
Número do documento: 22032211101712500000012785575



despedida imotivada promovida pela empresa no contrato por prazo indeterminado, salvo na hipótese em que a empresa

ID. 99896ef - Pág. 16

continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, nos termos do Art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91. 3ª) manter quantidade de empregados com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, de modo que não fique aquém do percentual fixado pelo Art. 93, caput, da Lei n. 8.213 /91, nos termos do Art. 93, caput, da Lei n. 8.213/91. 4ª) garantir a acessibilidade em todas as suas unidades e nos sítios de internet (o depoimento prestado pela testemunha Diego Pontes Marra, por si só, não é suficiente para demonstrar a acessibilidade em todas as unidades e nos sites da internet, devendo ser pontuado, de qualquer maneira, que a presente obrigação projeta-se para o futuro), de acordo com o disposto no Art. 34, § 1º, e no Art. 63 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/15), tendo como referência as normas de acessibilidade vigentes, nos termos do art. 57 d a Lei nº 13.146/15, adotando, sempre que necessárias, modificações dos postos de trabalho, na organização do trabalho e nas condições ambientais, dentre as quais: § 1º - promover acesso a informações e disponibilizar recursos de comunicação acessíveis, conforme formas de comunicação previstas no Art. 3º, inciso V, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15), visando facilitar o recebimento e envio de mensagens e informações; § 2º - viabilizar a participação funcional do trabalhador com deficiência e do reabilitado, seja por intermédio de sistemas de informação, de tecnologia da informação ou de outros recursos; § 3º - promover adaptações razoáveis nos espaços, mobiliários, equipamentos, sistemas, programas, métodos e práticas; § 4º - fornecer tecnologia assistiva (Art. 19, caput e inc. IV, VI, VII e VIII - rol não exaustivo - do Decreto nº 3.298/99 e Art. 61, caput, do Decreto nº 5.296/04) ou ajudas técnicas, visando à autonomia e participação funcional das pessoas com de ficiência e dos reabilitados. 5ª) providenciar, em relação a cada empregado com deficiência ou reabilitado, os suportes individualizados que atendam sua necessidade es pecífica para a realização do trabalho, disponibilizando os recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho que eventualmente forem necessários em cada caso, na forma do Art. 37, parágrafo único, inciso II, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015).

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.ju.br>
 Número do processo: 0001901-64.2020.5.10.0018
 Número do documento: 220322110171250000012783545

6ª) garantir a acessibilidade em nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, conforme dispõe o art. 34, § 5º, da Lei nº 13.146 /2015.

7ª) garantir que a divulgação de vagas e a seleção para contratação



de pessoas com deficiência ou reabilitados sejam acessíveis a todos os tipos de deficiência, a fim de evitar que sejam escolhidas apenas pessoas com deficiências mais leves, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/ 2015. 8ª) alocar os trabalhadores com deficiência e reabilitados nos diversos cargos , funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade, a fim de evitar a segregação de pessoas com deficiência ou reabilitados em uma única área ou setor, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 9ª) não exigir, na oferta da vaga de emprego para pessoa com deficiência ou reabilitado da Previdência Social, experiência, grau de escolaridade e formação profissional incompatíveis com o exercício da atividade, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 10ª) adotar, caso a experiência seja efetivamente necessária ao desempenho da função, providências para que a pessoa com deficiência ou reabilitada adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos para o exercício do cargo, conforme dispõe o Art. 36, 'c', da Recomendação n. 168 da OIT c/c o item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT. 11ª) garantir que não sejam utilizados critérios relacionados à deficiência ou à condição de reabilitado nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, bem como para a

ID. 99896ef - Pág. 17

remuneração, a permanência no emprego, capacitação, reabilitação e ascensão profissional, evitando tratamento discriminatório e exclusão de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 12ª) garantir à pessoa com deficiência e ao reabilitado participação e acesso a cursos, treinamentos , educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais, em igualdade de oportunidades com os demais empregados, nos termos do Art. 34, § 5º, da Lei n. 13.145 /2015. 13ª) estabelecer, no prazo de 60 (sessenta) dias após o trânsito em julgado da presente decisão, normas de conduta internas (administrativas) que contemplem de terminações claras a diretores, chefes e superiores hierárquicos da obrigação de tratar os empregados com urbanidade sem qualquer distinção por motivo de deficiência ou condição de reabilitado, dando a devida publicidade a todos os funcionários, nos termos do Art. 34, § 3º, da Lei n. 13.145/2015. 14ª) promover campanhas internas de valorização da

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.ju.br/assinado/ver/12500000012785575>

Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0918

Número do documento: 22032211101712500000012785575



diversidade humana e de combate ao assédio moral e à discriminação em face de pessoas com deficiência e de reabilitados, realizando a sensibilização de gestores e demais trabalhadores, por meio de palestras informativas semestrais, durante 2 (dois) anos, com a presença de todos os funcionários, incluindo os ocupantes de cargos de gestão, nos termos do Art. 34, § 3º, da Lei n. 13.146/2015. 15ª) incluir no conteúdo dos cursos e dos treinamentos de pessoal, especialmente da CIPA, do SESMT e de recursos humanos, a abordagem sobre direitos das pessoas com deficiência, normas de acessibilidade e medidas de apoio previstas na Lei Brasileira de Inclusão, nos termos do Art. 8º da Lei n. 13.146/2015. 16ª) apresentar ao MPT (não há impedimento à fixação da obrigação em questão, já que tratar-se-ia de cumprimento de sentença), para comprovação do cumprimento da cota exigida, nos termos da 1ª obrigação, no prazo máximo de 5 dias após a contratação, a relação nominal dos trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados pela Previdência Social contratados com cópia dos respectivos laudos. §1º - Para fins de comprovação do enquadramento do empregado como pessoa com deficiência é necessária a apresentação, pela Ré, sem custo ao trabalhador, de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área de deficiência relacionada ou em saúde do trabalho, que deve contemplar as seguintes informações e requisitos mínimos, conforme o disposto no Art. 2º, § 1º, da Lei n. 13.146/15 e no Art. 8º da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT n. 98/12, com a inclusão dos registros no CGED - identificação do trabalhador ; II - referência expressa quanto ao enquadramento nos critérios estabelecidos na legislação pertinente; III identificação do tipo de deficiência; IV - descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais e as interferências funcionais delas decorrentes; V - data, identificação, nº de inscrição no conselho regional de fiscalização da profissão correspondente e assinatura do profissional de saúde. Parágrafo único. Nas hipóteses de deficiência auditiva, visual, intelectual ou mental serão exigidos, respectivamente, exame audiológico - audiometria, exame oftalmológico - acuidade visual com correção e campo visual, se for o caso, e avaliação intelectual ou mental especializada. [...] Caso, decorrido o prazo estipulado, as obrigações ora fixadas venham a ser descumpridas, são devidas as seguintes multas em relação a cada uma das obrigações acima que forem descumpridas, observado o limite fixado no art. 412 do Código Civil: O descumprimento da obrigação contida na 1ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2500,00 por cada trabalhador com deficiência ou reabilitado que não tiver sido contratado como empregado em cumprimento a cota legal após o transcurso do prazo previsto na cláusula; por cada aprendiz com deficiência que

Assinado eletronicamente por: ANTONIO LEMBERTO DOS SANTOS JUNIOR - 07/01/2013 15:29:09 - 998964f1
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
 Número do processo: 1000001520125000118
 Número do documento: 22032211101713500000012785575



esteja sendo computado pela empresa como integrante da cota de pessoa com deficiência ou reabilitada; por cada pessoa com deficiência em processo de capacitação sem formalização em contrato de trabalho; por cada capacitação que não possua prazo certo; por cada capacitação que superar o prazo máximo de 2 (dois) anos; por cada capacitação concluída que não tenha sido formalmente convertida em contratação por prazo indeterminado; por cada despedida de pessoa com deficiência em capacitação por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou por cada despedida imotivada promovida pela empresa no contrato para capacitação por prazo indeterminado em que não tenha havido prévia contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal; valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 2ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 250,00 por cada empregado integrante da cota legal dispensado sem a prévia contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, nas hipóteses previstas na cláusula, salvo na hipótese em que continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 3ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2500,00 por cada trabalhador com deficiência ou reabilitado que não tiver sido contratado como empregado aquém do percentual fixado pelo Art. 93 da Lei n. 8.213/91, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 4ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de disponibilização de suporte individualizado para realização do trabalho, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 5ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de disponibilização de suporte individualizado para realização do trabalho, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/Consulta/Documentos/ListView.seam?hd=22032211101712500000012785575>
Número do processo: 0001001-642020-510-018
Número do documento: 22032211101712500000012785575



mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 6ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 7ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada não contratada em virtude do grau de sua deficiência, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 8ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que esteja ou tenha sido segregada em uma única área ou setor, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos

ID. 99896ef - Pág. 19

trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação O descumprimento da obrigação contida na 9ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigido experiência, grau de escolaridade e formação pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de disponibilização de suportes individualizados para realização do trabalho, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 6ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas e d i t a d a p e l o T R T d a 1 0ª R e g i ã o a p a r t i r d a data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 7ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada não contratada em virtude do grau de sua deficiência, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10 Região a partir da data da mora e incidindo até o

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.ju.br/assinatura/validacao/validacao.html?processo=0091001-64.2020.5.10.0018&documento=2203221140171250000012785575>
 Número do processo: 0091001-64.2020.5.10.0018
 Número do documento: 2203221140171250000012785575



respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 8ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que esteja ou tenha sido segregada em uma única área ou setor, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação O descumprimento da obrigação contida na 9ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigido experiência, grau de escolaridade e formação profissional incompatíveis com o exercício da atividade, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 10ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 p o r c a d a p e s s o a c o m d e f i c i ê n c i a ou reabilitada a quem tenha sido exigida experiência efetivamente necessária ao desempenho da função sem que a Ré tenha adotado providências para que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos para o exercício do cargo, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 11ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1500,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que tenha sido discriminada nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 12ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R \$ 1 2 5 0 , 0 0 p o r c a d a p e s s o a c o m d e f i c i ê n c i a ou reabilitada a quem não tenha sido dada oportunidade em igualdade com os demais empregados, nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 13ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 250,00, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo T R T d a 1 0 ª R e g i ã o a p a r t i r d a d a t a d a m o r a e i n c i d i n d o



até o efetivo cumprimento das obrigações de estabelecer normas de conduta interna e divulgá-las entre os empregados. O descumprimento da obrigação contida na 14ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 250,00, contada a partir do final de cada semestre em que não houver palestra informativa ou presença de ocupantes dos cargos de gestão, nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 15ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2500,00 por cada curso e treinamento de pessoal, especialmente da CIPA, do SESMT e de recursos humanos, que não tenha a abordagem sobre direitos da pessoa com deficiência, normas de acessibilidade e medidas de apoio previstas na Lei Brasileira de Inclusão, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 16ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 250,00, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação, além de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada laudo que não tiver sido elaborado na forma do § 1º da referida cláusula, aplicável a todas as comprovações posteriores de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento .

Requer o MPT que o valor das multas acima descritas seja reversível a um fundo cujos recursos sejam destinados à reconstituição dos bens lesados, nos termos dos Arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei n. 7.347/85, e/ou destinado a instituição pública ou privada de interesse público ou social, a projeto social ou convertida em doação de bens materiais a uma instituição de caridade, conforme designação a ser dada no momento oportuno pelo Ministério Público do Trabalho." (fls. 1.016/1.036)

O réu pretende a reforma da sentença, reforçando a tese da impossibilidade de cumprimento da cota legal e renovando os argumentos expostos em sua defesa. Insurge-se, ainda, contra a determinação de cumprimento das obrigações de fazer previstas na Lei nº 13.146/2015:

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
 Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
 Número do documento: 22032211101712500000012785575

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 assim dispõe:



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%.

ID. 99896ef - Pág. 21

V - (VETADO).

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de 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.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 4º (VETADO).

Inicialmente, consigno que, para se isentar da obrigação de preenchimento de cotas para pessoas com deficiência ou reabilitadas em razão da não contratação da quantidade mínima prevista em lei, a empresa deve comprovar, de forma robusta, que não poupou esforços para que as contratações ocorressem sem, contudo, obter sucesso.

A empresa ré, a meu ver, não se desincumbiu satisfatoriamente de sua obrigação.

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
 Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
 Número do documento: 22032211101712500000012785575

O mote da argumentação da defesa foi de que não conseguiu



preencher a cota em razão de ausência de procura pelas vagas, a dificuldade de adequação entre a pessoa com deficiência e o trabalho prestado e a atuação estatal ineficaz, que teria apenas determinado o cumprimento de cota na lei sem dispor sobre medidas de apoio e incentivo pela Seguridade Social ou por outro órgão governamental no sentido de cuidar da educação ou da formação dessas pessoas.

Tais premissas não se sustentam porque a lei de regência não direciona nenhuma obrigação estatal para que a empresa venha a cumprir tal cota. A infeliz circunstância da grave crise sanitária que assola o mundo, e de forma mais drástica o nosso país, não é, nem de longe, uma desculpa para que se descumpra o dispositivo legal em comento que, aliás, a julgar pelo tempo de apuração da irregularidade pelo autor, não vem de agora. É certo que, nesse período de pandemia, o setor hospitalar desperta receio em candidatos, contudo a mesma pandemia é responsável por uma das maiores crises

ID. 99896ef - Pág. 22

econômicas no país, onde pessoas que perderam seus empregos ou estão desempregadas não recusariam uma oportunidade de trabalho, caso fosse oferecida.

As alegações relacionadas a eventuais incompatibilidades entre pessoas com deficiência e as funções existentes no âmbito da empresa ré são genéricas e pouco razoáveis, pois o réu é um hospital com uma estrutura enorme, que conta em seus quadros com profissionais das mais diversas qualificações, que poderiam facilmente receber uma pessoa com determinada deficiência sem alterar o andamento natural dos serviços prestados. Além disso, o réu não foi capaz de demonstrar sequer uma incompatibilidade entre PCD e qualquer função do hospital, restringindo-se a alegar ser necessária a qualificação técnica e o registro no órgão profissional respectivo com vistas a prestar assistência ao paciente, o que se relaciona a qualquer trabalhador e não apenas às PCDs. Incólumes o art. 429 da CLT e a Convenção nº 111/OIT.

O mais importante é que a reclamada não demonstrou os alegados esforços para preenchimento das vagas destinadas aos reabilitados ou pessoas com deficiência, limitando-se a juntar e-mails trocados com empresa de consultoria em RH e com o Conselho Regional de Enfermagem tratando da contratação de pessoas com deficiência (fls. 533/546), divulgação em sítios de empregos e no sítio do próprio hospital (fls. 341/343). No mais, o réu juntou apenas a lista de documentos e contratos de trabalho dos empregados com deficiência (fls. 383/434), fotos com mecanismos de acessibilidade (fls. 435/460) e laudos, receituários e relatórios médicos (fls. 461/532).

Lista de documentos e contratos de trabalho dos empregados com deficiência (fls. 383/434), fotos com mecanismos de acessibilidade (fls. 435/460) e laudos, receituários e relatórios médicos (fls. 461/532).

https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575
Número do documento: 22032211101712500000012785575



O raso acervo documental deixa evidente que a empresa mantinha conduta passiva na busca de trabalhadores com deficiência para o atingimento da cota legal, tanto que contratou empresa de consultoria para tanto e basicamente se apegou a tal consultoria como álibi para descumprir a cota legal, realizando apenas a divulgação de alguns anúncios em sítios na internet. Além disso, o conteúdo dos e-mails trocados com a empresa de consultoria demonstra a pouca efetividade do objetivo da ré, pois a busca por empregados se dava basicamente pela divulgação de links de oferta de emprego.

Isso denota que a empresa não se importou em recrutar o pessoal necessário para preencher uma cota bem possível de ser alcançada, não reiterando tentativas mais eficazes ao longo dos últimos anos nem tentando outras estratégias como contatar instituições beneficentes de atenção e assistência a pessoas com deficiência.

Ademais, a testemunha Diego Pontes Marra, arrolada pela empresa ré (fls. 1.010/1.011), prestou o seguinte depoimento:

ID. 99896ef - Pág. 23

"Indagado, declarou que trabalha para a rede D'Or; que a rede D'Or é a proprietária do Hospital -----H-----; que o depoente trabalha como coordenador de RH da área microseleção; que a divulgação das vagas é feita mediante a plataforma vagas.com, a principal plataforma do país quando se fala de alcance para divulgação de vagas; que divulgam na plataforma vagas.com, considerada uma das maiores do país atualmente, e as vagas são espelhadas no site da rede D'Or no menu 'trabalhe conosco'; que novembro de 2020 a janeiro de 2021 apenas 12 portadores de deficiência se inscreveram para preenchimento de vaga de enfermeiro divulgada pelo Hospital -----H-----; que recebem as inscrições, analisam os currículos, considerando inclusive aqueles que não têm experiência, e diante disso verificam se eles têm a qualificação obrigatório (curso de enfermeiro ou de técnico, conforme a legislação) e o laudo comprobatório de portador de deficiência física, verificam junto à Medicina do Trabalho se o laudo é contemplado pelo decreto a respeito do portador de deficiência física; que existem candidatos que se inscrevem como portadores de deficiência mas não conseguem comprová-la; que para o ambiente hospitalar a pandemia potencializou o rejeito de candidatos portadores de deficiência física se inscreverem para ambiente que traz um certo risco naturalmente; que na área da saúde observa-se um volume muito menor de portadores de deficiência

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef

<https://pje.trt10.ju.br/pep/pep3/pep3032211401712500000012785575>

Número do processo: 0091001-64/2020-5-10-0018

Número do documento: 22032211401712500000012785575



física; que o reclamado oferece um ambiente acessivo e inclusive sendo um ambiente super acolhedor; que o reclamado não exige tempo de experiência para o portador de deficiência mas apenas a qualificação profissional obrigatória e o laudo comprobatório da deficiência; mas apenas a qualificação profissional obrigatória e o laudo comprobatório da deficiência; que o reclamado procurou deficientes para trabalhar no Coren (conselho regional de enfermagem) mas não nos postos do Distrito Federal (Secretaria de Saúde agência do trabalhador), embora contatos telefônicos tenham sido feitos; que não sabe se o reclamado procurou portadores de deficiência no setor de reabilitados do INSS; que não sabe se o reclamado procurou candidatos portadores de deficiência nas entidades representativas dos portadores de deficiência; que não sabe se o reclamado contratou aprendiz com deficiência; que o reclamado contratou portador de deficiência com o objetivo de capacitá-lo, não sabendo precisar o número, mas teve uma enfermeira que teve excelente desenvolvimento; que o reclamado não possui escola acadêmica para desenvolver formação para técnico ou enfermeiro para ter qualificação mínima obrigatória para portadores de deficiência" (fls. 1.010/1.011)

As medidas informadas pela testemunha se mostraram insuficientes, pois há apenas 30 trabalhadores com deficiência no ambiente de 1.210 empregados (metade do legalmente exigível), conforme confessado pelo preposto (fl. 1.010). O fato de a testemunha mencionar que de novembro/2020 a janeiro/2021 apenas 12 pessoas com deficiência se inscreveram para preenchimento de vaga no hospital confirma que, se as medidas de procura destes trabalhadores fossem mais eficazes, por certo o número de procura seria ainda maior.

Enfim, não demonstrou o réu que tenha de forma constante e efetiva buscado superar a ausência de preenchimento das vagas reservadas a pessoas com deficiência e reabilitados pelo INSS.

ID. 99896ef - Pág. 24

Na contramão dos argumentos da ré, foi juntado pelo MPT o Ofício nº 718/2020 - SETRAB/GAB, de 29/9/2020 (fls. 225/231), inimpugnado, onde se informa grande quantitativo de PCDs aguardando a oportunidade de emprego e a baixa contratação, o que evidencia o descaso que muitas empresas devotam a essa importante política inclusiva.

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/10/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
 Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
 Número do documento: 22032211101712500000012785575

Mesmo tendo a empresa ré aumentado de 10 para 30 o número de



trabalhadores com deficiência ao longo do tempo, ainda falta muito a ser realizado, sendo que da forma como atua, dificilmente se alcançará a cota legal, como pode ser extraído pelo documento citado acima que indica haver trabalhadores aptos (e ávidos) para serem contratados. O preposto do réu afirma que há 1.210 empregados na empresa e, ainda assim, a recorrente afirma que o fato de ter o reduzido número de 26 PCDs no âmbito administrativo da empresa impossibilita a contratação de novos empregados com deficiência, o que se revela totalmente incompatível.

Embora tenha sido oportunizado, o demandado não fez nenhum esforço em negociar um Termo de Ajuste de Conduta diante do MPT, não demonstrando, ao menos, que fez uma proposta para implementação dessa obrigação de disponibilização de cotas inclusivas (lembre-se que não é mera faculdade!). Se o problema estava no prazo, o que não é, vez que houve prorrogações, poderia indicar um outro lapso razoável para que se tentasse a construção de uma solução da controvérsia, mas preferiu simplesmente acusar a inaceitabilidade da proposta ministerial.

Ao revés, percebe-se, na verdade, que a empresa tenta ser isenta de tal obrigação legal, tendo como tônica de seus argumentos apenas a lacônica e processualmente inidônea indicação de dificuldades para a observância da norma legal.

A jurisprudência tem entendimento diverso do que crê a empresa autora de modo que, para que uma empresa tenha salvo-conduto do descumprimento de tal preceito legal inclusivo, deve esforçar-se bastante, devendo demonstrar a impossibilidade de contratar por prova contundente:

AGRAVO . RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL

MÍNIMO PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. IMPOSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO DA COTA POR RAZÃO ALHEIA À VONTADE DA EMPRESA. 1. A Eg. 1ª

Turma do TST não conheceu do recurso de revista do Ministério Público, pois entendeu demonstrado, nos autos, que o descumprimento do percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213 /1991 ocorreu por motivos alheios à vontade da ré, em razão da

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef - Pág. 25
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
 Número do processo: 000100144-2020-5-10-0018
 Número do documento: 22032211101712500000012785575
 inexistência de trabalhadores interessados em ocupar as vagas destinadas aos portadores de deficiência. Nesse sentido, a Turma destacou que, conforme o substrato fático da decisão regional,



reproduzida no acórdão embargado, restou evidenciado que a empresa, efetivamente, envidou esforços para contratar trabalhadores com deficiência e reabilitados, sendo acompanhada pelo Ministério Público do Trabalho por dez anos. Ademais, foi consignado que a reclamada cumpriu as condições impostas no termo de ajustamento de conduta firmado com o MPT, juntando anúncios em jornais de grande circulação e certidões negativas, que comprovam o envio de correspondências a escolas, associações de deficientes físicos locais, SINE, SIEMACO e INSS, no intuito de buscar trabalhadores com os requisitos para preencher o percentual mínimo do art. 93 da Lei nº 8.213/91. Evidenciou-se, ainda, que, apesar do empenho ativo da reclamada em suas diligências, foram também constatadas dificuldades alheias à sua vontade, decorrentes da falta de profissionais específicos ao trabalho, dos obstáculos impostos pelas empresas tomadoras de serviços (que são resistentes em oferecer postos de trabalho a pessoas portadoras de deficiência), além das peculiaridades das funções de limpeza e conservação, que dificultam a adequação da mão-de-obra especial a tal ramo de prestação de serviços. 2. Por outro lado, os paradigmas transcritos não se revelam específicos a configurar o confronto jurisprudencial. Os arestos oriundos da 2ª e 6ª Turmas do TST registram irregularidades e a ausência de esforço das empresas quanto ao cumprimento da cota mínima de trabalhadores com deficiência, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, configurando inércia e conduta omissiva não justificada. Revelam, portanto, que não restou demonstrado o afincamento inequívoco das reclamadas para cumprir a obrigação legal, não havendo tentativa real de preenchimento das vagas, situação diversa dos presentes autos. A divergência jurisprudencial, hábil a impulsionar o recuso de embargos (CLT, art. 894, II), há de partir de arestos que, reunindo as mesmas premissas de fato e de direito ostentadas pelo caso concreto, ofereçam diverso resultado. A ausência ou acréscimo de qualquer circunstância alheia ao caso posto em julgamento faz inespecíficos os julgados, na recomendação da Súmula 296/TST. Agravo regimental conhecido e desprovido (TST, SDI 1, Ag-ERR 1002500-58.2008.5.09.0004, BRESCIANI, DEJT 4/5/2018)

CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA E REABILITADOS. AUSÊNCIA DE PREENCHIMENTO DO PERCENTUAL DE VAGAS EXIGIDO PELO ARTIGO 93 DA LEI 8.213/1991. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. Não foi demonstrado que a parte autora empreendeu ações com vistas a cumprir a cota social fixada no art. 93 da Lei 8.213/91, como por exemplo: publicar processos seletivos, convênios, parcerias com empresa especializada em colocação profissional, visando a efetiva contratação de portadores de necessidades especiais. Portanto, é inviável o reconhecimento da nulidade do auto de infração, aplicado pelo

Assinado eletronicamente por: ANTONIO LUIZ FERREIRA DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 988968f

<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processos/ConsultaDocumento/listview.seam?nd=22032211101712500000012785575>

Número do processo: 1002500-58.2008.5.09.0004

Número do documento: 01745000625518



descumprimento da Lei 8.213/91. (TRT 10ª Reg., 1ª T., RO 0000387-96.2019.5.10.0017. DORIVAL, DEJT 28/10 /2020)

LEI Nº 8.213/91. ART. 93. COTA EXIGIDA PARA A CONTRATAÇÃO DE BENEFICIÁRIOS REABILITADOS OU PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. DESCUMPRIMENTO. MOTIVO ALHEIO AO ARBÍTRIO DA EMPRESA. PROVA. INSUFICIENTE. AUTO DE INFRAÇÃO. MANUTENÇÃO. A autora deve ser positiva e proativa no intento de fazer cumprir a norma a que está sujeita, ainda que difícil o preenchimento das vagas a que alude o artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Pela análise da legislação

ID. 99896ef - Pág. 26

que rege a matéria não se constata nenhum tipo de limitação à obrigação quanto ao preenchimento das cotas de deficientes, sendo ela categórica em fixar o percentual para reserva de vagas relativamente ao total de cargos existentes na empresa.

LIDE NÃO DERIVADA DA RELAÇÃO DE EMPREGO. IN 27 E SÚMULA 219 DO COL. TST. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DEVIDOS EM RAZÃO DA MERA SUCUMBÊNCIA. DESNECESSIDADE DE PEDIDO EXPRESSO. Tratando-se de ação não derivada da relação de emprego, devido o pagamento de honorários advocatícios em razão da mera sucumbência, consoante o art. 5º da IN 27 e o item III da Súmula 219, ambos col. TST. Logo, desnecessário pedido expresso de pagamento da verba honorária. Precedente. Considerando o grau de zelo, o lugar da prestação do serviço, a natureza e importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço (NPCP, art. 85, § 2º), os honorários advocatícios devem ser fixados no importe de 15% (quinze por cento) sobre o valor arbitrado à causa na petição inicial. Recurso do autor conhecido e não provido; recurso da reclamada conhecido e provido (TRT 10ª Reg., 2ª T., RO 0001602-30.2016.5.10.0012, MÁRIO, DEJT 22/3/2019)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. LEI 8213 DE 1991. O art. 93 da Lei 8.213 de 1991 destina cotas de emprego aos portadores de deficiência, obrigando indistintamente **as empresas nacionais, que não podem escusar-se ao seu cumprimento com alegações de que o mercado de trabalho não contém pessoas deficientes com habilidades profissionais para o exercício da atividade a que se dedica o empregador. A Lei 13.145 de 2015 dispõe que é dever do estado e também da sociedade o acolhimento de pessoas com deficiência inclusive em termos profissionais, devendo assim os empregadores que se enquadram na norma legal aplicar-se ao seu cumprimento, inclusive habilitando pessoal específico para o exercício de**

Assinado eletronicamente em 24/07/2020 às 15:45:15 por: JUIZ DE DIREITO DE 1ª TURMA - 07/142033-5-2019-99896ef-26
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/Consulta/documento/listView.seam?nd=4206221&ID=12500000014785575>
 Número do processo: 0001602-30.2016.5.10.0012
 Número do documento: 0001602-30.2016.5.10.0012-78357



atividade profissional necessária ao desenvolvimento da atividade empresarial. No caso presente, a requerida, que se dedica a oferecer serviços de vigilância patrimonial, demonstra comportamento recalcitrante e reiterado, negando-se a efetivar contratação de portadores de deficiência, conforme indica fortemente a prova dos autos. Presente assim situação de infração a legislação trabalhista que apanha a coletividade de trabalhadores com deficiência, caracterizado está a ocorrência de dano moral coletivo(TRT 10ª Reg., 2ª T., RO 0000861-45.2016.5.10.0802, GILBERTO, DEJT 18/2/2017)

1. PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. FUNÇÃO DE VIGILANTE. MULTA ADMINISTRATIVA. CONTRATAÇÃO DE PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA. EMPRESA DE VIGILANTES. RECRUTAMENTO PARA A FUNÇÃO DE VIGILÂNCIA. AUSÊNCIA DE CANDIDATOS PARA CONTRATAÇÃO. INFRAÇÃO. OCORRÊNCIA. O art. 93 da Lei nº 8.213/91, ao estabelecer um percentual mínimo de empregados com deficiência, apurado sobre o total de empregados, não estabeleceu proporção de pessoas com deficiência em relação aos segmentos profissionais presentes na empresa. Assim, viola a norma inclusiva a limitação da oferta de vagas para determinada função na empresa. Em outras palavras, não pode a empresa de vigilância mirar no mercado apenas pessoas com deficiência aptas ao trabalho de vigilante. Tal postura esvazia o objetivo da norma, frustrando o propósito antidiscriminatório irradiado do próprio texto constitucional.

ID. 99896ef - Pág. 27

antidiscriminatório irradiado do próprio texto constitucional. Neste sentido: "**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AUTO DE INFRAÇÃO. COTA PARA DEFICIENTES. BASE DE CÁLCULO. CÁLCULO DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI 8213/91. ATIVIDADES INCOMPATÍVEIS COM A SITUAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA(MOTORISTA E COBRADOR).** Conforme acentuou o Tribunal Regional, a cota é exigível de todas as empresas que contam com 100 (cem) ou mais empregados, independentemente do ramo de atividade. O único critério a observar é a quantidade de trabalhadores contratados, motivo pelo qual não cabe excluir cargos cujo exercício ofereça risco ou imponha a observância de determinadas características. Ademais, o aproveitamento do empregado portador de deficiência não se dará, necessariamente, nas atividades de motorista e cobrador. Com efeito, o art. 93 da Lei 8.213/91 estabelece proporcionalidade que confere ao empregador margem considerável para alocar os trabalhadores portadores de deficiência em função compatível com a limitação. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento" (TST, 4ª

Assinado eletronicamente no âmbito do TRT 10ª REGIÃO - JUIZ DE DIREITO: GILBERTO DE JESUS JUNIOR - 07/04/2022 08:29:59 - 99896ef
https://pje.trt10.jus.br/fluxo/controlados?chave_busca=processo:0000861-45.2016.5.10.0018
 Número do processo: 0000861-45.2016.5.10.0018
 Número do documento: 22412211401712506000012365575



T., AIRR 213- 23.2013.5.03.0137, CILENE, DEJT 15/4/2016).
 Recurso conhecido e provido (TRT 10ª Reg., 3ª T., RO 0000401-
 73.2016.5.10.0021, UMBERTO, DEJT 30/11/2018)

Ora, se realmente estivesse imbuída de trazer pessoas aptas a ocuparem as cotas, teria procurado órgãos públicos, como a Agência do Trabalhador, onde há um contingente expressivo de pessoas com deficiência aguardando um emprego, entidades beneficentes e tantos outros meios de parcerias e divulgação. Enfim, pouco se importou, apenas criando desculpas e não soluções, ignorando sua função social como empresa.

As obrigações de fazer enumeradas pelo recorrente à fl. 1.070, último parágrafo, que estão previstas na Lei nº 13.146/2015, estão devidamente justificadas e juridicamente respaldadas, nos termos da fundamentação da inicial, e as multas estipuladas em patamares razoáveis e proporcionais à gravidade de cada descumprimento específico.

Nego provimento.

1.2 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. QUANTUM INDENIZATÓRIO

O juízo de origem deferiu o pagamento de indenização por dano moral coletivo de R\$50.000,00, nos seguintes termos:

"Ante a falta de observância da cota destinada a portadores de deficiência física e reabilitados, alega o autor haver dano moral coletivo, tendo postulado a respectiva indenização.

Eis a pretensão deduzida:

"[...] pagar o valor correspondente a, no mínimo, 1% do faturamento bruto do último ano ou, em caso de não ser possível a verificação, o valor não inferior a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), a título de indenização por dano moral

ID. 99896ef - Pág. 28

coletivo, reversível a um fundo cujos recursos sejam destinados à reconstituição dos bens lesados, nos termos dos Arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei n. 7.347/85, e/ou destinado a instituição pública ou privada de interesse público ou social, a projeto social ou convertida em doação de bens materiais a uma instit. uição de caridade, conforme designação a ser dada no momento oportuno pelo Ministério Público do Trabalho".

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/seguridade/assinaturas/validacao>
 Número do processo: 0001091-61/2020-5-10-0018
 Número do documento: 22032211101712500000012785575

Aduz que:



"[...] um dos objetivos desta Ação Civil Pública é fazer cessar a conduta ilícita do réu, obrigando-o a cumprir os dispositivos legais que vêm sendo violados. Entretanto, não se pode olvidar que a prática da empresa ora demandada, ao desrespeitar as normas pertinentes à contratação de empregados com deficiência e reabilitados, ofendeu de forma flagrante a ordem jurídica, atingindo toda a sociedade, e, em especial, as pessoas com deficiência que foram privadas de seu direito ao trabalho. [...]"

No ordenamento pátrio, a reparabilidade do dano moral foi consagrada de forma ampla na Constituição Federal de 1988, Art. 5º, incisos V e X. Considerando que a taxação prevista nos Arts. 223-A a 223-F da CLT aplica-se apenas aos danos extrapatrimoniais individuais, conforme prevê o Art. 223-B Consolidado, a reparação do dano moral coletivo submete-se às máximas de experiência, tendo por baliza os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

A possibilidade de reparação do dano moral coletivo pelo descumprimento da cota do Art. 93 da Lei n. 8.213/91 já foi reconhecida no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho".

O reclamado, na defesa, impugnou o pedido. Alega que:

"[...] O MPT também requereu indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 500000,00 (quinhentos mil reais). O pleito não é razoável. De fato, as razões expostas na presente contestação denotam que não houve irregularidades tuteláveis pela via coletiva, tampouco pela via individual. Em todo caso, inexistente demonstração de dano moral coletivo a subsidiar a pretensão indenizatória.

Conforme exhaustivamente visto na presente contestação, a ré envidou significativos esforços para contratar pessoas com deficiência habilitadas e/ou pessoas reabilitadas pela Previdência Social, conforme anúncios feitos e constantes processos seletivos, medidas que revelam a permanente busca pela contratação de empregados para o cumprimento da cota legal (art. 93 da Lei 8.213/91), havendo, contudo, escassez de mão de obra devidamente habilitada no mercado de trabalho para ocupar as vagas de emprego existentes no hospital. Ademais, os documentos comprovam que a ré preencheu metade da cota prevista em lei, devendo ser ressaltado, ainda, o fato de ter demonstrado o esforço para o preenchimento integral das vagas, considerando o objeto social da ré (serviços hospitalares) e o contexto atual (pandemia do COVID-19)".

Assinado eletronicamente por: ANTONIO LUMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 16/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
 Número do processo: 22032211101712500000012785575
 Número do documento: 22032211101712500000012785575

No ordenamento pátrio, a reparabilidade do dano moral foi consagrada de forma ampla, na CF/88, artigo 5, incisos V e X.

Mauro Schiavi leciona, a respeito do dano moral coletivo, que:



"Se o indivíduo pode ser vítima de dano moral não há porque não o possa ser a coletividade. Assim, pode-se afirmar que o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma

ID. 99896ef - Pág. 29

dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista moral, quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto material. O dano moral, por ter previsão constitucional (art. 5º, V e X) e por ser uma das facetas da proteção à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) adquire caráter publicista e interessa à sociedade como um todo, portanto, se o dano moral atinge a própria coletividade, é justo e razoável que o Direito admita a reparação decorrente desses interesses" (cf. Mauro Schiavi em "Ações de Reparação por Danos Morais coletivos Decorrentes da Relação de Trabalho". São Paulo: LTr, 2008, apud Carlos Alberto Bittar Filho. Reparação Civil por Danos Morais. São Paulo: RT, 1994).

Como visto acima, restou reconhecido que a empregadora deixou de observar a legislação aplicável. Não de pode deixar de concorrer o nexos entre a conduta da empregadora e o prejuízo adequado. A legislação vigente tem por escopo a realização do princípio da dignidade humana, fundamento do Estado Democrático de Direito, assim como a efetivação dos valores sociais do trabalho.

Conforme a lição de João Oreste Dalazen, e Orlando Gomes, ante a impossibilidade de restituição plena e integral ao status quo ante (estado anterior à lesão), não há de se falar em indenização propriamente dita, pelo dano moral. Existe, na verdade, uma compensação, com viés punitivo, e caráter pedagógico, a fim de coibir a prática do ato (sendo esse entendimento também aplicável aos casos de dano moral coletivo):

"A rigor, em caso de dano moral, a vítima não faz jus propriamente a uma 'indenização', mas a uma 'compensação'. É que, na lição do saudoso prof. Orlando Gomes, 'esse dano não é propriamente indenizável e, visto como uma indenização, significa eliminação do prejuízo e das suas consequências, o que não é possível quando se trata de dano moral'. Prefere-se dizer que é compensável. Trata-se de compensação, e não de ressarcimento.

Assinado eletronicamente por: PAULO ORLANDO GOMES em 12/04/2020 às 13:09:00
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/Consulta/Documento/ListView.seam?nd=220322A1101712500000012785575>
 Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
 Número do documento: 2020.01.00018



[...] Contudo, o pagamento do dano moral não é apenas uma compensação: também constitui sanção ou castigo ao ofensor. Uma vez que o art. 5º, inc. V, da CF/88, cogita de um critério de proporcionalidade entre a reparação e o agravo infligido à vítima, parece apropriado afirmar-se que a reparação, além de cumprir uma finalidade de compensação, também ostenta um nítido punitivo ao ofensor, destinado a inibir ou desencorajar, pelo efeito intimidativo do valor econômico, a reincidência na ofensa e bens preciosos da personalidade objeto da " (Ministro João Oreste Dalazen, Revista TST, Brasília, vol. tutela jurídica 65, nº 1, out/dez 1999).

Por isto, na avaliação do preço a ser pago deve-se levar em conta a gravidade objetiva do dano, a intensidade do sofrimento, o poder econômico do ofensor, o grau de culpa, o ânimo de ofender e a própria situação econômica do país.

O art. 223-G, da CLT, estabelece que, ao apreciar o pedido, o Juízo deverá levar em conta: a natureza jurídica do bem tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau

ID. 99896ef - Pág. 30

de dolo ou culpa; a ocorrência de retratação espontânea; o esforço efetivo para minimizar a ofensa; o perdão, tácito ou expresso; a situação social e econômica das partes envolvidas; e o grau de publicidade da ofensa.

Em atendimento aos parâmetros acima fixados, arbitra-se o quantum (montante) da indenização por dano moral em R\$ 50000,00.

O valor das multas fixadas no tópico anterior e o valor da indenização por danos morais coletivos deverão ser revertidos, pelo Ministério Público do Trabalho, a um fundo cujos recursos sejam destinados à reconstituição dos bens lesados, nos termos dos Arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei n. 7.347/85, e/ou destinado a instituição pública ou privada de interesse público ou social, a projeto social ou convertida em doação de bens materiais a uma instituição de caridade, conforme designação a ser dada no momento oportuno pelo Ministério Público do Trabalho" (fls.

Assinado eletronicamente em 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
1.03674:0399
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
Número do documento: 22032211101712500000012785575



Pretende a empresa ré a exclusão da indenização deferida, alegando não haver violação aos interesses coletivos em decorrência do não cumprimento da cota legal, pois comprovou que desenvolveu esforços para preencher a cota legal. Sucessivamente, requer a redução do *quantum* arbitrado.

Conforme decidido anteriormente, este Relator entende que a empresa ré descumpriu, por mera indiferença, a cota legal prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, para a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados, deixando de promover medidas suficientemente eficazes para tanto e restringindo-se a sustentar a impossibilidade de cumprimento, mesmo diante da dissonância com os referidos termos legais e da extensa jurisprudência relacionada ao tema, o que caracteriza conduta ilícita.

A injustificada relutância em cumprir a norma do art. 93 da Lei nº 8.213/91, ofende os interesses coletivos das pessoas com deficiência e reabilitados, ao alijálos de oportunidades preciosas de trabalho e inclusão social. Logo, a consequência lógica é a procedência do pedido de condenação à indenização por dano moral coletivo pela transgressão à ordem jurídica de tutela do trabalho humano, não havendo falar em ausência de dano efetivo à sociedade.

Dessa forma, deve ser mantida a condenação da empresa ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Especificamente quanto ao valor da indenização, é certo que o dano moral é considerado irreparável ou incomensurável. Assim, o que se busca conferir nada mais é do que um lenitivo compensatório, impossível de ser demonstrado

ID. 99896ef - Pág. 31

matematicamente, levando-se em conta a condição social e econômica da parte a fim de que não cause seu empobrecimento nem se gere a impressão ao empregador de que o descumprimento da norma de grande repercussão social seja financeiramente compensador ("o crime compensa").

O que se objetiva é compensar a comunidade lesada e desestimular o lesante, com intuito pedagógico, mas sem a possibilidade de quantificar o exato valor do *pretium doloris*.

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef

<https://pje.trt10.ju.br/pep/dapec/docs/assinador/validarAssinatura.jspx?processo=0001001-64.2020.5.10.0018&numero=00012785575>

Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

Número do documento: 00012785575

É certo que o arbitramento da indenização por dano moral coletivo se orienta por número de fatores, entre os quais a intensidade e gravidade do dano bem como o potencial econômico do empregador.



Não se pode esquecer também que a indenização visa reparar a "*dor moral da comunidade*", além da função compensatória, apresentando o objetivo de sancionar o ofensor e prevenir novas práticas da mesma natureza.

No caso dos autos, considerando tratar-se a ré de uma instituição hospitalar, tem-se que o valor de R\$ 50.000,00 se mostra compatível, razoável e atende aos objetivos a que se propõe a reparação civil pela lesão ocasionada.

O valor da indenização, muito embora por vezes não seja suficiente para apagar as marcas dos danos impostos, não deve pouco significar para o patrimônio do violador da ordem jurídica já que não serviria para desestimulá-lo à repetição do ato.

Ressalte-se que a empresa não deixou por completo de contratar pessoas com deficiência, mas não o fez de forma eficaz, forçosa e suficiente, o que gerou a contratação em número inferior ao legal, o que deve ser considerado na fixação do valor da indenização. Contudo, o valor de R\$ 50.000,00 já observa tal parâmetro, mostrando-se proporcional e não excessivo.

A indenização por danos morais coletivos não se confunde com a multa imposta pelo juízo pelo descumprimento da obrigação de fazer imposta ao réu, sendo totalmente compatível sua cumulação.

Assim, após considerar os detalhes do caso concreto, mantenho o valor da indenização por danos morais coletivos em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), restando incólumes os arts. 5º, V, da CF e 944 do CC.

ID. 99896ef - Pág. 32

O valor está em sintonia com a quantia definida por este Colegiado em caso análogo (RO 0000240-63.2020.5.10.0008, RIBAMAR, j. 15/9/2021).

Nego provimento.

1.3 MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER

O reclamado pretende o afastamento da aplicação de multa em
Assinado eletronicamente por: AVALONIO CAMERINO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:06 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
Número do documento: 22032211101712500000012785575



caso de descumprimento das obrigações de fazer dispostas na sentença. Para tanto, argumenta que tais penalidades são extremamente excessivas e distantes dos parâmetros legais. Sucessivamente, requer a redução do valor.

O Magistrado sentenciante deferiu uma série de obrigações de fazer à reclamada, estabelecendo multa no caso de descumprimento, conforme se mostra a seguir:

"Defere-se, então, o pedido, para determinar à reclamada que ela deverá: 1) preencher, no prazo de 60 (sessenta) dias corridos, a contar do trânsito em julgado da presente decisão, de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas com deficiência (habilitadas, na forma do Art. 36, § 2º, do Decreto n. 3.298/99, ou capacitadas para o exercício da função pela própria empresa, na forma do Art. 36, § 3º, do mesmo Decreto c/c os Arts. 8º e 36, § 6º, da LBI), tendo como base de cálculo a totalidade de empregados de todos os estabelecimentos em todo o território nacional, na seguinte proporção, nos termos do Art. 93, caput, da Lei n. 8.213/91: I - a partir de 100 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 Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, nos termos do Art. 93, § 3º, da Lei n. 8.213/91. § 2º Cada pessoa com deficiência em processo de capacitação diretamente com a empresa ou em entidades de formação profissional é parte integrante da cota legal, desde que a pessoa já esteja formalmente contratada para o início da capacitação respectiva e a capacitação tenha prazo certo, nos termos do Art. 36, § 3º, do Decreto n. 3.298/99. §2º A contratação da pessoa com deficiência a ser capacitada pela própria empresa pode se dar por prazo determinado, a depender do tempo necessário para a capacitação, não podendo a contratação por prazo determinado ser superior 2 (dois) anos, observada a regra do Art. 451 da CLT, e, uma vez concluída a formação profissional, presentes as condições para a manutenção do contrato, este se transforma em contrato por prazo indeterminado, seguindo a regra comum, nos termos do Art. 445 da CLT (observado que não há, nos autos, elementos de prova que permitam concluir que encontre-se no espectro de atividades do autor proporcionar a qualificação profissional para trabalho em hospital, ou seja, a obrigação ora fixada diz respeito apenas à capacitação dos deficientes que já possuem qualificação profissional

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/seguridade/Processo/ConsultaDocumento/listado.jspx?uf=DF>
 Número do processo: 0001001-64/202015-10-00185
 Número do documento: 22052211101712500000012785575



necessário ao desempenho da função). § 3º Nas hipóteses de término de contrato para capacitação por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou de despedida imotivada promovida pela empresa no contrato para capacitação por prazo indeterminado, somente poderá haver dispensa de trabalhador integrante da cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, nos termos do Art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91. § 4º A comprovação de cumprimento da presente obrigação será efetuada de acordo com a 16ª obrigação. 2ª) somente trabalhador integrante da cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, nas hipóteses de término de contrato por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou de despedida imotivada promovida pela empresa no contrato por prazo indeterminado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, nos termos do Art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91. 3ª) manter quantidade de empregados com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, de modo que não fique aquém do percentual fixado pelo Art. 93, caput, da Lei n. 8.213 /91, nos termos do Art. 93, caput, da Lei n. 8.213/91. 4ª) garantir a acessibilidade em todas as suas unidades e nos sítios de internet (o depoimento prestado pela testemunha Diego Pontes Marra, por si só, não é suficiente para demonstrar a acessibilidade em todas as unidades e nos sites da internet, devendo ser pontuado, de qualquer maneira, que a presente obrigação projetase para o futuro), de acordo com o disposto no Art. 34, § 1º, e no Art. 63 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/15), tendo como referência as normas de acessibilidade vigentes, nos termos do art. 57 da Lei nº 13.146/15, adotando, sempre que necessárias, modificações dos postos de trabalho, na organização do trabalho e nas condições ambientais, dentre as quais: § 1º - promover acesso a informações e disponibilizar recursos de comunicação acessíveis, conforme formas de comunicação previstas no Art. 3º, inciso V, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15), visando facilitar o recebimento e envio de mensagens e informações; § 2º - viabilizar a participação funcional do trabalhador com deficiência e do reabilitado, seja por intermédio de sistemas de informação, de tecnologia da informação ou de outros recursos; § 3º - promover adaptações razoáveis nos espaços, mobiliários, equipamentos, sistemas, programas, métodos e práticas; § 4º - fornecer tecnologia assistiva (Art. 19, caput e inc. IV, VI, VII e VIII - rol não exaustivo - do Decreto nº 3.298/99 e Art. 61, caput, do Decreto nº 5.296/04) ou ajudas técnicas, visando à autonomia e participação funcional das pessoas com deficiência e dos reabilitados. 5ª) providenciar, em relação a cada empregado com deficiência ou reabilitado, os suportes

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
do Decreto nº 3.298/99 e Art. 61, caput, do Decreto nº 5.296/04) ou
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listview.jspx?id=22032211101712500000012785575>
Número do processo: 00010016420205100018
Número do documento: 22032211101712500000012785575



individualizados que atendam sua necessidade específica para a realização do trabalho, disponibilizando os recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho que eventualmente forem necessários em cada caso, na forma do Art. 37, parágrafo único, inciso II, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). 6ª) garantir a acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, conforme dispõe o art. 34, § 5º, da Lei nº 13.146 /2015. 7ª) garantir que a divulgação de vagas e a seleção para contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados sejam acessíveis a todos os tipos de deficiência, a fim de evitar que sejam escolhidas apenas pessoas com deficiências mais leves, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/ 2015. 8ª) alocar os trabalhadores com deficiência e reabilitados nos diversos cargos , funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade, a fim de evitar a segregação de pessoas com deficiência ou reabilitados em uma única área ou setor, nos

ID. 99896ef - Pág. 34

termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 9ª) não exigir, na oferta da vaga de emprego para pessoa com deficiência ou reabilitado da Previdência Social, experiência, grau de escolaridade e formação profissional incompatíveis com o exercício da atividade, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 10ª) adotar, caso a experiência seja efetivamente necessária ao desempenho da função, providências para que a pessoa com deficiência ou reabilitada adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos para o exercício do cargo, conforme dispõe o Art. 36, 'c', da Recomendação n. 168 da OIT c/c o item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT. 11ª) garantir que não sejam utilizados critérios relacionados à deficiência ou à condição de reabilitado nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, bem como para a remuneração, a permanência no emprego, capacitação, reabilitação e ascensão profissional, evitando tratamento discriminatório e exclusão de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado, nos termos do Art. 34, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.146/2015. 12ª) garantir à pessoa com deficiência e ao reabilitado participação e acesso a cursos, treinamentos , educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais, em igualdade de oportunidades com os demais empregados, nos termos do Art. 34, § 5º, da Lei n. 1

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
https://pje.trt10.ju.br/assinatura/validacao/validacao.jspx?processo=0001001-64.2020.5-10.0918&numero_documento=22032211101712500000012783575
 Número do processo: 0001001-64.2020.5-10.0918
 Número do documento: 22032211101712500000012783575



3.145/2015. 13ª) estabelecer, no prazo de 60 (sessenta) dias após o trânsito em julgado da presente decisão, normas de conduta internas (administrativas) que contemplem de terminações claras a diretores, chefes e superiores hierárquicos da obrigação de tratar os empregados com urbanidade sem qualquer distinção por motivo de deficiência ou condição de reabilitado, dando a devida publicidade a todos os funcionários, nos termos do Art. 34, § 3º, da Lei n. 13.145/2015. 14ª) promover campanhas internas de valorização da diversidade humana e de combate ao assédio moral e à discriminação em face de pessoas com deficiência e de reabilitados, realizando a sensibilização de gestores e demais trabalhadores, por meio de palestras i n f o r m a t i v a s s e m e s t r a i s , d u r a n t e 2 (dois) anos, com a presença de todos os funcionários, incluindo os ocupantes de cargos de gestão, nos termos do Art. 34, § 3º, da Lei n. 13.146/2015. 15ª) incluir no conteúdo dos cursos e dos treinamentos de pessoal, especialmente da CIPA, do SESMT e de recursos humanos, a abordagem sobre direitos das pessoas com deficiência, normas de acessibilidade e medidas de apoio previstas na Lei Brasileira de Inclusão, nos termos do Art. 8º da Lei n. 13.146/2015. 16ª) apresentar ao MPT (não há impedimento à fixação da obrigação em questão, já que tratar-se-ia de cumprimento de sentença), para compr ovação do cumprimento da cota exigida, nos termos da 1ª obrigação, no prazo máximo de 5 dias após a contratação, a relação nominal dos trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados pela Previdência Social contratados com cópia dos respectivos laudos.

§1º - Para fins de comprovação do enquadramento do empregado como pessoa com deficiência é necessária a apresentação, pela Ré, sem custo ao trabalhador, de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área de deficiência relacionada ou em saúde do trabalho, que deve contemplar as seguintes informações e requisitos mínimos, conforme o disposto no Art. 2º, § 1º, da Lei n. 13.146/15 e no Art. 8º da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT n. 98/12, com a inclusão dos registros n o C A G E D I - i d e n t i f i c a ç ã o d o t r a b a l h a d o r ; II - referência expressa quanto ao enquadramento nos critérios estabelecidos na legislação pertinente; III - identificação do tipo de deficiência; IV descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais e as interferências funcionais delas decorrentes; V data, identificação, nº de inscrição no conselho regional de



fiscalização da profissão correspondente e assinatura do profissional de saúde. Parágrafo único. Nas hipóteses de deficiência auditiva, visual, intelectual ou mental serão exigidos, respectivamente, exame audiológico - audiometria, exame oftalmológico - acuidade visual com correção e campo visual, se for o caso, e avaliação intelectual ou mental especializada. [...] Caso, decorrido o prazo estipulado, as obrigações ora fixadas venham a ser descumpridas, são devidas as seguintes multas em relação a cada uma das obrigações acima que forem descumpridas, observado o limite fixado no art. 412 do Código Civil: O descumprimento da obrigação contida na 1ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2500,00 por cada trabalhador com deficiência ou reabilitado que não tiver sido contratado como empregado em cumprimento à cota legal após o transcurso do prazo previsto na cláusula; por cada aprendiz com deficiência que esteja sendo computado pela empresa como integrante da cota de pessoa com deficiência ou reabilitada; por cada pessoa com deficiência em processo de capacitação sem formalização em contrato de trabalho; por cada capacitação que não possua prazo certo; por cada capacitação que superar o prazo máximo de 2 (dois) anos; por cada capacitação concluída que não tenha sido formalmente convertida em contratação por prazo indeterminado; por cada despedida de pessoa com deficiência em capacitação por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias ou por cada despedida imotivada promovida pela empresa no contrato para capacitação por prazo indeterminado em que não tenha havido prévia contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, salvo na hipótese em que a empresa continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal; valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 2ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 250,00 por cada empregado integrante da cota legal dispensado sem a prévia contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, nas hipóteses previstas na cláusula, salvo na hipótese em que continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 3ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2500,00 por cada **trabalhador com deficiência ou reabilitado que não tiver sido contratado como empregado** aquém do percentual fixado pelo Art. 95 da Lei n. 8.213/91, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a

Assinado eletronicamente por: ANTONIO LAMBERTO DE SOUZA JUNIOR, 07/04/2022 15:29:09, 898966f

<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>

Número do processo: 22032211101712500000012785575

Número do documento: 32032211101712500000012785575



partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 4ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de modificações dos postos de trabalho, na organização do trabalho e nas condições ambientais, sempre que necessárias, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 5ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de disponibilização de suportes individualizados para realização do trabalho, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 6ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$

ID. 99896ef - Pág. 36

1000,00 por cada ausência de acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª R e g i ã o a p a r t i r d a data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 7ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada não contratada em virtude do grau de sua deficiência, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 8ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que esteja ou tenha sido segregada em uma única área ou setor, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação O descumprimento da obrigação contida na 9ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigido experiência, grau de escolaridade e formação pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de disponibilização de suportes individualizados para realização do trabalho, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef

<https://pje.trt10.jus.br/fluxo/transacoes/showMenu.do>

Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

Número do documento: 2203221110171250000012785545



pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 6ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada ausência de acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 7ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada não contratada em virtude do grau de sua deficiência, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 8ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada que esteja ou tenha sido segregada em uma única área ou setor, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, computável mês a mês e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 9ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigido experiência, grau de escolaridade e formação profissional incompatíveis com o exercício da atividade, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 10ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem tenha sido exigida experiência efetivamente necessária ao desempenho da função sem que a Ré tenha adotado providências para que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos para o exercício do cargo, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 11ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1500,00 por cada

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:00 - 99896137

<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>

Número do processo: 0001001-64.2020.5.40.0018

Número do documento: 22032211101712500000012785575

pessoa com deficiência ou reabilitada que tenha sido discriminada nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de



correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 12ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 1250,00 por cada pessoa com deficiência ou reabilitada a quem não tenha sido dada oportunidade em igualdade com os demais empregados, nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 13ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 250,00, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento das obrigações de estabelecer normas de conduta interna e divulgá-las entre os empregados. O descumprimento da obrigação contida na 14ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 250,00, contada a partir do final de cada semestre em que não houver palestra informativa ou presença de ocupantes dos cargos de gestão, nos termos da cláusula, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação. O descumprimento da obrigação contida na 15ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 2500,00 por cada curso e treinamento de pessoal, especialmente da CIPA, do SESMT e de recursos humanos, que não tenha abordagem sobre direitos da pessoa com deficiência, normas de acessibilidade e medidas de apoio previstas na Lei Brasileira de Inclusão, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento. O descumprimento da obrigação contida na 16ª obrigação sujeita a Ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 250,00, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação, além de multa no valor de R\$ 1000,00 por cada laudo que não tiver sido elaborado na forma do § 1º da referida cláusula, aplicável a todas as comprovações posteriores de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora e incidindo até o respectivo pagamento .

Requer o MPT que o valor das multas acima descritas seja reversível a um fundo cujos recursos sejam destinados à reconstrução dos bens lesados, nos termos dos Arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei n. 7.347/85, e/ou destinado a instituição pública ou privada de interesse público ou

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef

https://pje.trt10.ju.br/fluxo/tela.asp?recursos=destinados_a_reconstrucao_dos_bens

Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

Número do documento: 22032211101712500000012785575



social, a projeto social ou convertida em doação de bens materiais a uma instituição de caridade, conforme designação a ser dada no momento oportuno pelo Ministério Público do Trabalho." (fls. 1.029/1.036)

Há de se registrar que, em se tratando de condenação a obrigação de fazer, o magistrado pode, de ofício ou a requerimento da parte interessada, adotar medidas aptas à efetivação da tutela deferida, inclusive cominando multa (CPC, arts. 139, IV, 536, § 1º, e 537, *caput*).

ID. 99896ef - Pág. 38

A dicção do art. 536 do CPC confere ao magistrado o poder de impor medidas necessárias à satisfação do direito do exequente. Trata-se de medida de apoio ao exercício da jurisdição, cabendo sua aplicação tanto na fase de conhecimento, em tutela provisória ou sentença, quanto na fase de execução (CPC, art. 537).

A multa prevista em caso de descumprimento de obrigação de fazer (astreintes) não tem natureza de punição, pois visa constranger o demandado a cumprir obrigação personalíssima estipulada na decisão judicial, conferindo-lhe efetividade.

A multa estipulada tem por objetivo assegurar o respeito à ordem judicial e compensar as pessoas atingidas dos dissabores e angústias derivados de tal inadimplemento. O inconformismo do recorrente com a multa fixada sugere uma intenção de não adimplir o comando sentencial, o que é inadmissível, reforçando a necessidade de manutenção da multa para garantir o cumprimento da obrigação por parte da demandada.

Quanto à redução do valor arbitrado, não procede tampouco o pleito recursal porque as astreintes visam assegurar o cumprimento da ordem judicial, de valor inestimável, a rigor. Logo, ainda que se pudesse tratá-la como uma "cláusula penal", nos moldes do Código Civil, não haveria razão para a almejada redução haja vista que os valores estipulados em primeira instância estão compatíveis com a obrigação, não se aplicando, assim, o art. 412 do CC e a OJ 54/SDI-1/TST, esta inclusive incompatível com obrigações não pecuniárias.

Nego prolixo
Assinado eletronicamente por ANTONIO CARLOS DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
Número do documento: 22032211101712500000012785575



2. RECURSO ADESIVO DO AUTOR

TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA

O autor pretende a reforma da sentença para que seja concedida tutela provisória de urgência para que a empresa ré proceda ao imediato cumprimento das obrigações impostas na sentença.

ID. 99896ef - Pág. 39

O art. 300 do CPC exige para a concessão de antecipação dos efeitos da tutela a prova inequívoca da verossimilhança da alegação e a possibilidade do dano irreparável ou de difícil reparação ou, ainda, que esteja evidenciado o abuso do direito de defesa ou intuito protelatório.

Conforme detalhadamente explicitado na fundamentação deste acórdão, a empresa ré vem reiteradamente descumprindo a lei no que diz respeito à contratação de empregados com deficiência ou reabilitados, sem demonstrar a prática de medidas efetivas e suficientes para cumprir sua cota legal, em manifesto prejuízo às pessoas com deficiência, restando claramente presentes os requisitos do art. 300 do CPC.

Em face do exposto, presentes os requisitos autorizadores do art. 300 do CPC, defiro o pedido do autor e concedo a tutela de urgência para que o réu cumpra as obrigações descritas às fls. 1.029/1.036, nos prazos lá estipulados, já tendo sido cominada a aplicação de multa após o transcorrer do prazo concedido.

Recurso **provido**.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinário e adesivo e, no mérito, nego provimento ao recurso ordinário do réu e dou provimento ao recurso adesivo do autor para conceder a tutela de urgência para que o réu cumpra as obrigações descritas às fls.

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
 Número do processo: 10001993661/2020-5-100018
 Número do documento: 22032211101712500000012785575



1.029/1.036, nos prazos lá estipulados, já tendo sido cominada a aplicação de multa após o transcorrer do prazo concedido.

Por compatível, mantenho o valor arbitrado à condenação.

É como voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ID. 99896ef - Pág. 40

ACORDAM os Desembargadores da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão e conforme o contido na respectiva certidão de julgamento, em aprovar o relatório, conhecer dos recursos ordinários e adesivo, negar provimento ao recurso adesivo do réu e dar provimento ao recurso adesivo do autor, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Julgamento ocorrido à unanimidade de votos, estando presentes os Desembargadores Pedro Luís Vicentin Foltran (Presidente) e José Leone Cordeiro Leite; e o Juiz Convocado Antonio Umberto de Souza Júnior.

Presente ainda o Desembargador Ricardo Alencar Machado; porém não participando do julgamento do presente processo em razão de suspeição previamente declarada.

Ausente o Desembargador Brasilino Santos Ramos, em gozo de férias regulamentares.

Representando o Ministério Público do Trabalho o Procurador Regional Alessandro Santos de Miranda; fazendo uso da palavra em sustentação oral, pugnando pelo provimento

ao recurso do parquet e o desprovemento do apelo do réu.

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef

<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/Consulta/Documento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>

Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018

Número do documento: 22032211101712500000012785575

Fez-se presente em plenário, fazendo uso da tribuna para sustentações



orais, o(a) advogado(a) Celso Mannrich representando a parte Hospital -----.

Secretário da Turma, o Sr. Luiz Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno.

Coordenadoria da 3ª Turma;

Brasília/DF, 06 de abril de 2022 (data do julgamento).

ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

Juiz Convocado

Relator

DECLARAÇÃO DE VOTO

ID. 99896ef - Pág. 41

Assinado eletronicamente por: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR - 07/04/2022 15:29:09 - 99896ef
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22032211101712500000012785575>
Número do processo: 0001001-64.2020.5.10.0018
Número do documento: 22032211101712500000012785575



SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
ca1932d	27/11/2020 09:51	Despacho	Despacho
6319ba4	30/11/2020 20:51	Decisão	Decisão
bef0c47	12/02/2021 15:25	Despacho	Despacho
6ada239	02/03/2021 20:20	Despacho	Despacho
ee54a51	22/03/2021 18:05	Despacho	Despacho
72cafc3	13/05/2021 10:54	Despacho	Despacho
762d7c2	04/11/2021 21:16	Despacho	Despacho
456cfb9	13/12/2021 12:39	Ata da Audiência	Ata da Audiência
6140ec3	13/12/2021 23:26	Sentença	Sentença
6f40e10	25/01/2022 21:38	Despacho	Despacho
ef81735	08/02/2022 15:52	Sentença	Sentença
781539b	22/02/2022 11:45	Despacho	Despacho
e45e6ab	07/03/2022 14:45	Despacho	Despacho
1eaab01	18/03/2022 17:34	Decisão	Decisão
99896ef	07/04/2022 15:29	Acórdão	Acórdão