PROCESSO Nº TST-RR - 893-56.2014.5.09.0088

A C Ó R D Ã O 2ª Turma
GMLC/vnp/lpb

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. LEI Nº 8.213/91 - COTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - ABRANGÊNCIA - TRABALHADORES TEMPORÁRIOS - CONVENÇÃO DE NOVA IORQUE CONSTITUIÇÃO FEDERAL - DIREITO À INCLUSÃO PROVIMENTO.

1. As pessoas com deficiência já possuem maiores barreiras para serem absorvidas pelo mercado de trabalho formal.

Considerando as particularidades próprias de sua condição e a importância em se garantir o pleno emprego, foi editada a Lei nº 8.213/91, a qual já excluiu a grande maioria dos empreendimentos brasileiros de suas previsões, pelo simples fato de terem menos de 100 (cem) empregados em seu quadro de funcionários.

2. A intermediação por empresa de trabalho temporário nãodescaracteriza a natureza empregatícia do vínculo, tampouco exime a empresa intermediadora da obrigação legal de promover a inclusão.

3. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 impõe a todas as empresas com 100 ou mais empregados a obrigação de contratar pessoas com deficiência, em percentual definido em lei, considerando o total de seus empregados.

4. A inclusão dos trabalhadores que se ativam como temporáriosnas empresas tomadoras na base de cálculo do art. 93 da Lei nº 8.213/91 se justifica pela natureza empregatícia do vínculo com a empresa de trabalho temporário e pela necessidade de garantir a efetividade da política de inclusão social, em consonância com a Constituição Federal e a Convenção de Nova Iorque.

5. O artigo em questão estabelece a **obrigatoriedade da cota com base no total de empregados, sem distinção quanto à natureza da atividade prestada por estes ao seu real empregador, tampouco com fundamento em detalhes sobre a forma como serviço é prestado** (diretamente ao empregador ou a outra empresa tomadora dos serviços).

6. A forma de cálculo da cota precisa contemplar justamente o**direito ao trabalho** no mercado formal para a **pessoa com deficiência** de modo a cumprir a literalidade do artigo 34 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/15).

7. A interpretação restritiva da lei, excluindo os trabalhadorestemporários da base de cálculo, frustra a finalidade da norma e contraria a jurisprudência do TST e do E. Supremo Tribunal Federal (ADI 5760, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 13-09-2019).

8. Ao restringir a contagem da base de cálculo de empregados considerando apenas os que prestam serviço diretamente para a empresa de trabalho temporário e descontando aqueles empregados que prestam serviços a uma empresa tomadora, a decisão regional contraria a legislação vigente, que não prevê qualquer exceção para os trabalhadores temporários.

Recurso conhecido e provido.

DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DA COTA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

1. O ordenamento jurídico brasileiro demonstra a preocupação com a inclusão social e a garantia de igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, no que tange ao **direito ao trabalho.**

O descumprimento reiterado e injustificado da cota de contratação de pessoas com deficiência, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, configura dano moral coletivo, por lesar o interesse social na promoção da inclusão e

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

na efetivação dos direitos humanos. A reparação do dano moral coletivo encontra fundamento no **direito fundamental ao trabalho digno e inclusivo**, nos termos dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa inscritos na Constituição da República de 1988.

O filósofo alemão e professor da Universidade de Frankfurt e diretor do Instituto de Pesquisa Social, Dr. Axel Honneth, afirma que a **identidade de um coletivo**, seja os empregados de uma empresa, seja os cidadãos de um país, **só se forma a partir do reconhecimento recíproco e inclusivo das diferenças individuais, na mesma medida em que a identidade individual é construindo no reconhecimento recíproco através desse coletivo**. Honneth esclarece que o desrespeito não ocorre apenas a partir da violência física direta, como uma agressão física, mas também se manifesta a partir da negação de direitos a um grupo, por exemplo. Esta última hipótese é o caso das pessoas com deficiência que passam a ter o direito ao trabalho negado, quando uma empresa não cumpre a cota prevista na Lei nº 8.213/91.

2. A gravidade da violação da norma legal, que visa a garantir aigualdade e a não discriminação no mercado de trabalho, justifica a reparação do dano moral coletivo, independentemente da demonstração de prejuízo individualizado. Toda a coletividade de pessoas com deficiência é atingida pela privação de oportunidades de inserção no mercado de trabalho formal e remunerado na medida em que uma empresa se recusa a cumprir seu dever legal, mas também a coletividade da sociedade perde talentos humanos.

Em última instância, toda a sociedade brasileira é lesada na medida em que a **construção democrática da força de trabalho na iniciativa privada é comprometida** ao serem excluídas as pessoas com deficiência de sua composição e construção.

O propósito da democracia, base fundadora da República Federativa do Brasil, não se consolida apenas pelas instituições governamentais que possuem representantes eleitos pelo povo, mas também se materializa a partir da iniciativa privada que inclui em sua composição a maior diversidade de cidadãos possível no mercado de trabalho remunerado, garantindo dignidade, emancipação e autonomia para as pessoas com deficiência a partir de empregos formais e remunerados. Além disso, a lesão ao coletivo não se dá apenas em termos filosóficos ou principiológicos, mas atinge frontalmente a **prosperidade econômica**.

Ainda nesse sentido, é importante ressaltar **que a inclusão é a chave para o progresso**, como ensina o professor de economia e de história da economia na Escola de Altos Estudos em Ciências Sociais e na Escola de Economia de Paris, Thomas Piketty. Assim, quanto mais se caminha rumo à inclusão, o que abarca pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mais prosperidade econômica uma nação irá experimentar.

3. O valor da indenização deve ser fixado com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, considerando-se a capacidade econômica da empresa e a gravidade da conduta, a fim de cumprir sua finalidade punitivopedagógica, uma vez que **não há quantia monetária suficiente para reparar a violação de direitos fundamentais, como a exclusão de pessoas com deficiência do mercado de trabalho formal remunerado.**

Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-**RR - 89356.2014.5.09.0088**, em que é Recorrente(s) **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO** e é Recorrido(s) **_____.**.

Trata-se de **recurso de revista** interposto em face de acórdão proferido por Tribunal Regional do Trabalho quanto aos temas "***PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – RESERVA DE VAGAS – EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO***" e "**DANO MORAL COLETIVO**".

Contrarrazões apresentadas.

Dispensada manifestação do Ministério Público do Trabalho. É o relatório.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

V O T O

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passa-se ao exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista.

I - LEI Nº 8.213/91 - COTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - ABRANGÊNCIA TRABALHADORES TEMPORÁRIOS - CONVENÇÃO DE NOVA IORQUE - CONSTITUIÇÃO FEDERAL DIREITO À INCLUSÃO - PROVIMENTO.

CONHECIMENTO

O Tribunal Regional, ao analisar a matéria, consignou os seguintes fundamentos:

"MÉRITO

CONTRATAÇÃ O D E DEFICIENTES

Embora reconhecendo a inexistência de exceção às empresas de trabalho temporário, bem assim, que a ré não cumpriu o percentual mínimo legal à contratação de trabalhadores deficientes ou reabilitados (considerando seu quadro de trabalhadores de aproximadamente de 810 pessoas), previsto no artigo 93, da Lei 8213/91, o MM. juízo de origem indeferiu a condenação pretendida em exordial, ao fundamento de que indemonstrado pelo autor a disponibilidade no mercado de trabalhadores naquelas condições, em número suficiente, aptos e interessados à contratação.

Inconformado, diz o autor, em síntese, que a inserção de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas no mercado de trabalho é dever do Poder Público, por meio da instituição de políticas públicas específicas, mas também do particular (empregador, sociedade civil organizada em geral) que tem o dever de auxiliar na qualificação profissional e na contratação de trabalhadores em tais condições. Argumenta ter sustentado a ré, em defesa, que não se encontrava, por ser empresa de trabalho temporário, obrigada às contratações de deficientes, não tendo praticado, em consequência, qualquer ação com vista ao cumprimento da legislação, sendo incabível, como entendeu o MM. juízo primeiro, exigir-se a prova de que havia trabalhadores "aptos" no mercado ao preenchimento das vagas que deveriam ser ofertadas.

Pois bem.

De fato, o artigo 93, da Lei 8.213/91, determina - objetivamente - que o percentual para a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência deve levar em consideração o número total de empregados da empresa, porquanto a intenção da norma é a

efetiva postura da empresa no sentido da inclusão social, não importando para tanto, a forma como implementa tal inclusão.

Não se discute tratar-se a ré, de empresa de trabalho temporário, nos termos da Lei 6.019/74 (v. cláus. terceira do contrato social - fl.126), e essa condição, por si só, não a exime do cumprimento da norma relativa à contratação de trabalhadores portadores de deficiência ou reabilitados pela Previdência Social.

Não obstante, a meu ver, a só interpretação literal da lei nem sempre propicia alcançar a sua finalidade, resultando, muitas vezes, na inviabilização da própria empresa, que, por tal circunstância, extinguindo-se ou desaparecendo, acabaria por prejudicar a generalidade dos empregados, inclusive aqueles a quem se pretendia dispensar o tratamento/atenção especial. E, em se tratando de empresas de trabalho temporário, como a recorrida, essa interpretação deve-se arrimar no princípio da razoabilidade. Senão vejamos.

O trabalho temporário e as empresas que o desenvolvem apresentam peculiaridades que os distinguem dos demais, implicando maior dificuldade ao cumprimento das cotas legalmente instituídas à contratação de empregados portadores de deficiência e/ou reabilitados, já que o fluxo das contratações depende das necessidades, também temporárias, das empresas contratantes, tomadoras dos serviços.

Empresa de trabalho temporário é, nos termos do artigo 4º, da Lei 6019/74, aquela "cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.".

Já o trabalho temporário, consoante também conceituado na mesma lei (artigo 2º), é "aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.".

Ainda. Nos termos do § 1º, do artigo 10, da IN n° 03/97, do MTE, a empresa de trabalho temporário, ao disponibilizar o trabalhador temporário (prestador de serviços) ao tomador de serviços, transfere a este o poder diretivo e disciplinar sobre esse assalariado, o que impossibilitaria considerar esse trabalhador como efetivo e regular empregado da primeira. Não se pode olvidar, também, que, consoante o artigo 12, do Decreto 73.841/74, à empresa de trabalho temporário está vedado ter ou utilizar a seu próprio serviço o trabalhador temporário.

Então, considerando uma situação hipotética de contratação do trabalhador temporário, cuja mão de obra restou desnecessária (ou dispensada) pelo tomador dos serviços, antes termo final do prazo pré e originalmente pactuado, impõe-se à empresa de trabalho temporário a rescisão daquele contrato de trabalho, não podendo ela aproveitar o mesmo trabalhador em seu próprio serviço, nem o colocá-lo a serviço de outra empresa, pelo restante daquele prazo, devendo, sim, e se presente aquela necessidade, firmar outro contrato destinando o trabalhador a outro tomador.

De outro lado, não se pode olvidar, que às empresas competem, segundo o poder diretivo/gerencial que lhes é assegurado, estabelecer o número de empregados necessários à sua estruturação (administrativa). E no caso das empresas de trabalho temporário, nessa estrutura não se encontram inseridos os trabalhadores temporários que, como já mencionado anteriormente, apesar de ostentarem a condição de empregados, as peculiaridades do relacionamento jurídico triangular legalmente instalado (empresa de trabalho temporário - trabalhador temporário tomador dos serviços) impedem estejam eles diretamente subordinados ou prestem serviços à empregadora.

Assim, se a empresa de trabalho temporário - como se verifica no caso em análise - para gerir-se administrativamente, necessita de apenas 12 (empregados) empregados regulares, a meu ver, é esse número que deve servir ao cálculo da cota estipulada no artigo 93, da Lei 8.213/91, ainda que tenha ela outros tantos colocados à disposição dos tomadores de serviço. Do contrário e, admitindo-se ter-se que incluir os 810 trabalhadores temporários alocados noutras empresas, impor-se-ia a ela acrescer à sua estrutura administrativa 40 empregados portadores de deficiência, número sensivelmente maior (e, na linha do raciocínio apresentado, desnecessário).

Vale dizer, a interpretação literal da lei mencionada, como pretende o recorrente, acarretaria ilícita intervenção na administração da empresa, ferindo de morte o já citado poder diretivo e colocando em risco a própria atividade empresarial, ante todos os acessórios que devem acompanhar as contratações (espaço físico, encargos sociais, etc...).

Mas não é só.

As empresas de trabalho temporário, tal qual a ré, tem em seus quadros trabalhadores em número oscilante, vez que contratados por tempo, motivo e à medida em que solicitados/necessitados pelas empresas tomadoras de serviço. E esses motivos, expressa e legalmente previstos ("atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços"), devem ser entendidos como carecedores

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

de providência urgente, não só no que diz respeito à contratação do trabalhador temporário, mas, também, de trabalhador que se ajuste às necessidades e ao posto de trabalho existente no tomador dos serviços, sem perder de vista, dentre outros, a segurança do empregado. Por isso, por ausente a possibilidade de alargar-se o tempo de busca, nem sempre será possível à empresa de trabalho temporário, diante da requisição pela tomadora dos serviços e do posto de trabalho ofertado, e com a imediatidade exigida, a contratação de trabalhador portador de deficiência ou reabilitado, pena de colocar-se em risco sua própria integridade física, inclusive.

Sendo assim e, também pelos motivos supra, reafirma-se o entendimento de que os trabalhadores temporários não podem ser incluídos na base de cálculo à aferição da cota de deficientes (ou reabilitados) a ser observada pelas empresas de trabalho temporário, cabendo, para esse fim, apenas seus empregados regulares e efetivos.

Considerando, então, que a ré possui apenas 12 (doze), ou seja, menos de 100 (doze) empregados regulares, por esse motivo, nos termos legais, não está obrigada à contratação de quaisquer trabalhador portador de deficiência ou reabilitado.

Logo, mantenho a r. sentença, ainda que por fundamentos distintos." (Grifos acrescidos)

O Ministério Público do Trabalho impugna a exclusão de trabalhadores temporários do cálculo da cota de empregados com deficiência, conforme decisão recorrida. Argumenta-se que, na terceirização, o vínculo empregatício se estabelece entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços (a ré), invalidando a exclusão baseada na natureza temporária do contrato. A obrigação legal de contratação de pessoas com deficiência (Lei 8.213/91, art. 93) independe do tipo de atividade empresarial. O recorrente destaca princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e combate à discriminação, sustentando que a decisão viola a Constituição e a jurisprudência do TST, que exige comprovação de esforços concretos da empresa para cumprir a cota, o que não foi demonstrado pela reclamada.

Ao exame.

A Constituição Federal de 1988, em seus fundamentos e objetivos, estabelece a dignidade da pessoa humana e a proibição de qualquer discriminação, (art. 1º, III, e art. 3º, IV). Essa diretriz antidiscriminatória, no âmbito do trabalho, se expressa explicitamente no artigo 7º, XXXI, da CF, que proíbe qualquer discriminação salarial ou em critérios de admissão para trabalhadores com deficiência. Essa proteção constitucional fundamentou a criação de cotas para pessoas com deficiência em empresas com 100 ou mais empregados, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91:

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%.

A legislação brasileira combate a precarização do trabalho de pessoas com deficiência, estabelecendo, além das cotas de contratação, uma espécie de garantia de emprego indireta, permitindo a dispensa apenas após a contratação de substituto com condição semelhante (art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91). Essa obrigação se aplica a todas as empresas com 100 ou mais empregados, independentemente do setor econômico.

O art. 93 da Lei nº 8.213/91, que estabelece cotas para a contratação de pessoas com deficiência, encontra amparo expresso e inequívoco no art. 27 da **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (Convenção de Nova Iorque)**, **primeiro instrumento internacional a ser recepcionado pelo ordenamento jurídico brasileiro com o *status* de emenda constitucional** (art. 5º, § 3º, da CF). A Convenção de Nova Iorque, ao reconhecer o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência (art. 27, item I), não se limita à mera proibição da discriminação, mas impõe aos Estados Partes a obrigação de adotar medidas afirmativas para garantir a efetividade desse direito.

A Convenção elenca uma série de medidas necessárias para a promoção do trabalho inclusivo, como a proibição da discriminação em todas as fases do vínculo empregatício (art. 27, item I, alínea a); a proteção contra o assédio e a garantia de condições justas e favoráveis de trabalho (art. 27, item I, alínea); b) e a promoção do emprego no setor público e privado mediante políticas e medidas apropriadas, inclusive **ações afirmativas** (art. 27, item I, alíneas g e h).

A instituição de cotas, como a prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, enquadra-se perfeitamente no rol de medidas afirmativas previstas na Convenção, buscando **romper com padrões discriminatórios arraigados** e **impulsionar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal remunerado.**

A norma interna, portanto, não apenas está em harmonia, mas também é diretamente justificada e reforçada pela Convenção de Nova Iorque. As cotas, longe de constituírem uma forma de discriminação, revelam-se instrumentos imprescindíveis para a efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, previsto e detalhado no art. 27 da Convenção, e, dessa forma, garantem o cumprimento das obrigações internacionais assumidas pelo Brasil.

A omissão na implementação de políticas de inclusão, como a prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, configura uma falha na efetivação dos direitos humanos das pessoas com deficiência.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

A interpretação restritiva que excluiria os trabalhadores temporários (Lei nº 6.019/74) frustraria a finalidade da lei, pois esses trabalhadores também compõem a força de trabalho e estão sujeitos às mesmas necessidades de inclusão e proteção social.

É fundamental compreender que as pessoas com deficiência já possuem maiores barreiras para serem absorvidas pelo mercado de trabalho formal, recebendo, ainda, salários inferiores.

Segundo os resultados do módulo "Pessoas com deficiência", produzidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD e divulgados em 07/07/2023 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, **apenas 26,6% da população com deficiência participam do mercado de trabalho, comparado a 60,7% da população em geral.** Outro dado alarmante da pesquisa é que a taxa de participação no mercado informal ou precário entre as pessoas com deficiência é de 55%, superior à taxa de 38,7% da população sem deficiência, indicando que, **mesmo quando inseridas no mercado, essas pessoas frequentemente ocupam posições mais vulneráveis e com menores garantias**.

Essa situação se agrava quando se analisa a renda: enquanto a média salarial das pessoas sem deficiência era de R$ 2.690,00, a das pessoas com deficiência era de R$ 1.860,00, representando uma diferença de aproximadamente 30,8% a menos. Essa disparidade acentuada evidencia a necessidade de ações efetivas para promover a inclusão social e profissional de pessoas com deficiência.

Considerando as particularidades próprias da pessoa com deficiência e a importância em se garantir o pleno emprego, foi editada a Lei nº 8.213/91, a qual foi razoavelmente ponderada ao excluir do seu cumprimento os empreendimentos que contam com menos de 100 (cem) empregados em seu quadro de funcionários por não terem infraestrutura e condições econômicas de assumir este tipo de responsabilidade social.

Diante dessa realidade de exclusão do mercado formal de trabalho, **a intermediação por empresas de trabalho temporário não pode ser vista como um mecanismo que as isenta da cota prevista na lei**.

A intermediação por empresa de trabalho temporário não descaracteriza a natureza empregatícia do vínculo, tampouco exime a empresa intermediadora da obrigação legal de promover a inclusão. Ao contrário, excluir esses trabalhadores do cômputo da base de cálculo para a cota representaria uma violação ao **princípio da igualdade** e ao compromisso internacionalmente assumido pelo Brasil (Convenção de Nova York) em garantir plena inclusão social às pessoas com deficiência, negando-lhes, na prática, o direito previsto em lei.

Uma interpretação sistemática e teleológica, guiada pela função social do direito, impõe a inclusão de todos os trabalhadores temporários na base de cálculo da cota de pessoas com deficiência, assegurando a efetividade da política pública de inclusão social. Afinal, a finalidade da lei é a inclusão, que não pode ser frustrada por uma interpretação restritiva que ignora a realidade da precarização do trabalho e a necessidade de garantir a efetividade dos direitos das pessoas com deficiência, mesmo quando inseridas em contratos de trabalho temporário.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei nº 13.146/2015) reforça esse entendimento, ao consagrar o **princípio da inclusão social** como elemento basilar do sistema protetivo, conforme dispõe o seu art. 1º, *in verbis*:

> Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.
>
> Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008 , em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil , em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

A forma de cálculo da cota precisa contemplar justamente o **direito ao trabalho** no mercado formal para a **pessoa com deficiência** de modo a cumprir a literalidade do artigo 34 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/15):

> Art. 34**. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas**.
>
> § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.
>
> § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.
>
> § 3º **É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena**.
>
> § 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.
>
> § 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Na medida em que se excluem da base de cálculo da cota de pessoas com

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

deficiência os trabalhadores temporários, está-se violando a "finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego" que buscam "promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo do trabalho", para utilizar os termos do artigo 35 do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Isso porque ao excluir tais trabalhadores da base de cálculo, reduz-se a zero a cota de pessoas com deficiência a que as empresas de trabalho temporário precisam cumprir, o que diminui o acesso a um emprego formal.

Não há como se argumentar em sentido diverso sem violar a literalidade do artigo 35 da Lei nº 13.146/15.

Nesse sentido, colaciono emblemático voto proferido pela C. 3ª Turma do TST:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO . RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDENCIA SOCIAL. EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. CONDUTA OMISSA DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO. 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 com 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 com deficiência (caput do art. 93 da Lei n. 8213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. Agregue-se que, em 2008, o Brasil também ratificou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU, fazendo-o, ademais, com status de Emenda Constitucional (art. 5º, §3º, CF), mediante o Decreto Legislativo nº 186/2008. Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelas pessoas com 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). Observa-se, ainda, que a obrigatoriedade prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991, se direciona a todas e quaisquer empresas com 100 (cem) ou mais empregados, sem qualquer ressalva quanto ao segmento econômico. Registre-se, outrossim, que a jurisprudência trabalhista quanto à figura do trabalhador temporário, inserida pela Lei 6.019/1974, buscou construir um controle civilizatório sobre essa figura jurídica excepcional, trazendo-a, ao máximo, para dentro das fronteiras juslaborativas. Nesse quadro evolutivo, hoje prepondera o entendimento de que o contrato temporário , embora regulado por lei especial, é um contrato de emprego , do tipo pacto a termo, apenas submetido às regras especiais da Lei 6.019/1974, resultando eclipsada a intenção de se formar um tipo inconfundível com o regido pelos arts. 2º e 3º, caput , da CLT**. O vínculo jurídico do trabalhador temporário (de natureza empregatícia, repita-se) estabelece-se com a empresa de trabalho temporário, embora ele preste serviços à empresa tomadora. Dessa forma, não há que se falar em exclusão do trabalhador temporário, com o qual a empresa de trabalho temporário mantém contrato de emprego, da base de cálculo para composição do percentual dos cargos destinados à contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991.** No caso concreto, o Tribunal Regional consignou que "por ocasião da lavratura do auto de infração 019809034 (fl. 172) a recorrida possuía apenas 5 empregados deficientes ou reabilitados, pelo que deveria contratar, ainda, mais 22 empregados portadores de deficiência ou reabilitados da Previdência Social. Ressalto que a recorrida foi notificada (fls. 176/177) e apesar de todos os prazos concedidos a regularizar a cota de empregadores portadores de deficiência e/ou reabilitados, prevista no artigo 93 da Lei n° 8.213/1991, contratou alguns empregados nestas circunstâncias, mas não alcançou o percentual imposto por lei, como demonstra o auto de infração 019809034 (fl. 172)" . Acrescentou, ainda, a Corte de origem, que " a contratação de apenas 5 pessoas portadoras de deficiência, depois de quase duas décadas da obrigação, denuncia desconsideração com a obrigação legal ou outra adjetivação , não obstante o valor da multa" . Frise-se que não há no acórdão regional registro no sentido de que a Autora tenha comprovado que, ao longo de quase duas décadas, efetivou todos os esforços possíveis para preencher o percentual de vagas previsto pelo art. 93 da Lei 8.213/1991, mas sem êxito. Desse modo, conclusão fática diversa ensejaria o revolvimento do conteúdo fático-probatório, propósito insuscetível de ser alcançado nesta fase processual, diante do óbice da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-2047-02.2012.5.02.0371, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 08/09/2017).

A melhor interpretação do art. 93 da Lei nº 8.213/91 precisa incluir as empresas de trabalho temporário e todos os seus empregados, a fim de garantir oportunidade real de efetiva inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, conforme preconiza o art. 4º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

Excluir os trabalhadores que atuam como substitutos temporários nas empresas tomadoras da base de cálculo da cota a ser cumprida pelas empresas de trabalho temporário frustraria a finalidade da lei e desconsideraria a sua função social de promover a inclusão, comprometendo, assim, o alcance do objetivo de plena participação social em igualdade de condições das pessoas com deficiência.

No mesmo sentido, a Lei nº 9.029/1995, em seu artigo 1º, dispõe que "**é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de** sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, **deficiência,** reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.", cuja redação incorporou explicitamente a inclusão das pessoas com deficiência após a edição da Lei nº 13.146/15 (que a alterou).

Essa interpretação, inclusive, encontra respaldo na jurisprudência do E. Supremo Tribunal Federal, que, no julgamento da ADI nº 5.760/DF, reconheceu a impossibilidade de se excluir previamente qualquer categoria de trabalhadores da base de cálculo para aferição do cumprimento da cota.

O STF, na ADI nº 5.760/DF, destacou que a exclusão de categorias do cômputo de

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

vagas para pessoas com deficiência restringe indevidamente o alcance do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, mitigando a efetividade da política pública de inclusão. A Suprema Corte entendeu que a limitação no acesso a vagas afeta desproporcionalmente as pessoas com deficiência, ofendendo o princípio da isonomia.

Esse precedente consolida a interpretação inclusiva do art. 93 da Lei nº 8.213/91, reforçando a necessidade de abranger os trabalhadores temporários para assegurar a efetividade da inclusão social e o compromisso do Estado brasileiro com a observância das normas internacionais de direitos humanos, como os princípios da Convenção de Nova Iorque. Veja-se:

> Ementa: AÇÃO DIRETA DE INCONSTUTUCIONALIDADE. ART. 16-A DA LEI 7.573/1986, INSERIDO PELO ART. 1º DA LEI 13.194/2015. CONVENÇÃO DE NOVA YORK. EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS EMBARCADOS DO CÁLCULO PARA APURAÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS A PESSOAS COM DEFECIÊNCIA (ART. 93 DA LEI 8.213/1991) EM EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VEDAÇÃO LEGAL OU CONVENCIONAL AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM EMBARCAÇÕES. PROTEÇÃO E INTEGRAÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ISONOMIA. AÇÃO DIRETA JULGADA PROCEDENTE. 1. A Convenção de Nova York, a qual tratou dos direitos das pessoas com deficiência, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro como norma constitucional (Decreto 6.946/2009), nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal. 2. A deficiência física, por si só, não incapacita generalizadamente o trabalhador para o desempenho de atividades laborais em embarcações, não existindo exigência legal ou convencional de plena capacidade física para toda e qualquer atividade marítima. **A eventual incompatibilidade entre determinadas atividades e certas limitações físicas não justifica a exclusão do trabalho marítimo do alcance da política pública de inclusão social das pessoas com deficiência. 3. A exclusão de postos de trabalho marítimo embarcado do cálculo destinado a apurar o número de vagas destinadas aos deficientes (art. 93 da Lei 8.213/1991) é desprovido de razoabilidade e desproporcionalidade, caracterizando-se como diferenciação normativa discriminatória. 4. A previsão dificulta arbitrariamente o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho nas empresas de navegação, pois diminui a disponibilidade de vagas de trabalho para pessoas com deficiência**. 5. Ação Direta julgada procedente.
> (ADI 5760, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 13-09-2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-210 DIVULG 25-09-2019 PUBLIC 26-09-2019 – grifos acrescidos)

No caso dos presentes autos, a decisão regional, ao excluir os trabalhadores temporários da base de cálculo da cota de pessoas com deficiência prevista no **art. 93 da Lei nº 8.213/91**, apresentou interpretação equivocada. O artigo em questão estabelece a **obrigatoriedade da cota com base no total de empregados**, **sem distinção quanto à natureza da atividade prestada por estes ao seu real empregador, tampouco com fundamento em detalhes sobre a forma como serviço é prestado** (diretamente ao empregador ou a outra empresa tomadora dos serviços).

Ao restringir a contagem da base de cálculo de empregados considerando apenas os que prestam serviço diretamente para a empresa de trabalho temporário e descontando aqueles empregados que prestam serviços a uma empresa tomadora, a decisão regional contraria a legislação vigente, que não prevê qualquer exceção para os trabalhadores temporários. A interpretação adotada pela decisão regional, além de contrariar a letra da lei, frustra o objetivo da norma, esvaziando a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Portanto, a exclusão dos trabalhadores temporários da base de cálculo da cota impossibilita o cumprimento da política pública de inclusão social e gera uma interpretação restritiva e desarrazoada do art. 93 da Lei nº 8.213/91, comprometendo a efetividade da norma em prol das pessoas com deficiência.

Pelo exposto, **conheço do recurso de revista** por violação do art. 93 da Lei nº 8.213/91.

MÉRITO

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de revista, por violação do art. 93 da Lei nº 8.213/91, **dou-lhe provimento** para determinar que a reclamada observe a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, cuja base de cálculo abrange a totalidade de seus empregados.

II – DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DA COTA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

CONHECIMENTO

O Tribunal Regional, ao analisar a matéria, consignou os seguintes fundamentos:

> De fato, o artigo 1º, da Lei nr. 7.347/1985, prevê, expressamente, a possibilidade de apuração de danos morais e patrimoniais em sede de ação civil pública, sendo de se mencionar, que essa modalidade de dano pode transcender a esfera individual e atingir o âmbito coletivo, tornando-se necessária a adoção de mecanismos destinados à sua reparação, a fim de prevenir que condutas antijurídicas sejam reiteradas e, em última instância, garantir a proteção moral da coletividade.
>
> No caso específico dos autos, em razão do diminuto número de empregados regulares e efetivos, a ré não estava obrigada à contratação de trabalhadores deficientes ou reabilitados, não se cogitando, portanto da ocorrência de dano moral coletivo.
>
> **Mas, ainda que assim não fosse e tivesse ela realmente infringido as normas que regem a contratação de trabalhadores portadores de deficiência, ainda assim, no entender deste e.colegiado, tal omissão não se mostraria suficiente à caracterização do dano moral coletivo, porquanto a repercussão da "lesão" atingiria apenas as pessoas que poderiam ter sido contratadas pela ré e não a coletividade em si**, nos termos em que preconiza o artigo 170, da Constituição Federal de 1988.
>
> E isso, não em razão de desagravar-se a conduta patronal, mas, sim, porque tal agir não se mostraria apto a ensejar indignação da coletividade, sequer afetando o senso comum, não causando, por assim dizer, prejuízo significativo a ponto de suplantar os limites da razoabilidade. O descumprimento daquela norma legal, malgrado reprovável, não transcenderia os limites da tolerabilidade. Nesse sentido, aliás, valiosas as considerações tecidas pelo

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

Exmo. Desembargador Edmilson Antonio de Lima, funcionando como Revisor nos autos nº 03447-2009-071-09-00-5 (ac. nº 50.523/2012, publ. em 06/11/2012), verbis:

> "Em questões como a vertente, ainda que seja lugar comum, cabe ao Juiz realçar que a medida afirmativa de imposição de cotas contorna um problema que não nasce apenas na discriminação pelo privado, mas sobretudo na ineficiência do Estado em prover uma infraestrutura que contorne os problemas das pessoas com necessidades especiais e proporcione-lhes uma vida mais fácil.
>
> As dificuldades que se tem em atingir a mão de obra de pessoas com deficiência é fato que se torna cada dia mais notório.
>
> As dificuldades de instrução e viabilidade de acesso ao emprego de pessoas com deficiência retratam a própria ineficiência do Estado de prover Educação, Saúde (por meio de concessão de aparatos que tornem a vida de pessoas com deficiência mais fácil) e Estrutura (por meio de elementos que viabilizem o deslocamento fácil e seguro de pessoas com deficiência).
>
> Afinal, é notório que muitos deixam de comparecer a uma entrevista de emprego por falta de aparatos médicos, instrução para locomoção autônoma ou de estrutura da cidade que lhe permita acessar a vida cotidiana. Assim, julgo difícil resumir a falta de empenho que foi indicada apenas na empresa reclamada como uma conduta discriminatória.
>
> Reputo que condenar a empresa reclamada em indenização por danos morais coletivos por presumir na "falta de empenho" uma "conduta discriminatória" é resumir a questão à mera luta do Público x Privado, quando penso que a empresa privada, à toda evidência, é também vítima da falta de estrutura (Educação, Saúde, Infraestrutura) do Estado que lhe determina uma obrigação, mas não age na intermediação dos meios para cumprimento desta.
>
> Como se pode notar, a ideia do dano moral coletivo alude a um agir reprovável que transcende à comunidade que se tem por afetada (no caso, os deficientes físicos), refletindo naqueles indivíduos que não foram atingidos pela atitude do causador do dano. A ofensa, portanto, perpassa os limites da lei e atinge valores morais (coletivos, inerentes à sociedade como um todo), o que, data vênia, não se afigura presente na hipótese em análise.
>
> Portanto, nada obstante os prejuízos causados aos deficientes físicos, decorrentes do descumprimento da reserva de cotas de emprego, tal atitude não se revela bastante para ensejar dano moral coletivo, no aspecto anteriormente ponderado, de sorte que, mantenho a r.sentença, ainda que por fundamento diverso.".

Como se pode notar, a ideia do dano moral coletivo alude a um agir reprovável que transcende à comunidade que se tem por afetada (no caso, os deficientes físicos/reabilitados), refletindo naqueles indivíduos que não foram atingidos pela atitude do causador do dano. A ofensa, portanto, perpassa os limites da lei e atinge valores morais (coletivos, inerentes à sociedade como um todo), o que, data vênia, não se afigura presente na hipótese em análise.

Portanto, mantenho a r. sentença, também neste ponto.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) requer a condenação da empresa por danos morais coletivos devido à violação reiterada da legislação trabalhista, especificamente do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 (que trata da contratação de pessoas com deficiência), causando prejuízos socioculturais e profissionais a esses trabalhadores. O MPT argumenta que a conduta antijurídica da empresa, ao descumprir a referida cota, configura dano moral coletivo por ofender o interesse extrapatrimonial na formação profissional de pessoas com deficiência, lesando o direito coletivo de um grupo indeterminado de pessoas. A repetição dos atos ilegais gera passividade diante de situações injustas, desmoralizando o ordenamento jurídico e causando insegurança na coletividade.

Ao exame.

Trata a presente controvérsia sobre a configuração de dano moral coletivo em decorrência do descumprimento pela empresa ré da cota de trabalhadores com deficiência, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91.

A conduta da empresa, ao não observar a referida cota, constitui ato ilícito que transcende a esfera individual, atingindo o patrimônio jurídico da coletividade tanto da sociedade brasileira, quanto do grupo das pessoas com deficiência, gerando repercussão social significativa.

Inicialmente, é basilar reconhecer que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil são "**os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa**", conforme inscrito no artigo 1º, inciso IV, da Constituição da República.

Referido dispositivo constitucional estabelece que o Estado Democrático de Direito brasileiro tem como pilares o trabalho e a iniciativa privada, em mesmo patamar, considerando uma abordam de valor social para ambos. Isso significa que tanto o trabalho humano, quanto as ações da iniciativa privada precisam estar pautados em valores sociais.

Na construção do conceito de valores sociais, a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXXI, estabelece a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. *In verbis*:

> "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;"

Essa proibição encontra reforço a nível internacional na **Convenção nº 159 da OIT (Decreto nº 10.088/19)**, que, em seu art. 1º enfatiza a importância de integração social da pessoa com deficiência através de sua inclusão no mercado de trabalho formal:

> Artigo 1
>
> 1 **- Para efeitos desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

2 **- Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar quea finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou e reintegração dessa pessoa na sociedade.**

3 - Todo País Membro aplicará os dispositivos desta Convenção através de medidas adequadasàs condições nacionais e de acordo com a experiência (costumes, uso e hábitos) nacional.

4 - As proposições desta Convenção serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas deficientes.

A Lei nº 8.213/91, especificamente em seu art. 93, dá efetividade a esses preceitos internacionais e constitucionais ao estabelecer um sistema de cotas para empresas com 100 ou mais empregados, além de vincular a dispensa de empregados com deficiência à correspondente contratação de outro trabalhador em situação semelhante:

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

I - até 200 empregados.....2%;

II- de 201 a 500.....3%;III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.....5%.

§ 1º A dispensa de 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. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015).

No mesmo sentido, o artigo 3º da Lei nº 9.029/95 prevê sanções administrativas para condutas discriminatórias no contexto das relações jurídicas de trabalho, como a cominação de "multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência" e a "proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais". Veja-se:

"Art. 3o Sem prejuízo do prescrito no art. 2o desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os **crimes resultantes de preconceito de** etnia, raça, cor ou **deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:** (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

I - **multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinqüenta por cento em caso de reincidência**;

II - **proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais**."

O ordenamento jurídico brasileiro como um todo, portanto, demonstra a preocupação com a inclusão social e a garantia de igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, no que tange ao **direito ao trabalho**.

Nesse contexto, o descumprimento pela empresa ré da cota de pessoas com deficiência prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, sob a ótica dos **valores sociais do trabalho e da livre iniciativa**, configura ato lesivo à coletividade.

A inclusão social de pessoas com deficiência é um valor fundamental, pressuposto para a construção de uma sociedade plural, democrática e inclusiva, como preconizado pela Constituição Federal (art. 3º, I, III e IV). Seu descumprimento, portanto, transcende a mera relação empregatícia individual, atingindo a própria estrutura social e o objetivo de integração plena dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho e, em última instância, toda a sociedade brasileira.

A violação registrada nos autos, ao frustrar a concretização de um direito fundamental imprescindível à coesão social, gera dano moral à coletividade, impactando negativamente a construção de uma sociedade mais livre, justa e igualitária, em descompasso com a função social das empresas.

Esta Corte Superior já se manifestou sobre a possibilidade de configuração de dano moral coletivo em decorrência do descumprimento da cota de pessoas com deficiência prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Inclusive, reconheceu que a violação reiterada dessa norma, que visa à inclusão social, configura lesão a valores e interesses coletivos, transcendendo a esfera individual dos trabalhadores diretamente afetados, reforçando a necessidade de interpretação ampla e efetiva da legislação protetiva. Nesse sentido:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. [...] AÇÃO CIVIL PÚBLICA. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. DANOS MORAIS COLETIVOS. CARACTERIZAÇÃO. 1. Hipótese em que se discute a caracterização do dano moral coletivo pelo descumprimento do disposto no art. 93, caput e § 1º, da Lei nº 8.213/91, que trata do preenchimento de vagas por pessoas com deficiência, habilitadas, ou beneficiários reabilitados pela Previdência Social. 2. O Tribunal de origem manteve a condenação no pagamento de indenização por dano moral coletivo ao fundamento de que a ré não logrou comprovar que adotou medidas efetivas com o objetivo de atender ao comando do artigo 93 da Lei 8.213/91 . Segundo o quadro fático delineado no acórdão, a reclamada conta com aproximadamente 2.700 empregados e, após mais de dez anos da instauração do inquérito civil, apresentou uma relação com menos de 30 trabalhadores deficientes ou reabilitados, o que corresponde a 25% da cota que deveria cumprir. 3. O art. 7º, XXXI,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

da Constituição Federal estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Ademais, o Brasil ratificou a Convenção n.º 159 da OIT (Decreto Legislativo n. 129/91), que estipulou, em seu art. 1º, item 2, que todo país - membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa com deficiência obtenha e conserve um emprego e nele progrida , e "que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade". Dando efetividade a tais preceitos, o art. 93 da Lei nº 8.213/91 agregou restrição indireta à dispensa de empregados com necessidades especiais ou que estejam em reabilitação funcional e estipulou um sistema imperativo de cotas, entre 2% e 5% dos cargos, para empresas com 100 ou mais empregados. Ainda foi determinado que o empregado portador de deficiência ou beneficiário reabilitado somente poderia ser dispensado mediante a correlata contratação de outro trabalhador em situação semelhante (art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91). 4. **No caso concreto, ficou reconhecida a conduta antijurídica da empresa, que não observou a cota prevista no art. 93, caput, da Lei 8.213/1991. Tal conduta violou interesses coletivos decorrentes das citadas normas trabalhistas. A lesão à ordem jurídica, assim, transcendeu a esfera subjetiva dos empregados prejudicados, de modo a atingir objetivamente o patrimônio jurídico da coletividade e gerar repercussão social. Dessa forma, está caracterizado o dano coletivo pelo descumprimento da função social da empresa no que diz respeito à (re)inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, habilitadas, ou beneficiários reabilitados, bem como o seu dever de indenizar nos termos dos arts. 5º, V e X, da CF e 186 e 927 do CCB.** Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...]" (AIRR-11794-58.2015.5.01.0060, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 13/12/2024 grifos acrescidos).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO - APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. 1. Na linha da jurisprudência desta Corte, a retificação de valores arbitrados para compensações de ordem moral apenas será autorizada quando forem irrisórios ou excessivos, situações em que haverá afronta ao postulado da reparação integral, sediado nos artigos 5º, V e X, da CF e 944 do CC. 2. No caso concreto, em que se questiona o valor da reparação por dano moral coletivo, em razão da não contratação de trabalhadores deficientes ou reabilitados pela Previdência Social, a Corte Regional, ao reduzir para R$50.000,00 o valor antes fixado em R$100.000,00 na sentença, ponderou, fundamentalmente, que a obrigação legal em exame fora cumprida no ano de 2010 e que no ano seguinte, em 2011, houve a inclusão de mais oito pessoas com deficiência e dois empregados reabilitados pela Previdência Social. Aduziu, mais, que a empresa, a partir de 2014, voltou a se mobilizar para recrutar empregados nas condições acima indicadas, publicando ofertas de empregos específicas para tal finalidade. 3. Se o exercício do poder de fiscalização do cumprimento da política de inclusão social em relevo deve assumir eficácia pedagógica, antes de eventual finalidade punitiva, nada justifica o arbitramento de danos morais em quantias excessivas, tanto mais quando a parte recorrente, além de não impugnar todos os fundamentos que animaram a decisão regional, desconsidera que o Tribunal Regional valorou, de forma razoável e adequada, às circunstâncias e especificidades do caso concreto. Não se divisa ofensa aos dispositivos legais e constitucionais invocados nas razões do recurso de revista, revelando-se inservíveis e inespecíficos os arestos transcritos em abono do dissenso jurisprudencial (art. 896, "a", da CLT e Súmula 296, I, do TST). Julgados desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento ." (ARR-550-49.2014.5.11.0009, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 11/06/2021).

"[...] II- RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ANTERIOR À LEI N.º 13.015/2014, À IN 40/TST E À LEI Nº 13.467/2017. DANO MORAL COLETIVO. COTA LEGAL. ARTIGO 93 DA LEI N° 8.213/1991. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA HABILITADAS OU DE BENEFICIÁRIOS REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL 1. Cinge-se a controvérsia entre as partes em definir se o descumprimento da norma prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, que impõe à empresa cota para contratação de pessoas com deficiência habilitadas ou de beneficiários reabilitados da Previdência Social, resulta em dano moral coletivo. 2. A ofensa a direitos transindividuais, que enseja a indenização por danos morais coletivos é a lesão à ordem jurídica, patrimônio jurídico de toda a coletividade. Assim, não cabe perquirir acerca da lesão subjetiva a cada um dos componentes da coletividade ou mesmo da verificação de um sentimento social de indignação, desapreço ou repulsa, mas da gravidade da violação infligida à ordem jurídica, mormente às normas que têm por finalidade a tutela dos direitos mínimos assegurados aos trabalhadores, em atenção aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. 3. Na espécie, o Tribunal Regional de origem, com fulcro nas provas produzidas, concluiu que a conduta da demandada de descumprir a norma que estabelece a cota para contratação de pessoas com deficiência habilitadas ou de beneficiários reabilitados, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, não configurou dano moral coletivo, porquanto a repercussão da lesão não atingiu a coletividade, mas somente as pessoas que, em tese, poderiam ser contratadas pela empresa. Assentou, no ponto, que a ofensa perpetrada pela demandada não atingiu valores morais inerentes à sociedade como um todo. 4. A Constituição Federal de 1988, após elencar a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, revela seu autêntico vetor axiológico antidiscriminatório ao estabelecer que um dos objetivos da República é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (arts. 1º, III, e 3º, IV, da CF). À luz dessa diretriz, o constituinte demonstrou preocupação com as circunstâncias que envolvem a contratação e o labor de pessoas com deficiência, ao estatuir, no art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". 5. Sob essa perspectiva e com vistas a promover a inserção de pessoas com deficiências habilitadas ou de beneficiários reabilitados da Previdência Social no concorrido mercado de trabalho, o legislador infraconstitucional criou um sistema de reserva de cargos, nos seguintes termos: "Lei nº 8.213/1991Art. 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%. 6. Além da contratação de deficientes ou reabilitados em percentual incidente sobre o total de empregados, criou-se, no § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, uma espécie de garantia de emprego indireta , ao condicionar a dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado à prévia contratação de trabalhador substituto em condição semelhante. 7. Cuida-se de normas que visam, para além da promoção da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho da pessoa com deficiência, à concretização da dimensão material do princípio da igualdade, na medida em que essa atuação positiva do Estado estabelece tratamento jurídico diferenciado àqueles indivíduos, com o escopo de superar as desigualdades de fato inerentes à deficiência e à consequente dificuldade de (re)inserção no mercado de trabalho. 8. **A inobservância do dispositivo que estatui a cota para contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados, portanto, constitui verdadeira fraude aos direitos constitucionais do trabalho e causa prejuízos à coletividade, porquanto traz sensação de desapreço aos valores sociais do trabalho. Trata-se, pois, de ofensa a direitos trabalhistas metaindividuais, hábil a ensejar a configuração de dano moral coletivo em virtude de intolerável infração às normas que integram o ordenamento jurídico.** 9. No tocante ao arbitramento do valor devido a título de indenização por dano moral coletivo, convém registrar as seguintes premissas extraídas do acórdão regional: a) " somente após a busca do MPT, por tutela judicial (ação ajuizada em 22/06/2012), é que a reclamada intensificou a busca de meios para adequar-se ao cumprimento da cota legal. Até então, adotava uma conduta passiva, sem ações efetivas para que referidas vagas fossem efetivamente preenchidas por trabalhadores em condições especiais. O mesmo se observa na declaração de fl. 204, que noticia a contratação de trabalhador portador de deficiência física apenas em agosto/2012." ; b) "não comprovado tenha a reclamada efetivamente realizado 'inúmeros e descontínuos esforços', como pretende fazer crer, na intenção de selecionar candidatos aptos a preencherem as vagas especiais, tanto assim que demonstrado, agora, pelos contratos de trabalho (fichas cadastrais - fls. 324/349), o cumprimento da obrigação, ainda que a destempo." c) "o conjunto probatório

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

demonstrou que à época do ajuizamento da ação não se havia cumprido a exigência legal de percentual mínimo, nem havia Termo de Ajustamento de Conduta em curso capaz de elidir a ilicitude do não atendimento da cota legal, [...]". 10. Além disso, o acórdão recorrido consigna que a empresa dispunha de 400 empregados e não havia nenhum empregado deficiente ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, de forma a atender a cota de 3% prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991. Registra ainda que o capital social da demandada, empresa de grande porte, supera os 80 milhões de reais. 11. Tendo em vista os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, que norteiam a fixação do valor a ser arbitrado, e considerando a gravidade do evento danoso consistente no descumprimento total da cota legal estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, o prejuízo substancial sofrido pela coletividade e a condição econômica da empresa, arbitra-se em R$ 100.000,00 o valor de indenização por dano moral coletivo. 12. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento" (ARR-128710.2012.5.09.0678, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 27/04/2018 – grifos acrescidos).

A reparação do dano moral coletivo encontra fundamento no **direito fundamental ao trabalho digno e inclusivo**, nos termos dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa inscritos na Constituição da República de 1988.

Em sua obra, "**Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**", o filósofo alemão e professor da Universidade de Frankfurt e diretor do Instituto de Pesquisa Social, Dr. Axel Honneth, afirma que **a identidade de um coletivo**, seja os empregados de uma empresa, seja os cidadãos de um país, **só se forma a partir do reconhecimento recíproco e inclusivo das diferenças individuais**, **na mesma medida em que a identidade individual é construindo no reconhecimento recíproco através desse coletivo**. Nesse sentido, afirma:

"(...) **a reprodução da vida social se efetua sob o imperativo de um reconhecimento recíproco** porque os sujeitos só podem chegar a uma autorrelação prática quando **aprendem a se conceber, da perspectiva normativa de seus parceiros de interação, como seus destinatários sociais**." (HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais.** Tradução: Luiz Repa. Apresentação: Marcos Nobre. São Paulo: Ed.34, 2003, p. 155. – grifos acrescidos).

Em seguida, Axel Honneth esclarece que o desrespeito não ocorre apenas a partir da violência física direta, como uma agressão física, mas também se manifesta a partir da negação de direitos a um grupo, por exemplo. Esta última hipótese é o caso das pessoas com deficiência que passam a ter o direito ao trabalho negado, quando uma empresa não cumpre a cota prevista na Lei nº 8.213/91.

Para melhor compreensão das construções filosóficas de Axel Honneth, transcreve-se trecho relevante da obra:

"Se a primeira forma de desrespeito está inscrita nas experiências de maus-tratos corporais que destroem a autoconfiança elementar de uma pessoa, temos de procurar **a segunda forma naquelas experiências de rebaixamento que afetam seu autorrespeito moral: isso se refere aos modos de desrespeito pessoal, infligidos a um sujeito pelo fato de ele permanecer estruturalmente excluído da posse de determinados direitos no interior de uma sociedade**. De início, podemos conceber como **"direitos",** grosso modo, aquelas pretensões individuais com cuja satisfação social uma pessoa pode contar de maneira legítima, **já que ela, como membro de igual valor em uma coletividade, participa em pé de igualdade de sua ordem institucional; se agora lhe são denegados certos direitos dessa espécie, então está implicitamente associada a isso a afirmação de que não lhe é concedida imputabilidade moral na mesma medida que aos outros membros da sociedade**. Por isso, a particularidade nas**formas de desrespeito, como as existente s na privação de direitos ou na exclusão social, não representa somente a limitação violenta da autonomia pessoal, mas também sua associação com o sentimento de não possuir o status de um parceiro da interação com igual valor**, moralmente em pé de igualdade; para o indivíduo, a denegação de pretensões jurídicas socialmente vigentes significa ser lesado na expectativa intersubjetiva de ser reconhecido como sujeito capaz de formar juízo moral; (...)

Por fim, em face desse segundo tipo de desrespeito, que lesa uma pessoa nas possibilidades de seu autorrespeito, constitui-se ainda um último tipo de rebaixamento, **referindo-se negativamente ao valor social de indivíduos ou grupos; na verdade, é só com essas formas, de certo modo valorativas, de desrespeito, de depreciação de modos de vida individuais ou coletivos, que se alcança a forma de comportamento que a língua corrente designa hoje sobretudo com termos como "ofensa" ou "degradação".** A "honra", a "dignidade" ou, falando em termos modernos, o "status" de uma pessoa, refere-se, como havíamos visto, à medida de estima social que é concedida à sua maneira de autorrealização no horizonte da tradição cultural; se agora essa hierarquia social de valores se constitui de modo que ela degrada algumas formas de vida ou modos de crença, considerando-as de menor valor ou deficientes, ela tira dos sujeitos atingidos toda a possibilidade de atribuir um valor social às suas próprias capacidades." (HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais.** Tradução: Luiz Repa. Apresentação: Marcos Nobre. São Paulo: Ed.34, 2003, pp. 216-217. – grifos acrescidos).

A partir das reflexões de Axel Honneth, é possível concluir que quando direitos são negados a determinado grupo de indivíduos, além de um desrespeito e uma violação à identidade deste coletivo, há também uma violação do que chamamos de **princípio da igualdade**. A privação de direitos e a exclusão de um grupo de fruir desses direitos provoca um desnivelamento entre os cidadãos de um país, criando categorias que são merecedoras de direitos e outras que são privadas deles.

O sociólogo e diretor da École des Hautes Études em Sciences Sociales, **Robert Castel**, ao tratar da discriminação empregatícia (ainda que não abordando especificamente a questão da pessoa com deficiência), afirma que **"a ausência de trabalho pode condenar a uma morte social"** (CASTEL, Robert. **A discriminação negativa. Cidadãos ou autóctones?** Tradução: Francisco Morás. Petrópolis: Editora Vozes, 2011, p. 48).

Ainda destaca que a **discriminação no emprego** constitui uma **diferença que "é**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

uma negação do direito, e ela é absolutamente injustificável segundo o princípio da igualdade de tratamento dos cidadãos perante a lei, vista como um dos fundamentos da República" (CASTEL, Robert. **A discriminação negativa. Cidadãos ou autóctones?** Tradução: Francisco Morás. Petrópolis: Editora Vozes, 2011, p. 48).

Nesse sentido, o jusfilósofo norte-americano Ronald Dworkin faz a defesa das **ações afirmativas** como institutos necessários para se garantir a concretização do **princípio da igualdade**, dando como exemplo as destinadas a pessoas com deficiência:

> "Admiti, no início, a atratividade imediata da ideia de que a igualdade genuína é a igualdade de bem-estar. **Um aspecto dessa atração imediata pode muito bem ter sobrevivido às diversas dúvidas que levantei, que é a força óbivia da igualdade de bem-estar para explicar por que as pessoas com deficiências físicas ou mentais (...) devem ter recursos extras.** Decerto isso se dá porque estão capacitadas a alcançar menos do que recai no âmbito de "bem-estar" do que outros estão com a mesma parcela de recursos. Talvez nos preocupemos com os deficientes porque são capazes de obter menos satisfação ou êxito relativo ou total, ou talvez alguma combinação desses fatores, ou todos. (DWORKIN, Ronald. **A virtude soberana: A teoria e a prática da igualdade.** São Paulo: WMF, 2013, 3ª ed., p. 70. – grifos acrescidos).
>
> (...)
>
> Não há transgressão à **cláusula da igual proteção** quando algum grupo perde uma decisão importante sobre os méritos do caso ou por intermédio da política**, mas quando sua perda resulta de sua vulnerabilidade especial ao preconceito, à hostilidade ou aos estereótipos e à sua consequente situação diminuída – cidadania de segunda classe – na comunidade política**". (DWORKIN, Ronald. **A virtude soberana: A teoria e a prática da igualdade.** São Paulo: WMF, 2013, 3ª ed., p. 584. – grifos acrescidos).

A igual consideração e respeito consistem justamente em **dar importância às particularidades de cada indivíduo ou grupo** e criar mecanismos, como a legislação de cotas, para nivelar as desigualdades materiais, como as menores oportunidades de acesso ao mercado de trabalho formal, para, assim, **democratizar também as relações privadas e garantir o cumprimento dos valores sociais inscritos na Constituição**.

Como compilado jusfilósofico e doutrinário de suas reflexões sobre o princípio da igualdade, o professor Dworkin atrela a igualdade à legitimidade de um governo que se declara democrático, ao afirmar:

> "A igualdade é espécie ameaçada de extinção entre os ideias políticos. (...)
>
> Podemos dar as costas à igualdade? **Nenhum governo é legítimo a menos que demonstre igual consideração pelo destino de todos os cidadãos sobre os quais afirme seu domínio e aos quais reivindique fidelidade."** (DWORKIN, Ronald. **A virtude soberana: teoria e prática da igualdade.** Tradução: Jussara Simões. Revisão técnica e da tradução: Cícero Araújo e Luiz Moreira. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2ª ed., 2011, p. IX (introdução) - Grifos acrescidos)

Em seguida, Dworkin esclarece que não existe igualdade ou princípio da igualdade aplicado à realidade quando não se realiza uma justa e equitativa distribuição da riqueza entre aqueles que contribuíram para sua construção. E, no mundo em que se vive atualmente, ***o trabalho remunerado é uma das expressões concretas capazes de promover a distribuição de riqueza***. Explica:

> "**A consideração igualitária é a virtude soberana da comunidade** política – sem ela o governo não passa de tirania – e, **quando as riquezas da nação são distribuídas de maneira muito desigual**, como o são as riquezas de nações muito prósperas, **então sua igual consideração é suspeita**, pois a distribuição das riquezas é produto de uma ordem jurídica: **a riqueza do cidadão depende muito das leis promulgadas em sua comunidade** – não só as leis que governam a propriedade, o roubo, os contratos e os delitos, mas suas leis de previdência social, fiscais, de direitos políticos, de regulamentação ambiental e de praticamente tudo o mais. **Quando o governo promulga ou mantém um conjunto de tais leis e não outro, não é apenas previsível que a vida de alguns cidadãos piore devido a essa escolha, mas também, em um grau considerável, quais serão esses cidadãos.** Nas democracias prósperas, é previsível, sempre que o governo restringe os programas de previdência social, ou se recusa a ampliá-los , que tal decisão deteriore a vida dos pobres. Devemos estar preparados para explicar aos que sofrem dessa maneira por que foram, não obstante, tratados com igual consideração que lhes é devida." (DWORKIN, Ronald. **A virtude soberana: teoria e prática da igualdade.** Tradução: Jussara Simões. Revisão técnica e da tradução: Cícero Araújo e Luiz Moreira. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2ª ed., 2011, p. IX-X (introdução).

Nesse contexto, é imperativo compreender que a inserção por meio da legislação de mecanismos que criem oportunidades a serem oferecidas de forma compulsória a grupos da população que são rotineiramente excluídos do mercado de trabalho formal busca cumprir o princípio da igualdade entre particulares, por meio da atuação direta do Estado por meio do Poder Legislativo.

Nesse sentido, valho-me dos elucidativos ensinamentos do **professor de filosofia de Harvard, Michael Sandel**, em sua obra **"A tirania do mérito"**, para explicar o ponto a partir de duas perspectivas importantes: o princípio da igualdade e falácia da meritocracia.

O professor esclarece que, "Se oportunidades fossem iguais, pessoas ascenderiam a partir de seus esforços e talentos, e o sucesso delas seria a medida do seu mérito" (SANDEL, Michel. **A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?** Tradução: Bhuvi Libanio. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2020, 2ª ed., p. 96.). Porém,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

o grande problema do ideal puro de meritocracia é que "*uma meritocracia não dá cabo da desigualdade*", para utilizar a expressão exata de Michael Sandel (**A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?** Tradução: Bhuvi Libanio. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2020, 2ª ed., p. 172.), uma vez que não considera as contingências dos pontos de partida de cada indivíduo, mas presume que todos tiveram as mesmas condições de desenvolvimento e iguais oportunidades.

A consequência natural dessa crença acaba por desmobilizar o senso de coletividade e massacrar ainda mais aqueles que nasceram em situação de maior vulnerabilidade social, econômica, racial e de gênero. Nesse sentido, Michael Sandel explica que o próprio ideal perfeito de meritocracia não seria justo, uma vez que, ainda que todos tivessem condições iguais para se desenvolver e alcançar seus objetivos, cada ser humano possui um conjunto de talentos e habilidades, mas a sociedade em que vivemos opta por selecionar, priorizar, valorizar e prestigiar determinados talentos e habilidades, em detrimento de outros (SANDEL, Michel. **A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?** Tradução: Bhuvi Libanio. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2020, 2ª ed., pp. 181182.).

A contingência de nascer com um grupo de talentos, características e habilidades e não outros não é uma escolha permeada por esforço e dedicação, mas algo intangível, incontrolável e fora do alcance do mérito propriamente dito. Assim, a essência do ideal meritocrático encontra sua ruína nas contingências intangíveis, nas quais não há margem para escolha, esforço ou dedicação (SANDEL, Michel. **A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?** Tradução: Bhuvi Libanio. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2020, 2ª ed., pp. 180/181.).

Diante da dificuldade em se implementar um regime meritocrático puro, o professor de filosofia de Harvard, Michael Sandel, questiona os problemas do discurso meritocrático tradicional:

> "Se a meritocracia é o problema, qual a solução? (...)**Superar a tirania do mérito não significa que mérito deveria ficar sem função na distribuição de empregos e papéis sociais**." (SANDEL, Michel. A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum? Tradução: Bhuvi Libanio. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2020, 2ª ed., p. 223.)

> "**Não temos muita igualdade de condição hoje. São poucos os espaços públicos que reúnem pessoas de todas as classes, raças, etnias e crenças**. Quatro décadas de globalização favorável ao mercado resultou em desigualdade de renda e riqueza tão pronunciadas que nos levam a modos de vida separados. (...) E, quando a máquina de triagem meritocrática faz o seu trabalho, quem está no alto acha difícil resistir ao pensamento de que merece o sucesso que tem e quem está na base também merece o lugar onde está. Isso alimenta uma política tão venenosa e um partidarismo tão intenso que muitas pessoas hoje em dia consideram o casamento 'interpartidário' mais difícil do que o casamento com uma pessoa fora da sua religião." (SANDEL, Michel. **A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?** Tradução: Bhuvi Libanio. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2020, 2ª ed., p. 324. - Grifos acrescidos)

Após essas reflexões sobre a crise de um sistema dito meritocrático tradicional, o renomado professor de filosofia da Universidade de Harvard, Michael Sandel, oferece uma proposta para harmonizar as relações sociais e buscar uma aproximação de uma vivência democrática:

> "Mas se o bem comum pode ser alcançado apenas por meio da deliberação com nossos concidadãos sobre os propósitos e os fins dignos de nossa comunidade política, **a democracia não pode ser indiferente ao caráter da vida em comum**. Ela não exige igualdade perfeita. No entanto, exige que **cidadãos de diferentes níveis sociais e estilo de vida se encontrem em espaços compartilhados e lugares púbicos**. Porque é assim que aprendemos a negociar e a acatar nossas diferenças. E é assim que passamos a nos importar com o bem comum." (SANDEL, Michel. **A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?** Tradução: Bhuvi Libanio. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2020, 2ª ed., p. 325. - Grifos acrescidos)

Como se observa, é apenas a partir da inclusão de "cidadãos de diferentes níveis sociais e estilo de vida", para utilizar a expressão exata do professor Michael Sandel, o que acaba por contemplar as pessoas com deficiência em cotas para acessar o mercado de trabalho remunerado em empresas com 100 ou mais funcionários, que é possível garantir uma efetiva democracia.

Quando uma conduta ilícita afeta valores com titularidade transindividual, como é o caso da democracia, a necessidade de reparação se impõe para assegurar a efetividade da norma protetiva violada e para evitar a impunidade. Nesse contexto, a gravidade da violação objetiva da ordem jurídica, e não apenas a prova de sofrimento individualizado, justifica a indenização com caráter coletivo.

No caso concreto, observa-se uma ilicitude que afeta o "bem comum" para utilizar a expressão de Michael Sandel. Isso porque toda a coletividade sofre com a exclusão de determinados grupos da possibilidade de exercerem seu **direito ao trabalho**, perdem em termos de **competitividade** e aproveitamento dos **talentos** das pessoas com deficiência.

Toda a coletividade de pessoas com deficiência é atingida pela privação de oportunidades de inserção no mercado de trabalho formal e remunerado na medida em que uma empresa se recusa a cumprir seu dever legal, mas também a coletividade da sociedade perde talentos humanos.

Em última instância, toda a sociedade brasileira é lesada na medida em que a **construção democrática da força de trabalho na iniciativa privada é comprometida** ao serem excluídas as pessoas com deficiência de sua composição e construção.

O propósito da democracia, base fundadora da República Federativa do Brasil,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

não se consolida apenas pelas instituições governamentais que possuem representantes eleitos pelo povo, mas também se materializa a partir da iniciativa privada que inclui em sua composição a maior diversidade de cidadãos possível no mercado de trabalho remunerado, garantindo dignidade, emancipação e autonomia para as pessoas com deficiência a partir de empregos formais e remunerados.

Além disso, a lesão ao coletivo não se dá apenas em termos filosóficos ou principiológicos, mas atinge frontalmente a **prosperidade econômica**.

Ainda nesse sentido, é importante ressaltar **que a inclusão é a chave para o progresso**, como ensina o professor de economia e de história da economia na Escola de Altos Estudos em Ciências Sociais e na Escola de Economia de Paris, Thomas Piketty:

> "Então, **nos movemos muito rumo a um grau maior de igualdade a longo prazo**- e isso não ocorreu à custa da prosperidade ou de quaisquer outros objetivos legítimos que possamos querer equilibrar com a igualdade -, mas, na realidade, **esse foi um elemento-chave para o surgimento da prosperidade moderna.** Por quê? **Porque subjacente ao enorme aumento da prosperidade observado em termos históricos, o surgimento de um sistema socioeconômico mais inclusivo e igualitário** - em particular permitindo o acesso mais inclusivo à educação -**foi absolutamente fundamental**." (PIKETTY, Thomas. In: PIKETTY, Thomas. SANDEL, Michael. **Igualdade: significado e importância.** Tradução: Maria de Fátima Oliva do Coutto. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2025. p. 21.).

Assim, quanto mais se caminha rumo à inclusão, o que abarca pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mais prosperidade econômica uma nação irá experimentar.

No caso em questão, a resistência da empresa ré em cumprir a cota de pessoas com deficiência, **descumprindo norma que garante a igualdade material e a não discriminação**, demonstra o seu afastamento de sua **função social e econômica**. Essa conduta configura não só uma **ofensa aos valores constitucionais fundamentais**, mas também uma **violação à prosperidade econômica do país**, justificando a devida reparação da coletividade pelo dano causado.

A gravidade da violação reside na própria resistência injustificada ao cumprimento da lei, que, por si só, demonstra a lesão a um interesse coletivo, sendo suficiente para configurar o dano imaterial coletivo.

Dessa forma, a conduta da empresa em não cumprir a cota de pessoas com deficiência gerou dano moral coletivo que ultrapassou os prejuízos individuais, uma vez que não observou o seu dever legal de contribuir para a (re)inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esse dano, fundamentado nos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal, e nos arts. 186 e 927 do Código Civil, justifica a condenação por danos morais coletivos, considerando-se a gravidade da violação e a repercussão social negativa da conduta da empresa.

Conheço do recurso de revista por violação do art. 927 do Código Civil.

MÉRITO

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de revista por violação do art. 927 do CC, faz-se necessário fixar o valor dos danos morais coletivos.

No caso dos autos, **a indenização por dano moral coletivo tem caráter meramente punitivo-pedagógico**, uma vez que **não há quantia monetária suficiente para reparar a violação de direitos fundamentais como a exclusão de pessoas com deficiência do mercado de trabalho formal remunerado.**

O famoso professor de Harvard Michael Sandel afirma que para questões cívicas e de espírito público a inserção do dinheiro em uma lógica mercadológica pode desvirtuar o propósito da norma e criar distorções (SANDEL, Michael. **O que o dinheiro não compra: os limites morais do mercado.** Tradução: Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012, p. 117 e 118).

Nesse sentido, é fundamental considerar que uma multa ou indenização por dano moral não é capaz efetivamente de pagar o preço da igualdade para as pessoas com deficiência, tampouco é uma troca justa ou mesmo válida pela lesão sofrida.

Porém, é fundamental considerar a **capacidade econômica dos ofensores**.

A fixação do valor da indenização por danos morais coletivos, além de considerar a gravidade da conduta ilícita da reclamada – consistente no descumprimento total da cota legal estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, causando prejuízo substancial à coletividade –, deve observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, levando em conta a capacidade econômica do devedor.

Considerando o capital social da reclamada de R$ 175.000,00 (fl. 129 do id: 26924406), o valor de R$ 50.000,00 para indenização por danos morais coletivos se apresenta como razoável e proporcional, garantindo a efetividade da reparação do dano moral coletivo.

Assim, arbitra-se em R$ 50.000,00 o valor de indenização por dano moral coletivo. Portanto, **dou-lhe** provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R$ 50.000,00, para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006400F2D7DE5E7C0.

ISTO POSTO

ACORDAM as Ministras da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso revista, por violação do art. 93 da Lei nº 8.213/91, para **dar-lhe provimento** para determinar que a reclamada observe a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, cuja base de cálculo abrange a totalidade de vínculos de emprego existentes, inclusive os temporários. Ato contínuo, conhecer do recurso de revista, por violação do art. 927 do CC, para **dar-lhe provimento** para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R$ 50.000,00, para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Custas pela empresa, no importe de R$ 1.000,00.

Brasília, 27 de agosto de 2025.
Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

LIANA CHAIB
Ministra Relatora

Firmado por assinatura digital em 29/08/2025 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.