



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação Civil Pública Cível **1000847-19.2025.5.02.0069**

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Deficiência

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/05/2025

Valor da causa: R\$ 733.440,00

Partes:

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: ----

ADVOGADO: GIOVANNA LIMA FERREIRA

ADVOGADO: WILSON DE ALMEIDA FERREIRA

ADVOGADO: GUSTAVO SEIDJI MATSUCHITA

ADVOGADO: RAMON DE QUEIROZ GIUDICE PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJE

ADVOGADO: JESSICA CRISTINE DE OLIVEIRA BOARINI

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

ACPCiv 1000847-19.2025.5.02.0069

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: ----



TERMO DE AUDIÊNCIA

Aos 30/07/2025, na 69ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP, por determinação do MM. Juiz do Trabalho Substituto, Dr. Márcio Aparecido da Cruz Germano da Silva, realizou-se a audiência para publicação da sentença proferida nos autos da Ação Civil Pública nº 1000847-19.2025.5.02.0069, ajuizada por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de -----.

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou Ação Civil Pública em face de ----- em 26/05/2025, formulando os pedidos em ID. c989c2f. Atribuiu à causa o valor de R\$ 733.440,00. Juntou documentos.

A ré apresentou contestação (ID. 21e1403), por meio da qual arguiu preliminares e, no mérito, pugnou pela improcedência dos pedidos. Juntou procuração e documentos.

O autor apresentou réplica (ID. 360e8e5).

Sem outras provas a produzir, foi encerrada a instrução processual.

Frustradas as tentativas conciliatórias.

Razões finais oportunizadas.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

Falta de interesse processual

A reclamada suscita preliminar de falta de interesse processual, sob o argumento de que não teria sido observada a garantia do contraditório e da ampla defesa no âmbito do Inquérito Civil nº 000685.2025.02.000/5, além de alegar que não lhe foi oportunizada a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

A preliminar não merece acolhida.

O MPT possui legitimidade ativa ad causam e interesse processual para ajuizar Ação Civil Pública, que é o instrumento processual cabível e adequado para a defesa de direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, quando entender desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, conforme arts. 129, III e IX, da CRFB/1988, 6º, 8º e 83, III da LC 75/93, 1º e 5º da Lei 7.347/85.

Cumprido destacar que é premissa do MPT instaurar inquérito civil para instruir a inicial de eventual ação civil pública, nos moldes do art. 8º, § 1º, da Lei 7.347/1985. Trata-se de procedimento administrativo de natureza inquisitorial e investigativa, destinado a coletar elementos de convicção para que o Ministério Público do Trabalho possa embasar eventual propositura de ação civil pública ou à celebração de termo de ajustamento de conduta. Ressalto que não se trata de processo punitivo, razão pela qual, dada sua natureza meramente instrutória e investigativa, o contraditório não é exigível nesta fase.

Consequentemente, os elementos nele produzidos possuem valor probatório relativo, sujeitos à respectiva validação e/ou desconstituição no curso do processo judicial.

Ademais, o inquérito civil não é condição de procedibilidade da ação civil pública, pois, tendo o membro do Ministério Público, desde logo, as provas necessárias, poderá, a seu exclusivo critério, optar pela via judicial, sem instaurar o procedimento administrativo, que é apenas um meio para formar sua convicção (máxima da independência funcional).

O contraditório e a ampla defesa ficam resguardados à parte ré no curso da própria ação civil pública, oportunidade em que esta poderá acessar os elementos reunidos no inquérito e produzir provas em contrário.

Quanto ao Termo de Ajustamento de Conduta, o art. 5º, § 6º, da Lei 7.347/85 estabelece que os órgãos legitimados à sua propositura "poderão" tomar compromisso de ajustamento de conduta, tratando-se, pois, de uma faculdade e não de condição para o ajuizamento da demanda.

Rejeito.

Inépcia

Friso que os requisitos da petição inicial no processo do trabalho estão delineados no art. 840 da CLT, nos seguintes termos:

“Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do

juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)“

Portanto, os pressupostos delineados no art. 330 do CPC não se aplicam substancialmente ao processo do trabalho, dada a inexistência de lacuna normativa, axiológica e/ou ontológica “in casu” (arts. 769 da CLT e 15 do CPC).

Na hipótese, houve a breve descrição dos fatos, dos pedidos e das causas de pedir, além de observância aos demais elementos contidos no parágrafo 1º da norma acima reproduzida, inexistindo vícios substanciais, notadamente quando observada a lógica da simplicidade dominante no âmbito jurídico-processual trabalhista.

O quadro exposto, portanto, indica plena viabilidade de exercício do contraditório e da ampla defesa pela parte reclamada (art. 5º, LIV e LV da CRFB/1988), não havendo falar em inépcia e consequente extinção do feito sem exame do mérito, com fulcro no art. 485, I, do CPC.

Rejeito.

Do descumprimento da cota legal

A presente ação tem como causa de pedir o descumprimento da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência (PCD) ou reabilitados, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91.

A parte Autora alega que foi instaurado, no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, o Inquérito Civil n.º 000685.2025.02.000/5, para apuração de irregularidade trabalhista e, após instrução, foi possível concluir que a Ré não cumpre, e jamais cumpriu, a reserva legal de mercado destinada a pessoas com deficiência e/ou reabilitadas pela previdência social (art. 93 da Lei 8.213/91). Aduz que a Ré demonstrou desinteresse na solução extrajudicial, permanecendo silente quando notificada a apresentar documentos durante a fase investigativa.

A Ré, por sua vez, alega que a denúncia que originou a investigação é "caluniosa", tendo sido realizada por pessoa que forneceu dados falsos e afirma que cumpre regularmente suas obrigações legais através da divulgação de vagas para pessoas com deficiência.

A partir da análise do conjunto probatório, constato os seguintes

documentos:

1. Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (ID. 4997e0b) o qual evidencia que, ao menos desde julho/2019, a reclamada sempre ignorou o comando legal, mantendo número de trabalhadores com deficiência sistematicamente inferior ao exigido;
2. Certidão do MTE datada de 20/05/2025 (ID. a7936bf) que atesta formalmente que a empresa mantém pessoas com deficiência em número INFERIOR ao percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91;
3. Ofício SEI Nº 12813/2025/TEM (ID. fccf189), expedido pelo MTE, o qual detalha o déficit na cota, informando que, na competência de julho de 2024 (apontada no documento como a mais recente processada à época) a empresa possuía 692 empregados, o que exigia a contratação de 28 trabalhadores PCDs (cota de 4%), mas mantinha apenas 4 empregados nesta condição;
4. Notificação expedida à ré durante o Inquérito Civil (ID. 33e4ba7), com respectiva prova de envio (ID. 815fd8e), sem que tenha sido apresentada a correspondente resposta nos autos, o que evidencia o desinteresse em colaborar com a apuração e solucionar a questão extrajudicialmente.

Embora a Reclamada alegue cumprimento do dispositivo legal sob exame, a documentação que instrui sua defesa é manifestamente insuficiente para corroborar tais alegações. Fora apresentado em contestação cartaz genérico de "Vagas para PCD", por meio do qual os candidatos são direcionados a um endereço de e-mail, porém o documento não possui data ou qualquer comprovação que foi efetivamente divulgado. Adicionalmente, anexa um segundo cartaz (ID. 7439fa5) para uma vaga específica de "Controlador de Acesso", o qual, contraditoriamente, não faz qualquer menção à inclusão de pessoas com deficiência.

Tais elementos probatórios, frágeis e isolados, não se sobrepõem à robusta prova documental apresentada pelo autor, baseada em anos de dados oficiais, que atesta o descumprimento crônico da obrigação legal.

As alegações defensivas de que divulga vagas para PCDs e de que houve "dificuldades logísticas" no processo seletivo nem sequer encontram respaldo probatório nos autos. Ao contrário, o próprio documento juntado pela ré (relatório da recrutadora -----) (ID. 2b4bd58) confirma que foi expressamente informado ao candidato PCD que "no momento não tinha vaga" para essa modalidade.

Saliento que, o direito ao trabalho em condições dignas, adequadas e acessíveis figura como dimensão inequívoca da dignidade humana do cidadão trabalhador com deficiência.

Logo, ao buscar implementar o comando legal que impõe a contratação de trabalhadores pertencentes a aludido grupo (ação afirmativa de empregabilidade), deve o empregador adotar todas as medidas concretas disponíveis para a consecução dos fins pretendidos, o que não se exaure, por óbvio, com a mera divulgação de cartazes de emprego.

Mostra-se indispensável, lado outro, a adoção de procedimentos precisos de recrutamento e seleção, mediante parceria com entidades de e/ou para pessoas com deficiência, produção de campanhas efetivas de divulgação de vagas em veículos de comunicação de circulação adequada, além de utilização dos canais físicos e digitais com a finalidade de localização do público destinatário das vagas.

Nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91, as empresas com 100 ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com 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%

Com 692 empregados (conforme competência julho/2024), a reclamada enquadra-se na faixa do inciso III, devendo manter 4% de sua força de trabalho composta por pessoas com deficiência ou reabilitados, o que corresponde a 28 trabalhadores. Contudo, mantinha apenas 4, configurando déficit de 24 empregados.

Acrescento, por oportuno, que todas e quaisquer funções existentes na estrutura organizacional da ré devem ser disponibilizadas às pessoas com deficiência, sob pena de conduta discriminatória (arts. 5º, caput, 7º, XXX E XXXI, da CRFB/1988, 1º e 2º da Convenção da ONU Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 1º da convenção 111 da OIT, 4º, caput e § 1º e 88 da Lei 13.146/2015, 93 da Lei 8.213/91 e 1º da Lei 9.029/95), além de violação ao princípio da aptidão universal das pessoas com deficiência, já manifestado pelo STF quando do julgamento da ADI 5760/DF, envolvendo o trabalho em navios de cruzeiro, senão vejamos:

"EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 16A 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 DEFICIÊNCIA (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." (grifei).

Corroborando tal lógica (aptidão universal), ademais, no art. 119 da Lei 13.146/2015 fora estendida a reserva de vagas para pessoas com deficiência no trabalho como taxistas, isto é, atividade que envolve o transporte de passageiros em vias públicas, senão vejamos:

"Art. 119. A Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012 , passa a vigorar acrescida do seguinte art. 12-B:

"Art. 12-B. Na outorga de exploração de serviço de táxi, reservar-se-ão 10% (dez por cento) das vagas para condutores com deficiência.

§ 1º Para concorrer às vagas reservadas na forma do caput deste artigo, o condutor com deficiência deverá observar os seguintes requisitos quanto ao veículo utilizado:

I - ser de sua propriedade e por ele conduzido; e

II - estar adaptado às suas necessidades, nos termos da legislação vigente.

§ 2º No caso de não preenchimento das vagas na forma estabelecida no caput deste artigo, as remanescentes devem ser disponibilizadas para os demais concorrentes." (grifei).

Ou seja, toda e qualquer função deve ser considerada e disponibilizada para empregar pessoas com deficiência, promovendo-se exclusivamente a respectiva adaptação razoável e eventual qualificação prévia do trabalhador para seu exercício.

Nesta toada, aliás, o SindusCon-SP (Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo) vem há anos defendendo ser possível incluir a pessoa com deficiência na Indústria da Construção civil, conforme se extrai da notícia que segue: <https://sindusconsp.com.br/e-possivel-inserir-a-pessoa-com-deficiencia-na-industria-da-construcao/> .

O Sindicato patronal em questão inclusive desenvolveu o "Estudo de Viabilidade para Inserção Segura de PCD na Construção Civil" e atua como amicus curiae nos autos RR 0001564-80.2011.5.02.0023, para demonstrar ser possível contratar PCDs para diversas funções nos canteiros de obras, seguindo-se recomendações específicas de saúde, segurança, treinamento e acessibilidade para tanto.

Esta, outrossim, é a exegese extraível dos arts. 27 da Convenção de Nova Iorque, 34 e 36, § 6º, da Lei 13.146/2015, isto é, a oferta de emprego deve ser acompanhada de adaptações razoáveis promovidas pelo empregador, aspecto nem sequer ventilado na defesa da ora reclamada.

Portanto, não basta ofertar, por meio de notícias em veículos de comunicação a existência de vagas "supostamente" disponibilizadas para pessoas com deficiência, impondo-se ao devedor de referida obrigação legal (cumprimento da reserva de vagas prevista no art. 93 da Lei 8.213/91), a promoção objetiva e concreta de medidas que se destinem a adaptar seus postos de trabalho, além de eventual desdobramento de funções existentes, de modo que este possa ser exercido de forma decente pelas pessoas com deficiência (Convenções 111 e 159, Recomendação 198 e Declaração de Princípios Fundamentais de 1998 da OIT).

Ademais, a jurisprudência é pacífica no sentido de que a empresa somente poderia ter sua responsabilidade afastada quando cabalmente comprovado o insucesso de seus esforços para preencher a cota mínima prevista em lei, hipótese que não se verifica no presente caso.

Neste sentido, destaco o seguinte julgado:

"AUTO DE INFRAÇÃO. INOBSERVÂNCIA DA CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. LEGITIMIDADE DA AUTUAÇÃO. 1. É obrigação da pessoa jurídica que explora a atividade econômica identificar e recrutar, no mercado de trabalho, integrantes do grupo cogitado no art. 203, inciso IV, da CF, cumprindo, assim, as cotas fixadas de forma cogente pelo artigo 93 da Lei 8.231/1991. 2. A excepcional inobservância do percentual fixado pela norma de regência somente se admite quando comprovado, de modo inequívoco, o emprego de todos os meios disponíveis para seleção e contratação de pessoal com deficiência ou reabilitado, sendo a providência frustrada, total ou parcialmente, por limitações mercadológicas." (RO 0003227-91.2015.5.10.0802, TRT da 10ª Região)

Ante a inexistência de provas que demonstrem efetivos esforços para o cumprimento da cota legal, pode-se concluir que a ré demonstrou descaso e desapeço em relação à sua responsabilidade social e legal.

O comportamento da reclamada revela descumprimento reiterado da legislação protetiva, impactando negativamente direitos fundamentais de grupos historicamente marginalizados.

Diante do exposto, condeno a Reclamada a PREENCHER, no

prazo de 120 (cento e vinte) dias, o percentual previsto no artigo 93 da Lei n.º 8.213/91, com pessoas com deficiência habilitadas ou com beneficiários da Previdência Social reabilitados, incidente o referido percentual sobre o número total de empregados da Reclamada no país, sem exclusão de quaisquer cargos ou funções, sob pena de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por empregado com deficiência e/ou reabilitado faltante para o cumprimento da cota, renovável a cada mês, até o efetivo cumprimento da obrigação (arts. 497, 536 e 537 do CPC);

Determino, ainda, que a reclamada se abstenha de dispensar qualquer pessoa beneficiada pela reserva de vagas sem a prévia contratação de substituto em condição semelhante (art. 93, § 1º, da Lei n.º 8.213/91), sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por dispensa irregular, renovada mês a mês (arts. 497, 536 e 537 do CPC).

Julgo procedente, nestes termos.

Dano moral coletivo

Requer o Ministério Público do Trabalho a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, o que merece acolhida.

A tutela aos direitos de cunho extrapatrimonial, além de reverberar a máxima pós-positivista da centralidade da dignidade humana (Declaração Universal de Direitos Humanos DE 1948 e art. 1º, III da CRFB/1988), detém previsão expressa no art. 5º, V e X, da Carta Maior.

No âmbito das tutelas coletivas (direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos), igualmente fora reconhecida a possibilidade de compensação, conforme emerge do já mencionado art. 5º, V e X, da CRFB/1988 (que não restringe sua amplitude de incidência ao espectro individual), bem como dos arts. 1º, IV da Lei 7.347/85 e 6º, VI e VII do CDC.

A aferição do dano moral coletivo, outrossim, ocorre in re ipsa. Basta, dessarte, a demonstração do ilícito – no caso, o descumprimento comprovado e reiterado da reserva legal de vagas do art. 93 da Lei 8.213/91 – para que se configure o dever de compensar. Se o particular sofre lesão aos seus direitos da personalidade, a coletividade vítima de um dano moral padece do despreço e da descrença em relação à ordem jurídica e à efetividade dos direitos sociais.

Neste sentido é a jurisprudência:

RECURSO ORDINÁRIO. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DESRESPEITO À COTA DE EMPREGADOS BENEFICIÁRIOS REABILITADOS OU PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PREVISTA NA LEI 8.213/91. Não tendo sido observada a cota legal para preenchimento de parte dos cargos da empresa com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, nas proporções estabelecidas no art. 93, § 1º da Lei 8.213/91, tampouco demonstrado empenho na busca desses profissionais, determina-se a condenação do

empregador ao pagamento de indenização por dano moral coletivo em razão de seu descaso e despreço quanto à sua responsabilidade social e legal no sentido de que as empresas com cem ou mais empregados possuem a obrigação de manter percentuais mínimos de deficientes ou reabilitados em seus quadros, sendo que somente poderão demiti-los imotivadamente mediante contratação de substituto de condição semelhante. Recurso parcialmente provido, no aspecto. (TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0101066-67.2018.5.01 .0057, Relator.: GLAUCIA ZUCCARI FERNANDES BRAGA, Data de Julgamento: 02/06/2021, Quinta Turma, Data de Publicação: DEJT 2021-07-15)

A conduta da Ré, ao se omitir de sua responsabilidade social por anos, frustrou a legítima expectativa de um grupo social vulnerável e transmitiu à sociedade a mensagem de que a norma de inclusão pode ser ignorada.

Indiscutível, portanto, que a inércia da ré em adotar medidas efetivas para a implementação da reserva de vagas para pessoas com deficiência atinge, de forma simultânea e inequívoca, o grupo vulnerável sob exame e a sociedade como um todo, pela frustração voluntária de ação afirmativa essencial. Portanto, inafastável o dever de reparar o dano à ré.

Não se pode perder de vista, ainda, que no campo do dano moral coletivo a condenação detém como finalidades desestimular (e em última análise punir) o agressor e, lado outro, compensar a vítima pelo abalo sofrido.

Surge, pois, a necessidade de se fixar a compensação a partir da extensão dos danos (art. 944 do CC), a gravidade da conduta perpetrada, além do caráter punitivo-pedagógico da condenação de modo que o “quantum” fixado tenha como parâmetro a real necessidade de garantir-se uma proteção e/ou reparação suficientes.

Distancia-se, neste passo, da premissa de que uma indenização substantiva poderá causar enriquecimento ilícito por parte do beneficiário, já que o foco recai sobre a dimensão da conduta ilícita perpetrada e, notadamente, sobre a pretensão não reiteração das lesões e seus impactos sociais.

Acrescento a tais balizas, invariavelmente, o potencial econômico do ofensor, assim como eventual lucro indevido por ele auferido a partir da conduta objeto da condenação (dumping social, por exemplo).

Menciono, em acréscimo e apenas como baliza interpretativa, o parâmetro consignado nas Leis 12.529/2011 e 12.846/2013, qual seja, estabelecimento de condenação em valor que corresponda de 0,1 a 20% do faturamento bruto do agressor (arts. 37 e 6º, respectivamente).

A reclamada, conforme dados oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego, mantém aproximadamente 692 empregados. A manutenção de um quadro funcional dessa magnitude, por si só, demonstra que se trata de uma empresa de grande porte, com potencial econômico suficiente para arcar com uma indenização significativa.

Além disso, a ré mantém histórico de descumprimento sistemático da cota legal, conforme demonstram os relatórios oficiais que evidenciam déficit substancial e constante no número de empregados com deficiência ao longo de mais de 5 anos. Esse padrão de conduta revela postura grave que demanda resposta jurisdicional adequada.

Logo, com base nas premissas em comento, notadamente os valores fundamentais atingidos, a gravidade da conduta perpetrada, o potencial econômico da ré e o cunho punitivo/pedagógico da condenação, reputo razoável e proporcional sua fixação no importe de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

O montante ora arbitrado deverá ser revertido em favor de instituição vinculada à qualificação profissional e inclusão social de pessoas com deficiência, às quais poderão ser indicadas pelo Ministério Público do Trabalho na fase de liquidação ou, alternativamente, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT – Lei 7.998/89).

Honorários advocatícios

Não há condenação em honorários sucumbenciais, por incidência analógica do prescrito pelo art. 18 da Lei 7.347/85 (LACP), isto é:

"Art. 18. Nas ações de que trata esta lei, não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais. (Redação dada pela Lei nº 8.078, de 1990)"

Nesse sentido:

"HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. Com efeito, a aplicação do artigo 18 da Lei 7347/1985 deve obedecer a simetria, logo, descabe a condenação em honorários advocatícios da parte requerida em ação civil pública, quando inexistente má-fé, de igual sorte como ocorre com a parte autora. Recurso ordinário do sindicato-autor improvido pelo Colegiado Julgador." (TRT-2 10017192720195020204 SP, Relator.: RICARDO VERTA LUDUVICE, 11ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 25/05/2022)

Logo, inexistindo conduta processual praticada pela ré capaz de configurar litigância de má-fé (arts. 793-B da CLT e 80 do CPC), não há falar em sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais.

Julgo improcedente.

Juros e atualização monetária.

Sobre as parcelas objeto da vertente condenação deverá incidir atualização monetária, observada a época própria de cada parcela (art. 459, parágrafo único da CLT e Súmula 381 do TST).

Conforme julgamento das ADCs 58 e 59/MC pelo STF, outrossim, deverão ser utilizados como fator de atualização e juros o IPCA-e associado à TRD na fase pré-judicial (até o ajuizamento da ação) e, no lapso posterior, apenas a taxa SELIC, excluídos os juros moratórios previstos no art. 883 da CLT, porquanto aludido indexador (SELIC), já contém juros em sua composição.

III - DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos autos da Ação Civil Pública movida por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de ----, decido, em conformidade com os fundamentos supra, rejeitar as preliminares aventadas e, no mérito, julgar procedentes os pedidos para:

a) CONDENAR A RÉ EM OBRIGAÇÃO DE FAZER consistente emPREENCHER, no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar do trânsito em julgado, o percentual previsto no artigo 93 da Lei n.º 8.213/91, com pessoas com deficiência habilitadas ou com beneficiários da Previdência Social reabilitados, incidente o referido percentual sobre o número total de empregados da Reclamada no país, sem exclusão

de quaisquer funções e/ou cargos existentes em sua estrutura organizacional, sob pena de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por empregado com deficiência e /ou reabilitado faltante para o cumprimento da cota, renovável mês a mês, até o efetivo cumprimento da obrigação (arts. 497, 536 e 537 do CPC);

b) CONDENAR A RÉ A OBRIGAÇÃO DE NÃO

FAZER consistente

em ABSTER-SE de dispensar qualquer pessoa beneficiada pela cota sem a prévia contratação de substituto em condição semelhante (art. 93, § 1º, da Lei n.º 8.213/91), sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por dispensa irregular, renovável mês a mês, até o adimplemento da obrigação (arts. 497, 536 e 537 do CPC);

c) Condenar a reclamada ao pagamento de

indenização por

danos morais coletivos no importe de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), montante que deverá ser revertido em favor de instituição vinculada à formação, habilitação, reabilitação e/ou inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, às quais poderão ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho na fase de liquidação ou, alternativamente, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT – Lei 7.998/89).

Ausentes honorários advocatícios sucumbenciais, por incidência analógica e por simetria do quanto previsto no art. 18 da Lei 7.347/85.

Os valores serão corrigidos monetariamente e acrescidos de juros conforme parâmetros fixados neste julgado.

Custas, pela parte reclamada, no importe de R\$ 10.000,00, calculadas sobre R\$ 500.000,00, valor provisoriamente arbitrado à condenação.

Cumpra-se, após o trânsito em julgado.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

SAO PAULO/SP, 30 de julho de 2025.

MARCIO APARECIDO DA CRUZ GERMANO DA SILVA

Juiz do Trabalho Substituto



Documento assinado eletronicamente por MARCIO APARECIDO DA CRUZ GERMANO DA SILVA, em 30/07/2025, às 17:11:12 - ae5330c
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/25072916273169100000412225077?instancia=1>
Número do processo: 1000847-19.2025.5.02.0069
Número do documento: 25072916273169100000412225077