

**TRABALHADORES REABILITADOS
OU PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA.
AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROMOVIDA PELO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI Nº
8.213/1991. LEI Nº 7.853/1989. DECRETO
Nº 3.298/1999. "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
(...)." (Art. 93, *caput*, da Lei nº
8.213, de 24 de julho de 1991.)**

VISTOS, relatados e discutidos estes
autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 2ª Vara do
Trabalho de Lages, SC, sendo recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO** e recorrido **BATTISTELLA INDÚSTRIA E COMÉRCIO
LTDA.**

Da sentença que julgou improcedente a
Ação Civil Pública recorre o Ministério Público do Trabalho
a este Regional buscando a sua reforma, com fulcro no art.
93, da Lei 8.213/91, a fim de que a reclamada seja
condenada a preencher em percentual nela previsto, dos seus
cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras
de deficiência, habilitadas.

Destaca ainda que a lei não ressaltou
que na impossibilidade de se contratar tais trabalhadores,

as empresas estariam automaticamente dispensadas desta obrigação.

Por fim, requer o Ministério Público do Trabalho seja o presente recurso conhecido e provido, para, reformando a sentença de primeiro grau, julgar procedente os pedidos iniciais.

A reclamada apresenta contrarrazões.

É o relatório.

V O T O

Conheço do recurso e das contrarrazões, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

M É R I T O

I - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Insurge-se o Ministério Público do Trabalho contra a decisão de primeiro grau que julgou improcedentes os pedidos formulados na Ação Civil Pública, ajuizada em face de Battistella Indústria e Comércio Ltda.

Em suas razões recursais o Ministério Público do Trabalho, com fulcro no art. 93, da Lei 8.213/91, busca a sua reforma, a fim de que a reclamada seja condenada a preencher em percentual de vagas nela previsto, dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

O artigo supra mencionado tem o seguinte teor:

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 trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

A sentença de primeiro grau, considerando que o preenchimento das vagas destinadas aos portadores de deficiência e trabalhadores reabilitados não depende tão somente do interesse e das diligências da requerida, mas do efetivo interesse desse grupo de trabalhadores, bem como dos órgãos encarregados pela capacitação e reabilitação dessa mão de obra, indeferiu os pedidos contidos da Ação Civil Pública patrocinada pelo MPT, de imposição de obrigações de fazer à requerida, diante da impossibilidade jurídica de impor a esta obrigação, por entender que esta só seria efetivamente implementada quando somadas a ações de terceiros (interesse dos PPDs e disponibilização, pelo Estado, de mão de obra apta.

Compartilho do entendimento contido no julgado ora recorrido que, ao levar em consideração o fato do não preenchimento exato das vagas para deficientes no percentual preconizado em lei, assim como, diante da escusa e das provas trazidas aos autos pela requerida quanto à inexistência de candidatos habilitados para a ocupação destas vagas e, por fim, ao verificar de que o autor não produziu quaisquer provas acerca da efetiva existência de uma ou mais lista de candidatos ou supostos interessados, entendeu, com inegável acerto, não ser possível à espécie, imputar a requerida obrigação, tendo em vista que a sua concretização depende de vontade e atos de terceiros, aí incluídos os órgãos formadores e capacitadores da mão de obra dos portadores de deficiência ou reabilitados, assim como os próprios trabalhadores que na condição de deficientes não buscam emprego, seja por dificuldades de

locomoção, auto-estima abalada, acomodação própria, fatores familiares, temor de perder o benefício previdenciário que porventura receba, etc.

O Juízo sentenciante fundamenta a sua decisão pelo indeferimento da Ação Civil Pública, em Acórdão desta 1ª Turma, (RO 01649-2005046-12-00-2) do qual transcreve os seguintes e oportunos trechos neste aspecto:

A questão sob análise é complexa e demanda algumas considerações iniciais.

A instituição de políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência - PCDs (termo atualmente aceito como o mais apropriado, doravante utilizado) e, no caso concreto, sua inserção no mercado de trabalho, é consequência de uma histórica preocupação da sociedade em reduzir as desigualdades entre seus membros. No particular, busca-se compensar, por meio de reserva e manutenção de vagas de trabalho, as dificuldades e barreiras enfrentadas pelas PCDs na busca e permanência em um emprego.

No entanto, o mercado extremamente competitivo exige dos trabalhadores, na maioria das vezes, o prévio conhecimento técnico das atividades a serem desenvolvidas, via de regra não dominado por essa parcela da sociedade em face de diversos fatores: educação regular deficiente, restrição de locomoção, falta de qualificação profissional, discriminação social, limitação de acesso à inovações tecnológicas, entre outros.

A ausência desse conhecimento técnico

preliminar, então, é utilizada de forma sistemática pelas organizações empresariais como óbice à contratação, destacando elas, em essência, a "falta de habilitação técnica" do candidato a emprego para o desempenho das funções típicas do cargo a ser ocupado. Nesse sentido é a justificativa da ora recorrida para não assinar o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC proposto pelo Ministério Público do Trabalho - MPT, bem como para não proceder à contratação do número legal de PCDs a que está obrigada por lei.

Tal situação, aliás, restou institucionalizada, tanto que tem sido objeto de matérias reproduzidas pela mídia nacional¹ e local².

Nesse vértice, observo que não há como desconsiderar as alegações empresariais. Isso porque, na forma da lei, não é das empresas que devem observar as cotas a obrigação de treinar e qualificar as pessoas com deficiência ou as reabilitadas pela Previdência Social para o mercado de trabalho.

Com efeito, em relação às PCDs, a responsabilidade de habilitá-las é, na forma do §2º do art. 36 do Decreto nº 3.298/99, das **instituições de educação** profissional privadas (o sistema "S", por exemplo) e, principalmente, dos governos federal, estadual e municipal. Em relação aos reabilitados, tal

1 PLENO EMPREGO. Obrigadas por lei a reservar cotas para deficientes, empresas não conseguem preencher vagas - falta mão-de-obra. Revista Veja, edição de 31 de outubro de 2007, p. 100.

2 TRABALHO. Na maior empregadora de SC, empresas disputam a mão-de-obra. Jaraguá tem vagas, mas falta candidato qualificado. Diário Catarinense, edição de 5 de novembro de 2007, p. 11.

responsabilidade é exclusiva do governo federal (leia-se INSS).

Nesse sentido também é o entendimento de Pedro de Alcântara Kalume³, consubstanciado em obra de sua autoria que bem aborda a questão, verbis:

À empresa moderna está reservada, como nunca, uma função social que ela, a par de seu interesse reconhecidamente econômico, tem o dever de contrair. Não podemos deixar de reconhecer a relevância que esse papel social representa nos dias atuais, para o País. Pelo menos, deve assumir. Mas, uma função social - repita-se, terá de ser compatível com os objetivos do empreendimento econômico, sob pena de torná-lo inviável ou inexecutável. A legislação impôs ao Estado uma série de obrigações em relação ao deficiente e o Poder Público é que deve cumpri-las. São inerentes a ele, necessariamente. À empresa, se puder e quiser, uma parceria (incentivada?), porém, por sua natureza, facultativa, embora louvável, quando realizada. Enfim: uma função não deve substituir ou excluir a outra, mas, completar-se mutuamente.

A empresa não é uma escola de profissionalização, muito menos de

3 Deficientes: ainda um desafio para o governo e para a sociedade: habilitação, reabilitação profissional e reserva de mercado. São Paulo : LTr, 2005.

deficientes. Nem a isto está obrigada nem deverá ou poderá ser compelida. Esta função, em relação a eles, nos termos da lei, é pertinente à União (por via dos Ministérios da Educação e da Saúde), aos Estados e aos Municípios. Não é, pois, das empresas, por evidente exclusão legal. Estas, como se recorda, além dos 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) incidentes sobre o total de salários pagos, destinados ao 'salário-educação', ainda contribuem com 1% (um por cento) sobre o total dessa mesma folha de pagamento, para a manutenção, do SENAI, do SENAC, do SENAT e do SENAR (dependendo do ramo de atividade - categoria econômica). E ainda contribui com 0,6% (seis décimos por cento), também sobre o total de salários pagos a seus empregados, em favor do SEBRAE.

(...)

A consequência imediata da adoção da formação profissional dos deficientes, por essas entidades (que recebem polpudas contribuições para-fiscais das empresas), seria, em primeiro plano, a certeza do cumprimento de seus objetivos educacionais e a própria razão de sua existência. Depois, o atendimento ao preceito constitucional de "proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência" (art. 23) e de sua "proteção

e integração social ao mercado de trabalho" por via da habilitação (art. 24).

Nem se diga que a Constituição Federal, neste particular, não as obriga, direta e expressamente, estabelecendo em tais preceitos, apenas, a obrigação da União, dos Estados e dos Municípios, tal como ali vem previsto. É preciso lembrar, todavia, que o §2º do art. 28 do Decreto Regulamentar da Lei dos Deficientes é enfático quando dispõe que todas as instituições "públicas e privadas que ministram educação profissional deverão OBRIGATORIAMENTE OFERECER CURSOS PROFISSIONAIS ...À PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA".

Por outro lado, ainda que a alegação de não fazer tivesse alguma base legal - o que se diz apenas para argumentar - do ponto de vista moral é absolutamente inaceitável já que estamos tratando de entidades beneficiárias de polpudas contribuições parafiscais que a empresa lhes proporciona com o fim específico de promoverem a formação profissional dos empregados da respectiva categoria e de seus filhos.

(...)

A par de a habilitação profissional ser de sua responsabilidade, é certo que o Poder Público

*não faz a sua parte a contento, uma vez que **inexiste um sistema organizado de treinamento e qualificação de PCDs e de reabilitados, bem como um cadastro de pessoas com deficiência já habilitadas ao trabalho** (nem mesmo há um cadastro de PCDs sem qualificação profissional).*

(...)

*Há ainda **outros fatores** que amparam as justificativas das empresas, como por exemplo o fato de que boa parte das pessoas com deficiência não se interessar efetivamente por um emprego formal, dada a sua condição de beneficiário especial da Previdência Social. É o que se depreende da leitura de notícia publicada na internet sobre empregabilidade especial na indústria farmacêutica paulista (<http://www2.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/eficientes/noticias/ge220306.htm#3>).*

Assim temos que a obrigação legal de habilitar não é das empresas empregadoras, mas do Poder Público e, a meu ver, das instituições educacionais privadas que recebem recursos públicos.

Em que pese as informações acima transcritas, não se deve olvidar a legislação supra mencionada que efetivamente garante o percentual de vagas a serem ocupadas por PCDs habilitadas e/ou reabilitados pela Previdência.

O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência origina-se de valores que fundamentam o Estado Democrático de Direito, como a

dignidade da pessoa humana, assim como, o valor social do trabalho previstos no art. 1º, III e IV da CF, estando estes associados a objetivos centrais da federação brasileira, quais sejam, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação nos termos do art. 3º, IV, da CF.

O art. 7º, XXXI, da CF, complementa tal disposição ao proibir qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. O legislador constituinte, face à necessidade de resguardar os direitos e os interesses das pessoas portadoras de deficiência, assegurando-lhes a melhoria de sua condição individual, social e econômica, instituiu mecanismos compensatórios para possibilitar a superação das desvantagens derivadas dessas limitações de ordem pessoal.

Tendo em vista a conclusão e o panorama fático acima transcrito, especialmente do acórdão RO 01649-2005046-12-00-2, desta 1ª Turma, do qual participei, somado ao enorme esforço do Ministério Público do Trabalho em fazer cumprir esta legislação específica, entendo proceder em parte o recurso, nos mesmos termos acordados no aresto supra mencionado, mas ressalvando a manutenção de meu posicionamento daquela oportunidade, em relação ao presente recurso, nos termos abaixo:

**PROCEDIMENTOS PARA A ADMISSÃO DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU
REABILITADAS**

- 1) A ré fará divulgar, em todos os domingos do mês subsequente à ciência do trânsito em julgado dessa decisão, em um jornal de grande circulação estadual e em um jornal de grande circulação regional, a oferta de vagas de emprego para pessoas com deficiência e/ou reabilitadas.
 - 1.1) - Nessa comunicação deverá constar obrigatoriamente que a inscrição dos interessados será efetuada na agência do SINE nas regiões em que se encontram a matriz e as filiais da reclamada.
- 2) No decorrer do segundo mês subsequente à ciência do trânsito em julgado dessa decisão, a empresa-ré deverá informar por escrito ao SINE o número de vagas existentes. A empresa deverá enviar nesse mesmo mês cópia dessa informação também ao Procurador-Chefe do MPT.
- 3) Durante o terceiro mês subsequente à ciência pela empresa do trânsito em julgado dessa decisão, o SINE encaminhará à empresa e ao Procurador-Chefe do MPT o rol de candidatos inscritos, com dados pessoais dos inscritos.
- 4) Durante o quarto mês subsequente à ciência do trânsito em julgado dessa decisão, a empresa, de posse dos dados dos candidatos, procederá à convocação e à realização de eventuais testes seletivos.
- 5) Até o quinto dia útil do quinto mês subsequente à ciência do trânsito dessa decisão, a empresa enviará ao Juízo da Execução e ao Procurador-Chefe do MPT em Santa

Catarina relatório pormenorizado de todo o processo de convocação e seleção.

- 6) A ciência aos candidatos escolhidos ocorrerá por intermédio do MPT, com base em lista fornecida pela ré, no prazo de 5 dias úteis.
- 7) Os candidatos escolhidos terão o prazo de 10 dias para assumir suas funções na empresa.
- 8) O Juízo da Execução declarará, a requerimento da empresa ou do MPT, o cumprimento da obrigação imposta pela Lei nº 7.853/89 nos casos elencados no item 8 pretérito.

Como consequência dessa declaração judicial, poderá a ré, então, realizar livremente a contratação de trabalhadores, ainda que não sejam beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência:

- 9) Transcorridos 3 anos da sua ciência da data da declaração judicial prevista no item 9 precedente, a empresa reiniciará TODOS os procedimentos dos itens 1 a 9 declinados nessa decisão, independentemente de determinação judicial ou iniciativa do MPT.

ÚLTIMAS DIRETRIZES:

- Transitada em julgado, deve ser enviada cópia da presente decisão ao SINE.
- O Caberá ao Juízo da Execução, a seu prudente arbítrio, estabelecer as sanções aplicáveis no caso de descumprimento de qualquer das obrigações aqui

previstas, pela empresa-ré.

Ante a generalidade do recurso em relação ao pedido de procedência dos "pedidos iniciais", nego provimento quanto a este pleito.

Assim, dou provimento parcial ao recurso para condenar a reclamada a adotar os procedimentos para a admissão de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas, cumprindo os procedimentos de 1 à 9, acima elencados.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes da 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO**. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para condenar a reclamada a adotar os procedimentos para a admissão de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas, ora elencados:

1. A ré fará divulgar, em todos os domingos do mês subsequente à ciência do trânsito em julgado dessa decisão, em um jornal de grande circulação estadual e em um jornal de grande circulação regional, a oferta de vagas de emprego para pessoas com deficiência e/ou reabilitadas. 1.1) - 1.1. Nessa comunicação deverá constar obrigatoriamente que a inscrição dos interessados será efetuada na agência do SINE nas regiões em que se encontram a matriz e as filiais da reclamada; 1.2. No decorrer do segundo mês subsequente à

ciência do trânsito em julgado dessa decisão, a empresa-ré deverá informar por escrito ao SINE o número de vagas existentes. A empresa deverá enviar nesse mesmo mês cópia dessa informação também ao Procurador-Chefe do MPT; 1.3. Durante o terceiro mês subsequente à ciência pela empresa do trânsito em julgado dessa decisão, o SINE encaminhará à empresa e ao Procurador-Chefe do MPT o rol de candidatos inscritos, com dados pessoais dos inscritos; 1.4. Durante o quarto mês subsequente à ciência do trânsito em julgado dessa decisão, a empresa, de posse dos dados dos candidatos, procederá à convocação e à realização de eventuais testes seletivos; 1.5. Até o quinto dia útil do quinto mês subsequente à ciência do trânsito dessa decisão, a empresa enviará ao Juízo da Execução e ao Procurador-Chefe do MPT em Santa Catarina relatório pormenorizado de todo o processo de convocação e seleção; 1.6. A ciência aos candidatos escolhidos ocorrerá por intermédio do MPT, com base em lista fornecida pela ré, no prazo de 5 dias úteis; 1.7. Os candidatos escolhidos terão o prazo de 10 dias para assumir suas funções na empresa; 1.8. O Juízo da Execução declarará, a requerimento da empresa ou do MPT, o cumprimento da obrigação imposta pela Lei nº 7.853/89 nos casos elencados no item 8 pretérito. 1.9. Como consequência dessa declaração judicial, poderá a ré, então, realizar livremente a contratação de trabalhadores, ainda que não sejam beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência: Transcorridos 3 anos da sua ciência da data da declaração judicial prevista no item 9 precedente, a empresa reiniciará TODOS os procedimentos dos itens 1 a 9 declinados nessa decisão, independentemente de determinação judicial ou iniciativa do MPT. Manter o valor arbitrado à

condenação.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 24 de agosto de 2010, sob a Presidência do Exmo. Juiz Jorge Luiz Volpato, as Exmas. Juízas Águeda Maria L. Pereira e Viviane Colucci. Presente a Exma. Procuradora do Trabalho Cristiane Kraemer Ghelen Caravieri.

Florianópolis, 06 de setembro de 2010.

JORGE LUIZ VOLPATO
Relator

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO