



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

**EXCELENTÍSSIMO (A) SENHOR (A) DOUTOR (A) JUIZ (ÍZA) DA**  
**\_\_\_\_\_ VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA/PB**

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)**, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região, com sede na Avenida Almirante Barroso, 234, Centro, João Pessoa/PB, vem, perante Vossa Excelência, pelo Procurador do Trabalho abaixo firmado, no exercício das funções institucionais e com fundamento nos artigos 127, *caput*, e 129, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil, nos artigos 6º, inciso VII, alíneas "a" e "d", 83, incisos I e III, da Lei Complementar N° 75/93 e nas disposições insertas nas Leis n° 7.347/85 e 8.078/90, propor a presente

## **AÇÃO CIVIL PÚBLICA**

### **com pedido de tutela provisória de urgência**

em face da empresa **CONTROL CONSTRUCOES S.A.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no **CNPJ RAIZ sob o N° 02.949.016**, e com filial inscrita no CNPJ n. 02.949.016/0001-70 e situada na avenida Minas Gerais, 671, Bairro dos Estados, João Pessoa/PB, CEP 58030-090, pelos motivos de fato e de direito a seguir delineados:



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

**I - DOS FATOS**

O Ministério Público do Trabalho recebeu denúncia, encaminhada pelo Ministério Público Federal, na qual foi noticiado o seguinte:

"Cidadão compareceu a Sala de Atendimento ao Cidadão e relatou o que segue: QUE o declarante é portador de deficiência física; QUE ainda se sentindo capaz para trabalhar, procurou a FUNAD para se inscrever na relação dos candidatos a um emprego, segundo Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015; QUE o declarante já é cadastrado há uns 03 anos na ASDEP para a vaga na construção civil, pois o seu ofício é de pedreiro; QUE recentemente o declarante foi chamado pela FUNAD para comparecer à uma entrevista em uma Empresa Conservadora-SOSERV; QUE de lá foram 04 (quatro) candidatos, destes 04 (quatro), 02 (dois) foram selecionados, sendo o declarante um deles, mas passado uns dias quando entrou em contato com a Empresa, a mesma o informou que ele não teria sido contemplado com a vaga; QUE segundo o declarante, ele já foi contratado algumas vezes pela construção civil, porém escondeu sua deficiência com receio de não ter o emprego, tão necessário para sustentar sua família; QUE o declarante quer deixar esclarecido que quando omite sua deficiência, arruma a vaga de pedreiro; quando tenta arranjar emprego declarando a pequena deficiência, todas as portas são fechadas; QUE o motivo real do declarante ter procurado o Ministério Público Federal e para solicitar que a Lei seja cumprida, e as Empresas de Construção Civil sejam obrigadas a contratar uma porcentagem de pessoas com deficiência, pois o declarante quer ter igualdade no exercício de seus direitos assim como dita a lei." (Doc. 01)

Conforme se extrai da denúncia acima, o senhor MARIVALDO ALVES DOS SANTOS (CPF 007.715.864-42), portador de deficiência física, procurou a FUNAD para se inscrever na relação dos candidatos a um emprego em conformidade com o Estatuto da PCD, porém, mesmo após ser selecionado para uma vaga de emprego, não conseguiu ser efetivado. Em razão disso, o referido senhor procurou o *Parquet* e denunciou que as empresas da construção civil de João Pessoa não estão cumprindo a cota legal de deficientes e reabilitados prevista no art. 93 da Lei



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

8.213/91.

Após tomar conhecimento desse fato, o MPT solicitou informações ao Ministério do Trabalho e Emprego (Doc. 2) acerca das empresas de construção civil do Estado da Paraíba que estão obrigadas a cumprir a cota PcD e que estavam descumprindo a referida cota. Apresentada a resposta (Doc. 3), foi possível constatar que a empresa **CONTROL CONSTRUÇÕES LTDA.** figura entre as empresas que desrespeitam a cota legal para deficientes e reabilitados neste Estado. Confira-se:

CNPJ	RAZÃO SOCIAL	NOME FANTASIA	LOGRADOURO	BAIRRO	CIDADE	UF	CEP	QTDE EMPREG.	COTA PCD	PCD CONTRAT.	DIFERENÇA
09267923/0001-89	SANCCOL SANEAMENTO CONSTRUCAO E COMERCIO LTDA	SANCOL	RUA HORTENCIA HELENA AMORIM BRITO, 350, KM 230 KM 12,5 QUADROS	JARDIM ALFA	Cabedelo	PB	58102660	441	13	2	11
21582103/0001-87	CONSORCIO HOSPITAL METROPOLITANO COMTERRICA COMTERRICA CONSTRUTORA ECON EMPREENDIMENTOS E CONSTRUÇOES LTDA		RUA DAS ORQUIDEAS, 207	JARDIM CAMBOINHA	Cabedelo	PB	58103762	147	3	0	3
01275877/0001-58			RUA PROF ELISEU MAUL, 196	TORRE	João Pessoa	PB	58040550	168	4	0	4
02949016/0001-70	<b>CONTROL CONSTRUÇOES LTDA</b>	CONTROL CONSTRUÇOES	AVE MINAS GERAIS, 671	DOS ESTADOS	João Pessoa	PB	58030090	3311	159	14	145
03325436/0001-49	MARANATA PRESTADORA DE SERVICOS E CONSTRUÇOES LTDA	MARANATA SERVICOS E CONSTRUÇOES	AVE JOAO DA MATA, 256	JAGUARIBE	João Pessoa	PB	58015020	1778	89	30	59
04023803/0001-12	CONSTRUDANTAS CONSTRUCAO E INCORPORACAO LTDA	CONSTRUDANTAS	RUA DOUTOR MANOEL LOPES DE CARVALHO, 451, SALA 202	ERNESTO GEISEL	João Pessoa	PB	58075427	288	9	2	7
04240307/0001-10	VERTICAL ENGENHARIA E INCORPORACOES LTDA	VERTICAL	AVE UMBUZEIRO, 750, SALA 01	MANAIRA	João Pessoa	PB	58038180	236	8	5	3
04984077/0001-02	CONSTRUTORA TROPICAL LTDA		RUA IVANICE MARTINS DA CAMARA, 86	JARDIM OCEANIA	João Pessoa	PB	58037115	164	4	0	4
05219643/0001-44	CONSERV CONSTRUÇOES E SERVICOS EIRELI		RUA JOAO NAVARRO FILHO, 157	JARDIM OCEANIA	João Pessoa	PB	58037308	162	4	0	4
07990965/0001-18	AGAPE CONSTRUÇOES E SERVICOS LTDA	AGAPE SERVICOS	RUA DEPUTADO BARRETO SOBRINHO, 149, SALA A	TAMBIA	João Pessoa	PB	58020680	785	32	17	15
08921890/0001-86	CSQ ENGENHARIA LTDA	CSQ ENGENHARIA	AVE POMBAL, 1339	MANAIRA	João Pessoa	PB	58038241	108	3	0	3
09481170/0001-00	EQUILIBRIO CONSTRUTORA LTDA	EQUILIBRIO CONSTRUTORA	AVE SILVINO CHAVES, 361, CASA	MANAIRA	João Pessoa	PB	58038421	115	3	2	1
25322760/0001-46	CONSORCIO SOLO CONSBRASIL	EMPREENDIMENTO NOVA BARRA DE SANTANA	RUA SAO SEBASTIAO, 169	TORRE	João Pessoa	PB	58040250	111	3	0	3
35433564/0001-00	ENGER ENGENHARIA DA CONSTRUCAO CIVIL LTDA	ENGER LTDA	RUA SAO GONCALO, 668, SALA 02	MANAIRA	João Pessoa	PB	58038331	136	3	0	3
35591940/0001-87	COSSENO CONSTRUTORA SOUTO ENGENHARIA E OBRAS LTDA	COSSENO CONSTRUTORA SOUTO	AVE BAHIA, 856, SALA 02	DOS ESTADOS	João Pessoa	PB	58030130	134	3	0	3
12849028/0001-87	CONSORCIO ACAUA	CONSORCIO ACAUA	RUA ASSENTAMENTO JOAO PEDRO TEIXEIRA, 5N	ZONA RURAL	Salgado de São Félix	PB	58370000	287	9	3	6

De acordo com as informações prestadas pela SRT/PB em 07/05/2018, a empresa ré possuía, naquela ocasião, 3.331 empregados, de modo que deveria contratar 159 empregados, a título da cota legal reservada às pessoas com deficiência ou reabilitadas, porém só tinha 14 PcDs contratados, ou seja, **havia um déficit de PcDs não contratadas de nada menos que 145 pessoas na empresa demandada.**

Considerando essa informação, o MPT instaurou o **Inquérito Civil n. 000714.2018.13.000/1** e instou (Doc. 4) a empresa ré a se manifestar sobre a possibilidade de celebração de TAC e para apresentar a relação nominal dos empregados com deficiência ou reabilitados existentes nos quadros da empresa. Em resposta, a ré apresentou defesa com as seguintes alegações:

“Mediante a isso, em suas vagas disponibilizadas ao mercado, através de redes sociais e cartazes, sempre



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

ênfatiza que os processos são estendidos aos deficientes. Trabalhando inclusive em parceria com a FUNAD, e participando de eventos em busca desse público, conforme comprovam os documentos anexos a esta petição.

É certo e clarividente que a empresa não tem medido esforços para capitar profissionais que se enquadram na definição da cota definida por lei. Todavia, por questões alheias a sua vontade, não tem logrado êxito no cumprimento integral da cota.

Como prova de todo esforço para cumprir com tal exigência legal, segue em anexo campanhas e ações da empresa, voltadas para contratação de pessoas com deficiência, encontrando-se atualmente realizando novos processos seletivos nas unidades.

Assim sendo inquestionável o esforço da empresa para cumprimento da meta estabelecida em lei, **esta manifesta-se pela discordância de Termo de Ajuste de Conduta**, vez que tem atuado arduamente na contratação de pessoas com deficiência, e que por fatos alheios à sua vontade, não consegue trabalhadores em número suficiente." (Docs. 7 e 8)

Passo seguinte, no dia 23/08/2018, a empresa ré apresentou outra defesa administrativa (Doc. 9), desta vez alegando que teria contratado novos trabalhadores PcDs, totalizando, à época, cerca de 48 pessoas com deficiência (Doc. 10). Na mesma oportunidade, a ré requereu a dilação de prazo para apresentar os documentos comprobatórios do cumprimento da cota legal prevista no art. 93 da Lei 8.213/91.

Após apreciar o requerimento da ré, a empresa foi notificada a comprovar nos autos (Doc. 11), **no prazo de 60 dias**, a realização de solicitação à FUNAD, à ASDEF, à ASPADEF e ao SENAI, quanto à disponibilidade de profissionais com deficiência para o cumprimento da cota legal, bem como a efetiva contratação dos empregados com deficiência faltantes para o atingimento da cota legal.

Em 11/12/2018, a acionada apresentou resposta, aduzindo que "quando do recebimento da primeira notificação, em 05/06/2018, a empresa possuía 35 (trinta e cinco) trabalhadores com deficiência, e atualmente, esse número já é de 49 (quarenta e nove) trabalhadores



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

PCDs" (Doc. 12). Além disso, a ré apresentou ofícios encaminhados à FUNAD, à ASDEF, à ASPADEF e ao SENAI, voltados à contratação de pessoas com deficiência, **mas ainda sem cumprir efetivamente a cota legal prevista no art. 93 da Lei 8.213/91.**

No dia 27/12/2018 a empresa ré apresentou nova documentação (Doc. 13), com a lista de todas as pessoas com deficiência até então contratadas, porém essa documentação novamente não comprovou que ela atendia ao percentual de empregados reabilitados ou de pessoas portadoras de deficiência exigido na legislação.

Em seguida, a reclamada alegou que teria obtido um provimento judicial (Doc. 14), no qual teria sido deferida a tutela para declarar que a base de cálculo, a ser utilizada na apuração da quantidade de trabalhadores PcDs a serem admitidos pela demandante, deveria ser aferida com base no todos empregados da área administrativa que não desempenhassem "funções de campo", ou seja, excetuando os Eletricistas, Eletricistas de Linha Viva, Leituristas e Eletrotécnicos. Contudo, **a referida decisão proferida nos autos do Processo n. 0000877-32.2018.5.13.0030 foi reformada pelo TRT (Doc. 15).** Confira-se:

RECURSO ORDINÁRIO. **PREENCHIMENTO DE VAGAS POR PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. ART. 93 DA LEI 8.213/91. BASE DE CÁLCULO.** O sistema de cotas está bem delineado pelo art. 93 da Lei 8.213/1991, tendo por objetivo promover a inserção das pessoas com deficiência no âmbito da relação de trabalho, não admitindo exceção quanto à sua aplicabilidade. Tal dispositivo legal não excluiu da base de cálculo da cota nenhum tipo de função, devendo ser contado em razão do número total de empregados, não havendo respaldo jurídico para excluir da apuração do percentual alguma profissão específica, a exemplo de eletricistas, leituristas e eletrotécnicos, como pretendia a empresa autora. Recurso a que se dá provimento parcial. (TRT13, 2ª Turma, Processo n. 0000877-32.2018.5.13.0030, Des. Rel. EDVALDO DE ANDRADE, julgado em 25/09/2019)

Após a referida decisão, o MPT instou a empresa investigada,



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

mais de uma vez (Docs. 16/19), a assinar o TAC, visando sanar a ilicitude comprovada nos autos, porém a demandada simplesmente respondeu que não tinha interesse na celebração do Instrumento.

Diante dessa negativa, o *Parquet* expediu ofícios à FUNAD, à ASPADEF e ao SENAI (Docs. 20/22), requisitando-lhes informações sobre o processo de seleção e inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e reabilitadas, bem como se a empresa CONTROL CONSTRUÇÕES LTDA. havia solicitado o encaminhamento de PcDs ou reabilitados para trabalhar nos seus quadros nos últimos 03 anos.

Em resposta, o SENAI/PB informou em 17/02/2022 (Doc. 23) que a parte ré, em maio de 2021, entrou em contato para tratar de informações acerca de seleção de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas para trabalhar na empresa. Após os trâmites de praxe, foram selecionados 12 candidatos com deficiência e/ou reabilitados para participar de entrevista na demandada, no entanto, segundo o SENAI, "após a realização das entrevistas, a empresa CONTROL CONSTRUÇÕES LTDA informou que **apenas 01 candidato atendeu o perfil exigido pela empresa**". Em meados de julho de 2021, o SENAI informou que foram selecionados mais 05 candidatos para participarem de entrevistas na ré, "**sendo todos reprovados na seleção da empresa**". Por fim, o SENAI informou que não tinha conhecimento de contratação de PcDs pela empresa demandada.

Da mesma forma, a FUNAD informou em 10/03/2022 (Doc. 24) que a empresa ré solicitou em fevereiro de 2019 o fornecimento de dados de pessoas com deficiência para vaga de auxiliar de serviços gerais. Após o fornecimento de dados de três trabalhadores PcDs, a empresa informou à FUNAD que não realizou o aproveitamento deles, pelo seguinte motivo: "o ponto seria a **expertise técnica em relação ao trabalho de auxiliar de serviços gerais**, precisaríamos de uma bagagem profissional mais consolidada".

Em 09/03/2022 a empresa ré apresentou nova manifestação



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

perante o MPT (Doc. 25), acompanhada de documentos, supostamente demonstrando a regularidade de sua conduta. Todavia, esses documentos novamente não demonstraram o cumprimento da cota legal de PcDs (Doc. 26). Em razão disso, o MPT tentou, pela derradeira vez, uma composição extrajudicial, na qual a empresa se obrigasse a cumprir a referida cota legal, mas a empresa ré novamente resistiu e decidiu continuar mantendo o seu quadro de ilicitude, impedindo o acesso de pessoas com deficiência ou reabilitadas no mercado de trabalho. Confira-se o resultado da audiência administrativa realizada em **26/06/2023**:

“Empenhado em alcançar uma solução consensual para as questões versadas neste inquérito civil, o Procurador do Trabalho formulou à empresa investigada proposta de assinatura de Termo de Ajuste de Conduta, **que não foi aceita.**” (Doc. 27)

Destaque-se que após a referida audiência foi realizada consulta no sistema do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>1</sup>, momento em que se constatou que a empresa ré continua com uma contratação de PcDs e reabilitados inferior ao limite legal. Vejamos:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

CERTIDÃO

**EMPREGADOR: CONTROL CONSTRUCOES S.A**  
**CNPJ: 02.949.016/0001-70**  
**CERTIDÃO EMITIDA em 02/08/2023, às 11:51:10**

Conforme os registros administrativos do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), recebidos e processados até a data abaixo informada, **certifica-se que o empregador acima identificado emprega pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social em número INFERIOR ao percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213 de 1991.**  
**Data do processamento dos dados: 31/07/2023**

1. Esta certidão reflete tão somente os dados constantes dos registros administrativos do eSocial. Esses dados são declarados pelo próprio empregador, não havendo validação por parte da Secretaria de Inspeção do Trabalho.
2. Esta certidão não abrange autos de infração e decisões judiciais relativos à obrigação de preencher vagas com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social, conforme art. 93 da Lei nº 8.213 de 1991.
3. Esta certidão abrange todos os estabelecimentos do empregador.
4. A autenticidade desta certidão poderá ser confirmada no endereço <https://certidoes.sit.trabalho.gov.br/pcdreab/verificar> com o código de verificação **ZzIbMWBO0AMZuaK**.

<sup>1</sup> Disponível em: <<https://certidoes.sit.trabalho.gov.br/pcdreab>> Acessado em 02/08/2023.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Assim, considerando as irregularidades trabalhistas constatadas por meio dos documentos anexos, como também a negativa de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, não restou alternativa a este *Parquet* laboral, senão acionar essa Justiça Especializada, visando tutelar os interesses e direitos difusos e coletivos vilipendiados pela empresa acionada.

## II. DO DIREITO

### II.1. Do dever obediência ao sistema de reserva de vagas para pessoas com deficiência e/ou reabilitadas nos moldes previstos no art. 93 da Lei 8.213/91.

A Constituição Federal em seu artigo 1º estabelece como fundamentos da República Federativa do Brasil a **dignidade da pessoa humana**, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e no seu artigo 3º, prevê como objetivos fundamentais, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e **quaisquer outras formas de discriminação**. Relevante, ainda, o preceito extraído do artigo 170 da CF, que impõe à ordem econômica fundar-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e ter por fim assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado dentre outros o princípio da **função social da propriedade**.

Já na seara dos direitos tipicamente trabalhistas, a Constituição Federal garante, no artigo 7º XXXI, a "**proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência**".

No plano internacional, a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão prevê que "todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de empregos, às condições justas e favoráveis de



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

trabalho e à proteção contra desemprego.”

A Convenção nº 111 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 62.150/1968, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, estabelece, em seu artigo 1º, “1, b”, que a **discriminação compreende qualquer distinção**, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento, emprego ou profissão.

Por seu turno, a Convenção nº 159 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 129/1991, trata de política de readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência, tendo como base o princípio da **igualdade de oportunidade entre os trabalhadores com deficiência** e os trabalhadores em geral. As medidas especiais positivas que visem garantir essa igualdade de oportunidades não serão consideradas discriminatórias com relação aos trabalhadores em geral (artigo 4).

De se observar, ainda, a **Convenção Interamericana para eliminação de todas as formas de Discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência** (promulgada no Brasil pelo Decreto 3.956/2001), a qual prevê, no seu artigo III, a obrigação dos países signatários de adotar todas as medidas necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e **proporcionar a sua plena integração à sociedade**, merecendo nota o previsto no item “a”: “medidas das autoridades governamentais e/ou **entidades privadas** para eliminar progressivamente a discriminação e **promover a integração** na prestação ou fornecimento de bens e serviços, instalações, programas e atividades, tais **como o emprego**, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração.”

Por fim, merece especial destaque a **Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência**, promulgada pelo Decreto 6.949/2009 e incluída no ordenamento jurídico pátrio com *status* de



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

**Emenda Constitucional, nos termos do art. 5º, § 3º, da CF/88.** A referida Convenção tem o propósito de promover, proteger e assegurar o gozo pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade. Ao ratificar esta Convenção, o Estado Brasileiro, no plano interno e perante a comunidade internacional, nos termos do art. 27, alíneas "a", "e", "h" e "j", comprometeu-se, dentre outras obrigações, a:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho; (...)
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego; (...)
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas; (...)
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho.

A Convenção expressamente prevê, ainda, o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, conforme artigo 27.1. **Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.**

Como se vê, a Convenção estabelece importante paradigma no tratamento dado às pessoas com deficiência, pois coloca a origem da deficiência - antes focada unicamente no indivíduo - para a relação da pessoa com o meio que habita. Dessa forma, tem-se que **a deficiência pode estar no ambiente frequentado pelas pessoas, que não está apto a**



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

recebê-la adequadamente, considerando suas limitações individuais.

Tem-se, assim, que as alegações suscitadas no âmbito do inquérito civil quanto às diversas dificuldades encontradas pelo empregador no atendimento do comando previsto em lei devem ser observadas com restrição, sob pena de esvaziarem o conteúdo do preceito normativo. Afinal, a proteção das pessoas com deficiência na realidade hodierna segue padrões diferenciados daqueles vigentes no passado.

Com efeito, para a composição do paradigma atual, somam-se, além das normas gerais do direito internacional dos direitos humanos dos sistemas das Nações Unidas e Interamericano, a **Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência** e seu Protocolo Facultativo, de 2007; a Convenção nº 159 da OIT, de 1983; a Declaração Sociolaboral do Mercosul; a Constituição Federal de 1988; a CLT; e as Leis nºs 8.213, de 1991 e 13.146, de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Tais normas devem ser interpretadas de forma sistêmica e fundamentam a nova perspectiva acerca da tutela especial das pessoas com deficiência.

Desde o advento da denominada "Convenção de Nova York", inaugurou-se um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, de modo particular no que toca ao **direito à igualdade de oportunidades** por meio do trabalho. Tais normas, complementadas pela Lei nº 13.146/2015 - a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) -, passam a reger de forma integral o tema e afastam qualquer possibilidade de interpretação que conflite com os princípios e as regras nelas inseridos.

Entre muitos dos novos paradigmas fixados para o sistema normativo encontram-se os **Princípios da Igualdade de Oportunidades e a vedação de qualquer forma de discriminação**, ambos mencionados no artigo 4º da LBI, de modo particular a **discriminação em razão da deficiência**, tipificada no § 1º do mencionado artigo, incluída a **recusa**



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

à promoção das medidas de adaptação razoável como modalidade de discriminação, ressalvado apenas o ônus excessivo. Nele, reconhece-se o direito de ter acesso ao **direito de trabalhar** mediante a implementação de todos os meios e recursos procedimentais, normativos, materiais e tecnológicos que se façam necessários para que esteja em patamar de igualdade com as demais pessoas que não possuem qualquer forma de impedimentos, tal como definido no artigo 2º, da mencionada LBI.

Nesse contexto, inclui-se a implementação das medidas de acessibilidade, do uso de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e a implementação das adaptações razoáveis aptas a viabilizar o exercício do trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, para que, com isso, todos vejam **a importância da igualdade plena, e não apenas como argumento de retórica.**

Não cabe limitar, por qualquer meio, o direito à inclusão e tratar igualmente situações que, individualmente, são desiguais, como se esse universo de pessoas compusesse uma massa uniforme de corpos e mentes incapazes de realizar as atividades cotidianas, nelas incluídas o trabalho.

O tratamento normativo atribuído à temática, a partir da legislação mencionada, a primeira delas com equivalência à Emenda Constitucional, impõe o dever de qualificação por parte do empregador, **o que significa não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela**, até mesmo para não caracterizar a denominada "discriminação em razão da deficiência" por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015).

Assim, a alegação da empresa ré fornecida à FUNAD, para não contratar os PcDs encaminhados pela referida instituição, de que "o ponto seria a expertise técnica em relação ao trabalho de auxiliar de serviços gerais" não passa de uma retórica para impedir o acesso dessas pessoas aos seus quadros funcionais. Afinal, mesmo sabendo do enorme



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

déficit de pessoas para atingir a cota legal prevista na legislação, a empresa se recusou a implementar **medidas de acessibilidade** e de **remoção de barreiras para viabilizar a contratação e o exercício do trabalho** das pessoas encaminhadas pela FUNAD e pelo SENAI.

Ora, se havia dificuldade de conhecimento das técnicas de trabalho pelos laboristas encaminhados pela FUNAD e pelo SENAI, a empresa ré poderia facilmente treiná-los e inseri-los no mercado de trabalho, cumprindo, não só a cota legal, mas também a sua função social.

Nesse contexto, que quando se fala em inserção da pessoa deficiente e/ou reabilitada nos quadros da empresa, não se trata de encaixe, em mera ocupação de cargo na estrutura da empresa e sim, em criação de oportunidades, em adaptação da estrutura empresarial para a recepção de tais trabalhadores, não se podendo perder de vista que a função social do contrato é ainda maximizada quando se fala em inserção dos menos favorecidos no mercado de trabalho. Repise-se: o verbo não é "encaixar" e sim, "adaptar" e "inserir" o trabalhador na estrutura da empresa.

A propósito, com a intenção de garantir às pessoas com deficiência um cenário de maior igualdade de oportunidades, com uma efetiva inclusão social a partir de sua inserção no mercado de trabalho, o legislador editou a norma prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91, criando obrigação imposta a todas as empresas com 100 (cem) ou mais empregados em seu quadro funcional, independentemente da natureza da atividade desenvolvida. Assim dispõe o referido artigo:

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%;



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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.

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

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

O Decreto nº 3.298/99 - que regulamenta a Lei 7.853/89, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência -, em seu artigo 2º estabelece que cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, **ao trabalho**, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Depreende-se da análise dos preceitos declinados que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados **devem reservar um percentual de seus cargos para a contratação de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados pela Previdência Social, bem como manter a observância dessa cota ao longo de sua existência**, abstendo-se de demitir aludidos trabalhadores sem que tenha previamente contratado outro com o mesmo perfil.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

A previsão é de suma importância, principalmente se considerarmos que, consoante os dados do IBGE, 6,7% da população brasileira é composta por pessoas que portam alguma espécie de deficiência (física, visual, auditiva ou mental), quando não múltiplas.

Ressalte-se que a presença de pessoas com deficiência no ambiente laboral contribui para a eliminação das discriminações sofridas por elas, visto que tende a desmistificar as suas limitações e a evidenciar que as barreiras que as separam do convívio social e do processo produtivo têm caráter apenas instrumental, ou são frutos de preconceitos injustificados.

É plenamente equivocada a ideia preconcebida de que a pessoa com deficiência, tão só em virtude de sua condição, não está apta ao exercício de atividade laboral, tendo que viver, assim, à margem e às custas da sociedade. Sem dúvida alguma, essas pessoas têm direito ao emprego digno, para promover a sua própria subsistência, como condição de afirmação da cidadania.

Muitas são as pessoas com deficiência em busca de trabalho. Existem inúmeras entidades que se dedicam à sua assistência e igualmente as preparam para buscar um emprego digno. Ainda que assim não fosse, as empresas, quando precisam de mão de obra qualificada, submetem seus trabalhadores a cursos e treinamentos com esse objetivo. Sendo assim, sobressai a sua responsabilidade de proceder à qualificação desses trabalhadores, seja como aprendizes, estagiários, temporários, etc.

Ressalte-se, por oportuno, que o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 não colide com o princípio da livre iniciativa e da propriedade privada, vez que, acima de tudo, está o comando de que a propriedade deve atender a sua função social (art. 5º XXIII, da CF). Não se trata de desrespeito à propriedade privada, mas sim, de coaduná-la com a função social a todos atribuída. Do mesmo modo, a livre iniciativa



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

deve ser compatibilizada com **a valorização social do trabalho** (art.1º, IV da CF).

A existência dos percentuais de 2% a 5% nada mais é que critério objetivo para garantir às pessoas com deficiência ou beneficiárias reabilitadas a oportunidade de serem inseridas no mercado de trabalho, se não o forem espontaneamente. Há pessoas com deficiência, com limitações maiores e menores, nada impedindo a contratação pela ré daquelas que mais se adequam às atividades desenvolvidas.

Poderia se argumentar que a discriminação positiva seria inconstitucional. Nada mais errado. Já dizia E. Couture "O procedimento lógico de corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades". Aliás, esse é o princípio da isonomia, previsto no *caput* do art. 5º da CF, em razão do qual devemos tratar desigualmente os desiguais, na justa medida de suas desigualdades, atingindo-se, com isso, uma justa composição das forças, conforme nos ensina Rui Barbosa em *Oração aos Moços* (1999). Edições Casa de Rui Barbosa. Rio de Janeiro. 1999. p. 22.

Assim, a **norma contida no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 é uma discriminação positiva** para garantir às pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados a oportunidade de serem inseridas no mercado de trabalho.

Impende destacar que a Lei nº 8.213/1991, ao fixar percentuais reservados às pessoas com deficiências, não o fez somente para os cargos administrativos e de gerência, mas sim para todas as funções existentes na empresa. O dever de contratação destina-se a todo e qualquer estabelecimento com mais de 100 (cem) empregados. Não há exceção para atividades penosas, perigosas ou insalubres, sendo regra basilar de hermenêutica Jurídica: "onde o legislador não restringiu, não cabe ao intérprete restringir". Isso porque quando o legislador tem o intuito de excepcionar, ele o faz de forma expressa. E não é



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

este o caso.

O legislador considerou que, uma vez dados os instrumentos necessários ao exercício da função, a pessoa com deficiência, se capacitada, poderá exercer qualquer tipo de atividade dentro de uma empresa. O elemento impeditivo, portanto, seria a falta de capacitação e não a deficiência, mas aquela pode e deve ser suprimida pelos empregadores, para garantir o efetivo acesso das PcDs e/ou reabilitadas no mercado de trabalho.

Dessa forma, ainda que determinadas deficiências, em razão de sua gravidade, impeçam a capacitação para o exercício de alguma função, não se pode presumir, a priori e indiscriminadamente, que todas as pessoas com deficiência sejam incapazes de serem qualificadas e disputarem as vagas no mercado de trabalho, sob pena de violação aos direitos fundamentais a não discriminação e ao livre exercício de qualquer trabalho.

*In casu*, por óbvio, a demandada não pensou nos mandamentos acima mencionados ou no seu dever social de contribuir para a inserção de pessoas no mercado laboral, preferindo desrespeitar o percentual previsto no art. 93 da Lei 8213/91.

Aliás, a própria jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é clara no sentido de que o art. 93 da Lei 8.213/91 não admite exceções em seu âmbito de aplicações:

**"QUOTAS RESERVADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. RESTRIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO PERCENTUAL LEGAL. NATUREZA DAS ATRIBUIÇÕES DE PARTE DOS CARGOS DA EMPRESA.** A exclusão de parte dos cargos dos quadros da empresa, para o fim de determinação do percentual legal de cargos a serem reservados às pessoas com deficiência e reabilitadas da Previdência Social (art. 93, caput, Lei n° 8.213/1991), não tem respaldo na legislação pertinente. Em verdade, a precisão do percentual aplicável deve levar em conta todos os cargos inseridos na estrutura organizacional das empresas que tiverem a partir de 100 (cem) empregados. **A restrição do cálculo, na forma pretendida pela autora, ao fundamento de que a pessoa com deficiência ou reabilitada não reúne**



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

condições de se ativar como eletricista e operador de empilhadeira e guindaste, caracteriza uma forma de discriminação, vedada pelo art. 7º, XXXI, da CF/88, pois, desconsiderando as habilidades particulares de cada indivíduo, parte-se do pressuposto genérico de que a deficiência é incapacitante, violando diversos fundamentos e objetivos da República Federativa do Brasil (arts. 1º, III e IV, e 3º, III e IV, da CF de 1988). O rigor inferido do comportamento da autora quanto ao preenchimento dos cargos de eletricista e operador de empilhadeira e guindaste configura, substancialmente, exigência de aptidão plena, a qual é expressa e textualmente vedada pelo art. 34, § 3º, do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Afinal, não se extrai do caso concreto nenhum conjunto ou subconjunto de atribuições laborais que seja, excepcional e notoriamente, incompatível com a condição de pessoa com deficiência. Atitude contrária por parte de qualquer pessoa, na posição de empregadora, contraria o propósito de toda a sociedade de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, mediante colocação competitiva, atendimento das regras de acessibilidade, fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptações razoáveis no ambiente de trabalho (art. 37, caput, Estatuto da Pessoa com Deficiência). Há precedentes. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-1001551-10.2017.5.02.0361, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 07/10/2022).

**"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL MÍNIMO DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. COTA SOCIAL. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. AÇÃO AFIRMATIVA. CUMPRIMENTO. COMPROVAÇÃO DA OMISSÃO DA EMPRESA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA DA CAUSA RECONHECIDA. Consagra o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho e muitas vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade ao mercado de trabalho e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa. Nesse contexto, é inadmissível a mera alegação de que a ausência de cumprimento da cota mínima de empregados com deficiência ou reabilitados é resultado da falta de capacitação e especialização de trabalhadores enquadrados nestas condições, pois isto também identificaria discriminação por motivo de deficiência.** Na hipótese, o Tribunal Regional anotou que a empresa "não demonstrou nos autos postura ativa e interessada para a contratação". Registrou, ainda, que a ré não atuou, efetivamente, junto aos órgãos competentes na busca de informações, dados e parcerias necessárias à inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Diante



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

desse quadro fático, em **que não se identifica o empenho da ré em implementar medidas capazes de assegurar o atendimento das cotas sociais, correta a decisão regional que manteve a obrigação de fazer, com cominação de multa coercitiva em caso de seu descumprimento.** Agravo de instrumento conhecido e não provido. DANOS MORAIS COLETIVOS. CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA DA CAUSA RECONHECIDA. Desrespeitados valores de interesse de toda a coletividade, a responsabilidade civil perde a sua feição individualista e assume função social hábil a promover o controle ético das condutas praticadas. **No caso , foi demonstrada a conduta lesiva da empresa ao se omitir na contratação de pessoas com deficiência, em total desrespeito ao que prescreve o artigo 93 da Lei nº 8.213/91.** Em casos como o aqui tratado, esta Corte Superior já se manifestou no sentido da configuração dos danos morais coletivos in re ipsa Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. MATÉRIA ADMITIDA PELO TRIBUNAL REGIONAL. VALOR ARBITRADO AOS DANOS MORAIS COLETIVOS. IMPUGNAÇÃO GENÉRICA. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA DA CAUSA RECONHECIDA. A alegação genérica de que o valor arbitrado para a indenização por danos morais não atende aos Princípios da Razoabilidade e da Proporcionalidade não se coaduna com a natureza especial do recurso de revista. É necessário que a parte indique, de modo fundamentado, em que pontos os critérios utilizados pela Corte Regional não foram aplicados ou mensurados corretamente e as razões pelas quais considera que o valor fixado não corresponde à extensão do dano. Não observada essa exigência, mostra-se inviável a constatação de afronta ao artigo 944, parágrafo único, do Código Civil. Precedentes desta Turma. Recurso de revista não conhecido" (RRAg-1001320-98.2018.5.02.0085, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 02/12/2022).

**"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI N.º13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. INOBSERVÂNCIA DO ART. 93 DA LEI Nº 8,213/91.** Nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91, as empresas que possuem mais de cem empregados têm obrigatoriedade de reservar de 2% a 5% dos seus cargos para os beneficiários reabilitados pelo INSS ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, de acordo com a quantidade de empregados que tem no seu quadro. No que tange à base de cálculo da cota mínima para contratação de portadores de deficiência e reabilitados, **a jurisprudência do TST é firme no sentido de que os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada**



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

**pela empresa, de modo que deve ser considerado o número total de empregados.** No caso concreto, consignou o Tribunal Regional que a ré não possuía em seu quadro nenhum trabalhador portador de deficiência ou reabilitado do INSS e não logrou demonstrar o afimco inequívoco para cumprir a obrigação legal, com tentativa real e contundente de preenchimento das vagas, conforme exigido pelo art. 93 da Lei 8.213/91. Nesse contexto, mostra-se útil e necessário o provimento inibitório concedido na instância ordinária a fim de compelir a reclamada ao cumprimento da norma legal, pois é justificado o receio de que os atos ilícitos já praticados venham a se repetir. Por fim, registre-se que para aferir a tese da reclamada, no sentido de que envidou esforços para cumprimento da cota mínima prevista no artigo 93 da Lei 8,213/91, necessário seria o revolvimento do conteúdo fático-probatório, procedimento defeso nesta fase recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. 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, capute § 1º, da Lei nº 8.213/91, que trata do preenchimento de vagas por pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, ou beneficiários reabilitados pela Previdência Social. 2. O Tribunal de origem deferiu a indenização por dano moral coletivo ao fundamento de que a ré não logrou comprovar que efetuou todas as diligências que estavam ao seu alcance para a regular observância da norma prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91. Ressaltou aquela Corte que o mero anúncio de vagas na plataforma do Linked in e a divulgação nos quadros internos da empresa não atendem ao fim colimado, bem como que a oferta de vaga no SINE foi realizada posteriormente ao ajuizamento da presente ação, **não tendo a empresa demonstrado tentativa real e contundente de preenchimento das vagas de emprego por pessoas em condições especiais.** 3. O art. 7º, XXXI, 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 deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, 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



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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 mantinha em seu quadro NENHUM EMPREGADO portador de deficiência ou reabilitado da Previdência Social. 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 portadoras de 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-107-58.2018.5.06.0313, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 02/06/2023).

Desta feita, vê-se que a conduta da ré vem sendo repreendida pelo Poder Judiciário, o qual tem condenado as empresas que insistem em descumprir o percentual legal mínimo de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

A situação posta nestes autos é semelhante àquelas que foram objeto de decisão do TST acima mencionadas, razão pela qual merece igual provimento.

Com efeito, a presente ação fundamenta-se, sobretudo, em três pilares basilares da Constituição da República, quais sejam: **proporcionar a todos os brasileiros a cidadania, a dignidade da pessoa humana e a consolidação dos valores sociais do trabalho**. Desta forma, combatendo as infrações à legislação garantidora dos Direitos Sociais dos trabalhadores, contribuir-se-á para atingir os objetivos fundamentais na tentativa de concretizarmos uma "sociedade livre, justa e solidária", garantindo o "desenvolvimento nacional", mas com a promoção do



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

“bem de todos, sem preconceitos” e com fins a “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”.

Desse modo, o art. 93 da Lei 8.213/91, ao impor às empresas a contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais e reabilitados, visa à satisfação das disposições constitucionais retro-mencionadas e ao disposto no inciso XXXI do art. 7º da CF/88, que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

A imposição legal, ao incentivar a inserção no mercado de trabalho desse grupo de pessoas excluídas, objetiva, ainda, assegurar o direito à isonomia (art. 5º, “caput”, CF/88) e aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, CF/88), além de almejar o cumprimento do comando previsto no art. 170, “caput”, da CF/88, segundo o qual, “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)”.

Existência digna, obviamente, é um direito de todo cidadão, inclusive daqueles que possuem alguma debilidade física ou psíquica. Exatamente por não terem condições de concorrerem em igualdade de condições com os demais trabalhadores - o que, em muitos casos, somente ocorre pela ausência de políticas públicas visando à alteração da visão social sobre a questão e a inclusão social e profissional dessas pessoas -, a lei confere aos portadores de necessidades especiais garantias para a sua inserção no mercado de trabalho.

Considerando tais premissas, cabe ao aplicador do direito conferir a máxima efetividade à norma legal prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, impondo à reclamada o seu cumprimento, sob pena de multa, uma vez que se trata de norma cogente, de aplicação imediata, e que não apresenta qualquer ressalva quanto ao ramo da atividade econômica em que atua a empresa e quanto ao local em que desenvolvidas suas



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

**atividades.**

No caso dos autos, de acordo com informações extraídas do CAGED referente à última divulgação de dados deste ano (março de 2023), **a empresa ré conta com nada menos que 7.462 (sete mil e quatrocentos e sessenta dois) empregados (Doc. 28)**, considerando todas as filiais do país, **mas insiste em descumprir a cota legal de deficientes**, na medida em que mantém pouquíssimos trabalhadores PcDs e Reabilitados nos quadros de laboristas.

Convém registrar que a ré foi instada diversas vezes a solucionar extrajudicialmente o problema combatido nestes autos, porém sustentou, como mera retórica, que estava tentando contratar PcDs, mas considerando o elevado número de trabalhadores e a dificuldade de selecionar pessoal, ainda não tinha conseguido cumprir a cota legal nas suas filiais. Entretanto, a empresa não comprovou, de modo eficaz, as providências que supostamente vem adotando para contratar PcDs, tratando-se de mera alegação genérica, inservível ao afastamento do seu dever legal.

Há mais de 05 anos que o MPT vem tentando fazer a ré observar a cota prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, mas a demandada insiste em se manter à margem da lei e em descompasso com a Constituição Federal.

Inclusive, os documentos apresentados pela FUNAD e pelo SENAI informam que foram encaminhados vários trabalhadores com deficiência para a ré, mas ela não contratou a todos, sob a alegação de que não teriam qualificação suficientes para atender às suas demandas.

Ora, consagra o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho e muitas vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade ao mercado de trabalho e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa. Nesse contexto, é inadmissível a mera alegação de que a ausência de cumprimento da cota mínima de empregados



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

com deficiência ou reabilitados é resultado da falta de capacitação e especialização de trabalhadores enquadrados nestas condições, pois isto também identificaria discriminação por motivo de deficiência.

A demandada parte do pressuposto equivocado de que a pessoa com deficiência ou reabilitada deve se adaptar ao mercado de trabalho sem que este também se adapte a ela. Registre-se que **a inclusão social é construída de forma bilateral**, devendo a empresa, no caso da inclusão laboral, considerar a realidade social e histórica de exclusão e pobreza dessa parcela da população e adaptar seu meio físico, arquitetônico, instrumental, metodológico e atitudinal, oferecendo ampla acessibilidade para garantir a inclusão e participação da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, inclusive na fase de seleção dos candidatos ao emprego.

No caso em tela, a empresa não demonstrou nos autos uma postura ativa e interessada para a contratação de PcDs. Por exemplo, os documentos apresentados pela FUNAD e pelo SENAI não comprovam que houve garantia de acessibilidade aos candidatos com deficiência entrevistados no processo seletivo, oferecendo novas tecnologias e apoios imprescindíveis para a avaliação do potencial desses profissionais e efetiva contratação, como exige o art. 38 da Lei 13.146/2015.

**Com efeito, a prova dos autos revela que a empresa demandada descumpre, de maneira contumaz, a obrigação contida no art. 93 da Lei 8.213/91, atuando na contramão do texto constitucional, a qual, amparada nos princípios da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), dos valores sociais do trabalho (CF, art. 1º, IV) e função social da propriedade (CF, art. 170, III), proíbe qualquer discriminação no tocante a critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (CF, art. 7º, XXXI).**

Assim, cabe à empresa, em função de sua obrigação legal, buscar esses profissionais no mercado, preenchendo o percentual fixado em lei apenas com trabalhadores que se enquadrem no conceito legal de



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

peessoa com deficiência e reabilitados, e, dada a sua responsabilidade social, criar condições para capacitação e inserção no seu empreendimento de tais trabalhadores (acessibilidade).

**II.2. RECOMPOSIÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL COLETIVO RESULTANTE DAS VIOLAÇÕES AO ORDENAMENTO JURÍDICO JÁ PERPETRADAS PELA RÉ, EM PREJUÍZO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DE NUMEROSO CONTINGENTE DE TRABALHADORES, COM REFLEXOS NOCIVOS SOBRE TODA A COLETIVIDADE - APLICABILIDADE DOS ARTIGOS 5º, V E X, DA CARTA MAGNA, 1º, 3º E 13 DA LEI N.º 7.347/85, 6º, VI E VII, DA LEI N.º 8.078/90 E 187, 927 E 944 DO CÓDIGO CIVIL.**

As condutas ilícitas da empresa **CONTROL CONSTRUÇÕES LTDA.**, decorrentes do descumprimento do disposto no art. 93, *caput* e § 1º, da Lei nº 8.213/91, que trata do preenchimento de vagas por pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, ou beneficiários reabilitados pela Previdência Social, foram devidamente comprovadas por meio prova pré-constituída e merecem a repulsa da sociedade e a reprimenda do Poder Judiciário, guardião das garantias constitucionais.

Vale dizer, o art. 7º, XXXI, 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, conserve um emprego** e progrida no mesmo, promovendo, 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



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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).

No caso concreto, ficou comprovada a conduta antijurídica da empresa, que não mantém em seu quadro a cota mínima de portador de deficiência ou reabilitado da Previdência Social, bem como resiste em adequar e preparar o ambiente de trabalho às pessoas encaminhadas pela FUNAD e pelo SENAI, para inseri-las no mercado de trabalho. Tal conduta viola interesses coletivos decorrentes das citadas normas trabalhistas.

**A propósito, há provas robustas que demonstram** que a reclamada **não adota uma postura de inclusão no momento de seleção dos candidatos para ocuparem as vagas ofertadas e, portanto, age de forma discriminatória.** A ré se mostrou, por diversas vezes, "rígida" no processo seletivo das pessoas com deficiência, utilizando-se de critérios genéricos para reprovar candidatos, sem que houvesse prova de que fossem também aplicados aos demais trabalhadores, sem deficiência aparente.

Obviamente que a solicitação de qualificações restringiu de forma significativa a quantidade de possíveis candidatos com deficiência. Trata-se de **exigência que contraria o direito à inclusão** e caracteriza **"discriminação por qualificação"**. Desse modo, ao mesmo tempo em que, de fato, está claro que a reclamada informou à FUNAD e ao SENAI a disponibilidade de vagas a serem preenchidas por pessoas com deficiência, **ela restringiu seu acesso ao exigir qualificação/conhecimento que não se encontra adequado às funções disponíveis, bem como ao dispensar candidatos com o uso de motivações genéricas.**



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Conclui-se, assim, que, **se há exigências desproporcionais ou não razoáveis para o preenchimento das vagas destinadas às pessoas com deficiência, não se pode dizer que a parte imprimiu todos os esforços para cumprir o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91**, o que colide com a tese fixada pelo STF (ADI 6476, Rel. Min. Roberto Barroso).

O desrespeito aos direitos trabalhistas não pode ser considerado opção pelo empregador, tampouco merece ser tolerado pelo Poder Judiciário, sobretudo em um Estado Democrático de Direito, em que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho representam fundamentos da República (art. 1º, III e IV).

No caso, a caracterização do dano moral coletivo dispensa a prova do efetivo prejuízo financeiro ou do dano psíquico dele decorrente, pois a lesão advém do próprio ilícito.

Tendo em vista que a conduta da parte ré afeta direito social garantido pela Constituição Federal (artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal), **a coletividade encontra-se representada por toda a sociedade, em especial pela parcela composta de pessoas com deficiência**, às quais, como já anteriormente explanado, a legislação - e sua interpretação e aplicação na prática - tem apresentado nova perspectiva, na intenção de se concretizar os princípios da inclusão, da igualdade, da não discriminação e da dignidade inerente. Tal constatação já demonstra o reiterado descumprimento de direitos sociais, assegurados constitucionalmente, a ensejar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Com efeito, a lesão à ordem jurídica transcendeu a esfera subjetiva dos empregados prejudicados (aqueles que deixaram de ser contratados), 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 portadoras de deficiência, habilitadas, ou beneficiários



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

reabilitados, bem como o seu dever de indenizar nos termos dos arts. 5º, V e X, da CF e 186 e 927 do CCB.

No mesmo sentido é o entendimento sustentado pelo c. **Tribunal Superior do Trabalho**, senão vejamos:

**"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL MÍNIMO DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. COTA SOCIAL. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. AÇÃO AFIRMATIVA. CUMPRIMENTO. COMPROVAÇÃO DA OMISSÃO DA EMPRESA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA DA CAUSA RECONHECIDA.** Consagra o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho e muitas vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade ao mercado de trabalho e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa. Nesse contexto, é inadmissível a mera alegação de que a ausência de cumprimento da cota mínima de empregados com deficiência ou reabilitados é resultado da falta de capacitação e especialização de trabalhadores enquadrados nestas condições, pois isto também identificaria discriminação por motivo de deficiência. Na hipótese, o Tribunal Regional anotou que a empresa "não demonstrou nos autos postura ativa e interessada para a contratação". Registrou, ainda, que a ré não atuou, efetivamente, junto aos órgãos competentes na busca de informações, dados e parcerias necessárias à inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Diante desse quadro fático, em que não se identifica o empenho da ré em implementar medidas capazes de assegurar o atendimento das cotas sociais, correta a decisão regional que manteve a obrigação de fazer, com cominação de multa coercitiva em caso de seu descumprimento. Agravo de instrumento conhecido e não provido. **DANOS MORAIS COLETIVOS. CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA DA CAUSA RECONHECIDA.** Desrespeitados valores de interesse de toda a coletividade, a responsabilidade civil perde a sua feição individualista e assume função social hábil a promover o controle ético das condutas praticadas. No caso, foi demonstrada a conduta lesiva da empresa ao se omitir na contratação de pessoas com deficiência, em total desrespeito ao que prescreve o artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Em casos como o aqui tratado, esta Corte Superior já se manifestou no sentido da configuração dos danos morais coletivos in re ipsa Precedentes." (RRAg-1001320-98.2018.5.02.0085, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 02/12/2022).

"DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO. INOBSERVÂNCIA DA



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

LEGISLAÇÃO FEDERAL RELATIVA À PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM CERTAME PÚBLICO. 1. Cinge-se a controvérsia na possibilidade de condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos decorrentes da inobservância da legislação federal que regula a participação de pessoas portadoras de deficiência em certame público. 2. Segundo consta do acórdão, ficou constatado que a ré descumpriu normas regulamentares que tratam da reserva de vagas a deficientes quando da publicação do edital de concurso público para provimento dos cargos de técnico e analista em gestão previdenciária no ano de 2009. Não obstante, o Tribunal Regional manteve a sentença que entendera que não houve lesão grave aos direitos sociais a justificar a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. 3. Todavia, o descumprimento de normas federais protetivas relacionadas à inserção dos deficientes na sociedade e no mercado de trabalho é conduta antijurídica que enseja o dever de indenização, pois o dano à coletividade presume-se do mero fato da lesão. Com efeito, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência concretiza o princípio da igualdade como fundamento de uma sociedade democrática que respeita a dignidade humana. A propósito, a Constituição da República prevê em diversos dispositivos a proteção da pessoa com deficiência, conforme se verifica nos artigos 7º, XXXI, 23, II, 24, XIV, 37, VIII, 40, § 4º, I, 201, § 1º, 203, IV e V, 208, III, 227, § 1º, II, e § 2º, e 244. Portanto, é garantia constitucional dos portadores de deficiência o direito à efetiva participação nos certames públicos, sendo certo que, ao proclamar e assegurar a reserva de vagas em concursos públicos para as pessoas com deficiência, a Constituição Federal consagrou cláusula de proteção viabilizadora de ações afirmativas em favor de tais pessoas. 4. Destarte, **comprovado o descumprimento de normas que visam à proteção das pessoas com deficiência, em violação ao princípio da igualdade real, surge o dever de indenizar, nos termos dos artigos 5º, V, da CF, 186 e 927 do CC, valendo ressaltar que o dano moral coletivo é devido, sendo considerado in re ipsa, o qual é insito à própria conduta ilícita ou antijurídica do empregador que se revela lesiva aos direitos e interesses extrapatrimoniais de uma coletividade de pessoas.** Recurso de revista conhecido e provido" (RR-555-33.2011.5.02.0072, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 28/04/2023).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. APELO SUBMETIDO À REGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. AÇÃO AFIRMATIVA. ART. 93 DA LEI 8.213/1991. DESCUMPRIMENTO DE COTA. INDENIZAÇÃO DEVIDA.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

**TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA.** Tendo em vista o relevante interesse social de que se revestem a inclusão, a igualdade e a não discriminação das pessoas com deficiência, sobretudo no campo do direito do trabalho, impõe-se o reconhecimento da transcendência jurídica e social da matéria concernente à eventual condenação do empregador, por dano moral coletivo, em razão do descumprimento da cota a que alude o art. 93 da Lei 8.213/1991. A questão enseja análise da conjectura social, levando-se em consideração a evolução histórica dos direitos dessa parcela vulnerável da coletividade, bem como a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional; o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/20015) e o cumprimento da Agenda 2030 da ONU. Necessária, ainda, a realização de duplo filtro, o de constitucionalidade e o de convencionalidade, sendo que o cumprimento da cota social é, originalmente, de responsabilidade do empregador, mas, também, do Poder Público (arts. 1º e 2º da Lei 7.853/1989). Desse modo, entende-se que a empresa deve fazer busca proativa para a satisfação da exigência legal, por meio da instituição de programas de capacitação, ampliação e diversificação do oferecimento de vagas em diferentes setores, promoção de ambiente inclusivo e acessível, entre inúmeras outras possibilidades. Na hipótese, constatada a inobservância dessas providências pelo empregador, há de se reconhecer a insuficiência de ações concretas destinadas ao cumprimento da obrigação estabelecida em lei, configurando-se, portanto, dano moral coletivo, in re ipsa, decorrente do injustificado desrespeito à dignidade coletiva, a ensejar reparação, nos termos do artigo 5º, V e X, da Constituição Federal. Admite-se, ainda, o acolhimento da proposta de destinação dos valores oriundos da indenização por danos morais coletivos para o atendimento de projetos, órgãos públicos ou entidades beneficentes, que tenham como finalidade a proteção das pessoas com deficiência, definíveis em execução, na forma de pedido expresso do autor. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido.** (RR-11008-09.2018.5.03.0042, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 05/05/2023).

Ora, douto Julgador, cotejando o caso sob apreciação com os destacados nos citados acórdãos, chega-se à ilação de que apresentam similitude e por isso merece a mesma tutela, tendo em vista que a empresa demandada comprovadamente se recusa a disponibilizar vagas para aos trabalhadores deficientes e/ou reabilitados pelo INSS,



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

**causando, com isso, sérios danos sociais e patrimoniais, em nítida afronta ao preceitos insculpidos na Constituição e na Lei n.º 8.213/91.**

Como visto acima, há na jurisprudência o pacífico reconhecimento de que o deliberado e sistemático descumprimento da legislação laboral pode, em algumas circunstâncias, produzir efeitos que transcendem a esfera individual dos trabalhadores diretamente atingidos, afetando valores fundamentais de caráter extrapatrimonial compartilhados por toda a coletividade.

São essas as situações que fazem emergir, para o empregador infrator, o dever de pagar indenização por "dano moral coletivo".

Assim, afigura-se perfeitamente possível, em sede de ACP, a cumulação de pedidos de tutela específica de obrigações de fazer ou não fazer com pretensão de natureza reparatória, desde que a indenização pleiteada reverta para a reconstituição dos interesses metaindividuais lesados. É o que deflui da interpretação e aplicação congeminações dos arts. 1º, *caput* e inciso IV, 3º e 13 da Lei n.º 7.347/85:

"Art. 1º. Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: (...) IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo;"

"Art. 3º. A ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer".

"Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participam necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados."

É incontestável que as condutas recalcitrantes da ré, contrárias à contratação de deficientes e reabilitados, geram dano moral coletivo, passível reparação. Isto porque o dano moral coletivo, conforme ensina a melhor doutrina, é a injusta lesão da esfera moral



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Vale dizer, a simples violação deve ter como consequência a imediata reparação.

A possibilidade de reparação de dano extrapatrimonial coletivo também é expressamente reconhecida no art. 6º da Lei n.º 8.078/90 (um dos principais pilares do microssistema normativo que disciplina o processo coletivo):

“Art. 6º. São direitos básicos do consumidor:  
(...)  
VI - a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos;  
VII - o acesso aos órgãos judiciários e administrativos com vistas à prevenção ou reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos ou difusos (...).”

Com efeito, a conduta ilícita combatida nesta ACP traduz menoscabo a diversos valores legais e constitucionais de elevada estatura.

Como já enfatizado, o descumprimento da cota legal de pessoas com deficiência e/ou reabilitados prevista no art. 93 da Lei 8.213/91 afronta o direito constitucionalmente garantido à igualdade, ao mesmo passo em que enfraquece esse importante instrumento para o combate à discriminação e ao desemprego.

Em frontal violação à ordem constitucional, a conduta da empresa ré causa lesões a direitos coletivos daquelas pessoas com deficiência que poderiam vir a ser admitidas pela cota legal, subtraindo-lhes a oportunidade de garantir sua subsistência e das suas famílias.

Imprescindível, por todos esses motivos, que seja infligida à ré uma exemplar reprimenda de caráter pecuniário.

Hipotética condescendência do Poder Judiciário em relação a esse tipo de postura patronal representaria abalo à crença na autori-



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

dade e na força vinculante do ordenamento jurídico, reforçando a insuportável sensação de impunidade já existente no seio da sociedade brasileira.

Assim, a parte ré deve ser condenada a pagar indenização por danos morais coletivos, considerando:

- (a) a gravidade da conduta ora questionada;
- (b) a indiscutível relevância dos bens tutelados nesta ACP;
- (c) a natureza indisponível dos bens jurídicos lesados;
- (d) a dimensão transindividual da lesão combatida;
- (e) o expressivo número de pessoas deficientes e/ou reabilitadas afetadas pelas infrações já consumadas durante mais de 05 anos; e
- (f) o caráter contumaz do comportamento da ré, com longa projeção na linha do tempo (mais de 05 anos).

No caso em tela, as condutas ilícitas perpetradas pela empresa ré atingiram direitos de natureza metaindividual e normas sensíveis do direito do trabalho, sobretudo aquelas que tutelam o direito ao acesso ao trabalho a pessoas com deficiência ou reabilitadas. Além disso, as condutas praticadas pela demandada foram perpetradas com dolo, pois a ré tem pleno conhecimento de suas obrigações legais, mas ainda assim assumiu os riscos e insistiu em praticar suas condutas em descompasso com a lei, causando prejuízo a dezenas de pessoas vulneráveis por anos a fio, **pois desde o ano de 2018 que a ré não vem observando, na íntegra, a cota legal prevista no art. 93 da Lei 8.213/91.**

Somente para se ter uma ideia do dano causado à sociedade pela ausência de contratação de PcDs e/ou não reabilitadas, o MPT faz uma **análise ilustrativa, utilizando-se como base de cálculo apenas um salário mínimo**, para demonstrar por amostragem o prejuízo material



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

intencionalmente provocado pela empresa demandada com o descumprimento da cota legal prevista no art. 93 da Lei 8.213/91. Confira-se:

Empresa	Ano	Qtde Empreg	Cota mínima	PcDs contratados	Dif.	Dano
Control Construções Ltda.	2018	3.331	164	14	150	R\$ 2.376.000
Control Construções Ltda.	2019	8.275	414	62	352	R\$ 5.575.680
Control Construções Ltda.	2020	8.754	438	36	402	R\$ 6.367.680
Control Construções Ltda.	2021	5.704	286	33	253	R\$ 4.007.520
Control Construções Ltda.	2022	4231	212	27	185	R\$ 2.930.400
Control Construções Ltda.	2023	7.462	374	20	354	R\$ 3.738.240
<b>TOTAL</b>						<b>R\$ 24.995.520</b>

Assim, extrai-se do quadro ilustrativo acima que, se multiplicássemos a quantidade de trabalhadores PcDs e reabilitados não contratados anualmente pelo valor de um salário mínimo, nos últimos 05 anos, a empresa ré deixou de pagar a esses trabalhadores nada menos que **R\$ 24.995.520,00 (vinte e quatro milhões e novecentos e noventa e cinco mil e quinhentos e vinte reais)**, isso sem contar a atualização monetária e sem considerar que boa parte desses trabalhadores não contratados poderiam ganhar acima de um salário mínimo.

Ademais, a empresa foi instada a assinar o TAC, porém conscientemente decidiu se manter assumindo o risco de causar prejuízo à coletividade de obreiros, ao invés de se comprometer a sanar as



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

ilicitudes detectadas nos autos do inquérito civil.

Não há, portanto, nenhum esforço da empresa ré no sentido de minimizar as ofensas causadas aos empregados. Pelo contrário, as condutas ilícitas vêm se arrastando ano após ano, eis que há mais de 05 anos a ré vem deixando de cumprir a cota legal prevista no **art. 93 da Lei 8.213/91**, inclusive o MPT vem tentando resolver a questão extrajudicialmente e a empresa ré se recusou a celebrar o TAC.

Evidente, pois, que a extensão do dano atingiu a esfera jurídica dezenas de trabalhadores durante todos esses anos, justificando não só a imposição da tutela inibitória, como também a imputação da indenização por danos morais coletivos, que tem natureza preventiva-punitivo-pedagógica.

Ademais, quanto à capacidade econômica, a empresa ré conta com um **capital social totalmente integralizado no valor de R\$ 20.000.000,00 (vinte milhões de reais)**, conforme se extrai da pesquisa SERPRO anexa (Doc. 29). Além disso, de acordo com informações extraídas dos convênios do MPT, é possível concluir que a ré possui 420 veículos e 46 embarcações (Doc. 30), o que comprova o seu grandioso porte econômico.

Somado a isso e ainda para se compreender a capacidade econômica da ré, consoante informações constantes no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do MTE (Doc. 28), ela **possui atualmente nada menos que 7.462 (sete mil e quatrocentos e sessenta e dois) empregados** e, conforme informações extraídas da RAIS, ela **possui atualmente uma projeção da massa salarial anual de cerca de R\$ 107.374.731,72 (cento e sete milhões e trezentos e setenta e quatro mil e setecentos e trinta e um reais e setenta e dois centavos)**.

Demonstrado, portanto, que a ré figura entre uma das maiores empresas do país no ramo da construção e prestação de serviços no setor elétrico, tendo, por conseguinte, plena capacidade de arcar com a condenação em danos morais coletivos, nos exatos moldes abaixo



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

postulados.

Propõe-se, assim, invocando-se os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade e, ainda, considerando-se a extensão e gravidade dos danos causados em decorrência da ilegalidade praticada pela demandada, uma indenização por danos valor de **R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais)**. Tal cominação é justa e adequada para fazer a ré entender, de uma vez por todas, que ser empresário é uma via de duas mãos - auferir lucros, angariando prestígio e riqueza, e arcar com responsabilidades e obrigações em relação aos trabalhadores, com respeito à ordem jurídico-trabalhista.

### II.3 DA ABRANGÊNCIA NACIONAL DA DECISÃO

A presente ação civil pública tem como objetivo condenar a ré ao cumprimento de obrigações de fazer, em todos os seus estabelecimentos e filiais do país, com fundamento no art. 2º da Lei n. 7.347/85 e 93 do Código de Defesa do Consumidor, *in verbis*:

Art. 2º As ações previstas nesta lei serão propostas no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa.

Art. 93. Ressalvada a competência da Justiça Federal, é competente para a causa a Justiça local:

I - no foro do lugar onde ocorreu ou deva ocorrer o dano, quando de âmbito local;

II- no foro da Capital do Estado ou no Distrito Federal, para os danos de âmbito nacional ou regional, aplicando-se as regras do Código de Processo Civil aos casos de competência concorrente.

Vale dizer, da correta interpretação desses dispositivos teve origem a redação da OJ n. 130 da SDI-II do Tribunal Superior do Trabalho, superando as dificuldades impostas pelo teor da redação anterior, vejamos:



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

**Orientação Jurisprudencial 130, SDI-II**  
**AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. LOCAL DO DANO. LEI Nº**  
**7.347/1985, ART. 2º. CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, ART.**  
**93** (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada  
em 14.09.2012) - Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26  
e 27.09.2012

I - A competência para a Ação Civil Pública fixa-se pela  
extensão do dano.

II - Em caso de dano de abrangência regional, que atinja  
cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Tra-  
balho, a competência será de qualquer das varas das loca-  
lidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regi-  
onais do Trabalho distintos.

III - Em caso de dano de abrangência suprarregional ou na-  
cional, há competência concorrente para a Ação Civil Pú-  
blica das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regi-  
onais do Trabalho.

IV - Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver  
sido distribuída.

Pois bem. Conforme se extraí da pesquisa no convênio do MPT anexa (Doc.28), a empresa ré tem sede em avenida Rio de Janeiro, n. 6411, Pedra do Descanso, Feira de Santana-BA, CEP 44.007-775 e tem 28 filiais instaladas em cidades como João Pessoa/PB, Maceió/AL, Rio Branco-AC, Aparecida de Goiânia-GO, Arapiraca-AL, Santana de Ipanema/AL, Delmiro Gouveia/AL, Matriz de Camaragibe/AL, União dos Palmares/AL, Teófilo Otoni/MG, Janaúba/MG, Januária/MG, Montes Claros/MG e Salinas/MG, fornecendo serviços sem observância à cota legal de deficientes e reabilitados. Assim, deve a empresa ré cumprir a cota legal prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, na proporção de 5% dos seus empregados para deficientes e reabilitados.

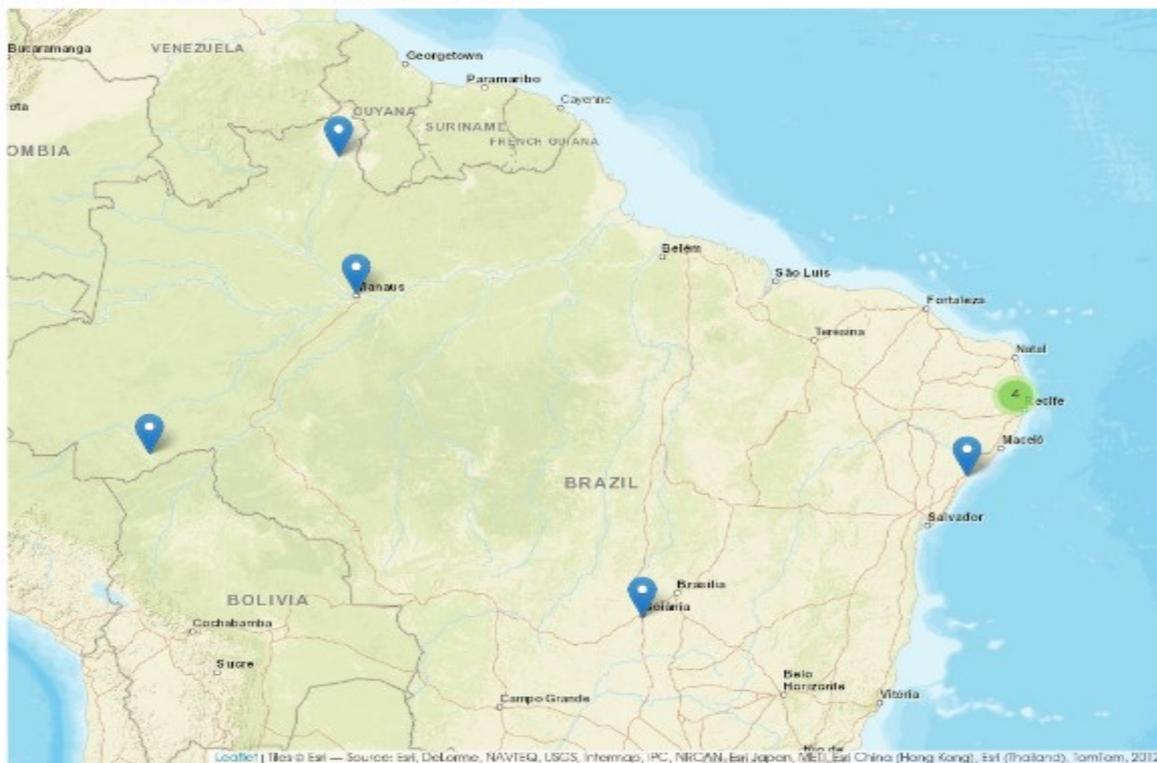
No caso em tela, a prova dos autos revela que as ilicitudes combatidas nestes autos não se limitam ao Estado da Paraíba, pois faz parte do *modus operandi* da ré. A própria ré confessou, administrativamente, que não vem observando a cota legal prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, evidenciando, assim, a postura recalcitrante da reclamada em desobedecer a importantes normas que tutelam os direitos so-



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

ciais dos trabalhadores, o que justifica a concessão da tutela inibitória em caráter nacional, dada a possibilidade de extensão das atividades da ré para as demais regiões do país. Confira-se, a propósito, a geolocalização dos estabelecimentos da empresa acionada:

## 2. GEOLOCALIZAÇÃO DOS ESTABELECIMENTOS



Distribuição por UF (Total: 8 linhas)

UF	Total Estabelecimentos	Total Empregados
AL	1	2.074
GO	1	997
PB	2	537
AC	1	142
SE	1	111
AM	1	1
RN	1	1
RR	1	0

\* Fonte: RFB 2022 (até 19/09/2022), RAIS 2021

▲ Ir para Sumário



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Daí a necessidade de que a sentença tenha abrangência nacional, tutelando não apenas os empregados que laboram no Estado da Paraíba, mas todos aqueles que prestem serviços para a empresa ré, no território nacional.

Nesse sentido, convém trazer à tona a decisão prevista no Informativo nº 78 (1º a 7/04/2014) do TST, in verbis:

Ação civil pública. Efeitos da sentença. Alcance territorial. Inciso II do art. 103 do CDC. É possível estender a todo território nacional os efeitos da sentença proferida em ação civil pública ajuizada perante a Vara do Trabalho de Juiz de Fora/MG, visto que a eficácia da decisão se rege, sob a ótica objetiva, pelo pedido e pela causa de pedir e, sob a ótica subjetiva, pelas partes no processo. Sendo certo que pelo alcance da lesão define-se a competência para o julgamento da ação civil pública, os efeitos da decisão proferida devem alcançar todos os interessados, sob pena de haver o ajuizamento de múltiplas ações civis sobre a mesma matéria, as quais serão julgadas por juízes diversos, gerando o risco de decisões contraditórias e militando contra os princípios da economia processual e da segurança jurídica. Assim, aplicando-se subsidiariamente a diretriz do inciso II do art. 103 do CDC, que define os efeitos ultra partes da coisa julgada, limitados ao grupo, categoria ou classe, quando se tratar da tutela de direitos coletivos ou individuais homogêneos, a SBDI-I decidiu, por maioria, vencido o Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, conhecer do recurso de embargos interposto pelo Ministério Público do Trabalho, por divergência jurisprudencial e, no mérito, ainda por maioria, vencidos os Ministros Carlos Alberto Reis de Paula, relator, e Antônio José de Barros Levenhagen, dar-lhe provimento para restabelecer o acórdão do Regional, que estendeu aos estabelecimentos do banco reclamando em todo o território nacional os efeitos da coisa julgada oriunda da sentença proferida pela Vara do Trabalho de Juiz de Fora/MG. Na espécie, postulou o MPT que o Banco Santander Banespa S.A. implementasse o Programa de Controle Médico Ocupacional, consignasse corretamente o registro dos horários de trabalho de seus empregados, concedesse intervalos intra e interjornadas, procedesse ao pagamento integral das horas extras devidas e se abstinhasse de prorrogá-las além do permitido em lei. (sem grifos no original)  
(TST-E-ED-RR-32500-65.2006.5.03.0143, SBDI-I, rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, red. p/ acórdão Min. Lelio Bentes Corrêa, 3.4.2014)



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Não destoaria desse entendimento o recente posicionamento do nosso Egrégio Tribunal Regional da 13ª Região, extraído das decisões proferidas nos autos das ACPs 0000484-97.2018.5.13.0001 e 0000850-95.2017.5.13.0026, *in verbis*:

**“RECURSO DO MPT. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓ-RIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER E NÃO FAZER. EFICÁCIA TERRITO-RIAL DA DECISÃO. ART. 103 DO CDC. TEMA 1075 STF.** Conforme julgamento proferido pelo Supremo Tribunal Federal, nos autos do Recurso Extraordinário 1101937, o qual gerou o TEMA 1075, firmou-se a tese de que "I - É inconstitucional a redação do art. 16 da Lei 7.347/1985, alterada pela Lei 9.494/1997, sendo reprimada sua redação original. II - Em se tratando de ação civil pública de efeitos nacionais ou regionais, a competência deve observar o art. 93, II, da Lei 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor). III - Ajuizadas múltiplas ações civis públicas de âmbito nacional ou regional e fixada a competência nos termos do item II, firma-se a prevenção do juízo que primeiro conheceu de uma delas, para o julgamento de todas as demandas conexas". (TRT - 13ª Região, Tribunal Pleno, RO 0000484-97.2018.5.13.0001, Rel. Des. THIAGO DE OLI-VEIRA ANDRADE, publicado no DEJT em **01/04/2022**). (Grifado e negrito)

“Quanto ao alcance da decisão recorrida, concordo com a sentença proferida, que se mostra em consonância com a jurisprudência tanto desta Corte, quanto do restante do país, no sentido de conferir abrangência nacional aos efeitos da decisão.

Nesse mesmo sentido o STF decidiu, em 08/04/2021 o mérito do RE 1.101.937, que gerou o tema 1.075 (de repercussão geral) a seguir transcrito:

I - É inconstitucional a redação do art. 16 da Lei 7.347/1985, alterada pela Lei 9.494/1997, sendo reprimada sua redação original.

II - Em se tratando de ação civil pública de efeitos nacionais ou regionais, a competência deve observar o art. 93, II, da Lei 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor).

III - Ajuizadas múltiplas ações civis públicas de âmbito nacional ou regional e fixada a competência nos termos do item II, firma-se a prevenção do juízo que primeiro conheceu de uma delas, para o julgamento de todas as demandas conexas.

Em verdade, o STF corroborou os entendimentos já existentes nas cortes pátrias, conforme decisões a seguir:

[...]



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. DANO DE ABRANGÊNCIA NACIONAL. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 130, III, DA SBDI-2 DO TST. In casu, o MPT ajuizou ação civil pública em face da empresa Nacional Gás Butano Ltda. diante da constatação de descumprimento de cláusulas do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC pelas diversas filiais no país. Em se tratando de dano com abrangência nacional, a ação pode ser ajuizada em qualquer das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho, conforme Orientação Jurisprudencial 130, III, da SBDI-2 desta Corte. Precedentes. Conflito de competência admitido e dirimido em favor do Juízo Suscitado. (TST - CC: 105212620155180010, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 06/11/2018, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018)

Nada a modificar, portanto, nesse aspecto, na sentença recorrida." (TRT - 13ª Região, Tribunal Pleno, trecho do acórdão extraído do RO 0000850-95.2017.5.13.0026, Rel. Des. CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, publicado no DEJT em **01/04/2022**). (Grifado e negrito)

No presente caso, assim como nas decisões acima colacionadas, o Ministério Público do Trabalho almeja que a condenação da ré não fique limitada aos estabelecimentos situados no âmbito de jurisdição da Vara do Trabalho da Capital paraibana, devendo, *permissa venia*, ser estendida a todo e qualquer local, dentro do território nacional, onde a empresa desenvolva ou passe a desempenhar suas atividades.

Com efeito, considerando que a ré exerce sua atividade econômica em municípios sujeitos à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a decisão destes autos deve ser cumprida em relação a todos os seus empregados, independentemente de estes se situarem em local diverso daquele da jurisdição do órgão prolator da sentença, na forma do art. 103, II, do CDC.

Assim, objetiva-se com a presente ação civil pública coibir as condutas ilícitas da empresa ré como um todo - e não só nos estabelecimentos localizados na área de jurisdição dessa Vara do Trabalho. Vale dizer, desvia-se da lógica do razoável conceber-se que a coisa julgada, no presente caso, venha ser limitada à jurisdição da Vara do



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Trabalho desta Capital, já que significaria que o MPT teria de intentar uma ação em cada vara do Trabalho das localidades onde atua a empresa, o que se afiguraria um desvirtuamento da própria finalidade da natureza da ação coletiva, além de ensejar decisões discrepantes, o que atenta contra a racionalidade judiciária e fragiliza o Princípio da Segurança Jurídica.

Por tal razão, este *Parquet* pleiteia que os efeitos da decisão prolatada não se restrinjam ao Município de João Pessoa, devendo se estender aos demais estabelecimentos onde a demandada desenvolva sua atividade, considerando que os efeitos da sentença proferida em Ação Civil Pública têm abrangência erga omnes, consoante dispõem os arts. 4º da Lei 7.853/89 e 103, inciso I, da Lei n. 8.078/90.

### **III - DA NECESSIDADE DE CONCESSÃO DE TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA**

No âmbito das relações processuais metaindividuais, é possível identificar um sistema processual especial apto para a concretização da tutela inibitória em caráter antecipado, o qual é composto pela Lei de ação civil pública e pelo Título do Código de Proteção e Defesa do Consumidor (Lei 8.078/90), que são normas processuais especiais em relação ao Código de Processo Civil.

Com efeito, pelo critério da prevalência da norma especial sobre a norma geral, os efeitos da tutela inibitória que se pretende antecipar devem ser interpretados sob o enfoque dos artigos 12 da Lei nº 7.347/85 e 84 §§ 3º e 4º da Lei nº 8.078/90, afastando-se o paradigma individualista do processo comum. Dispõem, então, as normativas processuais especiais que:

“Lei nº7.347/85, artigo 12 - Poderá o juiz conceder mandado liminar com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Lei nº 8.078/90, artigo 84 - Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao adimplemento.

[...]

§3º sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou após a justificação prévia, citado o réu.

§4º O juiz poderá, na hipótese do § 3º ou na sentença, impor multa diária ao réu, independentemente de pedido do autor, se for suficiente ou compatível com a obrigação, fixando prazo razoável para o cumprimento do preceito."

O sistema processual metaindividual, portanto, assegura a antecipação da tutela inibitória autorizando o órgão jurisdicional, *ex officio*, inclusive, a fixar "astreintes", desde que (1) relevante o fundamento da demanda e (2) presente justificado receio de ineficácia do provimento final. Em outras palavras, o juiz pode (deve) tomar medidas provisórias que evitem lesões de difícil ou impossível reparação. Para tal, basta a presença de dois pressupostos: "*fumus boni iuris*" e "*periculum in mora*".

Ainda que o d. Julgador opte por adotar o Novo Código de Processo Civil como meio hábil para julgar o pedido de concessão de tutela provisória, por força do **art. 300 do citado Código, a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo do dano.**

No caso em tela, não restam dúvidas de que está presente a verossimilhança das alegações autorais, ante os argumentos acima colacionados e as provas trazidas aos autos (documentos oriundos do CAGED), os quais demonstram a violação aos diversos preceitos legais e constitucionais vigentes, indispensáveis à proteção dos trabalhadores com deficiência e reabilitados, via de regra, hipossuficientes.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

De mais a mais, presente também o fundado receio de dano irreparável (*periculum in mora*) - perigo de dano -, uma vez que o não cumprimento das obrigações postuladas nestes autos, implica na continuidade de um quadro de lesão coletiva aos direitos das pessoas com deficiência e dos reabilitados, merecendo, pois, imediata tutela jurisdicional.

Somado a isso, não se pode olvidar que a ausência de punição imediata da promovida pelas irregularidades trabalhistas comprovadamente cometidas, não se coaduna com os Princípios Constitucionais da Efetividade e Celeridade Processual, inseridos no texto constitucional, como um dos importantes avanços trazidos pela EC. n. 45/2004 (art. 5º, LXXVIII).

Assim, liminarmente e de forma *inaudita altera pars*, requer o *Parquet* seja determinado que a empresa ré fique obrigada, **em todo o território nacional**, a:

- (1) **CONTRATAR** pessoas com deficiência e/ou reabilitadas para cumprimento da cota legal estampada no art. 93 da lei 8.213/91, **promovendo as adaptações indispensáveis aos laboristas**, garantindo-se a acessibilidade aos postos de trabalho em todas as suas unidades, de acordo com o disposto no art. 34, § 1º, e art. 63 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15);
- (2) **ABSTER-SE** de exigir qualificações/conhecimentos profissionais impertinentes e desnecessários ao exercício da função para a qual esteja a empresa-ré contratando pessoas com deficiência e/ou reabilitadas; e
- (3) **MANTER** preenchida a sua cota legal, conforme dispõe o *caput* e § 3º do artigo 93 da Lei 8.213/91 e na forma do parágrafo 1º do citado artigo, o percentual previsto no



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

caput do referido artigo com ou pessoas com deficiência e/ou beneficiários reabilitados pelo INSS.

Requer, ainda, que em caso de infringência de qualquer das **obrigações de fazer** acima, seja fixada multa de **R\$ 10.000,00 (dez mil reais) mensal**, por pessoa com deficiência e trabalhador beneficiário reabilitado que a ré deixe de contratar ou de manter contratado.

Pugna, outrossim, que o valor da referida multa seja reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, ou, a critério deste *Parquet* laboral, ter outra destinação, desde que seja compatível com a prevenção de ilícitos ou a reparação de lesões concernentes ao *mundo do trabalho*, ou contribua, de forma direta ou indireta, para a melhoria da condição social de trabalhadores.

#### **IV - DOS PEDIDOS DEFINITIVOS**

Diante do exposto, o Ministério Público requer o acolhimento definitivo do pedido para que V.Ex<sup>a</sup>. condene a empresa ré a cumprir, **com eficácia nacional**, as seguintes obrigações:

- 1) **CONTRATAR** pessoas com deficiência e/ou reabilitadas para cumprimento da cota legal estampada no art. 93 da lei 8.213/91, **promovendo as adaptações indispensáveis aos laboristas**, garantindo-se a acessibilidade aos postos de trabalho em todas as suas unidades, de acordo com o disposto no art. 34, § 1º, e art. 63 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15);
- 2) **ABSTER-SE** de exigir qualificações/conhecimentos profissionais impertinentes e desnecessários ao exercício da função para a qual esteja a empresa-ré contratando pessoas com deficiência e/ou reabilitadas; e



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

3) **MANTER** preenchida a sua cota legal, conforme dispõe o caput e § 3º do artigo 93 da Lei 8.213/91 e na forma do parágrafo 1º do citado artigo, o percentual previsto no caput do referido artigo com ou pessoas com deficiência e/ou beneficiários reabilitados pelo INSS.

Requer, ainda, que em caso de infringência de qualquer das **obrigações de fazer** acima, seja fixada multa de **R\$ 10.000,00 (dez mil reais) mensal**, por pessoa com deficiência e trabalhador beneficiário reabilitado que a ré deixe de contratar ou de manter contratado.

Pugna, outrossim, que o valor da referida multa seja reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, ou, a critério deste *Parquet* laboral, ter outra destinação, desde que seja compatível com a prevenção de ilícitos ou a reparação de lesões concernentes ao *mundo do trabalho*, ou contribua, de forma direta ou indireta, para a melhoria da condição social de trabalhadores.

Postula, ademais, a condenação da acionada ao pagamento de uma indenização **por danos morais coletivos, no importe de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), de modo a cumprir, permissa vênia, o seu caráter punitivo, preventivo e pedagógico da condenação.**

Por fim, requer a procedência dos pedidos, inclusive a condenação da empresa ré ao pagamento de custas processuais.

## **V - DOS REQUERIMENTOS**

Requer, ainda, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO:

1) a citação do réu no endereço declinado no preâmbulo, a fim de que, querendo, responda aos termos da presente ação, sob pena de revelia e confissão quanto à matéria fática;



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

2) Pugna-se pela realização de todos os atos exclusivamente na forma telepresencial (Juízo 100% Digital), em conformidade com a Resolução CNJ nº 345, de 9 de outubro de 2020, bem como que seja conferida prioridade à tramitação, em todos os seus atos, e ao julgamento desta ação, conforme inciso VII do artigo 9º, Lei nº 13.146/2015, considerando o interesse de pessoas com deficiência;

3) Postula-se, ainda, para que seja observada a Recomendação nº 05/GCGJT, de 7 de junho de 2019, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, tratando da dispensa do MPT em audiências inaugurais no bojo de Ações Cíveis Públicas ou Ações Cíveis Coletivas, exceto se a requerida demonstrar interesse na celebração de acordo, nos moldes do Inciso I do art. 1º, da Recomendação nº 2/CGJT, de 23 de julho de 2013.

4) a produção de todos os meios probatórios em direito admitidos, especialmente juntada de novos documentos, oitiva de testemunhas, além de outros que venham a se mostrar relevantes para o deslinde das questões trazidas a Juízo por meio da presente demanda;

5) Requer-se, finalmente, a intimação pessoal dos atos processuais praticados, na forma dos artigos 18 e 84, ambos da Lei Complementar nº 75/1993 (Lei Orgânica do Ministério Público da União), bem como do art. 180 do Código de Processo Civil.

Confere-se a presente causa o valor de **R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais)**.

Termos em que, pede e espera DEFERIMENTO.

João Pessoa, 7 de agosto de 2023.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

(assinatura eletrônica)

**Paulo Germano Costa de Arruda**  
Procurador do Trabalho