

PROCESSO nº 0001443-50.2012.5.09.0014 (AP)

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **AGRAVO DE PETIÇÃO (1004)**, provenientes da **MM. 14ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**.

(...)

FUNDAMENTAÇÃO

....

MÉRITO**Coisa julgada - impossibilidade de cumprimento parcial da reserva de vagas**

Insurge-se o Exequente contra a decisão por meio da qual o Juízo da origem declarou extintas as obrigações de fazer impostas à Executada, notadamente a contratação de trabalhadores com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social para cumprimento da reserva prescrita pelo art. 93 da Lei 8.213/91 (5%, na hipótese). Afirmar que a matéria encontra-se acobertada pelo manto da coisa julgada, razão pela qual, inexistindo qualquer alteração fática e/ou normativa na espécie, o comando exarado é nulo de pleno direito, por infringir os arts. 5º, XXXVI, da CRFB/1988 e 505 do CPC. Argumenta que, ao considerar cumprida a obrigação, mesmo com a incontroversa contratação de pessoas com deficiência em número inferior ao legalmente exigível (68 ao invés de 160 trabalhadores), o Magistrado viola o art. 5º, LXXVIII, da CRFB/1988, em especial no que diz respeito às máximas da efetividade, celeridade e economia processual. Menciona, ainda, o fato de que o comando ora discutido importará necessário ajuizamento de novas ações, exclusivamente com a finalidade de fazer valer obrigações já reconhecidas na coisa julgada de fundo e, desta via, acaba por esvaziar a finalidade precípua da ação civil pública pautada em tutelas de cunho inibitório. Frisa que, além da divulgação de vagas em suas redes sociais, a Executada, concessionária de serviço público de grande lucratividade, não logrou êxito na demonstração sequer do número de pessoas com deficiência interessadas, bem como dos motivos efetivos que inviabilizaram as admissões. Requer, pois, a declaração de nulidade da decisão de ID. 755a7cd, com o retorno dos autos à origem para análise do pleito de ID. ee56bae.

Sustenta, lado outro, que, ao considerar cumprida a obrigação a partir da contratação de trabalhadores com deficiência em número inferior ao prescrito pelo art. 93, IX, da CRFB/1988, o Juízo “a quo” viola, além do dispositivo em apreço, a lógica contida no art. 170, VI, da CRFB/1988, no sentido de que a empresa não é apenas uma unidade econômica, sendo imbuída da função social da propriedade e do princípio da solidariedade, contraponto fundamental entre a livre iniciativa e o valor social do trabalho. Invoca, ainda, a Convenção 159 da OIT que, conjuntamente com as demais normas vigentes, impõe ao empregador a promoção da inclusão social da pessoa com deficiência por meio do trabalho. Defende, neste sentido, que não basta a colocação de anúncios em jornais e no transporte público, bem como a realização de contatos esporádicos com entidades oferecendo vagas para aludido grupo, sendo esperada uma conduta positiva e contínua na busca pela implementação de aludida política social. Pontua que o papel do *Parquet* Laboral não é invadir a esfera privada das empresas, imiscuindo-se em seus processos seletivos, mas tão somente fiscalizar o cumprimento da lei, notadamente quando reverberado em título executivo judicial constituído nos autos. Menciona, aliás, o pleito sucessivo veiculado pela Executada na petição de ID. 5f95dd2, qual seja, dilação do prazo para cumprimento da obrigação de fazer em tela por mais 24 meses, aspecto que denota o reconhecimento da possibilidade de cumprimento da reserva de vagas pela própria Executada. Requer, pois, a reforma do julgado, com o prosseguimento da execução e consequente intimação da Executada, para trazer à baila os documentos relativos às pessoas com deficiência por ela admitidas e, lado outro, dê prosseguimento ao processo de contratação, sem prejuízo do adimplemento da obrigação de pagar imposta (condenação por danos morais coletivos).

Decido.

Manifestou-se o Julgador da origem (ID. 755a7cd):

“A sentença de id b8c3f85 condenou a reclamada “...para determinar à Ré que no prazo de um ano e meio a partir da presente decisão, contrate e mantenha, em seu quadro de empregados, trabalhadores portadores de deficiência habilitados, nos termos do art. 3º e 4º do Decreto n.º 3.298/99, com a redação dada pelo decreto 5296/2004, ou reabilitados da Previdência Social, em número suficiente para o preenchimento da cota legal a que está obrigada, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e artigo 36 do Decreto

3.298/99, sob pena de pagamento de multa de R\$ 1.0000 (um mil reais), por empregado que faltar para o integral cumprimento da cota, sendo o valor dessa pena pecuniária revertido ao FAT - Fundo de Amparo do Trabalhador, ou, na sua falta, às entidades assistenciais cadastradas pela Comissão de Responsabilidade Social da PRT 9ª Região.

E, ainda, a Demandada também fica obrigada a observar o disposto no § 1º do art. 93 da Lei 8.213/91 e no §1º do art. 36 do Decreto nº 3.298/99, só podendo dispensar empregado integrante da cota legal, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a noventa (90) dias, e no contrato por prazo indeterminado, após a contratação de substituto em condições semelhantes. A pena é a mesma fixada antes. ...”.

O acórdão de id 09b0f6c reformou em parte a sentença para fixar o prazo de seis meses para cumprimento da obrigação de fazer e também condenou a reclamada ao “... pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), a ser revertida em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores com deficiência, a ser indicada pelo MPT na fase de execução”.

Sem reformas nos recursos posteriores, houve o trânsito em julgado em 16/12/2021 (id 2c6bf36).

Pela petição de id 5f95dd2 a reclamada informa que desde o início da presente ação judicial vem tentando completar seus quadros com a quota de deficientes e/ou reabilitados, mas sem sucesso, por falta de interessados nas vagas ofertadas. Sustenta que a oferta de vagas é amplamente divulgada há anos, mas sem sucesso e que, por isso, não pode ser penalizada por algo que não possui culpa. Apresentou vários demonstrativos e documentos que comprovam suas alegações.

O MPT autor, pela petição de id ee56bae, não contestou os documentos apresentados pela reclamada, mas argumentou que a ação civil pública tem o objetivo de evitar que novos atos antijurídicos se repitam, mediante caráter continuativo e de prevenção. Requer que a reclamada junte a documentação comprobatória do enquadramento das pessoas contratadas na quota legal, para análise pericial médica pelo MPT.

Pois bem. Em que pesem as alegações do MPT, indefiro o quanto requerido. Entendo que caberia ao MPT apontar a omissão ou falha da parte reclamada na contratação ou oferta de vagas para pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados, a que esta foi condenada, mas não o fez. A reclamada deixa claro que a contratação da referida quota não foi atingida, tendo justificado o motivo. Logo, a apresentação dos documentos requeridos pelo MPT em nada alterará esta situação. Não pode a reclamada ser condenada pela não contratação do número mínimo de quotas de empregados portadores de deficiências ou reabilitados, se todas as vagas foram ofertadas e amplamente divulgadas, não tendo o MPT comprovado eventual irregularidade nos procedimentos. Por este motivo, considero a obrigação de fazer imposta à reclamada, cumprida

(mesmo que em número menor), pelos fundamentos supra. Por outro lado, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo independe do cumprimento das obrigações de fazer. O não cumprimento das obrigações de fazer implicaria na aplicação de multa por empregado que faltasse para atingir a quota, além da indenização pelo dano moral coletivo. Assim, deverá a reclamada garantir a execução, pelos valores já apurados nos autos (dano moral coletivo), em 48 horas, sob pena de penhora de bens e prosseguimento da execução.”

Friso, de início, que, no processo do trabalho, as nulidades somente serão pronunciadas quando dos atos inquinados resultarem efetivos prejuízos às partes que as invocarem (arts. 794 e 795 da CLT).

No mais, a nulidade incide, a rigor, quando constatadas violações ao contraditório, ampla defesa, bem como quando inobservados pressupostos objetivos traçados em lei para a validade dos atos praticados, tais como os elementos relativos à fundamentação, traçados no art. 489 do CPC, quais sejam:

“Art. 489. São elementos essenciais da sentença:

I - o relatório, que conterá os nomes das partes, a identificação do caso, com a suma do pedido e da contestação, e o registro das principais ocorrências havidas no andamento do processo;

II - os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito;

III - o dispositivo, em que o juiz resolverá as questões principais que as partes lhe submeterem.

§ 1º Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que:

I - se limitar à indicação, à reprodução ou à paráfrase de ato normativo, sem explicar sua relação com a causa ou a questão decidida;

II - empregar conceitos jurídicos indeterminados, sem explicar o motivo concreto de sua incidência no caso;

III - invocar motivos que se prestariam a justificar qualquer outra decisão;

IV - não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador;

V - se limitar a invocar precedente ou enunciado de súmula, sem identificar seus fundamentos determinantes nem demonstrar que o caso sob julgamento se ajusta àqueles fundamentos;

VI - deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento.

§ 2º No caso de colisão entre normas, o juiz deve justificar o objeto e os critérios gerais da ponderação efetuada, enunciando as razões que autorizam a interferência na norma afastada e as premissas fáticas que fundamentam a conclusão.

§ 3º A decisão judicial deve ser interpretada a partir da conjugação de todos os seus elementos e em conformidade com o princípio da boa-fé.”

Na hipótese, entretanto, verifico que a sentença encontra-se fundamentada, subsistindo exclusivamente o debate acerca da controvérsia vertida no apelo, relacionada tecnicamente com o conteúdo meritório da decisão que pronunciou a extinção da execução, pelo suposto cumprimento da obrigação de fazer imposta no título exequendo (contratação de empregados com deficiência, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91), inexistindo, pois, nulidade a ser pronunciada.

Destaco que fora definitivamente imposta à parte Demandada tutela inibitória consistente na admissão de empregados com deficiência habilitados e/ou trabalhadores reabilitados da Previdência Social, nos moldes do art. 93 da Lei 8.213/91 (vide acórdão de ID. 09b0f6c, integrado pelo acórdão em embargos declaratórios de ID. 6ad04c6 - publicação em 23/5/2014).

No caso de descumprimento da obrigação de fazer em tela, fora fixada multa no importe de R\$ 1.000,00 por trabalhador não admitido, além da condenação da parte Ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, em relação às quais não há debate no presente momento processual.

Pontuo que, diversamente do entendido na origem, o inequívoco cumprimento apenas parcial da obrigação de fazer imposta na coisa julgada não autoriza, sob qualquer perspectiva, extinção da execução, porquanto inexistente quaisquer das hipóteses consignadas no art. 924 do CPC.

Preceitua referido diploma legal:

“Art. 924. Extingue-se a execução quando:

I - a petição inicial for indeferida;

II - a obrigação for satisfeita;

III - o executado obtiver, por qualquer outro meio, a extinção total da

dívida;
IV - o exequente renunciar ao crédito;
V - ocorrer a prescrição intercorrente.”

Referido elemento, por si só, viabiliza a reforma do julgado e, neste passo, o prosseguimento da execução tal qual pleiteado pelo Exequente.

Acrescento, aliás, que a tutela inibitória ora examinada, além de amparada na coisa julgada (arts. 5º, XXXVI, da CRFB/1988 e 502 do CPC), detém seu espectro de avaliação e incidência definido objetivamente em Lei federal em pleno vigor (art. 93 da Lei 8.213/91), pelo que, incumbia à parte Executada reservar 5% das vagas integrantes de seu quadro geral de trabalhadores para os empregados beneficiários da ação afirmativa delineada em epígrafe diploma legal (pessoas com deficiência habilitadas ou trabalhadores reabilitados).

O incontroverso insucesso da Executada no cumprimento das obrigações impostas na coisa julgada, ainda que se constate eventual esforço, **não pode figurar como subsídio jurídico para a extinção do título**, seja pela ótica do direito processual, seja pela ótica do direito material de fundo (ação afirmativa de inclusão de pessoas com deficiência amparada em lei e no título exequendo).

Conforme arguido pelo Agravante e sequer contestado pela parte adversa, até a última aferição a parte Executada havia admitido apenas 68 trabalhadores para ocuparem as vagas reservadas, enquanto o número adequado seria 159, dado o montante total de empregados existentes em seus quadros (aproximadamente 3.600).

Os aspectos invocados em sentença, quais sejam, divulgação de vagas em transportes públicos, mídias digitais e contatos com entidades relacionadas à empregabilidade de pessoas com deficiência, figurariam, em última análise, como parâmetros para a avaliação da possibilidade, ou não, de incidência das sanções pecuniárias pelo incontroverso descumprimento da obrigação de fazer imposta (multa por trabalhador não admitido). Não representam, lado outro, subsídio fático-jurídico passível de deconstituir a coisa julgada e, portanto, justificar a extinção da execução tal qual pronunciada na origem.

No mais, a inclusão de pessoas com deficiência por meio da política pública sob exame pauta-se, invariavelmente, pelos princípios do desenho universal,

equiparação de oportunidades, dignidade inerente e adaptação razoável, máximas reverberadas na **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (incorporada no ordenamento jurídico brasileiro com status constitucional - Decreto Federal 6.949/2010)** e pela Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Preceituam os arts. 1, 2 e 3 de referida norma de envergadura constitucional:

“Artigo 1

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e eqüitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Artigo 2

Definições

Para os propósitos da presente Convenção:

“Comunicação” abrange as línguas, a visualização de textos, o braille, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis;

“Língua” abrange as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não-falada;

“Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

“Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e

adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais;

“Desenho universal” significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias.

Artigo 3

Princípios gerais

Os princípios da presente Convenção são:

- a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;
- b) A não-discriminação;
- c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) A igualdade de oportunidades;
- f) A acessibilidade;
- g) A igualdade entre o homem e a mulher;
- h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.”

Logo, além de demonstrar a oferta de vagas por meio de instrumentos de comunicação física e/ou digital, **incumbia à parte Executada comprovar de forma efetiva que os cargos ofertados foram submetidos aos critérios de acessibilidade e de adaptação razoável**, de modo a preservar a dignidade inerente das pessoas com deficiência ou reabilitadas que se interessassem pelas vagas, aspecto inobservado, entretanto.

A negativa de adaptação razoável, aliás, além de constituir ilícito civil pela

ótica supra explicitada, consiste em ilícito penal, tal qual emerge da combinação dos arts. 4º e 88 da Lei 13.146/2015, senão vejamos:

“Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

(...)

Art. 88. Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.”

Considerando, pois, que a tutela inibitória efetivamente volta-se para o ilícito (e não necessariamente para o dano - art. 497 do CPC), indiscutível que a coisa julgada em apreço permanece incólume, passível de exigibilidade e eficácia.

Consigno que, ao contrário do manifestado em sentença, a documentação solicitada pelo Exequente, qual seja, documentação médica dos empregados admitidos nas vagas reservadas para pessoas com deficiência habilitadas e trabalhadores reabilitados é de fundamental importância para a constatação do efetivo número de empregados legalmente consideráveis para cumprimento da obrigação ora discutida, já que somente serão beneficiários da ação afirmativa em tela aqueles que se enquadrarem no conceito traçado pelo art. 2º da Lei 13.146/2015.

Assevero, ademais, não prosperar a tese de que o atendimento da solicitação do Exequente, isto é, remessa da lista dos trabalhadores admitidos na qualidade de pessoas com deficiência, com os respectivos nomes e prontuários médicos, implica quebra ou violação de sigilo.

O Ministério Público, na qualidade de fiscal da ordem jurídica, possui como atribuição precípua atuar na defesa dos direitos fundamentais dos cidadãos e, no caso

do Ministério Público do Trabalho, em particular na tutela do núcleo fundamental de direitos dos cidadãos trabalhadores (arts. 127 da CRFB/1988 1º, 6º e 83 da LC 75/93, 1º e 5º da Lei 7.347/85 e 82 do CDC).

Para tanto, com amparo no art. 129, III, IV e IX, da CRFB/1988, forte em seu caráter imparcial e de guardião da ordem jurídica, o legislador ordinário atribuiu ao Parquet o poder requisitório, com cláusulas explícitas de inoponibilidade de sigilo e de responsabilização pela negativa injustificada, inclusive (arts. 8º, II, IV, VIII, e parágrafos 2º, 3º e 4º, da LC 75/93 e 26, II, da Lei 8.625/93):

“ Art. 8º Para o exercício de suas atribuições, o Ministério Público da União poderá, nos procedimentos de sua competência:

(...)

II - requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridades da Administração Pública direta ou indireta;

(...)

IV - requisitar informações e documentos a entidades privadas;

V - realizar inspeções e diligências investigatórias;

(...)

VIII - ter acesso incondicional a qualquer banco de dados de caráter público ou relativo a serviço de relevância pública;

(...)

§ 2º Nenhuma autoridade poderá opor ao Ministério Público, sob qualquer pretexto, a exceção de sigilo, sem prejuízo da subsistência do caráter sigiloso da informação, do registro, do dado ou do documento que lhe seja fornecido.

§ 3º A falta injustificada e o retardamento indevido do cumprimento das requisições do Ministério Público implicarão a responsabilidade de quem lhe der causa.(...)”

“Art. 26. No exercício de suas funções, o Ministério Público poderá:

(...)

II - requisitar informações e documentos a entidades privadas, para instruir procedimentos ou processo em que officie;(...)”

Pontuo, ademais, que o membro do *Parquet* será civil e criminalmente responsabilizado no caso de uso indevido das informações em comento (arts. 8º, § 1º da LC 75/93 e 26, § 2º, da Lei 8.625/93).

O próprio STF, outrossim, entendeu que a transferência de dados entre

órgãos com poder investigatório, ainda que de cunho sigiloso, não importa violação, tratando-se, lado outro, de mera transferência da guarda de referida proteção constitucional (tema 990 da tabela de repercussão geral):

“É constitucional o compartilhamento dos relatórios de inteligência financeira da UIF e da íntegra do procedimento fiscalizatório da Receita Federal do Brasil, que define o lançamento do tributo, com os órgãos de persecução penal para fins criminais, sem a obrigatoriedade de prévia autorização judicial, devendo ser resguardado o sigilo das informações em procedimentos formalmente instaurados e sujeitos a posterior controle.”

No caso vertido, aliás, o requerimento formulado pelo Ministério Público do Trabalho possui como finalidade a tutela de direitos fundamentais dos cidadãos que tiveram os dados pessoais tratados pela Executada, de modo que a postulação, além do largo espectro normativo alhures destacado, ampara-se nos arts. 2º, 5º, LXXIX, da CRFB/1988, 2º, VII, 3º, 5º, II, V, VI, VII, X, XVI, 6º, I, II, III, IX e X e 11, II, da Lei 13.709/2018 (LGPD), notadamente no que tange à finalidade, necessidade e adequação do tratamento pretendido pelo Ministério Público.

Portanto, considerando que somente por meio dos dados em tela será possível ao Exequente mensurar a dimensão do adimplemento da obrigação posta na coisa julgada, mostra-se impositivo o atendimento de aludida requisição pela Demandada, sob pena de responsabilidade, inclusive.

Acrescento, ainda, que as teses defensivas ventiladas, no sentido de exclusão de determinadas funções como potencialmente ocupáveis por pessoas com deficiência, tais como maquinistas, etc, além de discriminatórias (arts. 5º, *caput*, 7º, XXX E XXXI, da CRFB/1988, 1º e 2º da Convenção da ONU Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 1º da convenção 111 da OIT, 4º, *caput* e § 1º e 88 da Lei 13.146/2015, 93 da Lei 8.213/91 e 1º da Lei 9.029/95), **violam o princípio da aptidão universal das pessoas com deficiência**, já manifestado pelo STF quando do julgamento da ADI 5760/DF, envolvendo o trabalho em navios de cruzeiro, senão vejamos:

“EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 16-A DA LEI 7.573/1986, INSERIDO PELO ART. 1º DA LEI 13.194/2015. CONVENÇÃO DE NOVA YORK. EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS EMBARCADOS DO CÁLCULO PARA APURAÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS A PESSOAS COM

DEFICIÊNCIA (ART. 93 DA LEI 8.213/1991) EM EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VEDAÇÃO LEGAL OU CONVENCIONAL AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM EMBARCAÇÕES. PROTEÇÃO E INTEGRAÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ISONOMIA. AÇÃO DIRETA JULGADA PROCEDENTE.

1. A Convenção de Nova York, a qual tratou dos direitos das pessoas com deficiência, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro como norma constitucional (Decreto 6.946/2009), nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal.

2. **A deficiência física, por si só, não incapacita generalizadamente o trabalhador para o desempenho de atividades laborais em embarcações**, não existindo exigência legal ou convencional de plena capacidade física para toda e qualquer atividade marítima. A eventual incompatibilidade entre determinadas atividades e certas limitações físicas não justifica a exclusão do trabalho marítimo do alcance da política pública de inclusão social das pessoas com deficiência.

3. A exclusão de postos de trabalho marítimo embarcado do cálculo destinado a apurar o número de vagas destinadas aos deficientes (art. 93 da Lei 8.213/1991) é desprovido de razoabilidade e desproporcionalidade, **caracterizando-se como diferenciação normativa discriminatória**.

4. A previsão dificulta arbitrariamente o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho nas empresas de navegação, pois diminui a disponibilidade de vagas de trabalho para pessoas com deficiência.

5. Ação Direta julgada procedente." (grifei).

Neste mesmo sentido, aliás, o art. 119 da Lei 13.146/2015 estendeu a reserva de vagas para pessoas com deficiência no trabalho como taxistas, isto é, atividade que envolve o transporte de passageiros em vias públicas, encampando o legislador ordinário a já destacada **premissa da aptidão universal**:

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

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

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

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

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

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

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

Neste sentido, ademais, preconizam os arts. 27 da Convenção de Nova Iorque, 34 e 36, § 6º, da Lei 13.146/2015, que a oferta de emprego deve ser acompanhada de adaptações razoáveis promovidas pelo empregador, aspecto nem sequer ventilado na defesa da ora Executada.

Portanto, não basta ofertar, por meio de notícias em veículos de comunicação e cartazes em transporte público a existência de vagas “supostamente” disponibilizadas para pessoas com deficiência, impondo-se ao devedor de referida obrigação, posta em Lei e no caso vertido reverberada em título executivo judicial, **a promoção objetiva e concreta de medidas que se destinem a adaptar seus postos de trabalho de modo a garantir não só o trabalho,** mas fundamentalmente o exercício do trabalho decente pelas pessoas com deficiência, tal qual previsto nas Convenções 111 e 159, Recomendação 198 e Declaração de Princípios Fundamentais de 1998 da OIT.

Outro ponto que me chama a atenção é que das vagas ofertadas, quase nenhuma delas é destinada a trabalhador com ensino superior completo. As vagas na sua grande maioria exigiam apenas ensino médio e, quando muito, ensino técnico, a evidenciar que foram ofertadas vagas com baixa remuneração. Prova disso é que a tabela trazida pela Executada às fls. 1295/1298 que indicaria os motivos da recusa pelos candidatos, apontam como entrave, na maioria das vezes, a pretensão salarial. Outra razão aposta pela empresa é que o candidato era “Fora do perfil”, o que, com o devido respeito, é justificativa genérica e que não se mostra capaz de demonstrar a busca da empresa em atender a disposição legal que estabelece o atendimento de cota mínima de empregados com deficiência.

No mais, os documentos de fls. 1314/1412 não comprovam que todas as vagas que eram ofertadas eram destinadas a PCD. Apenas os anúncios de fls. 1315, 1345, 1348, 1349, 1350, 1359, 1365, 1366, 1378, 1392 e 1402 indicam serem vagas para PCD, sendo que apenas 2 deles exigiam ensino superior completo. Trata-se, infelizmente, de conduta comum dos empregadores, que parecem crer que as pessoas com deficiência não têm capacitação suficiente para ocupar cargos de liderança ou de especialidade técnica.

A empresa, outrossim, colacionou aos autos diversas ofertas de vagas **sem demonstrar que todas elas eram destinadas a PCD**, cujo ônus lhe incumbia.

Ressalto, ainda, que uma única vaga foi oferecida via UNILEHU (fls. 1350/1353). Todas as demais foram ofertadas em sites de busca e ofertas de emprego, sem que tivesse a Executada demonstrado, como sustenta a divergência, que atuou fortemente na divulgação de vagas para contratar pessoas com deficiência cujo ônus, reitero, lhe incumbia.

Em meu sentir, claramente a empresa não demonstrou a impossibilidade de atendimento ao título executivo.

Ressalto, ainda, outro dado importante para exame da matéria que corrobora que em verdade a tese da Executada de ser impossível cumprir a tutela inibitória não se sustenta.

Em estudo realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, elaborado pela Auditora Fiscal Ana Maria Machado da Costa, que cruzou dados do Censo, BPC e Cota PcD/Reabilitados para Brasil, Paraná e Curitiba, concluiu-se de maneira objetiva *“que o número de pessoas com deficiência que não recebem o BPC é significativamente superior ao de beneficiários.”*, o que afasta por completo eventual entendimento de que PCDs preferem receber benefício previdenciário à ocupar uma vaga de trabalho. Ela apontou ainda:

“apenas 23,93 % das pessoas com deficiências severas na faixa etária de 15 a 64 anos, recebem o BPC no estado do Paraná e 18,72 % na cidade de Curitiba. Cabe lembrar também que, no total de beneficiários citado, encontram-se crianças de 1 a 14 anos e que não foram excluídas em razão de ausência de estatísticas por faixa etária. Pode-se afirmar, por conseguinte, que o número de beneficiários em idade ativa é então significativamente menor do que o apontado.”

No mais, como bem revelou a Auditora em questão:

“as regras do Benefício de Prestação Continuada (BPC) foram alteradas pela Lei nº 12.470, de 31.08.2011, e Decreto 7.617, de 17.11.2011. Essas mudanças tiveram por propósito favorecer o ingresso no mercado de trabalho formal da pessoa com deficiência que recebe o BPC e estimular sua qualificação profissional. De acordo com a nova legislação o BPC é suspenso (não mais cancelado) quando a pessoa com deficiência passa

a trabalhar. Ao deixar o trabalho, qualquer que for o tipo de desligamento, o Benefício voltará a ser pago bastando para tal o requerimento do beneficiário junto ao INSS.

Cabe destacar ainda que a pessoa com deficiência que recebe o BPC e que passe a exercer atividade remunerada terá direito ao Auxílio- Inclusão de meio salário mínimo, conforme estabelecem os art. 94 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e art. 26 da Lei nº 14.176, de 2021, o que certamente se configura num incentivo ao acesso ao mercado de trabalho para esse segmento amparado pelo benefício assistencial.

Por último, como ainda se observa na tabela acima, existe um contingente extremamente significativo de pessoas com deficiência aptas a cumprir, por várias vezes, a cota estipulada pela Lei 8.213/1991, razão pela qual não encontram amparo as alegações de que não existem pessoas com deficiência e reabilitados para ocuparem os cargos oferecidos para cumprimento da cota ou que essas não queiram trabalhar devido a estarem recebendo o BPC.”

É importante destacar, outrossim, como apontado alhures, que a exclusão de determinadas funções como potencialmente ocupáveis por pessoas com deficiência, além de discriminatórias e violadora do princípio da aptidão universal das pessoas com deficiência, é argumento que não se sustenta. O SindusCon-SP (Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo) vem há anos defendendo ser possível incluir a pessoa com deficiência na Indústria da Construção civil, conforme se extrai da notícia que segue: <https://sindusconsp.com.br/e-possivel-inserir-a-pessoa-com-deficiencia-na-industria-da-construcao/> .

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

Não se sustenta, assim, a alegação da Executada de que algumas vagas não puderam ser ofertadas para PCD por incompatíveis.

Logo, seja pela incontroversa admissão de apenas 68 dos 159 trabalhadores a que se obrigava a Executada para atendimento do quanto fixado na coisa julgada, seja pela própria ausência de comprovação de que aludidos 68 trabalhadores de fato preenchem os atributos legalmente exigíveis, é patente a inobservância à coisa julgada “in casu”, sendo impositiva a reforma do julgado no particular.

Ante o exposto, com fulcro nos arts. 5º, XXXVI, da CRFB/1988, 879, § 1º, da CLT, 497, 502, 505 e 924 do CPC, **dou provimento ao agravo de petição do Exequerente**, Ministério Público do Trabalho, para determinar o prosseguimento da execução, com intimação da parte Executada para apresentar a documentação requerida pelo Exequerente no ID. ee56bae, dando prosseguimento ao processo de contratação.

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Adilson Luiz Funez; presente a Excelentíssima Procuradora Renee Araujo Machado, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Célio Horst Waldruff, Archimedes Castro Campos Junior, Neide Alves dos Santos, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Thereza Cristina Gosdal, Aramis de Souza Silveira, Adilson Luiz Funez, Eliazer Antonio Medeiros, Ilse Marcelina Bernardi Lora, Ricardo Bruel da Silveira, Marcus Aurelio Lopes e Luiz Alves; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (Relator), Thereza Cristina Gosdal, Aramis de Souza Silveira, Adilson Luiz Funez (Revisor), Eliazer Antonio Medeiros, Ilse Marcelina Bernardi Lora, Ricardo Bruel da Silveira, Marcus Aurelio Lopes, Luiz Alves, Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Célio Horst Waldruff, Archimedes Castro Campos Junior e Neide Alves dos Santos; prosseguindo o julgamento; **ACORDAM** os Desembargadores da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, assim como da contraminuta. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO** para determinar o prosseguimento da execução, com intimação da parte Executada para apresentar a documentação requerida pelo Exequerente no ID. ee56bae, dando prosseguimento ao processo de contratação. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 4 de abril de 2023.

RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA
Desembargador Relator