

**PROCESSO nº 0000165-44.2021.5.09.0872**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **05ª VARA DO TRABALHO DE MARINGÁ- PR**, sendo Recorrente a **UNIÃO FEDERAL - ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO (AGU)** e Recorridos **TRANSPANORAMA TRANSPORTES LTDA. E OUTROS**.

(...)

No recurso, a União sustenta que o autor não comprovou de forma suficiente a convocação de pessoas com deficiência (pcd) para preenchimento da cota. Afirma que “foram poucas publicações feitas de forma simples e sem muitas informações sobre as vagas disponíveis para PCD. Outro ponto que merece destaque é o fato de que, na maioria dos processos seletivos, a pessoa com deficiência é quem tem que se adaptar ao perfil da empresa, o que sem dúvida exclui grande parte dos interessados e se contrapõe à razão de ser da Lei de Cotas. Tal critério de triagem exclui uma grande quantidade de PCDs interessados e enseja o ardiloso argumento de que não existem deficientes disponíveis para contratação no mercado de trabalho.”

**Sem razão.**

A discriminação consiste no tratamento diferenciado a uma pessoa ou grupo de forma a incluí-lo (discriminação positiva) ou excluí-lo (discriminação negativa) da fruição de direitos, podendo ocorrer via direta ou indireta (teoria do impacto desproporcional), quando há a adoção de uma medida aparentemente neutra, mas com efeitos discriminatórios. Trata-se de instituto jurídico correlacionado ao princípio da isonomia, principalmente em seu sentido material.

Com o surgimento do direito do trabalho no período das manifestações incipientes ou esparsas da 1ª revolução industrial (séculos XVIII e XIX), o fenômeno discriminatório passou ser observado no âmbito das relações trabalhistas, sobretudo no que trata da prestação de serviços por mulheres, crianças, adolescentes e pessoas com deficiência, grupos considerados minoritários.

Com relação a estas últimas, houve a nítida preocupação do ordenamento jurídico internacional em proteger seus direitos. Por esse motivos, vários diplomas foram criados com a finalidade de proteger os direitos das pessoas com deficiência.

Nesse sentido, a no pós-Segunda Guerra Mundial, a Organização das Nações Unidas edificou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual, embora não tenha natureza jurídica de tratado, é aceita pela comunidade internacional como norma de jus cogens, com eficácia normativa coercitiva. O diploma prevê:

### **Artigo 1**

#### **Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.**

São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

A Declaração, pois, estabelece o princípio *pro homine* ou *pro societate*, de maneira que todas os Estados-Partes devem primar pela respeito da igualdade dos serem humanos.

Inserido na Carta Internacional de Direitos e promovendo os direitos humanos de segunda dimensão, o art. 7º, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, traz a seguinte disciplina sobre o direito fundamental ao trabalho:

#### ARTIGO 7º

**Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis**, que assegurem especialmente:

- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
  - i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
  - ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
- b) À segurança e a higiene no trabalho;
- c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

Observe-se que ao estabelecer o reconhecimento do direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, o Pacto prima pela dignidade de todos os seres humanos mediante o trabalho, elevando-o à categoria de promotor da igualdade e melhoria das condições de vida na ordem socioeconômica como meio de erradicação da pobreza.

No mesmo sentido, a Declaração da Filadélfia expõe que *todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais.*

Especificamente sobre a igualdade no trabalho, a Convenção 111 da OIT, a qual possui patamar de *core obligation* atribuído pela Declaração de Direitos Fundamentais de 1998, assim disciplina:

#### ARTIGO 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) **Tôda distinção, exclusão ou preferência** fundada na raça, côr, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que **tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprêgo ou profissão;**

b) **Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprêgo ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.**

A Convenção acima, ao prever a expressão “toda distinção”, inclui as discriminações praticadas contra pessoas com deficiência, visto que o princípio *pro personae* impõe uma interpretação extensiva para fazer incidir a C.111/OIT como diploma de proteção contra todas as formas discriminatórias. No mesmo sentido é a Convenção 159, da OIT, que estabelece a Política de Reabilitação Profissional e Emprego Para Pessoas Deficientes:

#### Artigo 4

**Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores deficientes.** As medidas positivas especiais com a finalidade de **atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores**, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Verifica-se que o diploma acima edifica o princípio da igualdade da pessoa com deficiência como norte para políticas públicas de promoção ao direito ao trabalho, em reforço à igualdade material desse grupo minoritário. As convenções acima foram reforçadas pelas Recomendações 87, 88, 99 e 111 da OIT as quais, embora não tenham sido ratificadas, são admitidas pela doutrina como fontes materiais dos direitos das pessoas com deficiência (art. 38, do Estatuto da Corte Internacional de Justiça).

Ainda não podem ser esquecidas as Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiências, cuja Regra 7 assim preconiza:

### **Regra 7. Emprego**

Os Estados devem reconhecer o princípio de que às pessoas com deficiências deve ser permitido exercer os seus Direitos Humanos, sobretudo na área do emprego. Tanto nas zonas rurais como nas urbanas, devem ser-lhes dadas **iguais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho**, por forma a conseguirem um emprego produtivo e remunerado.

**1. As disposições legislativas e regulamentares na área laboral não devem discriminar as pessoas com deficiências nem colocar obstáculos ao seu emprego.**

**2. Os Estados devem apoiar activamente a integração das pessoas com deficiências no mercado de trabalho. Este apoio activo pode ser prestado através de uma série de medidas, tais como** a formação vocacional, **esquemas de quotas baseados em incentivos, emprego protegido**, empréstimos ou subsídios para pequenas empresas, contratos de exclusividade ou direitos de produção prioritários, isenções fiscais, supervisão contratual ou outro tipo de assistência técnica e financeira às empresas que empregam trabalhadores com deficiências. Os Estados devem também incentivar os empregadores a proceder a adaptações razoáveis para acolher

peessoas com deficiências.

3. Os programas de acção dos Estados devem incluir:

(a) Medidas de concepção e adaptação dos locais e instalações de trabalho, por forma a que resultem acessíveis a pessoas com diversos tipos de deficiências;

(b) Medidas de apoio à utilização de novas tecnologias e ao desenvolvimento e produção de dispositivos, ferramentas e equipamentos auxiliares, bem como medidas destinadas a facilitar o acesso das pessoas com deficiências a esses meios, por forma a permitir-lhes obter e conservar um emprego;

(c) Prestação de adequados serviços de formação e colocação, bem como de apoio contínuo, tais como assistência pessoal e serviços de interpretação.

4. Os Estados devem criar e apoiar campanhas de sensibilização pública, concebidas com o fim de ultrapassar as atitudes negativas e os preconceitos que afectam os trabalhadores portadores de deficiências.

5. Na sua qualidade de empregadores, os Estados devem criar condições favoráveis para o emprego de pessoas com deficiências no sector público.

**6. Os Estados, as organizações de trabalhadores e os empregadores devem cooperar para garantir a adopção de políticas equitativas em matéria de recrutamento** e promoção, condições de emprego e taxas de remuneração, medidas destinadas a melhorar o ambiente de trabalho, a fim de prevenir lesões e deficiências, assim como medidas para a reabilitação dos trabalhadores que tenham sofrido lesões em resultado de acidentes laborais.

**7. O objectivo deve ser sempre a obtenção de emprego no livre mercado de trabalho por parte das pessoas com deficiências.** Para as pessoas com deficiências cujas necessidades não possam ser atendidas dessa forma, existe a alternativa de criar pequenas unidades de emprego protegido ou apoiado. É importante que a qualidade desses programas seja avaliada em função da respectiva adequação e suficiência para criar oportunidades que permitam às pessoas com deficiências obter emprego no mercado de trabalho.

**8. Devem ser adoptadas medidas com o objectivo de incluir as pessoas com deficiências nos programas de formação e emprego, tanto no sector privado como no sector informal da economia.**

9. Os Estados, as organizações de trabalhadores e os empregadores devem

cooperar com as organizações de pessoas com deficiências em todas as medidas destinadas a criar oportunidades de formação e emprego, nomeadamente o horário flexível, o trabalho a tempo parcial, a partilha de postos de trabalho, o emprego por conta própria e a prestação de assistência às pessoas com deficiências.

Da Regra 7, é possível extrair que é vedado aos Estados Partes promoverem outra forma de discriminação que não seja para incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com medidas equitativas de contratação.

No âmbito do sistema interamericano de direitos humanos também há diplomas normativos de proteção à empregabilidade das pessoas com deficiência. Nesse sentido é a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Convenção da Guatemala, de 1999):

### Artigo III

**Para alcançar os objetivos desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a:**

1. **Tomar as medidas de caráter** legislativo, social, educacional, **trabalhista**, ou de qualquer outra natureza, **que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade**, entre as quais as medidas abaixo enumeradas, que não devem ser consideradas exclusivas:

a) medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para **eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, 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;

Nota-se, pois, que há uma preocupação dos Estados americanos em promover a socialização através do trabalho, mediante a criação de medidas tendentes a eliminar a discriminação no acesso ao pleno emprego. No mesmo sentido, é o Protocolo de San Salvador, adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos (Protocolo de San Jose da Costa Rica):

## Artigo 6

## Direito ao Trabalho

1. **Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.**

2. **Os Estados-Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes.** Os Estados-Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem o adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.

A norma acima pode ser interpretada em conjunto com o art. 6º, da Declaração Sociolaboral do Mercosul:

**ARTIGO 6º****Igualdade de oportunidades e de tratamento  
para trabalhadores com deficiência**

1. **As pessoas com deficiência serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e laboral.**

2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar e articular medidas efetivas, especialmente no que se refere à educação, qualificação, readaptação e orientação profissional, à acessibilidade e à percepção de bens e serviços coletivos, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência tenham a possibilidade de desempenhar uma atividade produtiva em condições de trabalho decente.

Ainda no plano internacional mas com repercussões diretas no ordenamento brasileiro, a Convenção de Nova Iorque sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, as primeiras a ingressar com *status* emenda constitucional (art. 5º, § 3º, da CF/88), partiram da ideologia de que a deficiência encontra-se no mundo e não na pessoa, estabelecendo a nomenclatura oficial de pessoa com deficiência, com menor carga de preconceito. A Convenção assim disciplina sobre o direito ao trabalho:

Artigo 27

Trabalho e emprego

**1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. 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.** Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

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;

b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;

d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;

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;

f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

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;

i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;

k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

As normas supratranscritas são condizentes com o esquema normativo originário da Constituição Federal, conforme os dispositivos abaixo citados:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

(...)

II - prevalência dos direitos humanos;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

(...)

III - criar distinções entre brasileiros ou preferências entre si.

Art. 170. 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, observados os seguintes princípios:

(...)

III - função social da propriedade;

(...)

VIII - busca do pleno emprego;

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

As normas acima servem como fundamento de validade da legislação infraconstitucional, a qual também promove a igualdade de direitos das pessoas com deficiência nas relações de trabalho. Nesse sentido é a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que tipifica o capacitismo (discriminação contra a pessoa com deficiência) como crime

Art. 2º **Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, 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.

(...)

III - na área da formação profissional e do trabalho:

(...)

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:

(...)

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência;

A lei em comento foi regulamentada pelo Decreto 3298/99, no qual a temática relacionada ao trabalho foi assim abordada:

Art. 2º 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.

(...)

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

Acompanhando as determinações acima, a Lei 8213/91 estabeleceu percentual de contratação de pessoas com deficiência nas empresas:

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

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%.
V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)	

§ 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.

Tratando do assunto, a **Instrução Normativa 20/2001, da Secretaria da Inspeção do Trabalho**, determina, no seu artigo 1º, § 1º, que “para efeito de aferição dos percentuais dispostos neste artigo, será considerado o número de empregados da **totalidade** dos estabelecimentos da empresa”.

Por fim, após o marco regulatório implementado pela Convenção de Nova Iorque, foi editada a Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015, que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). O diploma

assim preconiza sobre o direito ao trabalho:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Com efeito, todo o espectro normativo exaustiva, mas necessariamente transcrito, tem a finalidade de promover a máxima eficácia diagonal dos direitos fundamentais, de acordo com a supremacia da Constituição, bem como sua força normativa, na forma do *status* positivo do direito subjetivo à inclusão no emprego (Jellinek), evitando-se o atalhamento, a proteção constitucional insuficiente e a regressividade de direitos (art. 26, da CADH), em conformidade com os Princípios de *Ruggie*.

**No caso**, a autora postulou em sua petição inicial a anulação do auto de infração nº 215740394 lavrado pela Secretaria Regional do Trabalho e Emprego, mediante o qual ela foi autuada a pagar multa no importe de R\$ 233.103,50 (duzentos e trinta e três mil cento e três reais e cinquenta centavos).

A requerente informou que, segundo esse órgão, houve o descumprimento da cota de contratação de pessoas com deficiência. Explicou também que possui cerca de 1869 empregados, dos quais 1325 exercem a função de motorista, sendo 1.225 na categoria E, 99 na categoria D, e 1 na categoria C. Afirmou ainda que:

Se considerados os motoristas carreteiros como devidos na base de cálculo

precisa conter em seus registros 93,45 (94) pessoas na condição de PCD.

Se desconsiderados os motoristas carreteiros, o que entende ser devido ante a peculiaridade e exigência da categoria profissional, deve ter 27,2 (28) colaboradores nesta condição, ou seja, quantidade inferior na qual já possui.

Aduziu que, segundo resolução do Conselho de Trânsito (CONTRAN), só pessoa com aptidão plena pode exercer a profissão de motorista, cumprindo ressaltar que a resolução 425/2012, emitida por este órgão CONTRAN impõe restrições a concessão de Carteira Nacional de Habilitação (CNH) para pessoas que sejam portadoras de Deficiências, somente autorizando a concessão na categoria "B".

Explicou que nas modalidades de categoria C, D e E a função não é apenas dirigir, é necessário desempenho de outras peculiaridades da profissão, tais como, enlonar caminhão (precisa subir na carroceria), abrir e fechar as tampas da carroceria, tanto no momento de carregamento, como no descarregamento.

Salientou que função o Art. 147, inciso I do CTB (lei. 9.503/1997) exige condição física e psíquica plena para dirigir caminhão, de maneira que a função de motorista não pode compor a base de cálculo da cota, até para a própria segurança do PCD.

A União defendeu que a autora não nega os fatos aos quais lhe foi imputada a penalidade, bem como a legitimidade e a formalidade do auto de infração, apenas restringe-se a apresentar justificativas pelo inadimplemento com reincidência ao descumprimento da lei. Afirmou que o fato de a reclamante ter sido ineficaz em cumprir a sua cota não se deve à dificuldade de encontrar candidatos às vagas; fosse este o caso, a autora não teria atingido quantidade tão irrisória de contratados frente à demanda do dispositivo legal.

Vale lembrar que o auto de infração é ato administrativo decorrente do poder de polícia, o qual, por sua vez, é decorrente dos princípios da supremacia e indisponibilidade do interesse público, apto a restringir direitos particulares em prol de interesse públicos primários.

Assim sendo, o auto de infração é dotado das presunções relativas de legitimidade e veracidade, as quais podem ser afastadas pela parte contra quem foi lavrado. Nesse sentido, é da autora o ônus de comprovar que cumpriu a cota ou que o descumprimento ocorreu pela ausência de interesse de PCDs em número suficiente

(art. 818, I, da CLT c/c art. 373, I, do CPC).

A reclamante alegou que não preencheu a cota pela ausência de interessados no trabalho.

Aos autos eletrônicos foram acostados os documentos de fls. 306-375 nos quais constam pareceres de candidatos, laudos, ofertas de emprego em site da própria autora, no portal do trabalhador do MTe e declaração da agência do trabalhador de Maringá para seis vagas (fl. 362).

Diante das provas juntadas, concluo que houve o efetivo esforço da autora em buscar os candidatos para o preenchimento da cota. O fato de não comparecerem interessados é externo à reclamada, a quem não pode ser atribuído o descumprimento.

A atividade principal desempenhada pela reclamante, inclusive, não é suficientemente atrativa aos candidato, sobretudo pessoas com deficiência. Isso porque, para tanto, seria exigível que os veículos da autora fossem adaptados aos diversos tipos de deficiências, o que geraria ônus desproporcional quanto ao dever de adaptação razoável.

Nesta hipótese, a LBI possibilita o afastamento deste dever:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

(...)

VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que **não acarretem ônus desproporcional e indevido**, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

Assim sendo, entendo que a autora comprovou a convocação de candidatos com deficiência para preenchimento da cota.

Não obstante meu entendimento pessoal sobre a matéria da demanda, acompanho os termos da divergência, no sentido da validade do auto de infração, uma vez que a prova de oferta de vagas para pessoas com deficiência é posterior às aplicações de multas.

Dessa maneira, **dou provimento ao recurso.**

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpao; presente a Excelentíssima Procuradora Viviane Dockhorn Weffort, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Janete do Amarante, Benedito Xavier da Silva e Rosemarie Diedrichs Pimpao, sustentou oralmente a advogada Andreia Machado Kuronuma inscrita pela parte recorrida; **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER O RECURSO ORDINÁRIO DA UNIÃO**, bem como das contrarrazões. No mérito, por maioria de votos, vencida a Exma. Relatora, **EM DAR-LHE PROVIMENTO**, afastar a declaração de nulidade do auto de infração e inverter a condenação a título de honorários advocatícios, tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas, a cargo da autora.

Intimem-se.

Curitiba, 5 de dezembro de 2022.

**JANETE DO AMARANTE**  
**Relatora**