



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010604-54.2022.5.03.0094

Relator: Cleber Lúcio de Almeida

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Deficiência

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/08/2023

Valor da causa: R\$ 76.243,00

Partes:

RECORRENTE: LEANDRO DE ARAUJO FLAVIO

ADVOGADO: KLEISON FABIANO NILO

RECORRENTE: MUNICIPIO DE CAETE

ADVOGADO: KATIA SILAINE SANTOS PASSINI

ADVOGADO: MAURO LUCIO FRANCO

RECORRIDO: MUNICIPIO DE CAETE

ADVOGADO: KATIA SILAINE SANTOS PASSINI

ADVOGADO: MAURO LUCIO FRANCO

RECORRIDO: LEANDRO DE ARAUJO FLAVIO

ADVOGADO: KLEISON FABIANO NILO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010604-54.2022.5.03.0094 (ROT)

RECORRENTE: LEANDRO DE ARAUJO FLAVIO, MUNICIPIO DE CAETE

RECORRIDO: MUNICIPIO DE CAETE, LEANDRO DE ARAUJO FLAVIO

RELATOR: CLEBER LÚCIO DE ALMEIDA

EMENTA

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS. ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. O direito à indenização por danos morais, constitucionalmente assegurado no art. 5º, X, da CR, e previsto nos arts. 186 e 927 do CC, depende do preenchimento dos requisitos para a responsabilização civil, quais sejam: ação ou omissão dolosa ou culposa, comprovação do dano e nexó de causalidade. O Estatuto das Pessoas com Deficiência estabelece, em seu art. 4º, que "*Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação*". Dispõe, ainda, o art. 34 do mesmo dispositivo legal que "*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*". Assim, comprovada a omissão e negligência do reclamado em proporcionar ao reclamante, deficiente visual, adequadas condições de trabalho, a condenação ao pagamento da indenização pelos prejuízos extrapatrimoniais sofridos pelo empregado é medida que se impõe.

RELATÓRIO

Vistos os autos.

O Juiz Pedro Mallet Kneipp, da Vara do Trabalho de Sabará, por meio da sentença de ID 9eba302, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados por Leandro de Araújo Flávio em face de Município de Caeté.

Embargos de declaração opostos pelo reclamante (ID 43a85957), julgados improcedentes (ID 5e1ab0f).

Recurso ordinário do reclamante (ID. ecb5c8d), versando sobre indenização por danos morais e materiais, majoração dos honorários advocatícios e condenação do reclamado por litigância de má-fé.



O Município reclamado também interpôs recurso ordinário (ID 2f5dde3), pleiteando a reforma da sentença quanto às condenações às obrigações de fazer e ao pagamento de indenização por danos morais. Pede, ainda, a condenação do reclamante por litigância de má-fé.

Contrarrazões recíprocas (ID. 66cbaed e bfc2b96).

Parecer do Ministério Público do Trabalho no ID 19a4f7c.

É o relatório.

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos interpostos, eis que regularmente processados.

Os apelos serão analisados considerando a prejudicialidade das matérias, invertendo-se a ordem de apreciação destas quando necessário.

MÉRITO

MATÉRIAS COMUNS AOS RECURSOS

OBRIGAÇÕES DE FAZER. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DESVIO DE FINALIDADE

O Município reclamado insurge-se contra sua condenação às obrigações de fazer e ao pagamento da indenização por danos morais. Alega que já realizou a compra de diversos equipamentos necessários ao desenvolvimento das atividades do reclamante, como "*computador com comando de voz, teclado em braile e fone de ouvido especial, como bem o comprovam os documentos acostados a id e02b437*". Assevera que a "*sentença exorbita ao tratar de outros equipamentos a serem adquiridos*", acrescentando que "*cria um claro e insofismável privilégio para o recorrido em comparação com seus colegas de trabalho*". Sustenta, ainda, que a condenação para se "*executar projeto de engenharia para adaptação do local de trabalho para uso exclusivo do obreiro implica deixar de executar outras políticas em prol de toda a municipalidade*". No que tange à indenização por danos morais, aduz que "*Não há nos autos sequer indício de prova de haver ocorrido dano moral, que não pode ser presumido*". Pugna pela reforma da sentença para se afastar todas as condenações. Sucessivamente, pede que:



- a) seja permitido ao Recorrente substituir o relógio de ponto com controle de voz por outro sistema de controle de jornada laboral capaz de substituí-lo com segurança e efetividade;
- b) em se mantendo a condenação por multa, seja a mesma reduzida para R\$50,00 por dia de atraso, limitando-a a, no máximo, R\$1.000,00, em se considerando ser o Recorrente ente público, bem como em respeito ao princípio da razoabilidade;
- c) em se mantendo a condenação por dano moral, seja seu valor reduzido a no máximo R\$2.000,00, a um, por ser o Recorrente ente público e, a dois, em razão de se evitar o enriquecimento sem causa do Recorrido em detrimento do erário público;
- d) a concessão de, no mínimo, 180 dias para cumprimento do r. comando de sentença após o trânsito em julgado, tendo em vista a necessidade de realização de diversos procedimentos licitatórios para cumprimento do comando sentencial.

Por sua vez, o reclamante aponta omissão da sentença, que teria deixado de analisar as ilicitudes cometidas pelo reclamado ao transferi-lo do seu local de prestação de serviços, sem a sua concordância. Alega que os locais para os quais foi designado também não tinham a acessibilidade necessária. Aduz que o Município "*alterou a verdade dos fatos visando não promover a acessibilidade do local de trabalho que o autor sempre laborou, contra a sua vontade e lhe causando sofrimento*". Afirma que "*após a transferência o autor passou a ter crise de ansiedade e iniciou tratamento médico, fazendo uso de amitriptilina medicação de uso controlado*". Pede a majoração da condenação, de R\$20.000,00 para R\$50.000,00.

Examino.

Acerca das obrigações de fazer, determinou o juiz de origem:

Além dessas constatações, as medidas requeridas na inicial mostram-se compatíveis e favoráveis à redução do contexto de desigualdade no qual o autor encontra-se inserido. A procedência dos pedidos relativos às obrigações de fazer é coerente com todo o microsistema de proteção jurídica ao trabalhador com deficiência mencionado na inicial e reiterado pelo Ministério Público do Trabalho em parecer detalhado.

Assim, julgo procedentes os pedidos para determinar que o Município reclamado promova, em até 60 (sessenta) dias a contar do trânsito em julgado, as seguintes melhorias no local de trabalho originário do autor:

- fornecimento de computador com comando de voz,
- mesa ou armário com gaveta e chave para guarda de pertences pessoais,
- tomada de energia elétrica próxima à mesa de trabalho do autor,
- disponibilização de um micro-ondas no local de trabalho,
- relógio de ponto com mecanismo de comando de voz,
- promoção de acessibilidade no local de trabalho de acordo com o laudo pericial.

O descumprimento de qualquer uma dessas obrigações ensejará multa diária de R\$200,00 até o efetivo cumprimento. (ID 9eba302 - pág. 5).

Pois bem.



Em que pese a comprovação do Município de que já efetuou a compra de alguns equipamentos e iniciou as tratativas para demais aquisições e adaptações determinadas pelo juízo, tal fato não é suficiente para afastar as condenações impostas em primeiro grau, que dizem respeito a fatos pretéritos.

Como exposto na sentença, ficou comprovado nos autos que o reclamante, empregado municipal desde 01.08.0216, portador de necessidades especiais, trabalha, desde a sua contratação, em ambiente inadequado às suas condições físicas.

Realizada perícia técnica para análise do ambiente de trabalho do reclamante, veio aos autos laudo com a seguinte conclusão:

AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE NO LOCAL DE TRABALHO

8.1 - Disposição Normativa

ABNT NBR-9050 - Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos

A avaliação a seguir será com base aos itens descritos na NBR-9050 a qual estabelece critérios e parâmetros técnicos a serem observados quanto ao projeto, construção, instalação e adaptação do meio urbano e rural, e de edificações às condições de acessibilidade.

A referida análise será feita considerando a chegada do reclamante ao seu local de trabalho após descer do ponto de ônibus e o trajeto por ele realizado bem como sua movimentação e deslocamento dentro das dependências da Secretaria Municipal de Esportes e Lazer.

- Trajeto ponto de ônibus até o acesso ao Ginásio:

Conforme foto abaixo é possível verificar que o reclamante tem uma escada para descer e ter acesso à área externa do ginásio.

- Trajeto área externa até portão de acesso e/ou escada para adentrar na parte interna do Ginásio:

Conforme foto abaixo verifica-se o trajeto a ser percorrido pelo reclamante até o portão de acesso do ginásio e escada conforme trajeto por ele percorrido.

Após descer as escadas o reclamante tem que percorrer o caminho mostrado na foto, tendo que passar por um portão e continuar seu caminho.

Após passar pelo portão de acesso a lateral do ginásio o reclamante passa por esse corredor lateral até a escada que dá acesso à parte interna do ginásio.

As fotos 4 e 5 levam à parte interna do ginásio, onde o reclamante por dificuldade de utilização do elevador destinado a cadeirantes, conforme acima exposto, utiliza das escadas para acessar a parte interna do ginásio.

Após subir as escadas o reclamante tem que percorrer um caminho pelas arquibancadas e ia em direção ao anexo onde fica as salas utilizadas pela SEMEL. A foto abaixo apresenta o último trecho percorrido pelo reclamante antes de chegar na porta de acesso ao seu posto de trabalho.

A foto acima o reclamante tem que descer os 2 degraus e deslocar até a porta a esquerda onde fica seu posto de trabalho.



Desta forma, diante do que foi apresentado acima verificou-se que **não foram observados os seguintes itens e seus respectivos subitens da NBR-9050:**

- 5.4.1 Sinalização de portas e passagens
- 5.4.3 Sinalização de pavimento
- 5.4.4 Sinalização de degraus;
- 5.4.6 Sinalização tátil e visual no piso;
- 5.4.6.4 Sinalização tátil visual direcional;
- 6.7 Degraus e escadas fixas em rotas acessíveis;
- 6.8 Escadas;
- 6.9 Corrimãos e guarda-corpos
- 6.11 Circulação interna

Todos os itens acima são seguidos de subitens que deveriam ser devidamente implementados em conjunto de acordo com a necessidade, a ser executado pela reclamada de acordo com um projeto executivo de obras que deveria ser elaborado.

O presente laudo é um levantamento das irregularidades observadas tendo como literatura a NBR-9050.

Existe legislação própria que prevê a implementação de medidas públicas para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, com caráter inclusivo, não observada, entretanto, pelo Município reclamado. (ID 4c953c2 - pág. 5 a 12).

A Convenção n. 159 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada por meio do Decreto n. 129/1991, e que, portanto, possui status de Emenda Constitucional, assim estabelece em seus arts. 2º, 3º e 4º:

Artigo 2.º

Todo e qualquer membro deverá, de acordo com as condições e com as práticas nacionais e em função das suas possibilidades, formular, executar e rever periodicamente uma política nacional respeitante à readaptação profissional e ao emprego de deficientes.

Artigo 3.º

Esta política deverá ter por objectivo garantir que sejam acessíveis a todas as categorias de deficientes medidas de readaptação profissionais apropriadas e promover as possibilidades de emprego dos deficientes no mercado livre de trabalho.

Artigo 4.º

Esta política deverá assentar sobre o princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral. A igualdade de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e as trabalhadoras deficientes deverá ser respeitada. Medidas positivas especiais que visem garantir a igualdade efectiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os outros trabalhadores não deverão ser consideradas discriminatórias relativamente a estes últimos.

Por sua vez, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015), "*d estinado a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades*



fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania", define em seu art. 3º, que acessibilidade é "a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida" (grifo acrescido).

Nos termos dos arts. 4º, 5º, 6º, 7º e 8º, do referido Estatuto:

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. 5º A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

Parágrafo único. Para os fins da proteção mencionada no **caput** deste artigo, são considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência.

Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

(...)

V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e

Art. 7º É dever de todos comunicar à autoridade competente qualquer forma de ameaça ou de violação aos direitos da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. Se, no exercício de suas funções, os juízes e os tribunais tiverem conhecimento de fatos que caracterizem as violações previstas nesta Lei, devem remeter peças ao Ministério Público para as providências cabíveis.

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (Grifos acrescidos).

Acerca do direito ao trabalho, a Lei 13.146/2015 assim estabelece:

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.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

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.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

No caso, além das barreiras físicas identificadas e relatadas no laudo pericial, é evidente que o Município incorre em atos discriminatórios, pois, ciente da situação do reclamante, se recusou a realizar as adaptações, modificações e ajustes necessários à propiciar efetiva igualdade de condições de trabalho entre ele e os demais empregados. Fica patente, portanto, que a ausência de equipamentos adequados de trabalho impediu, não só o desenvolvimento intelectual do reclamante, como, também, a sua progressão na carreira dentro do serviço público.

Nesse sentido, aliás, os bem lançados fundamentos expedidos na sentença, os quais adoto como razões de decidir:

Além dos apontamentos em laudo pericial, o Ministério Público do Trabalho, instado a manifestar-se, apresentou parecer no sentido de procedência dos pedidos formulados na inicial, apresentando fundamentação jurídica aplicável à espécie.

A questão tratada nos autos ilustra a dificuldade vivenciada por trabalhador que, em razão de deficiência visual, não é colocado em situação de igualdade (inclusive de oportunidades) a outros empregados. A falta de oportunidade, de certa forma também ocasionada pela ausência de estrutura adequada, pode ser constatada pela fala do Secretário de Esportes do Município à época, quando relatou ao perito que o autor tem como função apenas a de entregar as fichas para cadastro, dos cidadãos nas modalidades esportivas disponibilizadas" complementando que

"hoje não existe condições de fazer qualquer adequação do local para melhor atendê-lo, por questões administrativas" (p. 94).

A atribuição de funções menos complexas ao autor, pelo que se constata dos autos, tem uma razão certa: ausência de estrutura adequada de trabalho.

São, pois, relevantes e juridicamente viáveis os pleitos formulados na inicial, no sentido já apontado pelo Ministério Público do Trabalho.



Além da ausência de estruturas que promove o distanciamento de igualdade de condições a outros empregados, como a falta de computador compatível à deficiência do autor, o autor sequer consegue verificar a exatidão do registro de jornada (ausência de relógio de ponto adaptável) e também depende de outros empregados para tarefas simples, como o aquecimento da sua alimentação.

Essas dificuldades apresentadas somam-se ao desafio de chegar ao local de trabalho de forma segura. Não apenas os dois vídeos apresentados na inicial, mas também o teor do laudo pericial, demonstram as precárias condições de acesso ao local de trabalho. Por exemplo, o elevador existente, mencionado em defesa, sequer poderia ser facilmente utilizado pelo autor, como amplamente demonstrado em laudo pericial.

É verdade que o Município pareceu compreender a gravidade da situação, buscando, após o ajuizamento da ação, diminuir as lesões promovidas ao autor ao longo de todo o contrato de trabalho (p. 148 e seguintes). São condutas ainda tímidas, mas que reforçam a procedência das pretensões iniciais, no sentido exposto em laudo pericial e em consonância com o parecer do Ministério Público do Trabalho.

A competência para cuidar da saúde, da proteção e garantia das pessoas com deficiência também incumbe ao Município (art. 23, II, CR/88), notadamente no caso dos autos em que figura como empregador, uma vez que incumbe a ele reduzir os riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CR/88).

Para além do ambiente seguro, adaptável, hígido, a igualdade de oportunidades não pode ser negligenciada, tratando-se, inclusive, de norma constante do bloco de constitucionalidade que promove a dignidade do trabalhador com deficiência (v.g. Convenção n. 159, Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil há mais de trinta anos).

Atualmente, inclusive, a Lei n. 13.146/2015 confere maior densidade normativa ao que se discute nos autos. De forma inequívoca, o art. 4º da referida legislação confere o direito da pessoa com deficiência à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e proíbe qualquer espécie de discriminação (negativa). (...) (ID 9eba302 - pág. 2 e 3 - grifos acrescidos).

O mesmo entendimento foi manifestado pelo Ministério Público do Trabalho em seu parecer:

(..) Nesse passo, para que o ambiente de trabalho se torne acessível e inclusivo, é indispensável que o empregador elimine ou reduza "barreiras nas comunicações e na informação", "barreiras atitudinais" e adote "adaptações razoáveis".

As ditas "barreiras nas comunicações e na informação" correspondem a "qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação" (artigo 3º, inciso IV, alínea "d", da Lei n. 13.146/2015 - sem os grifos no original).

A seu viés, "barreiras atitudinais" são "atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas" (artigo 3º, inciso IV, alínea "e", da n. Lei 13.146/2015 - destacou-se).

Já "adaptações razoáveis" consistem em "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" (artigo 3º, inciso VI, da Lei n. 13.146/2015 - destaques acrescidos).



Destarte, em suma, deve o empregador, seja ele ente público ou privado: (i) utilizar sistemas de comunicação facilitadores, (ii) adotar atitudes e comportamentos voltados à inclusão das pessoas com deficiência e (iii) realizar adaptações, modificações e ajustes para proporcionar igualdade de condições e oportunidades às pessoas com deficiência.

A teor do artigo 4º, § 1º, da mesma lei, a recusa à realização de adaptações razoáveis e ao fornecimento de tecnologias assistivas pode caracterizar ato discriminatório, tendente a restringir e excluir o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

No caso em exame, restou provada, especialmente a partir da perícia realizada (Id. 4c953c2), a existência de vários entraves para a plena integração do Reclamante ao ambiente laboral e para o adequado desempenho de seu trabalho.

Além das barreiras físicas identificadas no meio ambiente do trabalho e para acesso ao mesmo, consistentes no descumprimento de vários itens da ABNT NBR-9050 pelo empregador, tais como normas de sinalização de portas e passagens, sinalização de pavimento, sinalização de degraus, sinalização tátil e visual no piso, sinalização tátil visual direcional, degraus e escadas fixas em rotas acessíveis, escadas, corrimãos e guarda-corpos, circulação interna, as quais devem ser corrigidas, há também barreiras nas comunicações e na informação, ao se negar o fornecimento de equipamento de informática adaptado ao trabalhador, sob o raso argumento de que este não seria necessário ao desempenho de suas atribuições.

Na realidade, ao se atribuir ao reclamante, pessoa com deficiência visual, uma tarefa extremamente simples e em que não se utilize o computador, o Município Réu está apenas reforçando sua conduta discriminatória, a qual impede o trabalhador de desenvolver e exercer plenamente as suas capacidades, o que não pode ser tolerado.

(...)

Com efeito, a necessidade de se assegurar oportunidade e acessibilidade ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência, garantindo-lhes a dignidade e igualdade de tratamento, representa mecanismo indispensável para o aniquilamento da discriminação no mercado de trabalho; serve, também, para desmistificar as limitações das pessoas com deficiência.

O discurso capacitista do ente municipal também pode ser observado quando afirma, em sua contestação, que "*as instalações são dotadas de sinalização compatível com o público que exercem tais atividades no local*", anexando fotografia de uma quadra em uso por prática esportiva (ID. 5570280 - Pág. 6).

Essa afirmação é falsa e grave, primeiro porque o reclamante é pessoa com deficiência que labora diariamente no local, fato incontroverso, sendo certo que o ambiente descumpra inúmeras regras de acessibilidade, como apontado no laudo pericial e não negado pelo próprio Réu.

Em segundo lugar, infere-se que, para o Município reclamado, apenas pessoas sem deficiência poderiam praticar esportes ou frequentar o ambiente do ginásio poliesportivo de Caeté/MG, uma vez que reputa suficiente a sinalização atualmente existente, a qual já se demonstrou ser extremamente falha e em descompasso com a norma brasileira de acessibilidade. (ID 38cf2d3 - Pág. 5-8 - grifos acrescidos).

Esclareço que, ao contrário do que faz crer o reclamado, as adaptações necessárias no local de trabalho do reclamante não serão de uso exclusivo do trabalhador. Na verdade, essas reformas já deveriam ter sido realizadas pelo Município antes mesmo da contratação de um empregado com necessidades especiais.

Como já anotado, o reclamante trabalha em um estádio poliesportivo, pertencente a um órgão público, ou seja, de acesso a toda a população da cidade de Caeté, inclusive,



àquelas que são portadoras de deficiência. Como determina a Lei 13.146/2015, é obrigação de todos, em especial, da Administração Pública, assegurar à pessoa com deficiência igualdade de tratamento e total acessibilidade, autonomia e independência a todos os locais. Assim, é certo que as obras de ajustes e adaptações determinadas, além de uma obrigação legal, serão utilizadas por toda a população da cidade de Caeté e não apenas por um único empregado, como apontado.

Sendo assim, não merece reparo a decisão que condenou o Município às obrigações de fazer, conforme determinado na sentença.

Quanto ao relógio de ponto, fica o Ente Público autorizado a adquirir equipamento diverso do relógio de ponto por controle de voz, desde que possibilite ao empregado, portador de deficiência visual, registrar seus horários de chegada e saída e conferir o registro efetivamente realizado, com total autonomia, sem qualquer dificuldade ou necessidade de assistência por terceiros.

No que se refere ao tempo para a execução do projeto de engenharia e de todas as demais obrigações de fazer, entendo que também merece reparo a decisão. Como bem-posto pelo recorrente em suas razões recursais, é sabido que ao Ente Público são impostas obrigações e etapas a serem seguidas para realização de obras e para a aquisição de equipamentos. Nesse contexto, entendo razoável o pedido de elastecimento do prazo para cumprimento das obrigações de fazer determinadas na sentença.

Sendo assim, determino que o Município reclamado promova, em até 180 (cento e oitenta) dias, a contar do trânsito em julgado, todas as obrigações de fazer determinadas na sentença. O município também deve informar ao juízo, a cada 30 (trinta dias), contados do trânsito em julgado, cada obrigação já cumprida, bem como a situação daquelas que estejam em fase de cumprimento e ainda não finalizadas. Fica mantida a multa diária de R\$200,00 pelo descumprimento de qualquer dessas obrigações, inclusive a de informar ao juízo o andamento do cumprimento das obrigações.

Quanto à condenação ao pagamento da indenização por danos morais também não merece reparo a sentença.

A referida indenização está constitucionalmente assegurada no art. 5º, X, da CR e nos arts. 186 e 927 do CC. Para que se caracterize a responsabilidade civil apta a ensejar a pretendida reparação, faz-se necessária a presença dos seguintes requisitos: ação ou omissão dolosa ou culposa, comprovação do dano extrapatrimonial e nexo de causalidade.



Além de todas as obrigações a ser observadas quanto às pessoas portadoras de necessidades especiais, como estabelece o art. 157 da CLT, é obrigação do empregador garantir um ambiente seguro e saudável de trabalho.

No caso, ficou comprovada a omissão e a negligência do Ente Público em fornecer ao reclamante condições de trabalho adequadas e compatíveis com a sua deficiência, o que viola direitos básicos e fundamentais do ser humano e do trabalhador.

Por outro lado, ao revés do alegado pelo reclamante, não entendo que o reclamado tenha determinado a sua transferência para outros locais por retaliação, tampouco que tenha tentado alterar a verdade dos fatos. Analisados o conjunto probatório, concluo que o Município, ciente da gravidade da situação, e com o intuito de melhor alocar o reclamante, propiciando um ambiente de trabalho mais seguro e adequado, optou por transferi-lo para um local em que fosse mais fácil realizar as adaptações necessárias.

O fato de ele ter sido o único empregado transferido do ginásio poliesportivo corrobora essa conclusão, pois, é incontroverso que os demais empregados não necessitavam de um local adaptado para realizar suas tarefas diárias. Ademais, importante dizer que o Município, ainda que somente após determinação judicial, já realocou o reclamante em seu antigo posto de trabalho, e, além disso, iniciou o processo de adaptação do ginásio poliesportivo e de compra dos equipamentos determinados, o que, entendo, também afasta a alegada má-fé por parte do reclamado.

No entanto, razão assiste ao reclamante ao afirmar que a situação lhe causou insegurança e adoecimento psicológico, como mostra os relatos em manifestação de IDs 4366735 e 14b5e48, e os atestados médicos (IDs a0d94a1 e 6675afb).

Sendo assim, compartilho do posicionamento adotado em primeiro grau, qual seja:

A prova pericial confirmou à exaustão a conduta omissiva da Reclamada em não fornecer ao autor ambiente de trabalho compatível com a sua deficiência, violando dispositivos legais e constitucionais como fundamentado.

A omissão culposa ocasionou ao autor dano demonstrado nos autos, uma vez que é submetido, diariamente, a condições de trabalho incompatíveis com as suas condições pessoais, causando-lhe insegurança, desigualdade de oportunidades e constrangimentos. Tem-se, portanto, constatado o nexo de causalidade entre a conduta culposa da ré e o dano experimentado pelo autor.

Todos os elementos da responsabilidade civil encontram-se presentes, fazendo-se surgir, portanto, o dever de compensar o dano moral sofrido pelo autor.

Em havendo lesão a interesse existencial concretamente merecedor de tutela, atingido o autor em sua dignidade enquanto trabalhador, considerando a extensão do dano (conforme matéria fática já delineada), o tempo de exposição às condições de trabalho e



os critérios de proporcionalidade e de razoabilidade, julgo procedente o pedido de compensação por danos morais para condenar o Reclamado ao pagamento de R\$20.000,00 (vinte mil reais).

(ID 9eba302 - pág. 5).

No que se refere ao valor, ressalto que a indenização por dano moral não é capaz de restaurar o status quo ante, por mais acertado que seja o montante da condenação, porquanto não se pode desconstituir, no íntimo do ser, a dor provocada pelo ato lesivo. Destina-se, na verdade, a fornecer algum tipo de compensação, dentro dos limites do direito, pelo sofrimento experimentado, ao mesmo tempo em que produz o efeito pedagógico de inibição da reiteração.

Em 26/06/2023, o STF julgou procedentes em parte as ADIs 6.050, 6.069 e 6.082 (acórdão publicado em 18/8/2023), para reconhecer a constitucionalidade de referido dispositivo, desde que interpretado conforme a Constituição. Esclareceu-se, na ocasião, que: "(...) *Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.* (...)."

Portanto, os valores indicados no art. 223-G, §1o, da CLT devem ser adotados como norte interpretativo - e não como um critério pronto e acabado de mensuração da indenização devida ao ofendido. A mera aplicação da operação aritmética e, assim, dos limites previstos na norma celetista aos casos concretos é uma técnica de decisão incompatível com a Constituição. Referido dispositivo deverá ser compatibilizado com as peculiaridades de cada processo, o que torna indispensável a realização de um juízo de equidade que também considere parâmetros como a extensão da lesão (art. 994 do CC), o grau de culpa do ofensor, o bem jurídico tutelado e a situação econômica das partes, bem assim os princípios constitucionais indicados pelo próprio STF: razoabilidade, proporcionalidade, igualdade.

A alusão, em particular, ao princípio da igualdade, revela-se de extrema importância, pois evidencia que a quantia recebida pelo trabalhador não poderá servir de pretexto para que danos de natureza análoga sejam indenizados de forma não isonômica entre diferentes demandantes, apenas em virtude da faixa salarial em que se enquadrem. Afinal, a dignidade não se mede pelo poder aquisitivo das partes, merecendo cada indivíduo ser tratado, nos diversos âmbitos de sua vida, com igual respeito e consideração. Atrelar o valor intrínseco da dignidade e, com ele, do patrimônio moral da pessoa humana, à sua renda mensal, é tornar letra morta o conceito mais elementar de Estado Democrático de Direito.



Tecidas essas considerações, constato pelo contracheque juntado no ID 49ec061, que o reclamante possui remuneração bruta de R\$ 1.265,05. Entendo que o dano por ele suportado foi de natureza gravíssima, já que teve seus direitos básicos e fundamentais comprometidos. O grau de culpa do reclamado é elevado, já que, mesmo ciente da situação do empregado, se manteve omissivo, inclusive, colocando em risco a segurança e a saúde do trabalhador, além de, comprovadamente, impedir sua progressão na carreira.

Em primeiro grau, a condenação foi arbitrada em R\$ 20.000,00, o que equivale a, aproximadamente, 16 vezes o último salário do reclamante. Conforme o art. 223-G, §1º, IV, da CLT, quando a ofensa for gravíssima, a indenização poderá ser de "*até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido*". Logo, o valor definido na origem se encontra dentro do limite legal, e até bastante abaixo do máximo permitido. Apenas a título de esclarecimento, acrescento que, também sob a ótica dos demais critérios acima explicitados, inexistiria qualquer razão para a redução do valor da indenização.

Lado outro, entendo que, ante a gravidade da situação e, com base nas determinações do art. 223-G da CLT, no princípio da razoabilidade e no caráter pedagógico da punição, deve ser majorado o valor da condenação para R\$50.000,00, quantia que se encontra dentro do limite estabelecido pelo art. 223-G, §1º, IV, da CLT.

Ante o exposto, dou provimento ao recurso do reclamante para majorar o valor fixado à indenização por danos morais para R\$50.000,00. Também provejo parcialmente o apelo do reclamado para: a) autorizar o Município a adquirir equipamento diverso do relógio de ponto por controle de voz, desde que o equipamento possibilite ao empregado, portador de deficiência visual, registrar seus horários de chegada e saída e conferir o registro efetivamente realizado, com total autonomia, sem qualquer dificuldade ou necessidade de assistência por terceiros, b) determinar que o Município reclamado promova, em até 180 (cento e oitenta) dias, a contar do trânsito em julgado, todas as obrigações de fazer determinadas na sentença. O município também deve informar ao juízo, a cada 30 (trinta dias), contados do trânsito em julgado, cada obrigação já cumprida e a situação daquelas que estejam em fase de cumprimento e ainda não finalizadas. Fica mantida a multa diária de R\$200,00 pelo descumprimento de qualquer dessas obrigações, inclusive a de informar ao juízo o andamento do cumprimento das obrigações.

MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ



O reclamante insiste na condenação do reclamado ao pagamento da multa por litigância de má-fé, aduzindo que o Ente Público alterou *"a verdade dos fatos alegando fato inexistente, ao afirmar que o autor teria sido transferido para um local dotado de acessibilidade, bem como dando versão mentirosa alegando que o autor teria concordado em ser transferido"*.

O reclamado também pede a condenação do reclamante, alegando que ele *"em qualquer de suas peças processuais sequer menciona os esforços envidados pelo Recorrente para sanar todas as dificuldades encontradas, nem mesmo para confirmar a aquisição dos equipamentos adquiridos e colocados ao seu dispor, pelo que requer o Recorrente, desde já, seja o Recorrido condenado por má-fé e por subverter a verdade dos fatos"*.

Todavia, não lhes assiste razão.

Como analisado em tópico anterior, em que pese todas as omissões e a negligência do Município em relação à situação do reclamante, não se verificou nos autos que ele tenha agido com o intuito de prejudicar o empregado ao transferi-lo de unidade, tampouco que ele tenha agido em desvio de finalidade.

De igual maneira, não se verifica qualquer conduta do reclamante capaz de impor a multa em epígrafe.

Assim, ausentes os requisitos previstos nos arts. 793-B, II e VI da CLT e 80 e 81 do CPC ou mesmo condutas contrárias à boa-fé processual por parte dos litigantes, não há falar em aplicação da multa por litigância de má-fé.

Nego provimento a ambos os recursos.

MATÉRIAS REMANESCENTES DO RECURSO DO RECLAMANTE

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS POR FURTO DO CELULAR

Insiste o reclamante fazer jus ao pagamento da indenização por danos materiais e morais pelo furto do celular no local de trabalho. Aduz que o fato de ter constado no Boletim de Ocorrência que a Polícia Militar foi até *"o seu lugar de trabalho e também em sua residência fazer a*



busca pelo aparelho, com a devida vênia, não pode acarretar na presunção de que os policiais tenham ido procurar o celular "perdido" do autor em sua residência, mormente porque ninguém aciona a polícia para procurar itens perdidos".

Acerca da matéria, assim decidiu o juiz:

Em que pese a alegação do autor posta na inicial, não há nos autos prova robusta de que o aparelho celular do autor tenha sido furtado no local de trabalho.

O boletim de ocorrência juntado na p. 38 (e seguintes) descreve o desaparecimento do telefone celular. Pelo que foi relatado (item "histórico da ocorrência/ atividade"), não houve certeza sobre o mencionado furto, tanto que houve procura do aparelho por todo o local de trabalho e também na residência do autor.

O autor não comprovou que a ida de policial militar à sua residência foi com o objetivo de rastrear o telefone. Essa informação, a propósito, não é verificada no boletim de ocorrência juntado pelo próprio autor.

Assim, uma vez que não há provas robustas nos autos, julgo improcedentes os pedidos relativos à reparação por danos morais e materiais em razão da perda do aparelho celular.

Pois bem.

Na inicial, o reclamante afirma que teve o celular furtado em seu local de trabalho, alegando que não havia gaveta ou armários com chave para guardar seus pertences. Diz que o reclamado foi negligente ao não fornecer um local seguro para que os empregados guardassem seus objetos pessoais. Declara, ainda, *"que não foi a primeira vez que furtaram celular no local de trabalho do Autor, uma vez que sua colega de trabalho, também já teve o celular furtado nas dependências da Ré"*. Pede indenização por danos morais no valor de R\$15.000,00 e materiais, de R\$1.299,00.

De acordo com o Boletim de Ocorrência:

O solicitante compareceu a esta unidade policial informando que na data de ontem, 23/03/2022, foi trabalhar. Alega que saiu para o almoço às 13h deixando seu aparelho celular dentro da gaveta e quando retornou às 13:30h já não encontrou mais seu aparelho no local.

Afirma que percorreu todo o local do trabalho bem como nos seus pertences, mas não encontrou o celular. Após a procura o solicitante entrou em contato com a polícia militar que foi até o seu local de trabalho e também em sua residência fazer busca pelo aparelho, mas sem êxito. (ID 9057ffe).

Em que pese o empregador não fornecer armários ou gavetas com chaves para que os empregados guardassem seus objetos pessoais, entendo, assim como o juiz de origem, que não há provas de que o reclamado tenha contribuído para o ocorrido.

Veja-se que o próprio reclamante afirmou, na inicial, que não existiam lugares seguros para guardar os seus pertences, e, mesmo assim, decidiu deixar o aparelho celular dentro de uma gaveta, na hora em que saiu para o almoço. Ressalto que o recorrente ainda declarou que outra colega já havia tido o seu celular furtado durante o horário de trabalho.



Concluo, portanto, que não há mesmo nexo de causalidade entre o prejuízo suportado pelo reclamante e as condições de trabalho disponibilizadas pelo reclamado, o que obsta o deferimento da indenização pretendida.

Assim sendo, é irretocável a decisão que indeferiu o pedido de indenização por danos morais e materiais pelo furto do aparelho celular.

Nego provimento.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O reclamante pleiteia a majoração dos honorários advocatícios devidos pelas reclamadas em favor de seus procuradores, de 10% para 15% sobre o valor que resultar da condenação.

Sem razão, todavia.

O percentual fixado na sentença (10%) atende aos critérios previstos no art. 791-A, § 2º, da CLT e se encontra em consonância com aqueles arbitrados pela Turma em casos semelhantes.

Ressalto que, no processo trabalhista, é indevida a majoração da verba honorária em razão da interposição de recursos, nos moldes do art. 85, §11, do CPC, ante a ausência de previsão no art. 791-A da CLT. E, diante da existência de norma celetista expressa, o direito processual civil não se aplica como fonte subsidiária, nos termos do art. 769, da CLT.

Nega-se provimento.

SÚMULA DO VOTO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,



O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Décima Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, por unanimidade, conheceu dos recursos interpostos; no mérito, sem divergência, deu parcial provimento ao recurso do reclamante para majorar o valor fixado à indenização por danos morais para R\$50.000,00. A d. Turma, também sem divergência, proveu parcialmente o apelo do Município reclamado para: a) autorizar o Município a adquirir equipamento diverso do relógio de ponto por controle de voz, desde que o aparelho possibilite ao empregado, portador de deficiência visual, registrar seus horários de chegada e saída e conferir o registro efetivamente realizado, com total autonomia, sem qualquer dificuldade ou necessidade de assistência por terceiros, b) determinar que o Município reclamado promova, em até 180 (cento e oitenta) dias, a contar do trânsito em julgado, todas as obrigações de fazer determinadas na sentença. O município também deve informar ao juízo, a cada 30 (trinta dias), contados do trânsito em julgado, cada obrigação já cumprida e a situação daquelas que estejam em fase de cumprimento e ainda não finalizadas. Fica mantida a multa diária de R\$200,00 pelo descumprimento de qualquer dessas obrigações, inclusive a de informar ao juízo o andamento do cumprimento das obrigações. Majorado o valor da condenação para R\$60.000,00, com custas complementares de R\$600,00, a cargo do reclamado, isento.

Presidente, em exercício: Exmo. Desembargador Ricardo Marcelo Silva.

Tomaram parte no julgamento o(as) Exmo(as): Juiz Convocado Cléber Lúcio de Almeida (Relator - substituindo o Exmo. Desembargador Marcus Moura Ferreira, por motivo de férias regimentais), Desembargadora Taísa Maria Macena de Lima e Juíza Convocada Sabrina de Faria Froes Leão (substituindo no Gabinete 2, por motivo de aposentadoria da Exma. Desembargadora Ana Maria Amorim Rebouças, nos termos do artigo 85, inciso II, do RI/TRT).

Presente ao julgamento a il. representante do Ministério Público do Trabalho: Dra. Júnia Castelar Savaget.

Belo Horizonte, 24 de outubro de 2023.

CLEBER LÚCIO DE ALMEIDA

Relator

CLA/jfd/B



VOTOS

