



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0011182-15.2018.5.15.0129**

Relator: SAMUEL HUGO LIMA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/11/2021

Valor da causa: R\$ 7.096.050,92

Partes:

RECORRENTE: TRI-STAR SERVICOS AEROPORTUARIOS LTDA

ADVOGADO: CLAUDIA ELISABETE SCHWERZ CAHALI

ADVOGADO: MARCELO ZUCKER

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO: TRI-STAR SERVICOS AEROPORTUARIOS LTDA

ADVOGADO: CLAUDIA ELISABETE SCHWERZ CAHALI

ADVOGADO: MARCELO ZUCKER



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
5ª Câmara

PROCESSO nº 0011182-15.2018.5.15.0129 (ROT)

RECORRENTE: TRI-STAR SERVICOS AEROPORTUARIOS LTDA, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, TRI-STAR SERVICOS AEROPORTUARIOS LTDA

RELATOR: SAMUEL HUGO LIMA

dmc

CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. SETOR DE APOIO AO TRANSPORTE AÉREO. CUMPRIMENTO DA COTA QUE PODE COLOCAR EM RISCO A SEGURANÇA DO TRANSPORTE AÉREO. POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO DISPOSTO NO ART. 66 DO DECRETO Nº 9.579 /2018, COM A REDAÇÃO DADA PELO DECRETO Nº 11.479/2023.

O cumprimento das cotas previstas no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, por fazer parte de um contexto que garante a cidadania inclusiva às pessoas com deficiência, não pode ser relativizado, inclusive pela via da negociação coletiva.

Todavia, em hipóteses excepcionais analisadas restritivamente, essa contratação pode inviabilizar a atividade empresarial, o que se verifica em algumas atividades de apoio ao transporte aéreo previstos em normativos específicos.

Se de um lado os candidatos com deficiência têm direito ao cumprimento da cota, por outro lado as empresas de prestação de serviços de apoio ao transporte aéreo encontram vedações previstas em normativos da ANAC relacionados à segurança aérea.

Assim, lançando mão dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, deverá a reclamada cumprir a cota por intermédio de terceiros, conforme previsto subsidiariamente art. 66 do decreto nº 9.579/2018, com a redação dada pelo decreto nº 11.479/2023, lá implementando todas as medidas para adaptação do ambiente de trabalho a esses empregados.

Vistos etc...

Inconformadas com a r. sentença (fls. 3697/3713), complementada pela r. decisão de embargos de declaração (fls. 3759/3761), que julgou procedentes em parte os pedidos, recorrem as partes.

A reclamada (fls. 3773/3794) abordando os temas a seguir: cerceamento de defesa, contratação de pessoas com deficiência, danos morais coletivos e ação anulatória.



O Ministério Público do Trabalho, de forma adesiva (fls. 4239/4275), mencionando os seguintes tópicos: programa de capacitação profissional e dano moral coletivo.

O Ministério Público do Trabalho e a reclamada apresentaram contrarrazões (fls. 4195/4238 e fls. 4280/4291, respectivamente).

É o relatório.

VOTO

1.- Conheço dos recursos, por atendidos os pressupostos legais.

2.- Considerações iniciais

Tendo em vista as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, esclareço que as regras processuais serão aplicáveis segundo o momento em que praticado o ato ("tempus regit actum") e de acordo com o princípio do isolamento dos atos processuais.

No entanto, em relação às normas processuais de natureza híbrida, como é o caso da justiça gratuita e dos honorários de sucumbência, por exemplo, as modificações serão aplicáveis somente aos processos ajuizados após a vigência da citada lei (11/11/2017). Tudo em homenagem à segurança jurídica e à vedação da decisão surpresa (art. 10 do CPC/15), nos termos da Instrução Normativa nº 41/2018 do C. TST.

No presente caso, a reclamação trabalhista foi proposta pelo Ministério Público do trabalho em 4/9/2018.

Eventuais divergências envolvendo a aplicação do direito material no tempo serão apreciadas dentro de cada tópico, se for o caso.

3.- **Recurso da reclamada**



3.1.- Nulidade da r. sentença - Cerceamento de defesa

A reclamada requer a nulidade da r. sentença, afirmando que teve cerceado o seu direito de defesa pelo fato de não ter sido permitida a produção de prova pericial.

Sem razão.

Não há que se falar em cerceamento de defesa pelo indeferimento de produção de prova pericial, pois o douto Juízo de 1º grau já possuía elementos suficientes para o julgamento da questão das cotas para contratação de pessoas com deficiência (vide arts. 370 e 371, do CPC), como se verá na análise do tópico seguinte.

Ademais, é irrelevante se alguns setores da reclamada não poderiam ser ocupados por PCDs, pois o que se discute é se a reclamada preencheu os percentuais previstos na legislação.

Rejeito.

3.2.- Cotas para contratação de pessoas com deficiência

Insurge-se a reclamada contra a r. sentença, requerendo a improcedência da ação civil pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho. Entende que não deveria ser condenada pelo fato de não ter preenchido as vagas de pessoas com deficiências, alegando que não houve o preenchimento das condições necessárias para o exercício de funções no âmbito aeroportuário.

A origem assim decidiu:

"O artigo 93 da Lei 8.213/91 institui cotas de contratação obrigatória de pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência pelas empresas com 100 empregados ou mais. As cotas variam de 2 a 5% do número de empregados, sendo que o percentual aumenta conforme aumenta a faixa de número de empregados. Para fins das cotas, considera-se pessoa portadora de deficiência a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas categorias deficiência física, auditiva, visual e mental, nos termos do artigo 5º, §1º, I, do Decreto 5296/2004.

Já as pessoas reabilitadas são as que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perdida em decorrência de infortúnio. É necessário comprovar tal condição por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social ou órgãos que exerçam função por ele delegada.

O artigo 93 referido determina a incidência do percentual sobre os cargos da empresa, não fazendo diferenciação com relação à função.

Evidente que, se assim o fizesse, daria azo a celeumas desnecessárias, discussões de mérito quanto à capacidade dos PCDs para a função, como ocorre na presente demanda, quando a finalidade da norma é criar regra objetiva, de inclusão social.



Não é à toa que na Constituição Federal, no artigo 170, é garantido a todos a livre iniciativa, a valorização do trabalho, mas atribuída à propriedade uma função social e tendo por princípio a redução das desigualdades regionais e sociais.

Ainda, o artigo 7º, XXXI, da CF, veda qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Não prosperam os argumentos da reclamada para exclusão da base de cálculo da cota dos cargos ligados à proteção da aviação civil, incluídos os de agente de proteção da aviação civil e de operador especializado em raios-x, sob o argumento de incompatibilidade com as limitações das pessoas portadoras de deficiência, pelos requisitos listados na Resolução nº 63 da ANAC em seus artigos 28 e 30.

Referidos dispositivos da resolução foram revogados pelo Regulamento Brasileiro da Aviação Civil (RBAC) nº 110, cujo item 110.11, passou a conferir ao médico a prerrogativa de avaliar as condições físicas e mentais para o desempenho das atividades.

Tampouco pode a reclamada se eximir do cumprimento de suas obrigações alegando que buscou a contratação de PCDs na função de assessor de embarque, sem êxito, em razão avaliação do médico do trabalho da empresa, Drs. Alexandre Jose do Santos e Gabriela Marostska.

Como dito anteriormente, cabe à empresa envidar os esforços necessários à contratação dos PCDs. Nesse sentido a decisão da 7ª Turma do TST de Redatoria da Ministra Delaíde Miranda Arantes:

I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. O recorrente demonstrou possível violação do art. 93 da Lei 8.213/91. Agravo provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PREENCHIMENTO DAS VAGAS PARA DEFICIENTES FÍSICOS HABILITADOS E/OU REABILITADOS DO INSS. NÃO CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. Demonstrada possível violação do art. 93 da Lei 8.213/91, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. III - RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PREENCHIMENTO DAS VAGAS PARA DEFICIENTES FÍSICOS HABILITADOS E/OU REABILITADOS DO INSS. NÃO CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. 1.1. Nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91, as empresas que possuem mais de cem empregados têm obrigatoriedade de reservar de 2% a 5% dos seus cargos para os beneficiários reabilitados pelo INSS ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, de acordo com a quantidade de empregados que tem no seu quadro. Diante disso, é ônus da empresa compor a referida exigência legal. 1.2. No caso concreto, é inconteste que a reclamada não atendeu ao preceito do art. 93 da Lei 8.213/91, ao não preencher o percentual mínimo de reserva legal, não obstante tenha diligenciado, sem sucesso, na busca por candidatos para preenchimento das vagas para deficientes físicos habilitados e/ou reabilitados do INSS. 1.3. Assim, cumpre à ré a obrigação de ocupar vagas suficientes para o cumprimento da obrigação instituída no art. 93 da Lei n.º 8.213/91, não servindo de justificativa a falta de candidatos portadores de deficiência para preenchimento das vagas. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 658200-89.2009.5.09.0670, Redatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 18/12/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/03/2014).

Pelo já exposto, por se tratar de questão objetiva a ser cumprida pela empresa, é desnecessária a realização de perícia técnica para análise da possibilidade de empregados portadores de necessidades especiais e reabilitados exercerem as funções de agente de proteção e de operacionais, como pretendia o reclamado. Ademais, houve uma perícia no inquérito instaurado pelo reclamante, cujo parecer está acostado aos autos, ID. E123744.

Colaciona abaixo a conclusão do perito:

Desconsiderando o princípio jurídico de que uma Resolução não pode contrariar dispositivo contido em Lei federal, para melhor argumentar analisei a Resolução nº 63 da ANAC e observei no Artigo 28 impõe algumas características físicas mínimas aos APAC, que aponto abaixo discorrendo os motivos que me levam a concluir que o APAC podem ser PcD:



- o APAC podem ser PcD visual, inclusive com visão monocular, desde que atendam todos os parâmetros com o olho remanescente;

- o APAC podem ser PcD auditiva, pois normalmente ouvem uma voz de intensidade normal, em quarto silencioso, com ambos os ouvidos, a uma distância de 2 metros do examinador e de costas para o mesmo;

- os APAC podem ser PcD física, desde não ocasione limitações físicas que comprometam a entrevista aos passageiros, a inspeção de bagagens, a proteção e a varredura da aeronave estacionada, a proteção da carga, o controlar acesso às áreas restritas e a patrulha móvel.

Ou seja, não há norma que impeça uma PcD ser um APAC.

Entretanto, a aptidão para o trabalho deve ser avaliada caso a caso no exame admissional.

O mesmo se aplica aos Operacionais.

Dito isso, ressalta-se que a Instrução Normativa nº 98/2012 do MTE em nada alterou a obrigatoriedade de considerar a totalidade de empregados para o cálculo da cota.

Desta forma, concordo com o Relatório do MTE (doc. 81.2016) e concluo que para o cumprimento da cota de PcD a empresa deve contratar, no mínimo, 5% do total de funcionários.

Este é o entendimento do juízo. Nestes casos, diante das inúmeras variações das necessidades especiais e redução da capacidade laboral dos PcDs, essencial uma análise casuística, por profissional médico, daquele candidato, não sendo possível afastar da base de cálculo determinadas funções. Dessa forma, evidente que a cota prevista no artigo 93 da Lei 8213/91 deve incidir sobre o total de cargos da reclamada.

Passo a analisar o pedido de proibição de dispensa do trabalhador reabilitado ou deficiente ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 dias e a dispensa imotivada no contrato por prazo indeterminado, sem que haja a contratação de outro trabalhador com deficiência ou reabilitado da Previdência Social, conforme redação atual do artigo 93, §1º, da Lei 8213/91.

Não se trata de garantia de emprego àquele empregado reabilitado ou deficiente dispensado, mas apenas de vedação à redução do número de trabalhadores reabilitados ou deficientes na empresa.

É possível a dispensa de empregado deficiente ou reabilitado caso a empresa não tenha atingido a cota de empregados nestas condições, constante no caput do artigo 93, da Lei 8213/91. No entanto, neste caso, a empresa só poderá dispensar um funcionário "cotista" mediante contratação de outro ("cotista").

A 8ª Turma do TST assim decidiu com relação ao assunto:

"I - AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. CONTRATAÇÃO DE OUTRO EMPREGADO NAS MESMAS CONDIÇÕES. AUSÊNCIA DE PROVA QUANTO À OBSERVÂNCIA DO PERCENTUAL MÍNIMO PREVISTO EM LEI. REINTEGRAÇÃO. Constatada a violação do art. 93, caput, da Lei nº 8.213/91, merece provimento o Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista.

II - RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. CONTRATAÇÃO DE OUTRO EMPREGADO NAS MESMAS CONDIÇÕES. AUSÊNCIA DE PROVA QUANTO À OBSERVÂNCIA DO PERCENTUAL MÍNIMO PREVISTO EM LEI. REINTEGRAÇÃO. A regra disposta no parágrafo primeiro do art. 93 da Lei nº 8.213/91 está atrelada ao cumprimento do percentual previsto no caput do referido dispositivo. Deste modo, como a Reclamada não se desincumbiu do ônus de provar a contratação de trabalhadores em cumprimento à cota legal acima aludida a reintegração do Reclamante é medida que se impõe. Recurso de revista conhecido e provido. (PROCESSO Nº TST-RR-4919-70.2012.5.12.0028, Min. Rel. MÁRCIO EURICO VITRAL AMARO, 11/06/2014).



Consigna no v. acórdão que se o Reclamado não cumpre o percentual mínimo previsto em lei, não há como saber se a contratação de outro empregado portador de deficiência foi motivada pela cota legal ou pela dispensa de um trabalhador nestas mesmas condições.

Neste mesmo processo, o TRT da 12ª Região havia decidido que o artigo 93 da Lei 8213/91 não prevê vinculação entre o cumprimento da cota constante no caput deste dispositivo e a dispensa do empregado portador de deficiência ou reabilitado, bastando para a validade da dispensa a contratação de outro empregado nestas condições.

Necessária a interpretação sistemática do artigo 93 da Lei 8213/91, no sentido de que o direito potestativo de dispensa do empregador está limitado à substituição do empregado dispensado por outro nas mesmas condições, como dispõe claramente o §1º do citado artigo 93 e ao cumprimento da cota constante no caput deste dispositivo legal.

Dessa forma, decido julgar procedentes:

- o pedido de item a, para determinar a reclamada a contratar, no prazo máximo de 2 anos, e manter em seu quadro de empregados, pessoas com deficiência habilitadas (nos termos do art. 3º e 4º do Decreto n. 3.298/99, com redação dada pelo Decreto n. 5.296/2004) ou trabalhadores reabilitados pela Previdência Social, em número suficiente para o preenchimento da cota legal a que está obrigada, nos termos do art. 93 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 c/cart. 36, do Decreto n. 3.298/99, da seguinte forma, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) multiplicada pelo número de vagas não preenchidas a partir do transcurso do prazo abaixo mencionado:

i) 50% da sua cota de PCD: Prazo 12 meses;

ii) 75% da sua cota de PCD: Prazo de 18 meses;

iii) 100% da sua cota de PCD: Prazo de 24 meses;

- o pedido de item "c" para determinar que a reclamada promova as adequações necessárias no posto de trabalho do trabalhador contratado para garantir a real concretização das leis de inclusão social da pessoa com deficiência, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador atingido pela conduta irregular;

- o pedido de item "d" para que a reclamada, enquanto não implementada a cota de que trata o artigo 93 da Lei n. 8.213/1991, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por item infringido:

1) divulgue, mensalmente, as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência e reabilitadas em jornal de grande circulação nas localidades onde estão situadas todas as unidades da empresa;

2) oficie a cada 45 dias (mediante protocolo ou através de correspondência com aviso de recebimento - AR) à, no mínimo, 3(três) entidades voltadas à assistência desse segmento da população, ao INSS, à Secretaria Municipal de Assistência Social e às agências de recrutamento existentes nas localidades onde estão situadas todas as unidades da empresa, informando-os acerca do interesse em contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social, devendo aguardar resposta por 15 dias a partir do recebimento pelo órgão/entidade, prazo este que deverá ser mencionado no ofício;

- julgar parcialmente procedente o pedido b, determinar à reclamada a observância do disposto no § 1º do art. 93 da Lei n. 8.213/91 e no §1º do art. 36 do Decreto n.º 3.298/99, que estabelece que a dispensa de empregado integrante da cota legal, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderão ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, enquanto não tiver atingido a cota do caput do artigo 93 em comento ou se a dispensa incorrer em descumprimento da cota, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por empregado dispensado em desacordo com esta determinação" (fls. 3701/3707).



O citado art. 93 da Lei nº 8.213/1991 visa garantir que um percentual mínimo das vagas de empregos seja preenchido por empregados reabilitados ou com deficiência, com o fim de promover a integração ao mercado de trabalho e evitar qualquer discriminação no tocante a critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, com vistas à consecução dos objetivos constitucionais estabelecidos nos arts. 7º, XXXI e 203 da CF.

Além disso, o próprio artigo 93, em seu §2º, prevê que incumbe ao MTE:

"(...) estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados".

Pois bem.

O tema proposto pelo Ministério Público do Trabalho é de suma importância. Aliás, vale lembrar as poéticas palavras do Ministro do TST Cláudio Brandão:

"A pessoa com deficiência, infelizmente, ainda é vista com o olhar da diferença, que exclui e não da diferença que precisa ser incluída. Da diferença como parte integrante de um mundo que por todos e para todos é diferente, mas que precisa assegurar a plena igualdade no efetivo gozo dos direitos. O direito à oportunidade de participar da vida em sociedade deve ser garantido a todos, porque de todos é feita a sociedade.

Ser diferente é ter o direito de ser igual"

(Direitos humanos das pessoas com deficiência: história no Brasil e em Portugal. 1. ed., Brasília, DF: Editora Venturoli, 2023).

A Constituição Federal de 1988 tratou do tema (ainda utilizando a antiga terminologia "*pessoas portadoras de deficiência*") em diversos artigos, adotando, assim, o marco da "cidadania inclusiva".

Assim, como o tema é tratado constitucionalmente como garantia do cidadão com deficiência, não há como se falar, de início, em relativização do direito, inclusive em sede de negociação coletiva (tema 1046, STF).

Com efeito, as pessoas com deficiência devem ser protegidas.

A legislação em vigor leva à conclusão de que não é PCD deva se adaptar ao ambiente de trabalho, mas o contrário. Por isso, incumbe ao empregador tomar todas as medidas cabíveis para se adaptar ao recebimento do PCD, pois

"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" (Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Assinada em 30/03/2007; depósito, pelo governo brasileiro, do instrumento de ratificação junto à ONU em 1º/08/2008; entrada em vigor, para o Brasil, no plano jurídico externo, em 31/08/2008; aprovada no Congresso Nacional por intermédio do Decreto Legislativo nº 186/2008; promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009).

Não é demais salientar que a Convenção acima mencionada equivale a emenda constitucional (CF, art. 5º, § 3º, acrescentado pela EC 45/2004).

Registre-se ainda que não há como se falar em falta de candidatos aptos no Estado de São Paulo, conforme minuciosamente demonstrado na obra "*Pessoa com Deficiência e Trabalho: Estudos para o estado de São Paulo e um breve panorama nacional e internacional*", organizado por Guirlanda Maia de Castro Benevides, Curitiba, CRV, 2022.

Logo, os percentuais ali previstos devem ser cumpridos em nome de um bem maior, que é a proteção aos trabalhadores com deficiência. Não é por outro motivo que o texto legal não prevê exceções ou qualquer espaço para contemporização

Todavia, a aplicação mecânica a lei não pode levar a soluções que impliquem impossibilidade de concretização à livre iniciativa (art. 170 da Constituição Federal) ou risco à comunidade, exigindo do julgador a procura de soluções que, de um lado, garantam o direito ao cumprimento da cota, mas, de outro lado, não inviabilizem o exercício da atividade empresarial

Após uma análise bastante profunda dos argumentos trazidos pelas partes, resolvi designar audiência de tentativa de conciliação para o dia 2/12/2022 (vide fls. 4369/4372), tendo em vista que a reclamada apresentou pontos bastante convincentes acerca do tema.

Conforme alegações realizadas pelos patronos da ré, inclusive para dar cumprimento a normas do transporte aéreo, foi estipulada uma espécie de revezamento no exercício de atividades ligadas aos Agentes de Proteção da Aviação Civil (APACs) dentro do aeroporto, a fim de evitar que algum empregado seja cooptado ou até mesmo ameaçado por organizações criminosas. Seria uma maneira de aumentar a segurança dos passageiros e dos próprios PCDs, os quais poderiam encontrar maiores dificuldades na participação do já mencionado revezamento.

A título de exemplo, cito o recente caso que teve bastante repercussão em todo território nacional sobre duas brasileiras que foram presas no Aeroporto de Frankfurt (na Alemanha) por tráfico de drogas por estarem portando bagagens com etiquetas em seus nomes e contendo 40kg de cocaína. No entanto, investigações posteriores realizadas por autoridades brasileiras deixaram claro que as turistas tiveram suas malas trocadas por funcionários do próprio aeroporto internacional de São Paulo



(Aeroporto de Guarulhos/Cumbica). Tal situação criou um alerta nas pessoas que costumam viajar de avião, que temem passar pelo mesmo problema.

E, no contexto apresentado pela reclamada, uma forma de evitar que casos como esse aconteçam é realizar o rodízio já mencionado, sem escala prévia.

Importante destacar que o revezamento das funções exercidas pelos APACs é obrigatório e deve ocorrer no máximo a cada 20 minutos, conforme normas internacionais e determinação constante da Instrução Suplementar (IS) nº 107, a qual não será aqui transcrita por se tratar de "INFORMAÇÃO RESTRITA DE AVSEC", conforme documento anexado aos autos, o qual também traz o seguinte aviso em seu rodapé:

"Este documento contém Informação Restrita relativa à segurança da aviação civil contra atos de interferência ilícita (AVSEC). Nenhuma parte deste documento pode ser acessada por pessoas que não se enquadrem no princípio da "necessidade de conhecer", exceto por meio de autorização específica da Agência Nacional de Aviação Civil" (doc. anexo de fls. 3977 e ss.).

Foi anexado aos autos um laudo pericial produzido pela perita judicial Lucia Maria Guimarães (fls. 1266) em que ela detalha de forma bastante completa quais eram as atividades exercidas pelos APACs no aeroporto de Guarulhos. Segundo ela, a empresa prestava serviços na área de segurança, proteção e vigilância nos aeroportos, o que limitaria a contratação de PCDs para o seu exercício.

Já o médico Felipe Diniz Reis (fls. 1358 e ss.) contrariou o acima exposto, afirmando o seguinte:

"(...) o fato de prestar serviços na área de segurança e vigilância não me faz mudar meu entendimento no que tange a obrigatoriedade de a empresa contratar PcD.

(...)

- o APAC podem ser PcD visual, inclusive com visão monocular, desde que atendam todos os parâmetros com o olho remanescente";

- o APAC podem ser PcD auditiva, pois normalmente ouvem em voz de intensidade normal, em quarto silencioso, com ambos os ouvidos, a uma distância de 2 metros do examinador e de costas para o mesmo;

- o APAC podem ser PcD física, desde que não ocasionem limitações físicas que comprometam a entrevista aos passageiros, a inspeção de bagagens, a proteção e varredura da aeronave estacionada, a proteção da carga, o controle de acesso às áreas restritas e a patrulha móvel" (fl. 1360)

Entretanto, entendo ter havido um ponto não analisado no parecer acima transcrito. Levando em conta a obrigatoriedade de se estabelecer um rodízio entre os APACs, qualquer cargo que envolvesse segurança, proteção e vigilância e que porventura pudesse ser exercido por PCDs, deveria ser descartado.



Há, ainda, Programas de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho firmado entre a reclamada e o SENAI/SP (vide fls. 1940 e ss.), que detalham as funções exercidas por seus empregados e, no final, identificam quais cargos poderiam ser ocupados por PCDs.

Importante destacar que a imposição do revezamento para o exercício das funções de APAC é benéfica para os próprios funcionários - que evitam ser chantageados por qualquer pessoa que porventura demande favores ilegais -, para os passageiros - que, por exemplo, correm um risco menor de terem o seu embarque atrasado ou de serem atendidos de forma pronta e com o máximo de segurança e conforto - e, também, para os próprios PCDs - os quais, por qualquer deficiência que possuam, poderiam ser exemplares na execução de alguma função mas possuir extremas dificuldades em outras.

Assim, levando em conta o acima mencionado, após audiência de conciliação, com a ampla manifestação de ambas as partes, entendo que, em princípio, não é possível exigir que os PCDs sejam contratados para o exercício da função de APAC.

Além disso, por mais que haja cargos administrativos não ocupados por PCDs, considero não ser viável, na atual conjuntura existente dentro da empresa, que se determine que a reclamada dispense todos os funcionários que não sejam portadores de deficiência para que os primeiros os substituam.

Apesar de o douto representante do MPT ter se manifestado no sentido de que *"o parquet não pode excepcionar a cota legal estabelecida pela Lei 8.213 e seus decretos"*, considerou *"louvável a proposta apresentada pela empresa"*, mas que ela *"poderia ser utilizada em conjunto com o cumprimento da cota legal, observando concessão de prazos eventualmente acordados"* (fl. 4371).

Portanto - destacando mais uma vez as grandes especificidades do caso concreto -, faço o registro das premissas em que se baseou a proposta de conciliação apresentada pela reclamada na ata de audiência ocorrida no dia 2/12/2022 (vide fls. 4370/4371):

"1) oferta de cursos aeroportuários compatíveis com o a prestação de serviços pelos PCDs, com carga horária de 8 horas aulas, para atendimento de passageiros, com oferecimento de certificado, para que o estudante possa ter empregabilidade no aeroporto, sem prejuízo de outros cursos (por exemplo: curso de conscientização e pisoa, que é oferecido pelas concessionárias com carga horária distinta e maior); 2) capacitação de PCDs em cursos profissionalizantes, como por exemplo, curso básico de informática, RH, artesanato, canecaria e estamperia, contabilidade básica etc; 3) oferta de bolsas, com alimentação e transporte; 4) custeio de reabilitação fisioterápica e outros; 5) apoio conjunto a programas junto a comunidades com instituições como MPT; 6) compromisso na divulgação de currículos na comunidade aeroportuária".



No entanto, apesar dos esforços envidados pelas partes, destaco que não a conciliação não logrou êxito, como se vê da manifestação do douto representante do MPT já citada.

Nesse cenário, remanesce a tarefa de fazer cumprir o comando legal e compatibilizá-lo com as especificidades do caso.

Tal como fundamentado pela origem, a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 deve incidir sobre a totalidade dos empregados da reclamada, a despeito da impossibilidade de os PCDs exercerem a função específica de APAC, como já registrei acima.

Sendo assim, em princípio não é possível a contratação de PCDs para a função de APAC.,

Mas resta um problema. Como dito acima, a cota deve ser cumprida, sob pena de ferir de morte a obrigação patronal de cumprir a cota.

Assim, aplicando subsidiariamente o disposto no art. 66 do Decreto nº 9.579/2018, com a redação dada pelo Decreto nº 11.479/2023, é possível exigir que a contratação seja feita por intermédio de terceiros, conforme a seguir transcrito:

Art. 66. O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas poderá:

I - ministrar as aulas práticas exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico-profissional, às quais caberá o acompanhamento pedagógico das aulas; ou

II - requerer junto à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota de aprendizagem em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego definir:

I - os setores da economia em que a aula prática poderá ser ministrada nas entidades concedentes; e

II - o processamento do pedido de assinatura de termo de compromisso

§ 2º Para fins do disposto neste Capítulo, consideram-se entidades concedentes da experiência prática do aprendiz:

I - órgãos públicos;

II - organizações da sociedade civil, nos termos do disposto no art. 2º da Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014; e

III - unidades do sistema nacional de atendimento socioeducativo.

§ 3º No caso do inciso II do caput, o estabelecimento contratante e a entidade qualificada por ele já contratada deverão firmar, conjuntamente, parceria com uma das entidades concedentes referidas no § 2º para a realização das aulas práticas.

§ 4º Para fins do adimplemento integral da cota de aprendizagem, os percentuais a serem cumpridos, em qualquer das modalidades previstas nos incisos I e II do caput,



deverão constar do termo de compromisso firmado com o Ministério do Trabalho e Emprego, observados:

I - os limites previstos na Seção IV do Capítulo IV do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

*II - a contratação do percentual mínimo de que trata o **caput** do art. 51.*

Obviamente que a contratação por intermédio de terceiros não exige a reclamada de tomar todas as medidas para readaptação do local de trabalho a fim de possibilitar o trabalho decente por parte dos PCDs.

Saliento que a alternativa supracitada foi proposta pelo próprio MPT do estado do Rio de Janeiro na exordial de ingresso constante da Ação Civil Pública nº 0100941-85.2018.5.01.0482, a qual foi enviada a este E. Tribunal pelo gabinete da Vice-Presidência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (fl. 4378) e anexada aos presentes autos (vide fls. 4379 e ss.):

*"Importante realçar que a ré pode ofertar vagas de emprego diretamente ao público com deficiência, ou firmar **convênio com entidades beneficentes de assistência social** que, justamente, possuam como objeto social a **capacitação e colocação à disposição de trabalhadores com deficiência a empresas interessadas**" (fl. 4403 - grifos no original).*

Evidentemente que a reclamada poderá fazer nova avaliação de sua linha de trabalho, a fim de que seja possível a contratação de novos PCDs para o exercício da função de APAC, desde que garantida a segurança do transporte aéreo.

Todavia, tendo em vista que, com a permissão para que a reclamada firme convênios com entidades beneficentes, entendo que o prazo para que ela contrate - e mantenha em seus cargos - PCDs a fim de atingir 100% da cota legal destinada a eles deve ser reduzido para 180 dias, sob pena de pagamento de multa já determinada pela origem, qual seja, R\$ 10.000,00 "*multiplicada pelo número de vagas não preenchidas a partir do transcurso do prazo*".

Lado outro, a ré propôs Ação Anulatória (ID. 7afc96c) requerendo a exclusão da condenação ao pagamento da multa de R\$192.578,66 imposta nos autos do Auto de Infração n.º 20845383-1, Processo n.º 47998-008762/2015-27, lavrados pelo Ministério do Trabalho e Emprego de Campinas (MTE).

No entanto, não há que se falar no cancelamento dessa multa. Senão vejamos.

Na época da propositura da presente ação por parte do Ministério Público do Trabalho, havia a possibilidade de a reclamada ter cumprido a cota legal de contratação de PCDs, pois, tendo como exemplo os números por ela trazidos em sede de sua ação anulatória (vide fl. 1886),



havia na época mais de 10% de cargos que poderiam ser preenchidos por pessoas portadoras de deficiência.

Além disso, levando em consideração que nas audiências de conciliação realizadas com a presença de ambas as partes, foram propostas várias alternativas para cumprir com o preenchimento integral da cota legal para pessoas portadoras de deficiência.

Ora, com a criatividade demonstrada pela reclamada na já citada ata de audiência ocorrida no dia 2/12/2022 (fls. 4370/4371), entendo que ela já poderia ter aplicado na prática tais ideias na época em que o MPT propôs a ação, o que poderia até mesmo ter evitado que o presente caso chegasse a este E. TRT da 15ª Região.

Assim, fica claro que, naquele momento, a reclamada não cumpriu com sua obrigação legal, fazendo com que a aplicação da multa em tela seja plenamente justificável.

Por outro lado, a fim de que não se dê ensejo a qualquer dúvida, reafirmo que, na atual situação vivida pela empresa, não seria correto que, hoje, houvesse uma demissão em massa no setor administrativo a fim de que a cota para PCDs fosse preenchida de forma imediata.

Por fim, quero destacar que qualquer decisão que fosse tomada no presente acórdão não haveria solução perfeita, por mais que os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade tenham guiado este Relator. Ao mesmo tempo que é necessário respeitar a legislação que protege as pessoas com deficiência, também é fundamental que as normas internacionais de segurança aérea sejam estritamente observadas.

Destaco o comprometimento de ambas as partes na tentativa de se chegar a um acordo e as dificuldades para que isso de fato ocorresse. De qualquer modo, fica registrado o meu incentivo para que, antes do trânsito em julgado, as partes realizem novas tentativas de conciliação, a fim de que fiquem totalmente satisfeitas com o que for acordado e sabedoras de que o melhor foi feito tanto para os PCDs quanto para as pessoas que utilizam os serviços dentro do aeroporto.

3.3.- Danos morais coletivos (Análise conjunta)

Segundo as mais atuais doutrina e jurisprudência, o dano moral coletivo, ao revés do dano individual, não se identifica por meio da aferição acerca do ressentimento, dor ou abalo psíquico causados na pessoa da vítima, mas sim por meio de critérios objetivos, nos quais se constata a prática reiterada da ilicitude por parte do transgressor, lesando não apenas pessoas determinadas, mas



toda a sociedade por meio do constante desrespeito à ordem jurídica estabelecida pelo Estado Democrático de Direito. O prejuízo aos trabalhadores e à sociedade é presumido, tendo em vista a prática adotada no sentido de desviar-se por via irregular da boa conduta legal, principalmente da legislação do trabalhista e previdenciária.

Contudo, no caso em tela, não observo prejuízos à coletividade, levando em consideração que a reclamada contratou consultor a fim de verificar se seria possível observar a cota para contratação de PCDs e, também, que já existem várias pessoas portadoras de deficiência trabalhando em sua área administrativa.

Além disso, nas audiências de conciliação realizadas com a presença das partes, a ré foi bastante criativa na tentativa da solução do problema e demonstrou extrema boa vontade.

Como já destacado em tópico anterior, ficou claro que a reclamada nunca deixou de contratar pessoas portadoras de deficiência por mero desprezo à legislação vigente. Na verdade, restou demonstrado que, sopesando as situações a ela apresentadas, deu ênfase à segurança dos passageiros e dos próprios PCDs e apresentou uma série de alternativas a fim de que a cota pudesse ser cumprida por intermédio de terceiros.

Reformo, portanto, para excluir da condenação o pagamento de danos morais coletivos.

4.- Recurso do Ministério Público do Trabalho

4.1.- Programa de capacitação profissional

O Ministério Público do trabalho requer que a reclamada elabore e implemente programa gratuito de capacitação profissional, para que pessoas com deficiência da comunidade em geral tenham possibilidade de fazer cursos e treinamentos a fim de que seja possível que ingressem nas cotas legais para esse segmento.

Sem razão.

Entendo não ser possível a condenação da ré para que ela implemente de forma gratuita esse tipo de programa de capacitação.

A obrigação legal das empresas é respeitar a cota legal para contratação das pessoas com deficiência e não a elaboração dos programas em discussão.



Não deixo de considerar que a elaboração desses programas seria uma atitude louvável das empresas. Contudo, o poder público é que tem o dever de implementá-los, a fim de que as pessoas com deficiência ou trabalhadores reabilitados tenham condições de ingressar nas vagas a eles direcionadas.

Mantenho.

Dispositivo

Diante do exposto, decido conhecer do recurso de TRI-STAR SERVICOS AEROPORTUARIOS LTDA, rejeitar a preliminar suscitada e o prover em parte para a desobrigar do cumprimento da cota para o exercício da função de APAC, facultando à reclamada firmar convênios com entidades beneficentes de assistência social para o preenchimento dos 100% da cota legal, sendo observado o prazo de 180 dias para a contratação e manutenção dos cargos das pessoas com deficiência; excluir da condenação o pagamento de danos morais coletivos; conhecer do recurso de MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e não o prover. Mantém-se, no mais, a r. sentença recorrida, na forma da fundamentação. Custas, pela reclamada, no importe de R\$2.000,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora rearbitrada em R\$100.000,00.



Sessão Ordinária Híbrida realizada em 13 de junho de 2023, nos termos da Portaria GP nº 005/2023, 5ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu Regimentalmente o Julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS.

Tomaram parte no julgamento:

Relator Desembargador do Trabalho SAMUEL HUGO LIMA

Desembargadora do Trabalho MARIA MADALENA DE OLIVEIRA

Desembargador do Trabalho LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS

Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho.

Adiado de 31/05/2022. Sustentou oralmente, pela Recorrente-Reclamada, a Dra. Cláudia Elisabete Schwerz Cahali.

ACORDAM os Magistrados da 5ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

Votação unânime.

SAMUEL HUGO LIMA
Des. Relator

Votos Revisores

