



## PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

TRT/SP nº 02206.2007.023.02.00-1  
RECURSO ORDINÁRIO - 9ª Turma  
RECORRENTE: OMINT SERVIÇOS DE SAÚDE LTDA  
RECORRIDO: UNIÃO FEDERAL  
ORIGEM: 23ª VARA/SÃO PAULO/SP.

1. Vistos, etc.

A sentença, cujo relatório adoto, julgou improcedente a ação declaratória, anulatória e inibitória de débito fiscal (fls.133/136). Decisões de embargos declaratórios às fls. 144/145 e 153.

A autora interpõe recurso ordinário (fls.155/175). Alega preliminarmente a ocorrência de negativa de prestação jurisdicional, por não ter o Juízo de origem, mesmo após instado por embargos declaratórios, se manifestado quanto aos complexos fatos sociais que envolvem a questão posta em Juízo, em relação à cota para contratação de pessoas portadoras de deficiência, bem como pelo fato de ter deixado se sopesar a prova documental trazida com a inicial, que comprovaria estar aberta a recorrente à contratação, com a disponibilização de vagas. No mérito, sustenta que a interpretação equivocada das previsões legais, tem depositado apenas e tão somente nos ombros da iniciativa privada a obrigação de inserir no mercado de trabalho a qualquer custo e sem qualquer envolvimento do Estado os portadores de deficiência. Indaga o recorrente como é possível se permitir a aplicação de multas a empresas que têm tentado suprir a própria deficiência do Estado, se este não é capaz, não obstante seus esforços, de propiciar a reabilitação ou a habilitação dos deficientes, conforme previsão legal, e se essa habilitação e reabilitação são necessárias para a inserção junto às atividades privadas. Aduz que nos autos comprovou o fato de disponibilizar as vagas para preenchimento por candidatos portadores de deficiência, sem que conseguisse efetuar o seu preenchimento, mesmo após diversas seleções de pessoal e que tem contratado pessoas deficientes, como comprovado nos autos. Requer seja dado provimento ao recurso para que seja reformada a r. sentença de origem.

Contra-razões (fls.183/193).

A D. Representante do Ministério Público do Trabalho opina pelo regular prosseguimento do feito (f. 199). É o relatório.

### VOTO

2. Conheço da medida recursal porque presentes os pressupostos de admissibilidade.

3. A preliminar de nulidade por negativa de prestação



## PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

jurisdicional merece ser rejeitada, porquanto, não está o Juízo obrigado a rebater todos os argumentos expendidos pelas partes, havendo apenas que indicar o entendimento perfilhado e as razões de seu convencimento e tal exigência foi devidamente observada no caso em tela, sendo certo que a sentença recorrida traz de forma fundamentada, o entendimento perfilhado pelo E Juiz prolator.

Ademais, as razões apresentadas pelo recorrente na tentativa de justificar a ocorrência do suposto vício, tecidas no sentido de que o magistrado “*deixou de se expressar o julgamento quanto aos complexos fatos sociais que envolvem a questão posta em Juízo,...*”, a bem da verdade, evidenciam mera irresignação com o deslinde do feito, o que não se confunde com negativa de prestação jurisdicional. **Rejeito.**

4. A recorrente sofreu autuação por deixar de preencher seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, posto que não logrou cumprir a sua cota de contratação, à razão de 3%, com fundamento legal no artigo 93 da Lei 8.213 de 24.07.1991, conforme Auto de Infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho, (doc. nºs 18/19, do vol. apartado).

A multa aplicada à demandante é de R\$7.469,56 (doc. nº 19, do vol. apartado docs).

A matéria em debate nestes autos não é nova, e já foi apreciada por esta Relatora, em situação fática idêntica: a empresa é autuada por não contar com o número de empregados portadores de deficiência no percentual fixado legalmente. O dispositivo da Lei 8.213/1991, que embasa a penalidade aplicada à ré, tem a seguinte redação:

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%

A Instrução Normativa nº 20, de 26 de janeiro de 2001, do Ministério do Trabalho e Emprego, reportada na contestação da União Federal, dispõe:

**Art. 11.** Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o conjunto de ações utilizadas para possibilitar que a pessoa portadora de deficiência adquira nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso ou reingresso no mercado de trabalho.

**Art. 12.** Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que esteja capacitada para o exercício da função mesmo não tendo se submetido a



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

processo de habilitação ou reabilitação.

A Secretária da Inspeção do Trabalho ao editar a Instrução Normativa nº 20/2001, destinada a orientar os auditores fiscais do trabalho na fiscalização do cumprimento do artigo 93 da Lei 8.213/91, resolveu definir como peessoa portadora de deficiência habilitada, aquelas que não se submeteram a processo de habilitação, incluindo como habilitadas as capacitadas para o trabalho, indo além do que disse a Lei, e reconhecendo, implicitamente, **a carência de portadores de deficiência habilitados**.

A louvável iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de deficiência, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PPDs, **não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação destas pessoas**, que ademais, sempre estiveram aos cuidados de entidades e associações particulares.

Estava a determinação legal destinada, como tantas outras, a se tornar letra morta, quando os Auditores Fiscais do Trabalho passaram a autuar as empresas descumpridoras da norma, **que se viram então obrigadas a sair a procura de PPDs**, não, para inserir tais pessoas no convívio social, para cumprir uma função social, mas, sim, para fugir à penalidade, o que, por certo, não foi a pretensão do legislador ao instituir o sistema de cotas aqui analisado.

As dificuldades de locomoção dos portadores de deficiência, questão relevante para o seu desenvolvimento pleno na sociedade, só recentemente vem sendo alvo de atenção e, sem condições de locomoção, tais pessoas não tem acesso à educação formal, e, sem educação que ultrapasse o 1º Grau de escolaridade, não apenas os PPDs estão alijados do mercado de trabalho, mas também as pessoas comuns são impedidas de concorrer às vagas oferecidas.

Não se pode olvidar que conforme a atividade preponderante da empresa, específicas deficiências inviabilizam a adequação da pessoa à função.

Nesse quadro de descaso de séculos, de uma hora para outra, o que se percebe é que são as empresas chamadas não apenas a dar sua contribuição para a inserção do portador de deficiência na sociedade, mas lhes é atribuída a missão de buscá-los, onde quer que estejam, habilitá-los, adequar seu mobiliário e equipamentos para recebê-los, sem qualquer participação do Estado e sem qualquer contrapartida, tal como isenção fiscal.

Não há como não se acolher a assertiva da recorrente quando afirma que foi jogado nos ombros dos empresários a responsabilidade



## PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

integral para que a legislação fosse cumprida, não interessando como o fará.

A UNIÃO, na sua contestação, sustenta que não há escassez de mão de obra de deficientes no mercado de trabalho, asseverando que não é esta a realidade brasileira, e que rápida pesquisa nos sítios de busca da *internet* revela que não existe tanta escassez, argumentando que lançado como termo de procura “deficiente físico” – “procura” – “emprego”, encontrou aproximadamente no Google 12.100 ocorrências; no Cadê, 36.000 ocorrências e mais 3.693 no UOL-Busca.

Diante de tais números, esta Relatora se viu instigada a conferir os resultados. De fato, a pesquisa em sítios de busca na Internet corrobora integralmente as alegações da defesa, quanto ao número de resultados. Através daquele meio de busca, milhares de resultados são encontrados, e até, entre eles, anúncios de portadores de deficiência se oferecendo para o trabalho. Porém, vários resultados são repetidos inúmeras e inúmeras vezes, e na pesquisa em questão, deparei-me com alguns que nada obstante contenham os termos de busca, em nada aproveitam àqueles que têm como missão arrematar PPDs para postos de trabalho, como por exemplo:

“O **emprego**. O ponto chave para o sucesso da inclusão do **deficiente** na sociedade é o ... enfatiza a socióloga que **procura** aumentar o número de parceiros e ...”

“Téc. de enfermagem **procura emprego** de acompanhante de idosos ... Folguista para cuidar de idosos e **deficiente físico** ...”

“Empresas que topam - e precisam - contratar um **deficiente** demoram meses para ... menos **deficientes** trabalhando e ainda assim a **procura** por **emprego** entre ... revista epoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EDG57659-6014,00.html - 48k - “

Há, no entanto, muitas matérias veiculadas em jornais e revistas e circulação nacional sobre a “caça aos portadores de deficiência física”, fenômeno produzido pelas autuações impostas pela fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho, bem como artigos de especialistas em administração de empresas sobre a questão da “falta de portadores de deficiência para atender às vagas existentes no mercado de trabalho”, todas no sentido de que não é mesmo fácil encontrar hoje portadores de deficiência que estejam aptos a ocupar as vagas que estão à sua disposição.

No paciente trabalho de verificar o conteúdo dos resultados da pesquisa acima referida, se constata que há hoje demanda excessiva por contratação de pessoas portadoras de deficiências, e que as entidades que preparam ou habilitam estas pessoas já não conseguem atender aos pedidos das empresas. Encontrei, ainda entre os resultados: (1) caso de pessoa que simulou surdez em exame de seleção, tendo em vista que a ausência de deficiência é óbice para a contratação; (2) caso de portadores de deficiência que são segurados da Previdência Social e que preferem receber o benefício a retornar ao mercado de trabalho, e ainda, (3) casos de empresas que



## PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

para se livrarem das multas impostas pelo MTE, acabam contratando pessoas portadoras de deficiência sem qualquer condição de trabalho, apenas e tão somente para preencher a cota exigida por Lei, o que além de absurdo, foge ao objetivo da Lei, que é a de trazer o portador de deficiência ao convívio social, como uma pessoa produtiva, igual às demais, desenvolvendo, assim, seus talentos, aptidões, habilidades, com efeitos benéficos em sua auto-estima e não para retirá-lo do convívio familiar, para que cumpra horário de trabalho sem função alguma, o que, certamente, o deixará mais inferiorizado do que se não tivesse emprego.

De tudo se conclui que não basta a existência de PPDs desempregados para que as empresas possam cumprir a lei. É necessário, e indispensável, respeitar o tipo de deficiência em relação ao trabalho que será realizado. **A capacitação profissional é degrau obrigatório do processo de inserção social.**

Não se discute que a empresa tem função social, como sustentado na defesa da reclamada, e também tem papel a desempenhar na capacitação dos portadores de deficiência, mas, na espécie de sociedade que vivemos, sob o regime capitalista, as empresas são criadas para produzir e ter lucro, vindo a função social à reboque do sucesso do empreendimento, como consequência e não como objeto social primeiro, não sendo plausível que o Estado se omita em tão importante questão que é a adaptação social integral do portador de deficiência, esperando que a iniciativa privada supra as falhas das famílias, das escolas e da Previdência Social.

Contrariando a causa de pedir, ainda no tocante à escassez desse tipo de empregado, a contestação da União traz dados do IBGE segundo os quais, o número de deficientes no Brasil é extremamente elevado e que o Censo revelou existirem 24,6 milhões de portadores de pelo menos uma das deficiências investigadas, o que corresponde a 14,5% da população brasileira.

No entanto, no *site* do Ministério do Trabalho e Emprego há notícia do seguinte teor:

### **Grupo Interinstitucional sugere ao IBGE novos parâmetros estatísticos para pessoas deficientes**

Belo Horizonte, 17/04/2007 - No dia 10 de abril, foi concretizado, no Rio de Janeiro, mais um compromisso do Grupo de Trabalho Interinstitucional, que a solicitou, ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), informações sobre os critérios para definição, quantificação e qualificação da pessoa portadora de deficiência no Censo/2000/IBGE, em relação ao Decreto n.º 5.296, de 2 de dezembro de 2004.

O grupo sugeriu, ainda, a adoção de novos parâmetros metodológicos para o levantamento estatístico da situação das pessoas portadoras de deficiência nos municípios



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

do Brasil. O documento foi entregue pelo coordenador do grupo, Gustavo Saldanha, à diretora de Pesquisas do IBGE, Zélia Magalhães Bianchini, e à coordenadora do Comitê do Censo Demográfico, Alicia Bercovich.

**Durante o desenvolvimento dos trabalhos, o grupo constatou a dificuldade de encontrar pessoas que pudessem ser inseridas no mercado de trabalho.** Para que a sociedade brasileira possa se organizar melhor neste movimento de inclusão, segundo os critérios da legislação de cotas em vigor, **é importante conhecer o número de pessoas portadoras de deficiência, estratificando este número por: deficiência, idade, escolaridade, município de referência, zona urbana ou rural e outros indicadores.**

O documento entregue aponta alguns aspectos técnicos e metodológicos adotados no Censo/2000/IBGE que divergem ou se contrapõem à conceituação de deficiência adotada por outros órgãos e entidades, como o Ministério da Saúde, Organização Mundial de Saúde – OMS e Organização Panamericana de Saúde – Opas.

O grupo constatou como divergente, ainda, a forma como foi definida a investigação das variações de deficiência ou de incapacidade, que teve como estratégia o questionamento subjetivo do grau da incapacidade sentido pelo indivíduo, no momento em que utilizava os suportes necessários para seu cotidiano. Essa generalização de dados e a forma de interpretação em sentimentos subjetivos podem ter elevado consideravelmente as taxas brasileiras.

Os principais aspectos técnicos e científicos sugeridos ao IBGE para adoção de uma metodologia de pesquisa, para apuração completa da situação das pessoas com deficiência, foram os seguintes: Natureza da deficiência, conforme a classificação prevista no Decreto n.º 5.296; número de pessoas com deficiência que vive exclusivamente com o rendimento dos programas assistenciais do governo e a distribuição delas nos municípios; número de pessoas com deficiência que estão ocupados formalmente, ocupados informalmente e desocupados nos municípios e quantos pertencem a cada categoria; e nível de deficiência e incapacidade por município e de algumas características associadas, como escolaridade, renda, faixa etária, gênero, raça, posição na família, estado civil e natureza da união e religião.

O grupo é formado pelo Núcleo de Combate a Discriminação e Termos de Emprego e Ocupação da DRT/MG e por representantes de empregados e empregadores - Fiat Automóveis, FPT (Fiat Powertrain Technologies), Comau do Brasil, Magneti Marelli - Cofap e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Betim, Igarapé e São Joaquim de Bicas, conforme previsto no Protocolo de Intenções assinado em 12 de junho de 2006 na DRT/MG.

Só a preocupação com o correto dimensionamento do número de pessoas portadoras de deficiência por parte do Núcleo de Combate à Discriminação e Termos de Emprego e Ocupação da DRT/MG já demonstra que a questão da reserva de mercado de trabalho em relação àquelas pessoas tem suscitado vários questionamentos, e que a autora não é a única que tem tido dificuldades para cumprir integralmente o comando legal que ensejou a



## PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

aplicação da multa.

Nada obstante a clareza do texto acima reproduzido, não é demais frisar que a existência de milhares de pessoas portadoras de deficiência no País, por si só, não é fato que permita concluir que há incontestável possibilidade de cumprimento da legislação que reserva cota de empregos para tais pessoas. Primeiramente, porque neste número não estão destacados: aqueles cujo grau de deficiência não permite o exercício de função laboral; tampouco aqueles que recebem benefício previdenciário e preferem não retornar ao mercado de trabalho, e muito menos a idade e grau de instrução dos pretensos candidatos às vagas de emprego, condições que certamente são relevantes para a empregabilidade. Em segundo lugar, porque diante da dimensão territorial em que estão espalhadas empresas e trabalhadores, para que a contratação seja possível ambos devem ter sede e residência, respectivamente, na mesma cidade, ou em cidade limítrofe, condição que, ademais, é observada inclusive em relação ao restante dos trabalhadores.

No caso dos autos, do exame dos documentos juntados pela reclamada, especialmente a sua movimentação no CAGED (fls. 68/80 e docs. nºs 43/185, do vol. docs em apartado), restou evidenciando que a autora efetivamente vem realizando esforços no sentido de atender à legislação e contratar os PPDs, sem contudo obter êxito na sua seleção de pessoal.

Ainda que a reclamada tenha sido alvo do programa de ação interinstitucional, com o objetivo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sendo objeto de acompanhamento pela fiscalização da DRT/SP, conforme comprovam os docs. nºs 32/42, no presente caso, a farta documentação produzida nos autos demonstra que houve interesse da autora em atender à norma legal, e que não se deve à sua inércia, ao seu descompromisso com a sua função social, ou à negligência, o fato de não ter logrado êxito em preencher o número de vagas destinadas aos portadores de deficiência.

Por todas as razões expostas, **provejo o recurso** da empresa-autora e julgo procedente o pedido de anulação do débito fiscal, devendo ser-lhe devolvido eventual valor recolhido a título de multa.

5. De corolário do que aqui se decidiu, afasto a condenação da autora em honorários advocatícios de sucumbência arbitrados na decisão de embargos de declaração proferida à fl. 153.

6. Pelo exposto, ACORDAM os Magistrados integrantes da 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: **dar provimento** ao recurso, julgando PROCEDENTE EM PARTE a ação, para



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região

**anular o débito fiscal** imposto à autora e determinar a devolução de eventual valor recolhido à recorrente, nos termos da fundamentação do voto da Relatora. Inverter o ônus da condenação à ré, afastando a condenação da autora em honorários advocatícios de sucumbência. Custas de R\$200,00, calculadas sobre o valor dado à causa de R\$10.000,00, de cujo recolhimento a ré é isenta (art.790-A, I, CLT).

**RITA MARIA SILVESTRE**  
Desembargadora Relatora

ovm/SM/rm