



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **0010355-36.2021.5.18.0122**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 15/06/2021

Valor da causa: R\$ 1.000.000,00

Partes:

AUTOR: OAT - ORGANIZACAO ACESSIBILIDADE PARA TODOS

ADVOGADO: MILLA FONTENELLE VARGAS

RÉU: CARAMURU ALIMENTOS S/A.

ADVOGADO: EDUARDO DA COSTA SILVA

TERCEIRO INTERESSADO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE ITUMBIARA
ATOrd 0010355-36.2021.5.18.0122
AUTOR: OAT - ORGANIZACAO ACESSIBILIDADE PARA TODOS
RÉU: CARAMURU ALIMENTOS S/A.

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

FORO TRABALHISTA "JUIZ ORLANDO DE PAULA E SILVA"

2ª VARA DO TRABALHO DE ITUMBIARA-GO

Autos 0010355-36.2021.5.18.0122

Vistos os autos etc,

Submetido o litígio a julgamento, a Vara proferiu a seguinte

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

OAT - ORGANIZAÇÃO ACESSIBILIDADE PARA TODOS aportou no Píer do Judiciário Trabalhista exercendo o seu direito constitucional de ação em face de

CARAMURU ALIMENTOS S/A, alegando, em síntese, que a ré vem descumprindo com a obrigação de contratação de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas. Atribuiu à causa o valor de R\$1.000.000,00.

À audiência, após ter sido dispensada a leitura da inicial, a parte reclamada apresentou defesa escrita, contestando as alegações do polo ativo.

Foi deferido e posteriormente revogado pedido de tutela de urgência da autora.

Manifestação autoral.

Produzida prova oral, encerrou-se a dilação probatória.

Razões finais em forma de memoriais.

Manifestação do MPT.

Partes inconciliadas.

II – FUNDAMENTOS

1 QUESTÃO PROCESSUAL

1.1 SUSPENSÃO DO PROCESSO

Embora a parte ré tenha requerido a suspensão do processo tendo em vista ação anulatória de auto de infração aplicada pela fiscalização trabalhista, fundamento da presente decisão.

Se o requerimento, à época da apresentação da resposta, era adequado, houve o trânsito em julgado da decisão, restando, portanto, prejudicada a alegação.

1.2 IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA AÇÃO

A requerida impugna o valor atribuído à ação.

A impugnação se dá ao valor atribuído à causa, quando divergente dos parâmetros estabelecidos no artigo 292 do CPC. O valor “da ação” insere-se no campo meritório.

Afasta-se.

1.3 AUSÊNCIA DE LIQUIDAÇÃO DO PEDIDO

A requerida requer a declaração de inépcia da petição inicial no tocante ao pedido de pagamento de honorários de sucumbência, o qual teria sido formulado de maneira ilícida.

Pois bem.

Se sequer há ônus de formular o pedido de recebimento de honorários de sucumbência, ante a possibilidade de deferimento de ofício, com mais razão torna-se prescindível sua liquidação.

Nesse sentido, colho a seguinte manifestação pretoriana:

RITO ORDINÁRIO. AUSÊNCIA DE LIQUIDAÇÃO DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. ART. 840, §1º, DA CLT. Não há falar em ofensa ao artigo 840, §1º, da CLT, com a redação alterada pela Lei n.º 13.467/2017, quando o reclamante, ao requerer a condenação da reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais, deixa de indicar o valor total pretendido a título desta verba, notadamente porque, conforme se infere do art. 791-A da CLT e do art. 322, §10, do CPC, a condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais sequer exige pedido específico da parte, já que se trata de pleito acessório inseparável do pedido principal, tal como ocorre com os juros e correção monetária. (TRT 18ª R. 3ª T. ROT nº 0010596-15.2018.5.18.0122. Rel. Des (a). Silene Aparecida Coelho. Data: 02/03/2023).

Afasto.

1.4 DA JUSTIÇA GRATUITA

A requerente postulou a concessão dos benefícios da justiça gratuita, alegando que não possui condições de arcar com as despesas do processo, uma vez que não possui recursos suficientes para tanto.

Para fins de concessão da gratuidade de justiça à pessoa jurídica, tenha ou não fins lucrativos, é necessário que haja a comprovação de sua efetiva impossibilidade de custear as despesas do processo, entendimento sedimentado pelo C. Tribunal Superior do Trabalho, na Súmula 463, item II. De fato, a presunção decorrente da declaração de hipossuficiência econômica vincula-se à pessoa natural. No caso em exame, a requerente não comprovou a aludida impossibilidade.

Portanto, não preenchidos os requisitos estabelecidos pelo ordenamento jurídico, indefiro o pleito de justiça gratuita formulado pela autora.

2 DEFESA PROCESSUAL

2.1 DA ILEGITIMIDADE ATIVA

A requerida afirma que a parte autora não possui legitimidade, pois não está estabelecida na cidade de Itumbiara ou cidades em que ela, requerida, possui filiais, afirmando que

a autora está situada a mais de 200 km da ré, não tendo como atender trabalhadores da região (até mesmo porque existem outras entidades na cidade, com objeto semelhante e muito eficientes).

Oportuno assinalar, que a autora não é sindicato com base territorial Estadual, não havendo legitimidade para ajuizamento da presente ação, da forma ocorrida.

Sem razão, todavia.

Com a devida vênia, é correto afirmar que essa perspectiva está vinculada a uma concepção individualista do processo judicial, em que os parâmetros de atuação guardam conexão com esse alcance territorial. Todavia, isto é refutado pelo fato de que, nas demandas de interesse coletivo, outros são os parâmetros, como, aliás, resultado dos diagnósticos realizados no chamado *Projeto de Florença*

(CAPPELLETTI, Mauro; Bryant Garth. Acesso à justiça. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor. 1998, p. 49-57).

Nessa linha, a ordem jurídica reconhece o fenômeno sociológico do *grupo intermediário*, associação ou conjunto de pessoas situado entre o individual-egoístico e o público-estatal, a partir de elementos comuns de identidade e determinado grau de solidariedade, com elevado grau organizacional e de coesão, conforme elementos conceituais trazidos por Ronaldo Lima dos Santos (*Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 235-236). Nessa mesma linha é o conceito apresentado por Rodrigo Mendes de Araujo, para quem esses grupos intermediários são **“entidades que nascem no seio da sociedade, como resultado da organização de indivíduos com o propósito de promover fins ‘não econômicos’”** (*A representação adequada nas ações coletivas*. Salvador: Juspodivm, 2010, p. 148). Na verdade, a ordem jurídica não apenas reconhece, como atribui ao grupo intermediário a plena participação na gestão de determinados interesses, de forma a

permitir que modernos corpos intermediários (sindicatos, associações, órgãos de classe) integrem-se à gestão da coisa pública, atuando tanto nas instâncias primárias (arts. 1º, V, e parágrafo único; 205, 216, § 1º, e 225), como na via judicial, esta última com o alargamento da legitimação ativa para a defesa dos interesses individuais (arts. 5º, XXI e LXX, 103, VII, VIII e IX, 129, III e § 1º) (SANTOS, 2008, p. 238).

Assim, há necessidade da percepção de que essa nova realidade importa em **“alteração das tradicionais formas de legitimação. É a política processual em favor da política social”**, como adverte este membro do Parquet trabalhista (SANTOS, 2008, p. 238).

E isso se dá pela busca de outros elementos de conexão entre os interesses defendidos em juízo. De fato, tanto nos Estados Unidos, o país mais fecundo sobre esse tema, especialmente à época da pesquisa feita por Cappelletti *et al*, como também no Brasil, exige-se aquilo que denominou de **“representação adequada”**, em que

o autor apresenta-se em juízo como portador dos interesses da classe, grupo ou categoria, ostentando, efetivamente, condições de representá-los de forma aceitável, de sorte a não deixá-los desprovidos de proteção” (LEONEL, Ricardo de

Portanto, quando se fala em legitimação ativa, há se investigar sobre a aptidão do representante de **“defender com seriedade e eficiência os direitos da coletividade”**, conforme Maximilian Paschoal (*apud* ARAUJO, 2010, p. 208).

Nessa pesquisa, há se atentar ao período de constituição da associação autora e também ao seu objeto.

E, respondendo a essa indagação, verifica-se que a autora foi constituída em 2017, atendendo-se ao requisito estabelecido na letra “a” do art. 5º, V, da Lei nº 7.347/1985. Ademais, verifica-se que ela, autora, possui como um de seus objetivos a representação e defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais, perante quaisquer órgãos do poder público, inclusive judiciário em quaisquer instâncias, à pessoa com deficiência, o que atende ao contido na letra “b” do art. 5º, V, da Lei nº 7.347/1985.

Ou seja, não obstante a autora tenha atuação nacional, não se exige que a associação autora esteja instalada no mesmo âmbito territorial que a parte empregadora. Assim, a alegação da parte requerida não importaria em ilegitimidade, mas sob esse requisito material, em déficit de representação, vício esse que, todavia, não há no presente caso. De fato, não se nega que o distanciamento territorial pode, em determinadas situações, atenuar a “capacidade” e “idoneidade” inerentes à exigência de “representação adequada”. Ocorre que a requerente encontra-se situada no mesmo estado-membro em que localizada a requerida.

Assim, como no processo coletivo o paradigma é diverso, afasto a preliminar.

3. MÉRITO

3.1 DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS

A autora relata que recebeu denúncias de que a requerida vem infringindo normas que disciplinam a contratação de pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência, uma vez que 5% do seu quadro deveria ser composto por

pessoas com essas características. Assim, requereu a condenação da ré na obrigação de fazer consistente na contratação imediata de pessoas reabilitadas ou com deficiência no importe de 5% do seu quadro de trabalhadores.

A requerida, por seu turno, alega que envidou esforços para que pudesse contratar empregados que pudessem se enquadrar na exigência legal mas não logrou êxito. Assim, não poderia ser responsabilizada pelo não atingimento do percentual previsto em lei, o que ocorreu por motivos alheios a sua vontade.

Pois bem.

A requerida suscita que, na análise da pretensão, seja observada a decisão tomada pelo Egrégio Regional em sede de ação anulatória ajuizada pela ora requerida registrada sob o nº 0010647-58.2020.5.18.0121. Em primeiro grau, este juízo rejeitou o pedido de anulação dos autos de infração aplicada pela União. Não obstante, em sede de recurso ordinário, por maioria de votos, a 1ª Turma do Egrégio Regional reformou a decisão constando na ementa o seguinte:

NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DO DISPOSTO NO ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91. IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO POR FALTA DE INTERESSADOS SUFICIENTES. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 tem por escopo a inserção no mercado de trabalho de beneficiários de afastamento previdenciário reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência por meio da reserva de um percentual dos cargos a serem preenchidos nas empresas. Entretanto, o acervo probatório dos autos evidencia que, não obstante os esforços engendrados pela autora para o preenchimento das vagas, não houve candidatos interessados suficientes para o preenchimento do mínimo legal exigido. A empresa, portanto, não pode ser responsabilizada pela ausência de interesse de profissionais habilitados para o exercício das funções ofertadas.

Essa decisão, todavia, pode oferecer elementos meramente persuasivos, mas não vinculatórios, pois não configurada qualquer hipótese de caracterização de coisa julgada. Não obstante, porque inexistente essa vinculação, e por compreender que as razões constantes na sentença proferida naquela demanda contemplavam a solução adequada, o que há é o exercício de maiores subsídios normativos, doutrinários e fáticos na análise respectiva.

Fixado o recorte metodológico, volto ao tema em análise.

A. A tutela normativa da pessoa com deficiência

Não se pode olvidar o momento especial atualmente vivenciado quanto ao reconhecimento das pessoas com deficiência, embora esse desenvolvimento tenha passado por diversas fases, ainda que não uniformes, como apresentado no âmbito doutrinário.

Segundo Sidney Madruga, o tratamento conferido à pessoa com deficiência historicamente percorreu três modelos: a) no modelo da prescindência entendia-se que a pessoa era prescindível, não necessária ao grupo social, inútil pois nada contribuía para a sociedade; b) no modelo reabilitador, presente a partir das amplas e nefastas consequências da Primeira Guerra Mundial, com as mutilações em massa, busca-se a reabilitação do indivíduo, com uma abordagem de ordem médica; c) o terceiro modelo, chamado de modelo social afasta a ideia de um problema estritamente individual, sugerindo a ideia de que cabe à sociedade adaptar-se para que todos tenham acesso aos meios (2016, p. 36, *apud* LEITE, Fernanda Menezes. *Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: Desafios à inclusão*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 31)

Já Flávia Piovesan apresenta um raciocínio parcialmente coincidente, porém, propugnando a existência de quatro fases: a) fase da intolerância, em que as pessoas com deficiência eram representativas de impureza, pecado ou castigo divino; b) fase da invisibilidade, em que não havia preocupação com as pessoas com deficiência; c) fase assistencialista, em que o indivíduo era “alguém a ser tratado da ‘enfermidade’”; d) fase do paradigma de direitos humanos, marcados pelo reconhecimento dos direitos à inclusão social (2012, p. 46, *apud* BRANDÃO, Claudio. O direito à adaptação razoável como elemento integrante do direito ao trabalho digno da pessoa com deficiência. *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito*. Gabriela Neves Delgado (coord.). São Paulo: LTr, 2020, p. 226).

Em comum a essas duas exposições o fato de que, hodiernamente, sob o modelo social ou na fase do paradigma de direitos humanos, a pessoa com deficiência tem direitos, o que exigiu, no plano do direito positivo, a adoção de diversos textos normativos para concretizar essa exigência.

A Constituição Federal contempla diversos dispositivos que estabelecem a proteção da pessoa com deficiência, como se verifica nos artigos 7º, XXXI, 23, II, 24, XIV, 37, VIII, 40, § 4º, I, 201, § 1º, 203, IV e V, 208, III, 227, § 1º, II, e § 2º, e 244. Mas, de forma mais específica, tem-se a Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que internalizada no Brasil por meio do Decreto nº 6.949/2009, resultado de procedimento legislativo de incorporação de tratados internacionais de

direitos humanos que adotou o mesmo regime das emendas constitucionais. Assim, as disposições dessa Convenção apresentam *status* constitucional, a lhes atribuir a natureza de garantia fundamental.

Isto significa que a tutela especial das pessoas com deficiência é consiste em uma imposição constitucional e, a partir dessa premissa, deve orientar o trabalho hermenêutico a ser realizado.

No plano infraconstitucional, o presente tema sujeita-se à disciplina estabelecida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/1991:

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%.

Em sequência, têm-se como exemplos a Lei nº 10.098/2000 bem como a Lei de Inclusão à Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

Como destacado doutrinariamente, todos esses diplomas normativos buscam construir um **“caminho que visa o alcance da concepção de cidadania”** (PONTES, Carolina de Moraes. *Inclusão da pessoa com deficiência: uma análise sob a ótica dos direitos fundamentais*. Londrina, PR: Thoth, 2021 p. 54). Nessa esteira, há se reconhecer que a previsão de contratação de um número mínimo de empregados com deficiência, como estabelecido no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, deve ser compreendida nesse contexto de uma atuação social inclusiva, sem algum caráter misericordioso ou um favor, mas sim como um instrumento de realização da cidadania, da autonomia, da dignidade da pessoa.

Efetivamente, a despeito de sua finalidade e ontológica razão lucrativa, à empresa não é conferido o poder de excluir, negar, afastar pessoas com deficiência, antes, há se conferir uma elevada efetividade do direito à inclusão dessas pessoas pelo trabalho digno, pois, como realçado pelo Ministro Edson Fachin (STF. Pleno. ADI nº 5.357. Rel. Min. Edson Fachin. Dt. Julg.: 9/6/2016),

É somente com o convívio com a diferença e com o seu necessário acolhimento que pode haver a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, em que o bem de todos seja promovido sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Art. 3º, I e IV, CRFB).

Por outro lado, não nego a força do princípio geral de direito *ad impossibilia nemo tenetur*, em razão do qual ninguém é obrigado ao impossível. Assim, o empregador não deve ser condenado em obrigação de fazer caso não haja possibilidade de contratação do número de empregados deficientes que atendam ao mínimo estabelecido. Não obstante, não se pode olvidar a lição clássica segundo a qual a **“simples *difficultas praestandi* é inconfundível com a impossibilidade”** (MIRANDA, Pontes de. *Tratado de direito privado*. Tomo II: Bens. Fatos jurídicos. Atualizado por Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012, p. 308).

Por isso, é necessário que se realize a...

B. Análise da conduta adotada pela reclamada

Segundo apresentado na defesa, a reclamada adotou medidas com vistas à contratação de pessoas com deficiência, não logrando êxito porque não ocorrem candidatos.

Uma dessas medidas consiste em publicidades levadas a efeito tanto em jornais, também em serviços de propaganda volante, anúncios em rádios, e-mails, murais diversos, além de divulgação presencial em local de grande fluxo de pessoas (Praça da República, principal praça de Itumbiara). Quanto à atuação primeva, vejo que em 2011 houve uma medida; em 2012, cinco; em 2013, 1; em 2014, 5; em 2015, 4; em 2016, 3. Mais recentemente houve divulgações de vagas com fixação dos respectivos anúncios. Além disso, houve divulgação em bicicletas de som, jornais etc.

Houve também campanha radiofônica.

Em campanha realizada em agosto/2016 consta o seguinte:

A Caramuru contrata Vagas da Área de Produção para Pessoas com Deficiência.

Currículos, favor encaminhar ao RH da empresa.

É necessário disponibilidade para troca de turnos e escolaridade mínima de 5ª série completa, comprovada.

Em outra campanha realizada em julho/2017:

A Caramuru contrata Vagas da Área de Produção para Pessoas com Deficiência.

Currículos, favor encaminhar ao RH da empresa.

É necessário disponibilidade para troca de turnos e escolaridade mínima de 5ª série completa, comprovada.

Em outra campanha realizada em maio/2021 tem-se o seguinte teor:

A Caramuru contrata Pessoas com Deficiência. Currículos, favor cadastrar o currículo no site da empresa: www.caramuru.com.

Depois disso, acompanhe as vagas pelo site e se candidate na vaga de interesse.

Observe-se, ainda, que houve a contratação, em 2016, na Rádio Módulo de 15 inserções de divulgação.

Além disso, a reclamada firmou convênio com o SENAI, segundo ela, "com o objetivo de avançar nas contratações, bem como, na elaboração de programa de inclusão das pessoas com deficiência". Observa-se, ainda, que a reclamada enviou mensagens para o SINE e associação de pessoas com deficiência, conforme provas apresentadas.

Também a reclamada traz aos autos centenas de cartazes de divulgação de abertura de processo seletivo.

Houve a divulgação da existência de vagas e possibilidade de contratação, seja por atuação presencial na Praça da República, seja por divulgação em veículos de propaganda, seja em divulgação radiofônica. Além disso, há um grande número de cartazes acostados aos autos.

Esse o panorama probatório. Seriam, tais manifestações, reveladoras de uma conduta com vistas ao atendimento da determinação legal (art. 93, Lei nº 8.213/1991)?

A resposta é negativa, especialmente (ainda neste momento da análise) pela limitação desses meios.

A fixação de cartazes com indicação de possibilidade de contratação, nos quais se faz referência, também, de vaga para pessoa com deficiência atinge apenas aqueles que têm o acesso visual com tais cartazes. Idêntico fenômeno ocorre com as divulgações em jornais, aos quais deve ser a restrição de que alguns deles são acessados apenas por quem os adquire onerosamente e, mesmo aqueles adquiridos de forma gratuita (refiro-me ao Folha de Notícias), não significa amplitude de distribuição.

Ou seja, caracteriza-se tal meio por não chegar aos destinatários. Há uma absoluta inocuidade.

Essa é, também, a característica das divulgações em praça central de Itumbiara, que carece ainda da feliz coincidência de estarem, pessoas com deficiências, transitando em tal local.

A divulgação prestada por serviços de veículo de propaganda possui um alcance maior, ante a movimentação do automóvel e a própria característica da mídia adotada.

Mas, neste caso, foi algo bem pontual.

Há provas de divulgação por serviços de radiodifusão, como acima transcrito.

Note-se, todavia, que não há maiores esclarecimentos, sendo que a informação essencial (“A Caramuru contrata Vagas da Área de Produção para Pessoas com Deficiência” e “A Caramuru contrata Pessoas com Deficiência”) foi passada de forma bastante sintética. Salvo se alguém estivesse concentrado em ouvir o rádio nesse exato momento, não lograria identificar a informação. Ademais, observe-se que há uma limitação à “área de produção”. Ainda, identificam-se condicionantes (ter cursado a 5ª série completa, comprovada; possibilidade de troca de turno) – reconheço, todavia, que tais restrições, apresentadas em 2016 e 2017, não subsistiram na campanha de 2021, a revelar, talvez, uma evolução no pensamento da reclamada.

Todas as medidas acima mencionadas, porém, são absolutamente insuficientes no plano fático e, também, jurídico. Seja porque espaçadas temporalmente, seja pelas restrições estabelecidas, seja porque levadas a efeito em um espaço territorial único, não alcançando outras unidades da reclamada, saltando aos olhos a absoluta ineficiência de tais meios, especialmente quando não acompanhados de outras medidas, como abaixo será mencionado.

Na mesma linha, as comunicações a associações, inclusive de cidades nas quais a reclamada não tem atuação, como aquela enviada à Associação das Pessoas Portadoras de Deficiência, de Uberlândia, obtendo como resposta o

seguinte: “somos de Uberlândia, fica inviável indicar PCD aí para Itumbiara” (trecho de missiva constante na página 34 da defesa).

Quanto ao convênio firmado com o SENAI, verifica-se, tão somente, a realização de uma atividade em julho/2019 de “Sensibilização para o Trabalho com Pessoas com Deficiência na unidade de Itumbiara/GO” (p. 854 - ID. 1acdeef - Pág. 11).

Registro, outrossim, que a divulgação de vagas exclusivas para pessoas com deficiência se deu de forma extremamente esporádica.

Em suma, verifica-se uma conduta tímida, reticente, o que não se coaduna com as determinações legais que, em realidade, buscam concretizar garantias fundamentais desse grupo de pessoas.

C. Da discriminação indireta

Neste ponto faço destaque a alguns fatos.

Houve a divulgação de vagas para entidades de ensino superior, como se vê às páginas 1043 (repetida à página 1051) – para “assistente administrativo”, sendo exigido 2º grau e conhecimento em atividades administrativas, “estagiário”, aluno do último ano em Administração, Ciências Contábeis ou Economia e “operador máquinas agrícolas”, exigindo-se CNH-B –, e 1046 – para o cargo analista automação JR, com formação superior em engenharias (controle e automação, elétrica, computação), ciência de computação, tecnologia em redes e sistemas de informações, com conhecimento em software de projetos CAD, sistema SCADA, MODBUS, Profibus, e Profinet, registrando-se, ainda, a sugestão de detalhamento de experiências profissionais (p. 1047), exigindo-se ainda o domínio em inglês básico (p. 1046).

Essa descrição chama a atenção também para a exigência de determinados requisitos para a contratação, conforme quadro abaixo:

Página	Cargo	Requisitos
522	ASSISTENTE RECURSOS HUMANOS TEMPORÁRIO	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Superior Cursando: Administração de Empresas, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas ou Recursos Humanos; - Conhecimento e vivência em atividades relacionadas a Departamento Pessoal; - Informática Básica (Usuário Word, Excel e Internet)

523	ANALISTA COMPRAS	<ul style="list-style-type: none"> - Escolaridade Necessária: 3º grau completo - Formação Necessária: Engenharia Florestal ou Agrônomo. - Experiência: Vivência em ambiente de negócio. - Outros Requisitos: Usuário Pacote Office em Word, Excel e Power Point (Intermediário); Carteira de Habilitação – Categoria B; Disponibilidade para viagens; Residir em Sorriso-MT.
526	ANALISTA COMPRAS PL (UNIDADE SORRISO-MT)	<ul style="list-style-type: none"> - Curso Superior (3º Grau) completo em Engenharia Florestal ou Agronomia; - Conhecimento e Vivência em ambiente de negócio; - Usuário Word e Excel e Power Point (Intermediário); - Carteira Nacional de Habilitação (CNH) Categoria B; - Disponibilidade para viagens; - Disponibilidade para residir em Sorriso (MT).
528	ANALISTA DADOS E GESTÃO RISCO	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Superior (3º Grau) Completo; - Conhecimento e vivência em atividades de Mapeamento de processos. Conhecimento da lei de privacidade: Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD); Conhecimentos em tecnologia. - Disponibilidade para viagens; - Disponibilidade para residir em Itumbiara (GO).
529	ANALISTA LABORATÓRIO JR	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Médio (2º Grau) Completo; - Curso Técnico em Química ou Técnico em Alimentos. - Usuário Word e Excel; - Registro ativo e regular no CRQ (Conselho Regional de Química).
531	ANALISTA PLANEJAMENTO INTEGRADO PL (TEMPORÁRIO)	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Superior (3º Grau) Completo em Engenharia de Produção, Alimentos ou Mecânica; - Usuário Word, Excel Avançado e Power Point; - Carteira Nacional de Habilitação (CNH) categoria B; - Conhecimento e vivência em atividades de planejamento ou execução de compras, armazenagem, produção, logística, comercial/vendas;

		- Disponibilidade para viagens.
532	ELETRICISTA I	- Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Qualificação em Elétrica Industrial; Técnico em Manutenção Industrial; Técnico em Eletrotécnica; Eletromecânico; Eletroeletrônico; Técnico em Automação; Técnico em Instrumentação. - Conhecimento e vivência em atividades de manutenção.
535	ESTAGIÁRIO	- Ensino Superior (3º Grau) cursando a partir do 3º período em: Administração, Ciências Contábeis, Economia, Sistemas de Informação ou Engenharia; - Usuário Word e Excel; - Carteira Nacional de Habilitação - Categoria B.
538	SUPERVISOR PRODUÇÃO ETANOL	- Ensino Superior (3º Grau) Completo em Engenharia Química ou Engenharia de Produção; - Para a formação em Engenharia Química, apresentar registro ativo e regular no CRQ (Conselho Regional de Química) ou para a formação em Engenharia de Produção, apresentar registro ativo e regular no CREA (Conselho Regional de Engenharia e Agronomia); - Conhecimento e vivência prática em atividades relacionadas à função e atividades industriais e em Fermentação e destilaria de Etanol; - Disponibilidade para residir em Sorriso (MT).
539	TRAINEE	- Ensino Superior (3º grau) completo em Engenharia Química ou Mecânica (no máximo com 02 anos de conclusão do curso); - Registro ativo e regular no Conselho Profissional. Para a formação em Engenharia Química, apresentar registro ativo e regular no CRQ (Conselho Regional de Química) ou para a formação em Engenharia Mecânica, apresentar registro ativo e regular no CREA (Conselho Regional de Engenharia e agronomia); - Disponibilidade para residir em Itumbiara (GO).
540, 541, 542	TRAINEE (unidades Ipameri Unidade São Simão	- Ensino Superior (3º grau) completo em Engenharia de Automação, Engenharia Elétrica ou Engenharia Mecânica (no máximo com 02 anos de conclusão do curso); - Curso de Inglês; - Registro ativo e regular no CREA (Conselho Regional de Engenharia e Agronomia);

	Sorriso	- Disponibilidade para residir em Ipameri (GO), São Simão (p. 541) e Sorriso (p. 542)
548	ASSISTENTE GESTÃO VENDAS SR	- Ensino Superior (3º Grau) Cursando em: Administração de Empresas, Propaganda e Publicidade, Marketing, Gestão de Marketing, Gestão Comercial, Gestão de Logística, Economia, Ciências Econômicas, Ciências Contábeis, Informática, Ciências da Computação, Processamento de Dados ou Gestão da Tecnologia da Informação; - Usuário Word, Excel e Power Point; - Carteira Nacional de Habilitação (CNH) categoria B; - Disponibilidade para viagem.
551	ENCARREGADO DO ARMAZÉM SR	- Ensino Médio (2º Grau) Completo; - Conhecimento e vivência em atividades de recepção, secagem e armazenagem de grãos. - Carteira Nacional de Habilitação (CNH) - Categoria B; - Disponibilidade para viagens; - Disponibilidade de Residir em Silvânia.
552	OPERADOR MERCADO SUPR. MAT.-PRIMA JR	- Ensino Superior (3º Grau) Completo em Administração de Empresas, Economia, Agronegócios, Engenharia de Produção ou Engenharia de Alimentos; - Conhecimento e vivência em atividades de compras de matérias-primas; - Usuário Word, Excel, SAP; - Carteira Nacional de Habilitação
558	Analista planejamento integrado JR.	- Ensino Superior (3º Grau) completo em: Engenharia de Produção; Engenharia de Alimentos; Engenharia Mecânica; Engenharia Elétrica; Engenharia Química; Estatística; Matemática; Sistemas de Informação; Ciência da Computação; Economia; Ciências Contábeis ou Administração de Empresas. - Conhecimento e Vivência em atividades de planejamento ou execução de suprimentos, armazenagem, produção, logística ou área comercial de vendas. - Excel Avançado com conhecimento dos diversos recursos de formatação, automatização e segurança de planilhas, por exemplo, funções de procura e referência, funções estatísticas e funções de lógica, formatação condicional, criação e formatação de gráficos, validação de dados, tabela dinâmica e conhecimento de macros/VBA.

		<ul style="list-style-type: none"> - Usuário Word e PowerPoint. - Carteira Nacional de Habilitação (CNH) - Categoria B. - Disponibilidade para viagens.
564	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Curso Superior (3º Grau) Cursando; - Inglês Intermediário; - Usuário Word e Excel.
567	COORDENADOR NEGOCIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Curso Superior (3º Grau) Completo ou Curso de Técnico Agrícola; - Conhecimento e Vivência em Atividades de Negociação e Comercialização; - Usuário Word e Excel; - Carteira Nacional de Habilitação (CNH) Categoria B; - Disponibilidade para viagens; - Disponibilidade para residir em Sorriso (MT).
890	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO PCM JR	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Médio (2º Grau) Completo; - Curso de Qualificação e/ou Técnico nas seguintes áreas: Elétrica, Mecânica, Eletromecânica ou Automação.
949	ADVOGADO JR (UNIDADE ITUMBIARA-GO)	<ul style="list-style-type: none"> # Ensino Superior (3º Grau) Completo em Direito; # Conhecimento e Vivência em atividades inerentes à advocacia; # Situação ativa e regular com a OAB (Carteira); # Usuário Pacote Office (Word, Excel, PowerPoint e Outlook); # Carteira Nacional de Habilitação (CNH) categoria B; # Disponibilidade para viagens.
1054	ANALISTA SEGURANÇA TI PL (UNIDADE ITUMBIARA-GO)	<ul style="list-style-type: none"> # Ensino Superior (3º Grau) completo em Economia; Administração de Empresas; Ciências Contábeis; Processamento de Dados; Sistemas de Informação ou Ciências da Computação; # Conhecimento e Vivência em atividades de Suporte a Usuários; # Inglês técnico; # Carteira Nacional de Habilitação (CNH) – Categoria B.

1055	ESTAGIÁRIO (UNIDADE ITUMBIARA- GO)	# Ensino Superior (3º Grau) Cursando em Administração, Ciências Contábeis ou Economia em andamento a partir do 2º período e faltando no mínimo 01 ano para conclusão do curso; # Usuário Word e Excel;
1060	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO O MANUTENÇÃO PL AO PL (UNIDADE RIO VERDE-GO)	- Ensino Médio (2º Grau) Completo; - Curso Técnico em: Administração, Logística, Elétrica, Mecânica ou Eletromecânica; - Usuário Pacote Office (Word, Excel e Power Point).
1064	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO O PRODUÇÃO SOJA JR (UNIDADE ITUMBIARA- GO)	# Ensino Médio (2º Grau) completo; # Conhecimento e vivência em atividades administrativas.

Este quadro acima é meramente exemplificativo. Fosse o juízo mencionar todas as ofertas de vagas em que estabelecidos inúmeros requisitos além de ensino básico, a relação seria extensa. De toda forma, no universo de vagas disponibilizadas pela reclamada, em cerca de 131 delas exigiu-se, quanto à formação educacional, que o interessado, em algumas situações, tivesse concluído o curso superior, e em outras, que estivesse cursando-o.

Por outro lado, houve o oferecimento das seguintes vagas sem a fixação de maiores requisitos, senão formação escolar básica (1º grau), em cerca de 17 anúncios:

Página	Cargo	Requisito
566	AUXILIAR MANUTENÇÃO MECÂNICA	- Ensino Fundamental (1º Grau) Completo.
591	AUXILIAR ARMAZENAGEM	- ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO

592	AUXILIAR ARMAZENAGEM RECEBIMENTO	- ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO
593	AUXILIAR BIODIESEL	- ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO.
594	AUXILIAR DE CLASSIFICAÇÃO	- ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO.
597	COPEIRA	- ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO.
615	AUXILIAR EMPACOTAMENTO (UNIDADE ITUMBIARA-GO) Pré-cozido	- 5ª série (6º Ano) Completa do Ensino Fundamental (1º Grau).
616	AUXILIAR EMPACOTAMENTO (UNIDADE ITUMBIARA-GO) "MIX"	- 5ª série (6º Ano) Completa do Ensino Fundamental (1º Grau).
617	AUXILIAR ETE (UNIDADE ITUMBIARA-GO)	- 5ª série (6º Ano) do Ensino Fundamental completo (1º Grau).
631	PORTEIRO (UNIDADE ITUMBIARA-GO)	- Ensino Fundamental (1º Grau) Completo.
766	AUXILIAR MANUTENÇÃO MECÂNICA	- Ensino Fundamental Cursando.
905	AUXILIAR EMPACOTAMENTO (UNIDADE ITUMBIARA-GO)	- 5ª série (6º Ano) Completo do Ensino Fundamental.
906	AUXILIAR ENVASE (UNIDADE ITUMBIARA-GO)	- 5ª série (6º Ano) Completo do Ensino Fundamental.
953	AUXILIAR ARMAZENAGEM (UNIDADE ITUMBIARA-GO)	- 5ª série (6º Ano) Completo do Ensino Fundamental.
954	AUXILIAR ARMAZENAGEM (UNIDADE ITUMBIARA-GO)	- 5ª série (6º Ano) Completo do Ensino Fundamental.
956	AUXILIAR EMPACOTAMENTO (UNIDADE ITUMBIARA-GO)	- 5ª série (6º Ano) Completo do Ensino Fundamental.

957	AUXILIAR ENVASE (UNIDADE ITUMBIARA-GO)	- 5ª série (6º Ano) Completo do Ensino Fundamental.
-----	--	---

Registro que, nessa apuração de formação escolar básica, em cerca de alguns casos houve fixação de outros requisitos além do escolar:

Página	Cargo	Requisitos
532	Eletricista I	- Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Qualificação em Elétrica Industrial; Técnico em Manutenção Industrial; Técnico em Eletrotécnica; Eletromecânico; Eletroeletrônico; Técnico em Automação; Técnico em Instrumentação. - Conhecimento e vivência em atividades de manutenção.
549	Eletricista I	- Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Conhecimento e vivência em atividades de manutenção.
569	Mecânico I	- Ensino Fundamental (1º Grau) Completo. - Cursando - Mecânico Industrial; Técnico Mecânico; Eletromecânico; Cursos relacionados a Solda (Técnico em Solda; Solda em Eletrodo Revestido, etc.); ou, Cursos relacionados a Caldeiraria (Traçador de Caldeiraria; Caldeireiro de Manutenção, etc.). - Conhecimento e Vivência em atividades de manutenção
570	Mecânico	- Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Cursando: Mecânica Industrial; Técnico em Mecânica; Técnico em Solda; Solda em Eletrodo Revestido; Traçador de Caldeiraria; ou Caldeireiro de Manutenção; - Conhecimento e vivência em atividades de manutenção.
574		- Ensino Fundamental completo. - Conhecimento pacote office.

	PORTEIRO SAFRISTA (Piracanjuba)	- Disponibilidade de horário.
589	Auxiliar de manutenção elétrica	- ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO - TÉCNICO ELETRICISTA INDUSTRIAL CURSANDO OU COMPLETO - NR 10
599	Porteiro	- ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO. - CNH B
600	PORTEIRO	- ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO. - USUÁRIO WORD E EXCEL
609	Operador de máquinas	- Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Experiência e vivência em atividades de Manutenção, Mecânica e/ou Serviços Gerais;
610	Porteiro	- Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Conhecimento no Pacote Office; - Experiência e vivência em atividades de Portaria;
611	Porteiro	- Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Conhecimento no Pacote Office; - Experiência e vivência em atividades de Portaria;
612	Porteiro	- Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Conhecimento no Pacote Office; - Experiência e vivência em atividades de Portaria;
618	AUXILIAR MANUTENÇÃO ELÉTRICA (IITUMBIARA-GO)	- Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Disponibilidade para viagens.

629	Operador empilhadeira (revezamento)	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Curso de Operador Empilhadeira; - Conhecimento em operações feitas em máquina de calcular (calculadora); - Carteira Nacional de Habilitação (CNH) - Categoria B.
630	Operador empilhadeira (turnos fixos)	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Curso de Operador Empilhadeira; - Conhecimento em operações feitas em máquina de calcular (calculadora); - Carteira Nacional de Habilitação (CNH) - Categoria B.
634	Auxiliar manutenção	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Disponibilidade para viagens.
705	Portaria	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) completo; - Conhecimento e vivência em atividades de trabalho em equipe; - Disponibilidade de horário; - Usuário Word e Excel.
708	Operador máquinas II	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino fundamental completo; - Conhecimento e Vivência em atividades de Armazéns Gerais; - Disponibilidade para residir em Silvânia-GO.
737	Auxiliar mecânico	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Cursando Técnico Mecânica Industrial, Curso Técnico de Eletromecânica ou Qualificação Mecânica Industrial.
738	Eletricista	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Cursando Técnico Mecânica Industrial, Curso Técnico de Eletromecânica ou Qualificação Mecânica Industrial.
		<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo;

740	Mecânico	<ul style="list-style-type: none"> - Curso Técnico Mecânica Industrial, Curso Técnico de Eletromecânica ou Qualificação Mecânica Industrial; - Conhecimento e vivência em atividades de Manutenção Mecânica.
741	Mecânico	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Curso de Mecânico Industrial ou Eletromecânica; - Experiência e vivência mínima de 06 meses em atividades de manutenção mecânica.
747	Operador de empilhadeira	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Curso de Operação e Segurança de Empilhadeira; - Conhecimento em operações feitas em máquina de calcular.
753	Operador caldeira	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Curso de Segurança em Operação de Caldeiras conforme NR-13; - Conhecimento e vivência em Caldeira e Cogeração.
757	Eletricista I	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Eletricista Industrial ou Técnico em Manutenção Industrial.
758	Mecânico	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo. - Curso Técnico em Mecânico Industrial ou Eletromecânico Industrial. - Conhecimento e vivência em atividades de mecânica.
759	Operador Caldeira	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Curso de Segurança em Operação de Caldeiras conforme NR-13; - Conhecimento e vivência em Caldeira e Cogeração.
768	Eletricista I	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Curso de Eletricista Industrial ou Técnico em Manutenção Industrial.

770	Mecânico I	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental Completo; - Curso Técnico de Mecânico Industrial; - Conhecimento e vivência em atividades de manutenção mecânica.
772	Operador máquinas agrícolas	<ul style="list-style-type: none"> - 5º série completa; - Carteira de Habilitação - Categoria B
907	CARREGADOR (UNIDADE ITUMBIARA-GO)	<ul style="list-style-type: none"> - 5ª série (6º Ano) Completo do Ensino Fundamental. - Conhecimento e Noções básicas no trabalho de movimentação de mercadorias e facilidades em fazer contas simples na calculadora.
959	Operador de empilhadeira	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) Completo; - Curso Operador de Empilhadeira; - Conhecimento em operações feitas em máquinas de calcular; - Carteira Nacional de Habilitação (CNH) – Categoria
995	Classificador matérias-primas	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino fundamental - CNH B - Disponibilidade para viagens
1068	Operador máquinas agrícolas	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamenta (1º Grau) completo; - Carteira Nacional de Habilitação (CNH) - Categoria B
1069	Assistente operador empilhadeira	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Fundamental (1º Grau) completo; - Curso de Operador Empilhadeira; - Carteira Habilitação – Categoria B - Conhecimento em operações feitas em máquina de calcular (calculadora).

Como se pode observar, o oferecimento de vagas para as quais os requisitos são mínimos é inferior à disponibilização de vagas que estabelecem mais do que o ensino fundamental.

Observando o Censo do IBGE de 2010 (<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/23/24304>), tem-se a seguinte relação entre número de domicílios e renda média mensal da família:

Renda média familiar mensal	Número de domicílios
Sem rendimento	2.450.729
Até 1/2 salário-mínimo	2.379.681
Mais de 1/2 a 1 salário-mínimo	8.150.079
Mais de 1 a 2 salários-mínimos	13.273.495
Mais de 2 a 5 salários-mínimos	18.858.036
Mais de 5 a 10 salários-mínimos	7.823.722
Mais de 10 a 20 salários-mínimos	3.040.560
Mais de 20 salários-mínimos	1.347.865
TOTAL	57.288.167

Desse total, 45.112.020 domicílios possuem renda média mensal até 5 salários-mínimos. Isto significa que 78% das famílias brasileiras possuem renda até 5 salários-mínimos.

Outrossim, ainda que, oficialmente, não se adote tal classificação, é corrente a identificação de classes econômicas a partir da renda mensal familiar. Neste ponto, recorre-se, como exemplificativo, à página Infomoney (<https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/classes-d-e-e-continuarao-a-ser-mais->

[da-metade-da-populacao-ate-2024-projeta-consultoria/](#). Acesso: 21 jun 2023), que apresenta a seguinte estratificação dos domicílios em 2022:

Classe econômica	Percentual
Classe A (renda mensal domiciliar superior a R\$ 22 mil)	2,8%
Classe B (renda mensal domiciliar entre R\$ 7,1 mil e R\$ 22 mil)	13,2%
Classe C (renda mensal domiciliar entre R\$ 2,9 mil e R\$ 7,1 mil)	33,3%
Classes D/E (renda mensal domiciliar até R\$ 2,9 mil)	50,7%

Daí essa mesma publicação mencionar que a “projeção aponta que 50,7% dos domicílios do país terminarão o ano nas classes D e E (cuja renda mensal domiciliar é de até R\$ 2,9 mil), uma leve melhora em relação aos 51,3% de 2021, e apenas 2,8% serão da classe A (acima de R\$ 22 mil)”.

Qual a razão de trazer esses números - ainda que entre eles haja alguma pequena variação?

Pelo fato de esses dados revelarem no Brasil uma prevalência de pessoas das camadas mais pobres.

Trata-se grupo de pessoas que, naturalmente, contarão com maiores restrições no acesso a níveis mais altos de educação formal, pois os incentivos governamentais nas décadas de 2000 e 2010, como bolsas etc., provocam reflexos que não são imediatos, mas sim a longo prazo. As pessoas nas classes E, D e C contam com menos acesso aos cursos superiores.

No entanto, a exigência de elevada formação - superior completo ou em formação - é uma constante nas vagas ofertadas (como visto, ao menos em 131 anúncios). O Censo Demográfico de 2010 revela que em Itumbiara havia 6716 pessoas que poderiam atender a tal exigência (<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/itumbiara/pesquisa/23/26170?tipo=ranking&indicador=26467>). Ou seja, um universo extremamente reduzido de pessoas poderiam satisfazer a exigência estabelecida pela reclamada na maioria absoluta das vagas disponibilizadas.

Se não bastasse, as famílias comprometem suas rendas com as necessidades vitais – alimentação, moradia, transporte etc. –, o que significa que gastos não essenciais, como cursos de idiomas, transmissão de informações etc., não serão realizados por absoluta falta de disponibilidade orçamentária doméstica. Ainda que tivesse a educação como a máxima prioridade (e é cediço que questões relativas à alimentação e moradia têm primazia, como revelam as máximas de experiência, instituto positivado no art. 375 do CPC), ainda que quisesse, por absoluta falta de disponibilidade financeira esse grande número de famílias encontram-se impedidas de irem além da educação formal.

E, não obstante, a reclamada os estabelece como requisitos para a contratação, como se vê, quanto às exigências de formação em inglês, por exemplo, às páginas 540, 541, 542, 561, 564, 565, 742, 744, 767, 771, 952, 1054, 1057.

Assim, se a formação em graus educacionais mais elevados e em educação complementar são exigências dificilmente atendidas pela população em geral, considerando os dados econômicos acima referidos, quando se voltam os olhos ao universo das pessoas com deficiência, a possibilidade de atendimento é ainda mais restrita.

De fato, o que parece ser intuitivo – grupos familiares com renda mais elevada, especialmente as classes A e B, têm condições de proporcionar eventuais tratamentos, tecnologia ou técnicas que atenuem a gravidade de certas deficiências – é confirmado pelos dados.

Com efeito, quanto à taxa de alfabetização brasileira (pessoas com idade superior a 14 anos que sabem ler e escrever), o **“Censo 2010 apontou que a taxa de alfabetização para a população total foi de 90,6%, enquanto a do segmento de pessoas com pelo menos uma das deficiências foi de 81,7%”**. Por outro lado, enquanto 10,4% das pessoas sem deficiência possuem diploma de curso superior, quando se olha o grupo das pessoas com deficiência, esse percentual reduz-se para 6,7%. (<https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido-original-eleitoral.pdf>). Acesso: 19 jun. 2023.

Ou seja, o índice de alfabetização do grupo de pessoas com deficiências é menor, quando comparado com o grupo de pessoas não deficientes, hipótese em que a exigência de educação formal e complementar mais elevada, como adotada pela reclamada, significa afastar aquelas primeiras ainda mais do acesso ao trabalho.

Deste modo, utilizando apenas o critério de nível de formação, por todos os fatores acima, em apenas 17 ocasiões houve o oferecimento de vagas que poderiam ser mais facilmente acessadas por pessoas com deficiência.

Ou seja, a exigência de formação em grau superior e complementar, se já afastaria um grande número de pessoas, quando se voltam os olhos ao universo das pessoas com deficiência, o diagnóstico é de maior dificuldade. Verdadeiramente, há uma baixa efetividade do direito à inclusão pelo trabalho, decorrente de escolhas por parte da reclamada.

Não se pode olvidar, ainda, um outro fator: observe-se que diversas vagas exigem ou mudança residencial ou a disponibilidade para viagens, situações normalmente incompatíveis com as pessoas com deficiência, que, mais das vezes, carecem da presença de outros membros familiares como suporte de suas exigências. Talvez por isso a resposta apresentada à reclamada: “somos de Uberlândia, fica inviável indicar PCD aí para Itumbiara”.

Pois bem. A conclusão que se faz de toda essa divulgação da existência de vagas é que, na realidade, a reclamada não tem a menor intenção em agir para contratar pessoas com deficiências, notadamente porque as exigências estabelecidas revelam a opção adotada por ela de não concretizar um direito, e, para tanto, incorre em medidas que importam em nítida *discriminação indireta*, isto é, a adoção de um **“tratamento formalmente igual, mas que, no resultado, se traduz em efetivo diverso sobre determinados grupos, acarretado a desigualdade”** (CARLOS, Vera Lúcia. *Discriminação nas relações de trabalho*. São Paulo: Editora Método, 2004, p. 31). Como esclarece Dimitri Dimoulis, há

discriminação indireta sempre que uma disposição, um critério ou uma prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar em situação de desvantagem uma pessoa em comparação com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada mediante controle de legalidade e constitucionalidade” (DIMOULIS, Dimitri. *Direito de igualdade: antidiscriminação, minorias sociais, remédios constitucionais*. São Paulo: Almedina, 2021, p. 109).

Esse autor complementa sua lição, trazendo um significativo exemplo:

O elemento central da definição (norma suscetível de gerar discriminação) decorre do fato

que, como dissemos, quando é instituído o mesmo tratamento para grupos com características e necessidades diferentes, haverá, muito provavelmente, reprodução ou mesmo acentuação da desigualdade. O tratamento igual de desiguais tem, pela lógica, impacto diverso (disparate impact nos EUA; adverse effect no Reino Unido – Connolly 2011: 153). Sabendo que apenas 5% do corpo docente de uma universidade brasileira são negr@s, ignorar o fator raça/cor-da-pele nos próximos concursos (“tratamos todos igualmente, utilizamos os mesmos meios de avaliação”) levará, muito provavelmente, à reprodução da desigualdade racial nos resultados (DIMOULIS, 2021, p. 110).

Neste particular, é possível recorrer a uma norma de direito comparado (art. 8º, *caput*, CLT), a Diretiva 78 de 2000 da União Europeia oferece a seguinte definição no seu art. 2, 2, b):

Considera-se que existe discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que: i) essa disposição, critério ou prática sejam objectivamente justificados por um objectivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários.

Mesmo se atentar à condicionalidade constante na definição normativa ora transcrita – presente também nas lições doutrinárias, como menciona no trecho final da lição do professor Dimitri Dimoulis: “[...], **a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada mediante controle de legalidade e constitucionalidade**” –, acaso a reclamada reputasse essencial o atendimento àqueles requisitos (e, neste particular, não entro no mérito, pois ela, como detentora do poder organizacional inerente às empresas, melhor os define), com vistas à contratação de pessoas com deficiência, deveria fornecer a respectiva formação. Se ela os entende necessários, e porque o público-alvo não os tem, a implementação por ela atenderia aos dois objetivos, sua exigência empresarial e a exigência legal, com um resultado positivo a mais: a transformação da realidade social de pessoas e de famílias.

Ao adotar tais medidas restritivas, em nítida discriminação indireta, o que se tem é o insatisfatório resultado no oferecimento de vagas. Observe-se que, salvo pouquíssimas exceções (a redundância é intencional), não houve

disponibilização de vagas exclusivas para deficientes. O que salta aos olhos é a adoção, com a devida vênia, de algo similar àquilo que na psicologia comportamental identifica-se como *dissonância cognitiva* ou, ainda com vênia, numa extensão às práticas e perspectivas de ESG, a algo que poderia ser caracterizado como “workwashing”. Não se está, aqui, a defender tivesse a reclamada que abdicar da contratação de pessoas com determinadas formações e experiências. O que é inaceitável é, todavia, estender tais exigências para a contratação de pessoas com deficiência, sabidamente (CPC, art. 375) um grupo com menores condições de acesso à educação formal e formação complementar. Fossem tais requisitos essenciais, como os quadros sugerem, a possibilidade de formação e qualificação propiciada pelo empregador reverteria em resultados positivos à reclamada. Estabelecer, como feito pela reclamada, requisitos de elevada formação para a contratação, inclusive de pessoas com deficiência, importa em impedir que haja maior sucesso na contratação. Como disse o ministro Cláudio Brandão, **“A mencionada Convenção da ONU inova sobremaneira o sistema internacional dos direitos humanos ao alterar substancialmente o conceito de discriminação, para nele incluir a recusa de adaptação razoável”**. (TST. 7ª T. RR-1076-13.2012.5.02.0049, DEJT 3/5/2019) – conceito esse que será mencionado no próximo subitem.

Veja que ao realizar tal opção, de estabelecer requisitos para a contratação e inviabilizar a contratação de pessoas com deficiência, a reclamada sujeita-se às consequências do insucesso. Efetivamente, há *barreiras seletivas* instauradas pela reclamada, cujo resultado é o insucesso no alegado objetivo. Mas, como observa a doutrina, o **“criador da norma é responsável pelos resultados que ela teve”** (DIMOULIS, 2021, p. 121). Parafraseando essa lição, é possível afirmar que o *criador das exigências é responsável pelos resultados*, que, no caso, foi afastar um sem-número de pessoas com potencial para o ingresso.

D. Falta de adoção de medidas adequadas e a violação ao princípio da *adaptação razoável*

Se não bastasse a criação dessas *barreiras seletivas*, não houve adoção de outros meios, especialmente porque a reclamada limitou-se à divulgação.

Ainda que a divulgação das vagas seja importante, não tem maior eficácia se não houver um acompanhamento dos resultados – e a reclamada sequer menciona a existência de métricas sobre a eficiência daquelas medidas. Por exemplo: qual campanha teve mais ampla divulgação; quais pontos carecem ser aperfeiçoados e quais aqueles que podem ser replicados; houve algum interesse de pessoas com deficiência e o porquê de não firmado o vínculo de emprego; quais vagas despertam maior interesse etc. A partir das informações colhidas, a reclamada teria condições de implementar medidas corretivas ou intensificar as que fossem positivas.

Constar, em rodapé de anúncios, a possibilidade de contratação de pessoas com deficiência não revela maior atenção a esse tema, com o devido respeito.

Mas, ainda que tivessem sido adotadas essas outras medidas, a reclamada olvidou a adoção de outras que são essenciais, como as alterações estruturais de ordem física, o espaço de trabalho, e organizacional, o ambiente de trabalho.

Nesse sentido, há se recorrer ao conceito legal, segundo o qual a pessoa com deficiência é aquela que **“tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”** (art. 2º, *caput*, Lei nº 13.146/2015).

Daí a existência de inúmeras barreiras, que são

entreve, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança (art. 3º, IV, Lei nº 13.146/2015).

Inexistem elementos que indiquem ter a reclamada adotado medidas que facilitem aos empregados com deficiência – e, quiçá, despertar o interesse, de outras pessoas em situação idêntica, à contratação – o acesso às respectivas fábricas e, também, ao exercício do trabalho em si. Observe-se que a legislação estabelece, no tocante a esses fatores, a adoção de medidas que permitam a acessibilidade a pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, como estabelece o art. 11 da Lei nº 10.090/2000. Trouxe, a reclamada, algumas imagens, mas que revelam não ter sido uma prática em todo o parque fabril. Ou seja, a reclamada não adotou medidas que excluam as *barreiras urbanísticas e arquitetônicas*, a despeito de estas serem mencionadas no art. 3º, IV, “a” e “b”, da Lei nº 13.146/2015.

Inexistem elementos que indiquem ter a reclamada adotado medidas que pudessem permitir aos empregados com deficiência – e, quiçá, despertar o interesse, de outras pessoas em condição idêntica, à contratação – o uso de meio de locomoção menos restritivo, especialmente quando se observa que parte das pessoas conta com locomoção reduzida. A existência de transporte inclusivo, adequado, é fator

de definição na contratação. Ou seja, a reclamada não adotou medidas que excluem *barreiras no transporte*, a despeito de estas serem mencionadas no art. 3º, IV, “c”, da Lei nº 13.146/2015.

Se não bastassem, também há omissão quanto a medidas de superação de *barreiras atitudinais*, a despeito de estas serem mencionadas no art. 3º, IV, “e”, da Lei nº 13.146/2015, pois inexistem elementos que indiquem ter a reclamada adotado medidas quanto ao ambiente organizacional do trabalho.

E, quanto a essas últimas, recorro a diversos aspectos.

Quando do oferecimento das vagas, não houve maiores referências ao conteúdo da vaga, algo essencial para que a pessoa com deficiência pudesse avaliar eventual compatibilidade de sua condição pessoal com a vaga disponibilizada.

Ainda que houvesse opção por não mencionar a referência salarial, não se nega que tal dado, apresentado exclusivamente para pessoas com deficiência revelaria a aptidão para, eventualmente, despertar interesse. Nesse particular, não se pode olvidar um outro fator: o fato de as pessoas com deficiência poderem receber benefício de prestação continuada (BPC), previsto na Lei nº 8.742/1993 – Lei Orgânica da Assistência Social. Nesse sentido, a constatação empírica no sentido de que “[...] **muitas pessoas com deficiência não estariam dispostas a trabalhar para, ao final, receberem salários quase equivalentes ao benefício previdenciário que já receberiam mesmo sem estar trabalhando**” (LEITE, 2019, p. 123). Não nego que essa seja uma realidade a dificultar a contratação de pessoas com deficiência, pois pode afastar interessados. Todavia, o recebimento de valores mais expressivos que o BPC pode, sim, superar esse pensamento restritivo (devendo, aliás, ser lembrado que o grupo de pessoas com deficiência não pode ser utilizado como paradigma em eventual equiparação, como estabelece o art. 461, § 4º, da CLT, que, embora se refira a pessoas readaptadas, deve ser compreendido no momento histórico em que editado). Ou seja, um padrão salarial mais expressivo pode atuar positivamente com vistas à contratação.

Haveria a concessão de algum benefício em complemento? Se determinadas deficiências exigem mais recursos a serviços de saúde (médico, farmácia, fisioterapia, fonoaudiologia etc.), a existência um plano de saúde que permitisse aos deficientes o uso de alternativas ao serviço público é algo que, talvez, poderia despertar-lhes o interesse na contratação. Todavia, não há nos autos tal menção e, especialmente, inexistente na divulgação da existência de vagas.

Nesse particular, a existência de uma equipe multidisciplinar de saúde (serviços médicos, odontológicos, psicológicos, fisioterápicos, fonoaudiológicos, terapia ocupacional, serviço social etc.) revela um suporte especialmente adequado às

pessoas com deficiências, cuja disponibilidade é fator a despertar o interesse na contratação. Inexiste tal equipe.

Um outro fator diz respeito às perspectivas de crescimento interno, a atrair, quem sabe, a identificação de potenciais interessados à perspectiva de chegar a algum cargo de chefia. Não há, nos autos, identificação de alguma pessoa com deficiência ocupando cargo com tal característica. Ora, a existência de tais medidas permitiria aos empregados com deficiência compreenderem sua posição especial, bem como a possibilidade de “crescimento”, de forma chegar a determinada posição de chefia. A existência, por exemplo, de uma pessoa com deficiência em um cargo como supervisor, gerente, revelaria que a organização valoriza a capacidade e possibilitaria que as pessoas com deficiência identificassem, ali, “alguém pertencente ao seu grupo”, não em sentido de proteção a grupo com tais características, mas sim como um paradigma “alcançável” - o simbolismo seria, quiçá, um dado positivo a despertar as atenções das pessoas com deficiência.

Haveria, para os empregados que sejam pessoas com deficiência, jornadas especiais ou horários de trabalho diferenciados? Os anúncios omitem-se totalmente, não obstante essa característica seja importante para determinadas categorias de deficiência.

Internamente, haveria a adoção de um tratamento adequado às características específicas das pessoas com deficiência? A resposta é negativa.

A qualificação é essencial para a identificação e obtenção do potencial produtivo da pessoa, além de ser uma forma especial de inclusão e pertencimento. Existiria algum programa de qualificação das pessoas empregadas com deficiência? Não.

Sobre esses aspectos, é possível recorrer ao registro feito por Fernanda Menezes Leite, que empreendeu pesquisa empírica e constatou o seguinte:

[...] vários participantes do presente estudo apontaram como um grande obstáculo para a efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência a questão da falta, ou da insuficiência, de acessibilidade. Segundo a fala de um dos entrevistados:

“A principal dificuldade, não só para trabalhar, mas para uma inclusão geral, é a acessibilidade. [...]. Então o que eu acho que mais limita é a própria acessibilidade. E aí, é uma cadeia de coisas. A pessoa com mobilidade reduzida tem dificuldade de se qualificar, porque tem dificuldades de locomoção para chegar na escola, e quando chega na escola não tem como usufruir da escola com o mesmo todo, e depois chega no mercado de trabalho é a mesma coisa e às vezes é barrado por ter a qualificação que foi impedido antes” (LEITE, 2019, p. 105).

A doutrina afirma que a

questão da existência das barreiras atitudinais e ambientais que impedem as pessoas com deficiência de gozarem, em plenitude, e igualdade de condições, as oportunidades que se apresentam em sociedade, se comparadas com as demais pessoas que não possuem quaisquer deficiências, é algo relevante e se caracteriza como sendo o cerne da questão envolvendo a vulnerabilidade desse grupo social em todos os aspectos da vida, inclusive em relação à fruição do direito de inserção e manutenção no mercado de trabalho (PAIVA, Renato Eduardo de; CORRÊA, Jose Rossini Campos do Couto. Vulnerabilidade das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. In: *O trabalho contemporâneo e suas dimensões de vulnerabilidade*. Any Ávila Assunção, Augusto César Leite de Carvalho (orgs.). Brasília: Venturoli, 2022, p. 373-374).

Não se olvide que, na verdade, as barreiras atitudinais decorrem de preconceito quanto a pessoa com deficiência, o desconhecimento de sua capacidade e potencialidade, bem como do exercício de opções, seja de prestigiar quem não conta com deficiência, seja em ignorar a necessidade imposta pelo ordenamento jurídico. Efetivamente, vinculam-se essas barreiras a aspectos culturais, cuja superação afigura-se mais dificultosa, exigindo-se não apenas tempo (e a Lei nº 8213 é de 1991), como também nova mentalidade por parte dos empregadores. Como menciona a doutrina,

As barreiras atitudinais são bastante marcantes em relação à baixa taxa de inserção e de manutenção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Há gestores que acreditam que as pessoas com deficiência não têm condições de exercer certos tipos de atividades laborais, como na área industrial, por exemplo, ou até de ocupar cargos de direção e, portanto, de alto valor institucional, por não serem vistas como pessoas competentes socialmente, uma espécie de grupo de pessoas sem valor na comunidade política organizada (PAIVA, CORRÊA, 2022, p. 375).

Nesse particular, porque intimamente vinculada a essas barreiras, especialmente a conduta adotada pelo empregador com vistas ao oferecimento de condições adequadas de trabalho, cabe a menção à chamada *tecnologia assistiva*, em conceito apresentado pelo Comitê de Ajudas Técnicas da

Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDHPR), em 2008,

área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (Brasil. Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Comitê de Ajudas Técnicas. Tecnologia Assistiva. – Brasília: CORDE, 2009).

Trata-se de termo utilizado para **“identificar todo o arsenal de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e, conseqüentemente, promover vida independente e inclusão”**, como afirmam Jair Aparecido Cardoso e Fernanda Menezes Leite (LEITE, Fernanda Menezes e CARDOSO, Jair Aparecido. *Tecnologias assistivas e meio ambiente do trabalho inclusivo. Seminário Internacional de Pesquisa (Re) pensando o Trabalho Contemporâneo: O trabalho em tempos de crise no Brasil e na América Latina* (Franca, SP. Franca, SP: FCHS/UNESP, 2017, p. 675. Disponível em: <https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/anais---ii-seminaria-re-pensando-o-trabalho-contemporane0---final-com-issn.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2023). Em verdade, essa tecnologia assistiva consiste em forma de superação das *barreiras tecnológicas* mencionadas no art. 3º, IV, e, da Lei nº 13.146 /2015. Observe-se que a adoção da tecnologia assistiva é uma imposição legal, contemplada no art. 19 do Decreto nº 3.298/1999, que estabelece um rol das “ajudas técnicas”, no que é complementado pelo art. 61 do Decreto nº 5.296/2004. Mas é o art. 4º, I, g, da Convenção Internacional sobre os Direitos das pessoas com deficiência que eleva a necessidade da adoção de tecnologia assistiva ao plano constitucional. Como afirmam os autores ora mencionados, após trazerem exemplos de tecnologia assistiva, ela

viabiliza o ingresso e a permanência de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, possibilitando o aumento da autonomia, o exercício da cidadania e a ampliação de suas habilidades remanescentes. Ademais, a tecnologia assistiva pode contribuir para que ocorram, inclusive, mudanças no olhar do próprio sujeito com relação a si mesmo – através do aumento de sua autoestima e do sentimento de pertencimento social – e da sociedade com relação a ele – uma vez que se torna capaz de atender as expectativas do mercado de trabalho (CARDOSO, LEITE, 2017, p. 681).

Efetivamente, se é certo que **“para as pessoas sem deficiência a tecnologia torna as coisas fáceis”, “Para as pessoas com deficiência, a tecnologia torna as coisas possíveis”,** conforme citação de M. Radabaugh (1993) feita por Rita Bersch, esta autora conclui que

o objetivo maior da TA [tecnologia assistida] é proporcionar à pessoa com deficiência maior independência, qualidade de vida e inclusão social, através da ampliação de sua comunicação, mobilidade, controle de seu ambiente, habilidades de seu aprendizado e trabalho” (BERSCH, Rita. Introdução à tecnologia assistida. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=1789869> (Acesso: 19 jun. 2023).

Não há, por parte da reclamada, a adoção de qualquer tecnologia assistida, essencial para viabilizar o acesso e participação, enfim, inclusão, das pessoas com deficiência no seu quadro de empregados.

A adoção dessas medidas com condão para afastar as barreiras tem a possibilidade de criar um contexto de acolhimento da pessoa com deficiência, como, aliás, estabelecem o art. 34, § 2º, da Lei nº 13.146/2015 e o art. 27, 1, “i” do Decreto nº 6.949/2009, diploma este que **“Consagra de maneira ampla o direito ao trabalho e empregado” e “o concretiza ao prever diversas medidas”,** bem como **“altera a perspectiva acerca do tema, na medida em que evidencia o papel determinante das barreiras impostas pela sociedade a esses cidadãos e releva sua responsabilidade pela eliminação desses obstáculos”** (BRANDÃO, 2020, p. 229).

Observe-se que a omissão da reclamada olvida o *princípio da inclusão* ou *efetiva participação*, o qual, na lição de Lutiana Nancur Lorentz,

[...] visa a garantir a eliminação das barreiras que podem obstruir a participação plena e efetiva da pessoa com deficiência na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, seja por meio de medidas de acessibilidade de todos os tipos (física, arquitetônica, atitudinal, tecnológica, de comunicação), nas searas do trabalho, da educação inclusiva etc., ou seja, esse princípio visa que a PCD tenha plena e efetiva participação em todas as facetas da vida em sociedade” (apud BRANDÃO, 2020, p. 231).

Como destacado pelo STF, conquanto ao decidir sobre exigência de as escolas particulares cumprirem as obrigações estabelecidas mencionadas no seu art. 28, § 1º – mas que se aplica ao presente caso pelo seu aspecto essencial –, a **“Lei nº 13.146/2015 indica assumir o compromisso ético de acolhimento e pluralidade democrática adotados pela Constituição [...]”**. (ADI nº 5.357).

Do *princípio da inclusão*, destacado por Luciana Lorentz, decorre o *princípio da adaptação razoável*.

Na realidade, se o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 estabelece a obrigação da contratação de pessoas com deficiência, a legislação subsequente citada – Lei nº 10.090/2000, o Decreto nº 6.949/2009, Lei nº 13.146/2015 – trazem a necessidade de adoção do princípio da *“adaptação razoável”*, **“também conhecido como dever de acomodação razoável (*duty of reasonable accommodation*), que possui sua origem no *Equal Employment Opportunity Act*, que foi aprovado, em 1972, pelo congresso norte-americano, com o objetivo de tratar da discriminação laboral em relação aos afro-americanos e outras minorias”** (SILVA, Fabrício Lima. O dever de adaptação razoável: um instrumento para efetividade dos direitos sociais trabalhistas e cumprimento da função social da propriedade. *Magistratura do Trabalho*: Estudos aprofundados, 4ª ed. Salvador: Juspodivm).

Veja que não são espécies normativas meramente sugeridas pela doutrina e, por isso, sem maior força normativa. Ao contrário, estão elas positivadas. Enquanto aquele primeiro (princípio da inclusão) está contemplado nos arts. 3º, 19 e 20 da Convenção da ONU e arts. 2º, 3º, 18, 27 e 34 da Lei nº 13.146/2015. O segundo (princípio da adaptação razoável) é, igualmente, previsto no art. 5.3, 14.2, da Convenção da ONU, que apresenta o seu significado:

“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;
[...].

Ou seja: há um dever estabelecido pelo direito positivo, inclusive em sede *status* constitucional, no sentido de superação das barreiras existentes e a efetiva inclusão das pessoas com deficiência (ou, ao menos, com vistas a despertar o interesse dessas pessoas), devendo o empregador modificar o espaço e o ambiente de trabalho, permitindo à pessoa com deficiência o **“direito ao trabalho de sua livre**

escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (art. 34, *caput*, Lei nº 13.146/2015), pois, como afirma Fernanda Menezes Leite, **“neste novo modelo, cabe à sociedade adaptar-se para a inclusão da pessoa com deficiência”** (2019, p. 32). Observe-se que, como esclarecido pela doutrina portuguesa,

O conceito de adaptação razoável surgiu como uma resposta às barreiras criadas pelo ambiente físico e social que originavam a impossibilidade de as pessoas portadoras de deficiência poderem desenvolver uma atividade de forma convencional. (MOREIRA, Teresa Coelho. A discriminação dos trabalhadores em razão da deficiência na jurisprudência do TJUE: breve análise dos casos Chacón Navas, Jette Ring, Z. e Coleman, p. 278. Rev. Dir. Gar. Fund., Vitória, v. 15, n. 2, p. 265-294, jul./dez. 2014).

Assim, a conjugação de medidas e condutas que permitam

“[...] tanto a superação de barreiras quanto a aplicação do princípio da adaptação razoável em matéria de vulnerabilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho se revelam institutos de fundamental importância para o reconhecimento e a efetivação dos direitos sociais, em especial ao trabalho, calcado nos princípios da igualdade substancial, da liberdade e da dignidade humana (PAIVA, CORRÊA, 2022, p. 379)

Aliás, o dever de adaptação razoável é igualmente reconhecido no âmbito jurisprudencial, como se verifica no julgado antes referido e também em recente decisão, ambas sob a relatoria do ministro Claudio Brandão, profundo estudioso do tema sobre os direitos humanos da pessoas com deficiência, cuja ementa tem o seguinte teor:

[...]. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NÃO PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. HIPÓTESE EM QUE O QUADRO FÁTICO DEMONSTRA QUE A RECLAMADA NÃO IMPRIMIU TODOS OS ESFORÇOS PARA REALIZAR O PREENCHIMENTO DAS VAGAS. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO NO PROCESSO SELETIVO MEDIANTE A UTILIZAÇÃO DE CRITÉRIOS GENÉRICOS E SEM JUSTIFICATIVA PARA REPROVAÇÃO (“INSTABILIDADE PROFISSIONAL”), E MEDIANTE A EXIGÊNCIA DE CONHECIMENTOS DE INGLÊS E INFORMÁTICA PARA A FUNÇÃO DE AUXILIAR DE LIMPEZA E ATENDENTE DE PÓRTARIA, SEM QUE HOUVESSE PROVA DE QUE TAIS CRITÉRIOS

FOSSEM TAMBÉM APLICADOS AOS DEMAIS CANDIDATOS, SEM IMPEDIMENTOS, A CARACTERIZAR A "DISCRIMINAÇÃO POR SOBREALIÇÃO". OBRIGAÇÃO DE FAZER. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVO. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL CONSTATADA . Discute-se, no presente caso, a necessidade de efetivação do disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e às eventuais exceções ao seu cumprimento. A exigência prevista no referido dispositivo legal traduz obrigação ao empregador quanto ao cumprimento das cotas mínimas reservadas a empregados reabilitados ou com deficiência. Referido dispositivo consagra verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho, muitas vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa. Embora esta Corte Superior já tenha se manifestado no sentido de não ser cabível a condenação da empresa pelo não preenchimento do percentual previsto em lei, quando demonstrado que empreendeu todos os esforços para a ocupação das vagas, mas deixou de cumprir por motivos alheios à sua vontade, tem-se que as alegações quanto às diversas dificuldades encontradas pelo empregador no atendimento do comando previsto em lei devem ser observadas com restrição, sob pena de esvaziarem o conteúdo do preceito normativo. A proteção das pessoas com deficiência na realidade hodierna segue padrões diferenciados daqueles vigentes no passado. Para a composição do paradigma atual, somam-se, além das normas gerais do direito internacional dos direitos humanos dos sistemas das Nações Unidas e Interamericano, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, de 2007; a Convenção nº 159 da OIT, de 1983; a Declaração Sociolaboral do Mercosul; a Constituição Federal de 1988; a CLT; e as Leis nºs 8.213, de 1991 e 13.146, de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Tais normas devem ser interpretadas de forma sistêmica e fundamentam a nova perspectiva acerca da tutela especial das pessoas com deficiência. Desde o advento da denominada "Convenção de Nova York" - a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, vigente no Brasil desde 25 de agosto de 2009, após ratificação, pelo Congresso Nacional, com equivalência a emenda constitucional, em virtude de haver sido observado o procedimento previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição (Decreto nº 6.949), inaugurou-se um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, de modo particular no que toca ao direito à igualdade de oportunidades por meio do trabalho. Tais normas, complementadas pela Lei nº 13.146/2015 - a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) -, formam o que a doutrina denomina de "Bloco de Constitucionalidade" (URIARTE, Oscar Ermida - Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. Revista TST, Brasília, v. 77, n.º 2, (abr./jun. 2011), p. 137), passam a reger de forma integral o tema e afastam qualquer possibilidade de interpretação que conflite com os princípios e as regras nelas inseridos. Entre muitos dos novos paradigmas fixados para o sistema normativo encontra-se o referido Princípio da Igualdade de Oportunidades e a vedação de qualquer forma de discriminação, ambos mencionados no artigo 4º da LBI, de modo particular a discriminação em razão da deficiência, tipificada no § 1º do mencionado artigo, incluída a recusa à promoção das medidas de adaptação razoável como

modalidade de discriminação, ressalvado apenas o ônus excessivo. Nele, reconhece-se o direito de ter acesso ao direito de trabalhar mediante a implementação de todos os meios e recursos procedimentais, normativos, materiais e tecnológicos que se façam necessários para que esteja em patamar de igualdade com as demais pessoas que não possuem qualquer forma de impedimentos, tal como definido no artigo 2º, da mencionada LBI. Nesse contexto, inclui-se a implementação das medidas de acessibilidade, do uso de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e a implementação das adaptações razoáveis aptas a viabilizar o exercício do trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, para que, com isso, todos vejam a importância da igualdade plena, e não apenas como argumento de retórica. Não cabe limitar, por qualquer meio, o direito à inclusão e tratar igualmente situações que, individualmente, são desiguais, como se esse universo de pessoas compusesse uma massa uniforme de corpos e mentes incapazes de realizar as atividades cotidianas, nelas incluídas o trabalho. A limitação prévia e objetiva é, pois, inconstitucional, como decidido pelo STF (ADI 5760, Pleno, Min. Alexandre de Moraes). A obrigação não é afastada pelo argumento encampado pela decisão regional no sentido de que a reclamada tem envidado esforços no sentido de cumprir a legislação, não o fazendo apenas por impossibilidade de encontrar mão de obra qualificada. O tratamento normativo atribuído à temática, a partir da legislação mencionada, a primeira delas com equivalência a Emenda Constitucional, impõe o dever de qualificação por parte do empregador, o que significa não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela, até mesmo para não caracterizar a denominada "discriminação em razão da deficiência" por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015). Nem mesmo por norma coletiva pode haver qualquer espécie de restrição ao direito, como decidido pelo STF ao apreciar o ARE nº 1121633 e fixar o Tema 1046 de Repercussão Geral. No presente caso, conclui-se da leitura da decisão regional que a reclamada não adotava postura de inclusão no momento de seleção dos candidatos para ocuparem as vagas ofertadas e, portanto, agia de forma discriminatória. Há registro fático de que a ré se mostrou, por diversas vezes, "rígida" no processo seletivo de pessoas com deficiência, utilizava-se de critérios genéricos para reprovar candidatos ("instabilidade profissional"), sem que houvesse prova de que fossem também aplicados aos demais candidatos, sem deficiência alguma. Está também consignada no acórdão regional a exigência de conhecimentos de inglês e informática para preenchimento de vagas de pessoas com deficiência em funções como "auxiliar de limpeza" e "atendente de portaria", e não há prova de que tais atributos fossem exigidos a todos os candidatos, de forma indiscriminada. Ora, considerando-se a realidade de trabalho das pessoas que trabalham como auxiliares de limpeza ou como atendentes de portaria, não parece razoável a exigência de que os candidatos apresentem conhecimentos em inglês e informática. Não há, nos autos, justificativa para tal exigência. Obviamente que a solicitação de tais qualificações restringiu de forma significativa a quantidade de possíveis candidatos com deficiência. Trata-se de exigência que contraria o direito à inclusão e caracteriza "discriminação por sobrequalificação". Desse modo, ao mesmo tempo em que, de fato, está claro que a reclamada divulgou a disponibilidade de vagas a serem preenchidas por pessoas com

deficiência, ela restringiu seu acesso ao exigir qualificação que não se encontra adequada às funções disponíveis, bem como ao dispensar candidatos com o uso de motivações genéricas. Conclui-se, assim, que, se há exigências desproporcionais ou não razoáveis para o preenchimento das vagas destinadas às pessoas com deficiência, não se pode dizer que a parte imprimiu todos os esforços para cumprir com o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, o que torna inaplicável a exceção contida no entendimento jurisprudencial desta Corte, quando cabível, e colide com a tese fixada pelo STF (ADI 6476, Rel. Min. Roberto Barroso). Ainda, no que diz respeito ao dano moral coletivo, o desrespeito aos direitos trabalhistas não pode ser considerado opção pelo empregador, tampouco merece ser tolerado pelo Poder Judiciário, sobretudo em um Estado Democrático de Direito, em que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho representam fundamentos da República (art. 1º, III e IV). No caso, a caracterização do dano moral coletivo dispensa a prova do efetivo prejuízo financeiro ou do dano psíquico dele decorrente, pois a lesão advém do próprio ilícito. Tendo em vista que a conduta da parte ré afeta direito social garantido pela Constituição Federal (artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal), a coletividade encontra-se representada por toda a sociedade, em especial pela parcela composta de pessoas com deficiência, às quais, como já anteriormente explanado, a legislação - e sua interpretação e aplicação na prática - tem apresentado nova perspectiva, na intenção de se concretizar os princípios da inclusão, da igualdade, da não discriminação e da dignidade inerente. Tal constatação já demonstra o reiterado descumprimento de direitos sociais, assegurados constitucionalmente, a ensejar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Recurso de revista conhecido e provido" (TST. 7ª T. RR-1001046-33.2017.5.02.0712. Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao. DEJT 26/05 /2023).

E. Número de pessoas com deficiência

Embora as condutas acima identificadas já revelam a omissão da reclamada em adotar medidas eficazes, quando se observam dados estatísticos quanto ao número de pessoas com deficiência essa conclusão fica ainda mais flagrante.

Se no plano mundial cerca de 15% da população sofre de alguma forma de deficiência (MOREIRA, 2014, p. 267), o Censo do IBGE de 2010 revela que 23,9% dos brasileiros, ou 45.606.048, possuem algum tipo de deficiência (https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf).

Por outro lado, em 2010 Itumbiara possuía 92.883 habitantes, segundo o mesmo Censo, que revela que na amostra "Resultados gerais / População residente / Tipo de deficiência permanente / Pelo menos uma das deficiências investigadas (Unidade: pessoas)" havia 24.049 pessoas com algum tipo de deficiência

(<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/itumbiara/pesquisa/23/26170?tipo=ranking&indicador=26467>).

Isto significa um número considerável de pessoas que se enquadram nesse critério, desde deficiências severas a leves, conforme os dados constantes na tabela abaixo, segundo a distribuição e respectiva nomenclatura:

Espécie de deficiência	“Não consegue de modo algum”	“Grande dificuldade”	“Alguma dificuldade”
Auditiva	129	817	3884
Mental	945	--	--
Motora	519	1797	4829
Visual	254	3469	15553

Faço um corte metodológico: primeiro, excluo o grupo “não consegue de modo algum” ante a eventual impossibilidade de realização de algum ato material (neste grupo está incluída a deficiência mental pois o censo não faz, ao contrário das demais espécies, a distinção - a despeito de diversas deficiências mentais são serem óbice ao exercício das atividades). Segundo, igualmente excluo o grupo “alguma dificuldade”, pois, tratando-se de autodeclaração pelos entrevistados, qualquer nível de deficiência, por exemplo, uma pequena redução de acuidade visual etc., seria enquadrada nesse grupo e, talvez, pudesse não atender ao disposto no Decreto nº 3.298 /1999, especialmente nos níveis definidos no respectivo art. 4º.

Assim, em 2010 a cidade de Itumbiara, local da ré, possuía 6083 pessoas inseridas no grupo “grande dificuldade” de deficiência.

É possível um outro recorte metodológico, proposto doutrinariamente, para estabelecer um outro filtro, qual seja, pessoas em idade produtiva, na faixa etária entre 20 a 59 anos,

que potencialmente poderiam estar no mercado de trabalho. Excluem-se, assim, as crianças e os jovens (supostamente dedicados à formação escolar/acadêmica) e aqueles com 60 anos ou mais de idade (cujas limitações funcionais podem ser decorrentes do processo natural de envelhecimento). (GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014, p. 175. Disponível em <https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjjNpVsgsJYVS93DCkYbg/abstract/?lang=pt>. Acesso: 19 jun. 2023).

Adotado tal critério, esse autor apresenta as seguintes conclusões:

De acordo com o Censo Demográfico de 2010, tínhamos no Brasil, naquele ano, pouco mais de 107 milhões de pessoas na faixa etária entre 20 e 59 anos completos. Em teoria, pode-se esperar que tal contingente esteja ocupado ou busque uma ocupação no mercado de trabalho. Neste é que se avaliou a participação de pessoas com deficiência ou limitação funcional.

Conforme a metodologia sugerida, consideraram-se 'pessoas com deficiência' aquelas totalmente incapazes ou com grande dificuldade para enxergar, ouvir ou caminhar/subir escadas, além das que responderam afirmativamente quanto à deficiência mental/intelectual. Com esses critérios, a população com deficiência no Brasil, em 2010, em idade produtiva, correspondia a um contingente de praticamente '6,5 milhões de pessoas' (6,1% daqueles na faixa etária entre 20 e 59 anos; e 3,4% se tomamos o conjunto da população brasileira de 190,7 milhões de pessoas).

Em nosso entendimento, quando se procura fazer uma avaliação mais realista sobre a eficácia de instrumentos de 'ação afirmativa', por meio do mapeamento da inserção no mercado formal, é a este universo de 6,5 milhões de pessoas que devemos nos referir, pois ele cumpre os requisitos de contemplar: indivíduos que supostamente, pela idade, poderiam estar trabalhando formalmente; e pessoas com limitações funcionais significativas, para as quais as formas de acesso diferenciado ao trabalho foram pensadas. (GARCIA, 2014, p. 177).

A partir desse recorte metodológico, que, por adotar o universo da população econômica na faixa etária de 20 a 59 anos, tem-se um universo de 5.665 pessoas com deficiência em Itumbiara aptas à contratação.

Observe-se que, qualquer seja o critério, os números não são pequenos. Mesmo que em Itumbiara haja diversas outras empresas que possuem mais de 100 empregados e, portanto, estejam obrigadas a contratar deficientes, há um

número considerável de elegíveis, de forma a atingir a cota legal (cerca de 120/14 empregados). Note-se que, embora não tenha havido novos censos, há projeção no sentido de que Itumbiara supere os cento e cinco mil habitantes, a revelar um acréscimo também do número de pessoas com deficiência.

De toda forma, a frieza dos números não me parece, por si só, como definidora do descumprimento da legislação. Esse determinismo, se não fosse afastado, importaria sempre em não atendimento à previsão legal, compreensão absolutamente antijurídica.

Por isso, retorno à análise da conduta da ré.

Com efeito – embora este julgador tenha a compreensão segundo a qual ninguém é obrigado ao impossível (como acima já registrou) –, para que se escuse da incidência de um dever legal, o empregador deve demonstrar a adoção de medidas efetivas, suficientes, exaurientes, no sentido de permitir a contratação de empregados com deficiência, o que não se verifica no presente caso, como igualmente registrado.

Ora, o atendimento à imposição normativa de uma responsabilidade social estabelecida ao empregador, de origem constitucional, não admite uma conduta passiva, na qual a pessoa aguarda que interessados lhe procurem (observe-se que a reclamada, em anúncios, menciona inclusive a necessidade de comparecerem ao setor de recursos humanos), tampouco se satisfaz com uma ação tímida. Não basta apenas alegar ter tomado iniciativa, como a divulgação da existência de vagas, mas identificar quais são essas vagas, quais são os cargos; há, ou não, benefícios adicionais, como plano de saúde, cesta básica, evolução na carreira; qual o padrão remuneratório.

Outrossim, um ambiente laboral inclusivo é potencial influenciador do interesse na contratação, ao passo que o desprezo a tal fator é causa de um desinteresse. Além disso, sequer há elementos no sentido da adoção de medidas que superem barreiras atitudinais ou tecnológicas etc.

Embora a reclamada tenha informado a atuação junto a instituições como o SINE, APAE, AACD, ADEFOM, ACLB Deficientes visuais, APAEGO, escolas etc., trata-se de uma atuação protocolar, com a devida vênua, mormente porque olvidados aqueles princípios acima referidos. Essa atuação combinada com o afastamento das barreiras e a incidência da adaptação razoável demonstraria a iniciativa da requerida em busca de mecanismos de atendimento ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, e, neste caso, o insucesso representaria a impossibilidade à qual não se poderia exigir da parte ré, segundo o princípio acima mencionado.

Quanto ao convênio firmado com SENAI, trata-se de uma medida, conquanto recente, que pode vir a viabilizar o atendimento do art. 93 da Lei nº 8.213/1991. Mas, não afasta o descumprimento que a reclamada tem incorrido.

Neste particular, cabe o destaque à intervenção do Ministério Público do Trabalho, que propôs um termo de ajustamento de conduta no qual consta, como primeira obrigação, que a reclamada aderisse a um curso de formação de dois seus empregados, com vistas a prepará-los ao chamado “emprego apoiado” e, conforme consta, este curso tinha previsão de 280 horas de aulas “teóricas para habilitar profissionais para atuarem como consultores de Emprego Apoiado”, estabelecendo-se, assim, “uma rede em prol da inclusão, considerando os processos de atendimento das pessoas com deficiência, processo de identificação e adaptação das vagas de trabalho, contratação e acompanhamento” (ID. 42fbd93 - Pág. 5).

O emprego apoiado consiste em uma metodologia que busca a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por isso, a necessidade de que os alunos integrem o setor de gestão de pessoas.

Talvez esta fosse uma oportunidade de a reclamada obter um tirocínio para que o descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 deixasse de ser uma realidade, como identificado nos presentes autos.

Note-se que a conduta do Ministério Público do Trabalho, em sua proposta, inclusive, foge do tradicional pensamento censório ao descumprimento da legislação. Antes, tal agir do Parquet busca propiciar a oportunidade seu cumprimento, de forma a alcançar a tutela do bem jurídico objetivado no ordenamento.

Ainda que haja, no termo de ajuste proposto, a previsão de cumprimento da legislação quanto ao art. 93, a reclamada sequer manifestou o interesse em aceitar a primeira condição e, por exemplo, discutir essa cláusula ou pedir a suspensão do processo até o final do curso para que pudesse analisar se teria, ou não, condições de assumir as obrigações contidas na segunda cláusula.

F. Adequada hermenêutica constitucional

Essa situação fática traz à mente o trecho do voto do ministro Edson Fachin, já referido, ao afirmar que o **“enclausuramento em face do diferente furta o colorido da vivência cotidiana, privando-nos da estupefação diante do que se coloca como novo”** (ADI 5753, item 5 da ementa).

Como acima foi destacado, a proteção da pessoa com deficiência, com a implementação das medidas estabelecidas na Convenção da ONU – sendo o art. 93 da Lei 8.213/1991 uma forma de sua concretização – é uma norma constitucional veiculadora de uma garantia fundamental.

Esse *status* constitucional lança luzes também sobre a adequada interpretação, em que se destaca o postulado hermenêutico que estabelece a adoção da máxima efetividade das normas constitucionais, segundo o qual o dispositivo constitucional, como é a Convenção da ONU, deve ser “interpretado num sentido que lhe atribua maior eficácia”, como esclarece Celso Bastos, que complementa:

O postulado é válido na medida em que por meio dele se entenda que não se pode empobrecer a Constituição. O que efetivamente significa este axioma é o banimento da ideia de que um artigo ou parte dele possa ser considerado sem efeito algum, o que equivaleria a desconsiderá-lo mesmo. Na verdade, neste ponto, acaba por ser um reforço do postulado da unidade da Constituição. Não se pode esvaziar por completo o conteúdo de um artigo, qualquer que seja, pois isto representaria uma forma de violação da Constituição. (BASTOS, Celso Ribeiro. *Hermenêutica e interpretação constitucional*. 4ª ed. São Paulo: Malheiros, 2014, p. 127).

Ademais, por ser uma garantia fundamental, igualmente, há se afastar qualquer tentativa que, por mero comodismo, frustre suas funções.

Por isso, não se deve admitir uma simples alegação de impossibilidade de não atendimento, tampouco de adoção de medidas tópicas, como realçado. Se a oferta divulgada não desperta o interesse dos candidatos, compete à sociedade empresária ponderar e refletir se o motivo não reside nas condições de trabalho oferecidas. Condições vantajosas de trabalho certamente atrairão candidatos qualificados para os postos de trabalho disponíveis. Assim, ao se omitir em adotar medidas que importem em adaptação razoável e efetiva inclusão, resta impedido o juízo de verificar se o descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 decorre da inexistência de pessoas com deficiência interessadas. Observo ainda que não basta à parte aguardar passivamente o aparecimento em seu estabelecimento de pessoas com deficiência com as qualificações formais e técnicas que ela exige para as existentes. Necessita-se, isto sim, dispensar parte de sua estrutura empresarial e dos seus meios econômicos para, ativamente, buscar o preenchimento das vagas e a qualificação de trabalhadores com as características previstas no artigo 93 da Lei n.º 8.213/91 e em seu regulamento.

Repito: embora a ré tenha comprovado a adoção de algumas medidas, elas foram absolutamente inócuas pois insuficientes, em verdade, tímidas, estéticas, tópicas, sem representar uma tentativa efetiva de contratação. Não é que não haja candidatos suficientes para as vagas, como afirma a requerida. Ao contrário, os elementos dos autos convergem para a conclusão de ela não os buscar, efetivamente. Assim, se ela não os busca ativamente, nem adota medidas eficazes, não

se pode atribuir a outrem escusas pelo descumprimento da legislação. Não há se admitir os pretextos levantados pela reclamada pois, como visto acima, as dificuldades apontadas decorrem exclusivamente de sua conduta.

G. Definição judicial

Por todos esses fundamentos, registrando tratar-se de uma obrigação legal com cláusula móvel (art. 93, Lei nº 8.212/1991) e uma relação processual de cunho continuado (art. 505, CPC), acolho o pedido de condenação da reclamada ao cumprimento da lei com vistas à regularização de seu quadro de empregados de modo a atender ao percentual mínimo de trabalhadores, nos termos do art. 93, IV, da Lei 8.213 /91.

A obrigação deverá ser cumprida imediatamente, independentemente do trânsito em julgado (art. 832, § 1º, CLT), sendo fixado seguinte cronograma de cominações em caso de descumprimento:

a) até 31/12/2023: não haverá cominação
– em analogia ao prazo fixado no art. 127 da Lei nº 13.146/2015;

b) a partir de 1/1/2024: multa mensal de R\$1.000,00 por vaga não preenchida;

c) a partir de 1/7/2024: R\$5.000,00 por vaga não preenchida;

d) a partir de 1/1/2025: R\$10.000,00 por vaga não preenchida.

3.2 DOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS COLETIVOS

A autora pleiteou a condenação da requerida ao pagamento de reparação por danos extrapatrimoniais coletivos no importe de R\$ 500.000,00.

Pois bem.

A materialidade e a gravidade da omissão culposa da ré no tocante ao cumprimento da cota legal de empregados reabilitados ou portadores de deficiências é evidente, dela exurgindo o dano extrapatrimonial coletivo, que não é a soma das lesões imateriais individualmente sofridas pelos titulares dos bens juridicamente protegidos, mas algo que se configura em um plano objetivo e distinto, situado no campo da ofensa aos valores essenciais da sociedade.

A violação da ordem jurídica praticada pela ré vulnerou o patrimônio imaterial de toda a sociedade, que consagrou entre seus princípios e garantias constitucionais fundamentais a dignidade humana, o valor social de trabalho, a redução da desigualdade social, a busca pelo bem comum e a vedação a todas as formas de discriminação, merecendo justa reparação.

Nesse sentido, por se recente, transcreve a seguinte manifestação do TST:

RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/17. DANO MORAL COLETIVO. CONTRATAÇÃO DE JOVENS APRENDIZES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. DIMINUIÇÃO DO CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL POR NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que, comprovada a existência de uma conduta ilícita que viola interesses jurídicos fundamentais de natureza extrapatrimonial, de forma a causar danos individuais, coletivos e difusos, estariam presentes os requisitos necessários à condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. 2. De certo, a supressão ou redução do direito de jovens aprendizes, pessoas com deficiência e reabilitados, por meio de norma coletiva, de inserção no mercado de trabalho viola patrimônio ético-moral da coletividade em promover o cumprimento das cotas garantidas pela ordem jurídica. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (RR-24238-76.2020.5.24.0006, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 26/05/2023).

Observando os critérios fixados no art. 223-G, no que forem aplicáveis, tenho o seguinte:

- a) o bem jurídico objeto de discussão conta com o mais elevado grau de tutela, tanto no plano dos direitos humanos como no plano dos direitos sociais constitucionais;
- b) trata-se de descumprimento sistemático, reiterado;
- c) os reflexos sociais são intensos, atingindo o grupo de pessoas com deficiência e também a própria comunidade;
- d) se não há dolo, ao menos culpa "grave" (a menção a essa equivocada classificação se dá apenas por amor ao argumento), pois a reclamada não realizou manifestações concretas, em termos positivos e esperados, para a contratação, como acima destacado;

e) justamente por essa última característica, não há maior retratação ou esforço para minimização da ofensa;

f) a situação econômica da reclamada: em 2012 o seu capital social era R\$180.845.120,65 (ID 382067e - fls. 442), a revelar, já àquela época, uma capacidade elevada.

Assim, analisando o potencial ofensivo da conduta ilícita, a sua repercussão social, a situação econômica da ré, o tempo em que perdurou o descumprimento dos preceitos legais e o grau de culpa, arbitraria à condenação o valor de R\$500.000,00.

Não obstante, observo dois fatores:

a) suas doações, como mencionado na página 513, de R\$1.000.000,00 ao Município de Itumbiara no contexto da pandemia, além de alimentos e itens de sanidade hospitalar, algo que merece encômios;

b) a participação da reclamada no Projeto Trabalho Seguro, capitaneado pelo Egrégio Regional, como divulgado no sítio próprio (<https://www.trt18.jus.br/portal/cafe-seguro-caramuru/>), o que revela, ao menos neste tema, uma preocupação da reclamada.

Assim, fixo em R\$250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) o valor da reparação de danos sociais.

Por outro lado, quanto à destinação, indefere-se o pedido formulado de pagamento em favor da parte autora. Não obstante a nobreza dos temas que busca concretizar, o ordenamento jurídico não autoriza tal direcionamento, mas sim a determinado fundo (eventualmente, com a concordância do Parquet, a atividades vinculadas ao objeto tutelado). Nesse sentido, recente manifestação do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467 /2017. AÇÃO COLETIVA AJUIZADA PELO SINDICATO OBREIRO. DESTINAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. As ações coletivas recebem específico tratamento do sistema jurídico brasileiro, através das distintas regras em diplomas normativos que constituem o denominado, pela doutrina, "microsistema da tutela coletiva". Tais regras são produto da adequação que o Direito precisou fazer para enfrentar os problemas e pretensões de caráter coletivo, inerentes à sociedade de massas, e são efetivamente aplicáveis ao processo coletivo do trabalho, por integração jurídica (art. 8º, caput, e 769 da CLT). A propósito, a Lei de Ação Civil Pública (Lei 7.347/85) dispõe, em seu art. 11, que, na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o Juiz determinará o

cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor. Já o art. 13 da referida Lei estabelece que, "havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados". Dessa forma, os valores referentes à multa por descumprimento de obrigação de fazer ou não fazer e às indenizações por danos morais e/ou materiais de natureza coletiva devem ser revertidos a um fundo especial com destinação social. Saliente-se que a jurisprudência desta Corte tem firmado o entendimento de que a destinação desses valores ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador atende adequadamente ao critério objetivo fixado na Lei, uma vez que o Fundo é gerido por um órgão com composição tripartite (participação de representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo) e todas as suas receitas são direcionadas a políticas públicas impessoais de proteção dos trabalhadores e do emprego, conforme ditames da Lei nº 7.889/90. No caso concreto, diante do contexto normativo exposto, não há amparo para atender a pretensão do Sindicato Autor, de ser o beneficiário direto do valor da indenização por dano moral coletivo relativo à condenação da Empresa Ré na presente ação. Agravo de instrumento desprovido (AIRR-995-90.2019.5.19.0002, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 12/05 /2023).

Sem que se repute contraditório por parte deste juízo, será possível conferir outro direcionamento, vinculado a demandas locais com atendimento à comunidade em geral ou a atividades, serviços programas ou projetos com conexão ao objeto discutido nos presentes autos, mediante requerimento do Ministério Público do Trabalho ou da autora, neste caso, com anuência do MPT.

3.3 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

A. Incidência

O regramento quanto aos honorários advocatícios na ação civil pública carece de maior atenção, pois não se submete ao regime geral, mas sim às disposições da Lei nº 7.347/1985, especialmente o disposto no seu artigo 18:

Nas ações de que trata esta lei, não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais.

Trata-se de regra que forma um microssistema do regime financeiro do processo coletivo, em conjunto com idêntico regramento no âmbito da ação popular (art. 5º, LXXIII, CF), na defesa dos interesses dos consumidores (art. 87, Lei nº 8.078/1990), mandado de segurança (art. 25, Lei nº 12.016/200), que veda a condenação da parte autora ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, salvo se esta incorrer em má-fé.

Mas, se veda a condenação da parte autora ao pagamento, mas, justamente por essa redação, autoriza-se que ela receba, caso logre êxito.

Essa conclusão decorre de dois fundamentos.

Primeiramente, pela própria literalidade da norma, que refere-se à hipótese de improcedência da pretensão, a significar que o acolhimento autoriza. Fosse objetivo da lei não ensejar o surgimento da verba honorária, estabeleceria tal previsão, recorrendo a fórmula genérica, por exemplo, como consta no art. 25 da Lei de Mandado de Segurança, que estabelece inexistir tal verba, a não ser em caso de má-fé. A opção legislativa em afastar honorários apenas quando a parte autora não tem sucesso na sua postulação significa admitir, a *contrario sensu*, sua incidência quando logra êxito.

Concomitantemente, a previsão legal caminha rumo ao próprio *telos* que o orienta o processo coletivo. Sobre o tema, assim também foi apresentado em sede doutrinária:

as normas que formam o microssistema de processo coletivo estabelecem não haver condenação da parte autora ao pagamento de honorários advocatícios. A indagação sobre quem teria dado causa à demanda extinta ou julgada improcedente não influi na definição dos honorários advocatícios na ação civil pública, informada que é pela teoria da sanção, admitindo-se a fixação dessa despesa em caso de má-fé por parte do sindicato. Frente ao caráter inibitório que os honorários advocatícios podem assumir, trata-se de uma opção legislativa que merece encômios, pois, se não fosse tal previsão, o risco de sofrer uma condenação em valores elevados provavelmente diminuiria sensivelmente o número de ações civis públicas e frustraria o nobre objeto que buscam tutelar (art. 1º, LACP) e os valores constitucionais nela subjacente.
[...].

a regra que afasta a imputação de verbas de sucumbência objetiva incentivar o ajuizamento de ações na tutela de interesses coletivos, o que poderia ser inibido se houvesse o risco de condenação ao pagamento dessas verbas. A fixação de honorários advocatícios em favor do ente sindical vencedor caminha nesse sentido, pois permite ao sindicato vencedor não sofrer glosa patrimonial para fazer face ao pagamento dos honorários dos advogados

que lhe patrocinam. Assim, até como incentivo à atuação sindical, impõe-se o reconhecimento de honorários advocatícios em seu favor. Nesse sentido, a literalidade do art. 87 da Lei nº 8.078/1990 estabelece que não haverá condenação da parte autora, o que, em interpretação a contrario sensu, leva à conclusão da possibilidade de condenação da parte ao pagamento dessa parcela. (DUARTE, Radson Rangel F. Honorários Advocatícios, Gratuidade da Justiça, Despesas Processuais: Uma Análise Sistemática do Regime Financeiro no Processo do Trabalho. Londrina, PR: Thoth, 2022, p. 543-544).

Tal compreensão é identificada também no âmbito pretoriano:

RECURSO ESPECIAL. CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA POR ASSOCIAÇÃO DE NATUREZA PRIVADA. ART. 18 DA LEI 7.347/1985. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PRINCÍPIO DA SIMETRIA UTILIZADO EM BENEFÍCIO DO RÉU. IMPOSSIBILIDADE. [...]. 3- O propósito recursal consiste em dizer se, ante o princípio da simetria, o réu, em ação civil pública ajuizada por associação privada, pode ser condenado a arcar com as custas e com os honorários advocatícios. 4- Esta Corte Superior perfilha o entendimento de que não cabe a condenação em honorários advocatícios do requerido em ação civil pública, quando inexistente má-fé, assim como ocorre com a parte autora, por força da norma contida no artigo 18 da Lei nº 7.345 /1985, estendo à União o entendimento outrora fixado em favor do Ministério Público (EAREsp 962.250/SP). 5- Não obstante, é possível verificar que a hipótese em epígrafe possui uma particularidade: diferentemente de a ação civil pública ter sido ajuizada pela União ou pelo Ministério Público, aqui foi proposta por associação privada, de modo que é imprescindível verificar se o princípio da simetria na condenação das custas e dos honorários advocatícios também se estende a tais entidades. 6- Para solucionar o caso em apreço, o argumento de acesso à justiça se afigura de primaz importância. Isso porque a legitimação da justiça está subordinada ao efetivo poder de o indivíduo dela se avizinhar. Dessa maneira, para se atingir a efetiva composição dos litígios, faz-se mister, preludiarmente, permitir o acesso, sem embaraço, ao Poder Judiciário. Exprime-se, nesse sentido, a noção de acesso à justiça. 7- Não é suficiente a mera possibilidade de propositura da demanda para fixarem-se as balizas do acesso à justiça. Torna-se relevante garantir o acesso material à ordem jurídica justa. 8- Evidentemente, não se aplica às ações civil públicas propostas por associações e fundações privadas o princípio da primazia na condenação do réu nas custas e nos honorários advocatícios, pois, do contrário, barrado estaria, de fato, um dos objetivos mais nobres e festejados da Lei 7.347/1985, qual seja viabilizar e ampliar o acesso à justiça para a sociedade civil organizada (REsp 1.796.436/RJ, SEGUNDA TURMA, DJe 18/6/2019) 9- Soma-se a isso a agravante de que não seria razoável, sob o enfoque ético e político, equiparar ou tratar como simétricos grandes grupos econômicos/instituições do Estado com organizações não governamentais (de

moradores, de consumidores, de pessoas com necessidades ambientais, de idosos, ambientais, entre outras). 10- Recurso especial não provido. (STJ. 3ª T. REsp nº 1.974.436/RJ. Rel. Ministra Nancy Andrighi. Dt. Julg.: 22/3/2022).

B. Percentuais

Quanto aos percentuais, a jurisprudência do TST entende que as lides de natureza cível sujeitam-se às regras do CPC e não àquelas fixadas na CLT.

Nesse sentido, estabelece o item IV do Enunciado 219 do TST:

IV - Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90).

Embora firmada antes da Lei nº 13.467/2017, tem sido mantida essa compreensão:

AGRAVO INTERNO. RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO MONOCRÁTICA DE EXTINÇÃO DO PROCESSO COM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REDUÇÃO. MANUTENÇÃO DA DECISÃO AGRAVADA. 1. Agravo interno interposto contra decisão monocrática homologatória da renúncia manifestada pela Autora, em que determinado o pagamento de honorários advocatícios aos patronos da Ré, no importe de 10% sobre o valor atualizado da causa, na forma do artigo 85, § 2º, do CPC de 2015. 2. Conforme diretriz preconizada pelos itens II e IV, da Súmula 219 do TST, cuja redação foi atualizada após a vigência do CPC de 2015, é cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, em ação rescisória, por mera sucumbência. Na ação desconstitutiva, que possui indiscutível natureza civil, a incidência de honorários advocatícios rege-se pelas disposições do processo civil. Desse modo, não procede a pretensão de redução do percentual de 10% para 5%, com amparo no artigo 791-A da CLT, pois fixada a condenação dentro do limite legal, em conformidade com os parâmetros estabelecidos no § 2º do artigo 85 do CPC de 2015, bem como em juízo de proporcionalidade e razoabilidade. Agravo interno conhecido e não provido" (Ag-ROT-12152-13.2019.5.03.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 24/03/2023).

C. Identificação dos parâmetros

No presente caso, embora em pretensões sem fins econômicos, como a obrigação de fazer, ensejem a fixação de honorários advocatícios, no presente estes incidem em relação à obrigação de pagar acima definida.

Assim, fixadas essas premissas, exige-se a fixação de honorários advocatícios em favor dos advogados que defendem a parte autora, que pressupõe a fundamentação e, corolário, a apresentação dos parâmetros e a respectiva conclusão.

Para tanto, este juiz, formula a seguinte proposição – a despeito de reconhecer a complexidade e, especialmente, a dificuldade que se cria ao órgão jurisdicional:

Deste modo, será necessário que o julgador apresente a influência de cada um dos critérios mencionados no § 2º do art. 791-A da CLT para o arbitramento dos honorários advocatícios. Logicamente, na identificação de um maior ou menor zelo do advogado, um resultado positivo ou não, tempo necessário, a distância da atuação bem como a complexidade da causa, há um espaço de subjetividade conferido ao julgador, afigurando-se necessário que julgador, ao arbitrá-los, faça referência a esses parâmetros legais.

A partir da identificação dessa imposição normativa, pela defesa ora feita sobre a exigência constitucional de fundamentação e na busca de uma possível objetivação – ainda que, para isso, seja necessário recorrer a uma dose de subjetividade –, é possível cogitar da apresentação de alguns vetores que permitam reputar uma decisão como fundamentada.

O primeiro deles consiste na necessidade de análise individualizada dos critérios estabelecidos no § 2º do art. 791-A da CLT, inclusive, suas subdivisões. Cada um deles possui uma importância para a definição dos honorários e, por isso, carecem ser apreciados separadamente, para que após seja realizada uma operação matemática. Deste modo, o julgador deverá indicar o grau de zelo do advogado, a influência do lugar da prestação dos serviços, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado e o tempo exigido do advogado.

Após esse primeiro passo, o julgador deverá fazer um juízo sobre o grau de atendimento desses critérios. Para tanto, deverá mencionar se houve o atendimento elevado, normal ou baixo, que correspondem, respectivamente, aos percentuais máximo (15%), médio (10%) ou mínimo (5%) estabelecidos no art. 791-A, **caput**, da CLT. Assim, **caso seja identificado um elevado zelo por parte do advogado, o juiz atribuirá o importe de 15%, mas se a atividade do advogado se desenvolver integralmente no local do juízo, será atribuído o importe de 5% etc.**

Como forma de controle, exige-se do julgador a indicação dos fatos que permitem concluir pelo elevado ou baixo atendimento de cada um desses critérios. Deverá o julgador indicar que o advogado formulou inúmeros incidentes incabíveis, a revelar

que o seu zelo foi baixo, e, portanto, sob esse critério, fixa em 5%. Da mesma forma, deverá mencionar se se trata de uma causa complexa, com tema inédito ou em relação ao qual não se encontra tantas decisões, hipótese em que o atendimento ao inciso III fora elevado, o que enseja a fixação de 15%. Não obstante, se se entender que o atendimento a tais critérios se deu segundo um padrão normal, sem qualquer destaque positivo ou ponto negativo, será desnecessária essa indicação, por ser razoavelmente o que ocorre.

A partir dessa atividade, que corresponde a um exercício intelectual investigativo, deverá ser realizada uma operação matemática para chegar-se ao percentual dos honorários advocatícios. Para essa atividade aritmética, somam-se os índices encontrados e divide-se pela quantidade de faixas legalmente fixadas ou utilizadas pelo julgador.

Assim, os honorários advocatícios devem ser fixados com a seguinte fórmula: $VH = S / N$, em que

“VH” corresponde ao valor dos honorários;
 “S” corresponde à soma dos percentuais;
 “N” ao número de faixas ou critérios estabelecidos.

Se o julgador entender que o zelo do advogado foi médio (10%), a causa é simples (5%), todo o desenvolvimento do processo se deu na comarca em que o advogado possui escritório, sem realização de diligências em outro local (5%), trata-se de causa que exige discussão jurídica e probatória dentro de certa normalidade (10%), não há destaque no resultado do trabalho (5%), com duração processual normal do processo (5%), chegar-se-á ao seguinte resultado:

$$\begin{aligned} VH &= S / N \\ S &= 10 + 5 + 5 + 10 + 5 + 5 = 40 \\ N &= 6 \\ \text{Daí, } VH &= 40 / 6 \\ VH &= 6,67 \end{aligned}$$

Isso significa, nesse arbitramento hipotético, que os honorários devem ser fixados em 6,67% (seis vírgula sessenta e sete por cento).

Não se nega que a adoção desse método revela-se bastante complexa, especialmente em face da realidade processual trabalhista, na qual os processos são caracterizados quase sempre por uma cumulação de pedidos, além do grande número de audiências. Todavia, trata-se de uma forma de controlar o raciocínio judicial, além de prestigiar a determinação constitucional de fundamentação das decisões judiciais. Registra-se que essa fundamentação não significa extensa fundamentação, podendo ser realizada de forma sintética (DUARTE, 2022, p. 418-421).

Assim, é necessário analisar cada um dos critérios estabelecidos no § 2º do art. 791-A da CLT, a saber: a) o grau de zelo do profissional; b) o lugar de prestação do serviço; c) a natureza da causa; d) a importância da causa; e) o trabalho

realizado pelo advogado; f) o tempo exigido para o seu serviço. Não nego que o texto legal traz 4 hipóteses, todavia, as duas últimas se subdividem. Tampouco olvido que autores como Yussef Said Cahali propugnam a adoção de outros mais. Mas, limito-me à lei. Uma vez que esses critérios foram tratados *ex professo* em obra de grandes autores (p. ex., BARBI; CAHALI; TORNAGHI etc.), não há necessidade, em sentença, de esclarecer tais termos, exigindo-se, por outro lado, o exercício lógico acima defendido, ainda que sinteticamente exposto (por isso, os elementos apresentados abaixo são os suficientes à formação do convencimento do juízo).

D. Fixação dos honorários

Como se percebe, o texto acima transcrito diz respeito aos percentuais fixados na CLT, de forma que, tratando-se de lide de natureza cível, como destacado, os limites mínimo e máximo são, respectivamente, 10 e 20.

Assim, observando-se os critérios acima, chego ao seguinte, no tocante à atuação do procurador do autor:

o grau de zelo do profissional: **elevado** (20);

o lugar de prestação do serviço: **mínimo**: todo o trabalho realizado na sede, via remoto (10);

a natureza da causa: **elevada** complexidade (20);

d) a importância da causa: **elevado, tendo em vista o tema tratado** (20);

e) o trabalho realizado pelo(a) advogado(a): elevado (15)

f) o tempo exigido para o seu serviço: duração **elevada** do prazo processual, uma vez que a demanda fora ajuizada em 2021 **(20)**

Daí, tem-se o seguinte:

VH= S / N:

S = 20 + 10 + 20 + 20 + 20+ 20 = 110

N: 6

VH = 110/6 => 18,33

Valor dos honorários: 18,33% do valor arbitrado à condenação e eventuais multas decorrentes do descumprimento da obrigação de fazer.

III – DISPOSITIVO

Isto posto, RESOLVE o Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Itumbiara, nos autos 0010355-36.2021.5.18.0122, ACOLHER PARCIALMENTE os pedidos formulados na exordial por OAT - ORGANIZAÇÃO ACESSIBILIDADE PARA TODOS, para o fim de condenar a Ré, CARAMURU ALIMENTOS S/A, a cumprir as obrigações de fazer no tocante à contratação de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas e a pagar reparação de danos coletivos fixada em R\$250.000,00..

Outrossim, deferem-se honorários advocatícios sucumbenciais.

Custas pela parte ré no importe de R\$5.000,00, pagáveis na forma da lei.

Intimem-se as partes, oficie-se ao MPT.

ITUMBIARA/GO, 26 de junho de 2023.

RADSON RANGEL FERREIRA DUARTE
Juiz Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente por: RADSON RANGEL FERREIRA DUARTE - Juntado em: 26/06/2023 10:42:23 - 5fa53c7
<https://pje.trt18.jus.br/pjekz/validacao/23062314015897000000057441061?instancia=1>
Número do processo: 0010355-36.2021.5.18.0122
Número do documento: 23062314015897000000057441061