



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

## **Ação Civil Pública Cível** **0011182-15.2018.5.15.0129**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 04/09/2018

**Valor da causa:** R\$ 7.096.050,92

**Partes:**

**AUTOR:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**RÉU:** TRI-STAR SERVICOS AEROPORTUARIOS LTDA

**ADVOGADO:** MARCELO ZUCKER

**ADVOGADO:** ADILSON BORGES DE CARVALHO

**ADVOGADO:** CLAUDIA ELISABETE SCHWERZ CAHALI



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO  
10ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS  
**ACPCiv 0011182-15.2018.5.15.0129**  
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
RÉU: TRI-STAR SERVICOS AEROPORTUARIOS LTDA

## SENTENÇA

**ACPCiv 0011182-15.2018.5.15.0129**

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: TRI-STAR SERVICOS AEROPORTUARIOS LTDA

**ATOrd 0010351-44.2019.5.15.0092**

AUTOR: TRI-STAR SERVICOS AEROPORTUARIOS LTDA

RÉU: UNIÃO FEDERAL (PGFN)

### I – RELATÓRIO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou Ação Civil Pública em face de TRI-STAR SERVICOS AEROPORTUARIOS LTDA requerendo, em síntese, o cumprimento pela reclamada da cota de contratação de pessoas com deficiência habilitadas ou trabalhadores reabilitados, nos termos do art. 93 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 c/cart. 36, do Decreto n. 3.298/99; observância de dispensa, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, de empregado da cota legal mencionada, apenas mediante a contratação de substituto em condições semelhantes; promoção das adequações necessárias no posto de trabalho do trabalhador contratado para garantir a real concretização das leis de inclusão social da pessoa com deficiência; obrigações de fazer, abordadas no item “d” do rol de pedidos, no período de implementação da cota legal, com cominação de astreintes em caso de descumprimento; por fim, a condenação da reclamada no pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ R\$ 7.096.050,92 (sete milhões, noventa e seis

mil e cinquenta reais e noventa e dois centavos). Pleiteia tutela de urgência ou de evidência liminar. O requerente junta documentos.

Tutela de urgência apreciada e indeferida, ID. bfd8a80.

Notificada a reclamada, apresentou defesa requerendo, resumidamente, tramitação do feito sob sigilo de justiça, conexão de ações, produção de prova técnica. No mérito, afirma que no curso de inquérito civil nº 000100.2015.15.000/3, instaurado pela requerida, vedações fáticas e jurídicas

para a contratação de PCDs para os cargos de segurança e cargos operacionais, conforme previsto nas Resoluções e RBACs da agência reguladora ANAC, bem como disposições do Conatram (Conselho Nacional de Trânsito) impedindo a adaptação de veículos para PCDs ao motorista profissional, sendo que para os

motoristas que operam equipamentos motorizados no sítio aeroportuário é exigido o CNH categoria profissional e outros cursos de direção defensiva.

Além disso, a reclamada impugna parecer pericial apresentado pelo reclamante. Aponta avanços nas condições da empresa para recebimento de alunos e candidatos PCDs. Aponta tentativa de contratação de PCDs na função de assessor de embarque, sem êxito, em razão avaliação do médico do trabalho da empresa, Drs. Alexandre Jose do Santos e Gabriela Marostska. Relata desenvolvimento do projeto "asas para voar". A reclamada aborda que, com a alteração da Resolução 63 pela RBAC 110, contratou 5 PCDs em 03/05/2017.

Requer a improcedência da ação, reconhecendo-se que a empresa deve observar na base de cálculo da cota de pessoas portadoras de deficiência e/ou reabilitados a serem contratados como empregados, apenas os cargos administrativos.

Apresentada réplica pelo reclamante, ID c9fd80f.

Encerrada a instrução processual, despacho de ID 23ca03c, apresentadas razões finais, Ids. 45902A2 e c75778b.

Houve audiência de conciliação e seguiram-se várias tratativas de composição pelas partes, restando infrutíferas.

Ajuizada ação anulatória de multa administrativa em Auto de Infração n.º 20845383-1, Processo n.º 47998-008762/2015-27 lavrado pelo Ministério do Trabalho, Superintendência Regional no Estado de São Paulo, Gerência Regional do Trabalho em Campinas/SP. Ação foi distribuída para a 5ª VT de Campinas, sob o nº 0010351-44.2019.5.15.0092, contudo o juízo reconheceu a prevenção da 10ª VT de Campinas, decisão de ID. E034868, com a remessa dos autos a esta unidade para julgamento conjunto, nos termos do § 3º do art. 55 do CPC.

Deferida tutela de urgência requerida, para suspender os DEFIRO efeitos da decisão proferida a respeito do Auto de Infração n.º 20845383-1, Processo n.º 47998-008762/2015-27, lavrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego de Campinas (MTE), suspendendo-se, precariamente, a exigência do pagamento da multa imposta, nos termos da decisão de ID 9b180bd.

Notificada a Reclamada União Federal, apresentou contestação, ID. 78788df.

Réplica, ID. 3Bd5b41. Manifestações e encerramento da instrução processual.

Feitos conclusos para julgamento.

## **II – FUNDAMENTAÇÃO**

### **SEGREDO DE JUSTIÇA**

Nos termos do artigo 189 do CPC, os atos processuais são, por regra, públicos, mas devem tramitar em segredo de justiça os processos:

I - em que o exija o interesse público ou social;

II - que versem sobre casamento, separação de corpos, divórcio, separação, união estável, filiação, alimentos e guarda de crianças e adolescentes;

III - em que constem dados protegidos pelo direito constitucional à intimidade;

IV - que versem sobre arbitragem, inclusive sobre cumprimento de carta arbitral, desde que a confidencialidade estipulada na arbitragem seja comprovada perante o juízo.

Os processos em análise não se enquadram às hipóteses acima, portanto, não é caso de tramitação sob sigredo de justiça. Deixo de atribuir sigredo ao processo nº 0011182-15.2018.5.15.0129 e retiro o sigredo do processo nº 0010351-44.2019.5.15.0092. Saliento que a parte interessada, Tri-Star Serviços Aeroportuários sequer apontou os documentos que reputava serem sigilosos, o que não se confunde com sigredo de justiça. Aduziu alegações genéricas, que impediram a análise de possível atribuição de sigilo a determinado documento pelo juízo, caso apurasse prejuízo à parte, decorrente de sua exposição.

### CONEXÃO COM AÇÃO COLETIVA

Notícia a reclamada a tramitação perante a 26ª Vara do Trabalho de São Paulo do processo nº 1001182- 17.2018.5.02.0026, referente ação movida pela ABESATA – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS AUXILIARES DE TRANSPORTE AÉREO, em face da UNIÃO FEDERAL. Cita como pedidos que contém identidade de causa de pedir e de pedido com a presente ação:

“d) que seja, ao final, **declarada a exclusão** das funções operacionais inerentes aos serviços auxiliares de transporte aéreo, exercidas no pátio de manobra de aeronaves e localidades adjacentes, da base de cálculo para apuração da cota de trabalhadores reabilitados e/ou portadores de deficiência de que trata o artigo 93 da Lei 8.213/91;

e) conseqüentemente, que seja declarada apenas a inclusão dos empregados das associadas da Autora que desempenham função de natureza meramente administrativa na base de cálculo para apuração da cota de trabalhadores reabilitados e/ou portadores de necessidades especiais de que trata o artigo 93 da Lei 8.213/91;

f) confirmação da tutela requerida, para condenar o Ministério do Trabalho a abster-se de exigir as multas decorrentes de autuações provenientes de

fiscalizações às Empresas Associadas da ora Autora quanto ao preenchimento da cota de trabalhadores reabilitados e/ou portadores de necessidades especiais de que trata o artigo 93 da Lei 8.213/91; ...”

Requer que seja acolhida a alegação de conexão ora feita, determinando-se a remessa destes autos à Egrégia 26ª Vara do Trabalho de São Paulo, ou na hipótese de entendimento diverso, que seja suspenso o andamento desta ação até julgamento final daquela ação, evitando-se, assim decisões conflitantes e/ou contraditórias.

Não é caso de conexão porque a ação coletiva não induz o efeito de aplicação automática do artigo 55 do CPC, salvo decisão judicial determinando a suspensão dos feitos individuais.

Tampouco é caso de continência, eis que as partes desta ação não são idênticas à da ação citada, requisito essencial previsto no artigo 56 do CPC. Ademais, não há falar em decisão conflitante, seguindo-se as regras processuais da coisa julgada.

Rejeito.

### **MÉRITO DO PROC. Nº 0011182-15.2018.5.15.0129**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. O recorrente demonstrou possível violação do art. 93 da Lei 8.213/91. Agravo provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PREENCHIMENTO DAS VAGAS PARA DEFICIENTES FÍSICOS HABILITADOS E/OU REABILITADOS DO INSS. NÃO CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. Demonstrada possível violação do art. 93 da Lei 8.213/91, impõe-se o

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

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

Colaciona abaixo a conclusão do perito:

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

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

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

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

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

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

O mesmo se aplica aos Operacionais.

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

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

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

Passo a analisar o pedido de proibição de dispensa do trabalhador reabilitado ou deficiente ao final do contrato por prazo determinado de

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

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

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

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

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

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

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

Neste mesmo processo, o TRT da 12ª Região havia decidido que o artigo 93 da Lei 8213/91 não prevê vinculação entre o cumprimento da cota constante no caput deste dispositivo e a dispensa do empregado portador de

deficiência ou reabilitado, bastando para a validade da dispensa a contratação de outro empregado nestas condições.

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

Dessa forma, decido julgar procedentes:

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

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

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

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

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

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

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

2) oficie a cada 45 dias (mediante protocolo ou através de correspondência com aviso de recebimento - AR) à, no mínimo, 3(três) entidades voltadas à assistência desse segmento da população, ao INSS, à Secretaria Municipal de Assistência Social e às agências de recrutamento existentes nas localidades onde estão

situadas todas as unidades da empresa, informando-os acerca do interesse em contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social, devendo aguardar resposta por 15 dias a partir do recebimento pelo órgão /entidade, prazo este que deverá ser mencionado no ofício;

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

Por falta de previsão legal, julgo improcedente o pedido "d.3." para que a reclamada elabore e implemente programa de capacitação profissional gratuito, realizando cursos e treinamentos para habilitar pessoas com deficiência da comunidade em geral ao exercício pleno de atividades laborais em funções para fins de cumprimento da referida cota legal, devendo apresentar até o fim do primeiro bimestre de cada ano o planejamento anual e a cada 6 meses os documentos comprobatórios da realização e resultados alcançados.

Pelo princípio da legalidade, insculpido no artigo 5º, II, da CF/88, “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

Não há normativo determinando às empresas que implementem programas gratuitos de capacitação profissional, voltados à habilitação de pessoas com deficiência da comunidade em geral. Em que pese a nobreza de tal prática, a reclamada já responde objetivamente pelo cumprimento da cota não cabendo a ela eximir-se de tal obrigação alegando falta de profissionais com deficiência ou reabilitados capacitados.

No entanto, não cabe ao Poder Judiciário, determinar obrigação não imposta pelo ordenamento jurídico.

### **DANO MORAL COLETIVO**

Pleiteia o reclamante a condenação do reclamado ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, em suma, pela lesão aos interesses difusos de toda a coletividade de trabalhadores ao não observar normas de ordem pública, insistindo em descumprir o mandamento legal de preencher 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência e gerando dano indivisível aos interesses de toda a sociedade.

O dano moral é a ofensa injusta aos direitos da personalidade gerando um prejuízo imaterial ao ofendido, previsto no artigo 5º, V e X da CF e artigos 186, 187 e 927 do CC. Apesar de a sua natureza não ser patrimonial, sua reparação é feita através de indenização em pecúnia, eis que não há como retornar ao “*status quo ante*” e não se pode deixar de compensar o ofendido e de punir o ofensor.

Há ainda a possibilidade de o dano atingir toda a coletividade, lesionando direitos metaindividuais. Em razão disso foi desenvolvido o conceito de dano moral coletivo, sendo este decorrente da ofensa a direitos fundamentais da sociedade, cuja violação, por sua gravidade, transcende o indivíduo e atinge a coletividade.

Nesse sentido, não é todo descumprimento de obrigação pelo empregador que gera um dano à coletividade. Para tanto, necessário que o ato ilícito praticado acarrete uma repulsa social em razão da intolerabilidade e gravidade do dano causado às vítimas.

No caso em análise, há uma falta grave do reclamado quanto à efetivação das regras de preenchimento das vagas destinadas às pessoas com deficiência e reabilitadas pelo INSS.

O reclamado demonstrou nos autos alguma evolução, no sentido de dar cumprimento às determinações legais, realizando a contratação de cinco funcionários PCDs em 2017, conforme comprovam documentos juntados sob Ids. C467978, 67b407e, 5385fce, 270056f, b0244fd, 22a76e8 e a3685c4, bem como, apresentou Projeto “Asas para Voar” no qual cita a existência de um centro de treinamento, adaptado para receber alunos PCDs, com imagens, ID 4fcf533, informando treinamento gratuito aos alunos PCDs, sem garantia de contratação.

Contudo, as efetivas contratações de PCDs realizadas desde o início da denúncia em questão, em janeiro de 2015 (ID. 619861d) não se deram em quantidade significativa.

Incontrovertida a conduta antijurídica da empresa que violou deliberadamente norma de ordem pública, deixando de contratar em números empregados para atingir a cota determinada no artigo 93 da lei 8213/91.

Os avanços, demonstrados acima, serão considerados no quantum indenizatório, fixado pelo juízo. Contudo, não têm o condão de afastar o dano moral, que no caso é *in re ipsa*, decorrente da própria conduta ilícita do empregador, lesiva aos interesses extrapatrimoniais de uma coletividade de trabalhadores.

Assim, cabe à Reclamada reparar o dano causado, nos termos dos artigos 186 e 927, do CC e artigos 223-A e seguintes da CLT.

Utilizando como critérios a extensão do dano causado, o caráter educativo, o porte econômico da empresa, o desestímulo à reiteração da prática, a proporcionalidade entre a conduta e a indenização, a gravidade da conduta e demais critérios apontados nos incisos I a XII do artigo 223-G da CLT, condeno a reclamada ao pagamento de indenização no valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

Registro que o §1º do artigo 223-G não se aplica ao caso de danos morais coletivos, porque previsto para a hipótese de dano individual.

**MÉRITO DO PROC. Nº 0010351-44.2019.5.15.0092**

Já se analisou o mérito da base de cálculo para fins da cota estabelecida no artigo 93 da Lei 8213/91 acima.

Por esse motivo, correta a aplicação da multa administrativa em Auto de Infração n.º 20845383-1, Processo n.º 47998-008762/2015-27 lavrado pelo Ministério do Trabalho, Superintendência Regional no Estado de São Paulo, Gerência Regional do Trabalho em Campinas/SP.

Revoga-se a decisão proferida em sede de tutela de urgência nos autos do processo 0010351-44.2019.5.15.0092 que suspendeu, precariamente, a exigência do pagamento da multa imposta, nos termos da decisão de ID 9b180bd.

Pelos fundamentos já expostos, julgo improcedentes os pedidos formulados pela parte reclamante, TRI-STAR SERVIÇOS AEROPORTUÁRIOS LTDA em face da UNIÃO FEDERAL.

### III – DISPOSITIVO:

Diante do exposto, em julgamento do processo **0011182-15.2018.5.15.0129**, rejeito as preliminares arguidas e, no mérito dos pedidos formulados por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de TRI-STAR SERVICOS AEROPORTUARIOS LTDA, decido julgar:

#### A) PROCEDENTES:

- o pedido de item a, para determinar a reclamada a contratar, no prazo máximo de 2 anos, e manter em seu quadro de empregados, pessoas com deficiência habilitadas (nos termos do art. 3º e 4º do Decreto n. 3.298/99, com redação dada pelo Decreto n. 5.296/2004) ou trabalhadores reabilitados pela Previdência Social, em número suficiente para o preenchimento da cota legal a que está obrigada, nos termos do art. 93 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 c/cart. 36, do Decreto n. 3.298

/99, da seguinte forma, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) multiplicada pelo número de vagas não preenchidas a partir do transcurso do prazo abaixo mencionado:

- i) 50% da sua cota de PCD: Prazo 12 meses;
- ii) 75% da sua cota de PCD: Prazo de 18 meses;
- iii) 100% da sua cota de PCD: Prazo de 24 meses;

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

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

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

2) oficie a cada 45 dias (mediante protocolo ou através de correspondência com aviso de recebimento - AR) à, no mínimo, 3(três) entidades voltadas à assistência desse segmento da população, ao INSS, à Secretaria Municipal de Assistência Social e às agências de recrutamento existentes nas localidades onde estão

situadas todas as unidades da empresa, informando-os acerca do interesse em contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social, devendo aguardar resposta por 15 dias a partir do recebimento pelo órgão /entidade, prazo este que deverá ser mencionado no ofício;

**B) JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES:**

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

- o pedido de indenização por danos morais coletivos para condenar a reclamada no pagamento de indenização no valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

**C) IMPROCEDENTE** o pedido “d.3.” para que a reclamada elabore e implemente programa de capacitação profissional gratuito, realizando cursos e treinamentos para habilitar pessoas com deficiência da comunidade em geral ao exercício pleno de atividades laborais em funções para fins de cumprimento da referida cota legal, devendo apresentar até o fim do primeiro bimestre de cada ano o planejamento anual e a cada 6 meses os documentos comprobatórios da realização e resultados alcançados.

Incabíveis honorários advocatícios, nos termos do artigo 18 da Lei 7347/85.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 10.000,00, calculadas sobre R\$ 500.000,00, valor arbitrado à condenação para os efeitos legais cabíveis (art. 789 da CLT).

Em julgamento do processo **0010351-44.2019.5.15.0092**, rejeito as preliminares arguidas e, no mérito dos pedidos formulados por TRI-STAR SERVIÇOS AEROPORTUÁRIOS LTDA em face da UNIÃO FEDERAL, decido **JULGAR IMPROCEDENTES**

os pedidos formulados pela parte reclamante, nos termos da fundamentação, que passa a integrar o presente dispositivo..

Considerando os critérios previstos no art. 791-A, 2º, CLT, arbitro os honorários advocatícios em 5% sobre o valor da causa ao patrono da parte reclamada.

Custas pela parte reclamante, no importe de R\$ 5.696,09, calculadas sobre o valor da causa de R\$ 284.804,58, nos termos do artigo 789-II da CLT.

**Providencie a Secretaria da Vara a suspensão do processo 0010351-44.2019.5.15.0092, de acordo com o Comunicado nº 04/2017-CR, juntando-se cópia desta sentença nos autos. Após o trânsito em julgado, a solução deverá ser registrada no processo sobrestado e realizados os registros correspondentes aos movimentos do e-Gestão.**

Intimem-se as partes.

Nada mais.

CAMPINAS/SP, 16 de agosto de 2021.

PAULA ARAUJO OLIVEIRA LEVY  
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: PAULA ARAUJO OLIVEIRA LEVY - Juntado em: 16/08/2021 16:43:22 - df6752c  
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/21081616351999500000158403221?instancia=1>  
Número do processo: 0011182-15.2018.5.15.0129  
Número do documento: 21081616351999500000158403221