

A POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DO DANO MORAL COLETIVO PELO DESCUMPRIMENTO DE COTAS MÍNIMAS DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Karen Cristina Pereira Knevitx dos Santos^{*}
Rafael Pereira^{**}

1. Introdução. 2 Histórico sobre a deficiência e a inclusão de pcd's no mercado de trabalho. 3 O Cenário atual da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 4 Interpretação dos dados estatísticos frente a jurisprudência quanto a caracterização do dano moral coletivo pelo descumprimento de cotas mínimas de contratação de pessoas com deficiência. 5 Conclusão. Referências.

RESUMO

Através das técnicas de pesquisa descritiva, bibliográfica, documental e jurisprudencial, o presente trabalho tem o escopo de analisar a caracterização do dano moral coletivo pelo descumprimento de cotas mínimas de contratação de pessoas com deficiência. A construção do referencial teórico se deu com subsídios a partir de livros, artigos científicos, revistas etc., analisando-se e interpretando-se conceitos e, aplicando-os à realidade, visto que o assunto

^{*} Advogada e Tecnóloga em Gestão de Recursos Humanos. E-mail: karencp@feevale.br

^{**} Advogado, Mestre em Qualidade Ambiental e Professor do Curso de Direito da Universidade Feevale. E-mail: rafaelpereira@feevale.br

escolhido para a análise ainda não foi integralmente trabalhado, sendo utilizadas fontes diversificadas acerca do tema para apresentar questões históricas, jurisprudenciais e estudos de leis para alcançar os objetivos geral e específicos do trabalho. De acordo com o Censo Demográfico 2010, o Brasil possui mais de 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. No entanto, através de dados estatísticos, foi possível perceber que a contratação de pessoas com deficiência habilitadas ou reabilitadas está muito aquém deste montante. Com a realização deste trabalho também se constatou que os fatores históricos influenciaram negativamente nos dados atuais sobre a inclusão de PCD's não somente no mercado de trabalho, mas na sociedade de modo geral. Concluiu-se que, em que pese a obrigatoriedade prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91, existe a possibilidade de as empresas não sofrerem condenação por dano moral coletivo descumprindo cota legal, o que não as exonera, contudo, de sua obrigação de contratar pessoas com deficiência ou reabilitados do INSS.

Palavras-chave: Cotas. Dano Moral Coletivo. Deficiência. Inclusão.

1. INTRODUÇÃO

O descumprimento ao que prevê a Lei 8.213/91, a Lei de Cotas, por parte das empresas, é uma constante no ordenamento jurídico brasileiro em virtude das dificuldades enfrentadas pelas duas partes interessadas, ou seja: pelas organizações e pelos deficientes ou reabilitados da previdência. As empresas encontram dificuldades em recrutar Pessoas com Deficiência (PCD's) e estas, por sua vez, enfrentam dificuldades em se inserir não somente no mercado de trabalho, mas na sociedade como um todo.

O Ministério Público do Trabalho atua com vistas a garantir o cumprimento da referida Lei, em um primeiro momento, de forma extrajudicial, e após, permanecendo a situação de descumprimento, ajuizando a competente Ação Civil Pública, com o intuito de reparar o

dano causado à coletividade, uma vez que ao descumprir a Lei, há um dano moral que ofende a todas as pessoas que possuem deficiência.

Desta forma, o tema deste trabalho está vinculado ao Direito do Trabalho e foi delimitado visando a verificação da possibilidade da caracterização do dano moral coletivo pelo descumprimento de cotas mínimas de contratação de pessoas com deficiência, sendo esta análise o objetivo geral a ser alcançado. Para tanto, serão atingidos determinados objetivos específicos a cada capítulo. No primeiro capítulo, será apresentado um esboço histórico sobre a deficiência e a inclusão de PCD's no mercado de trabalho, trazendo questões que evidenciam a dificuldade de inserção das pessoas com deficiência na sociedade desde a Antiguidade e Idade Média. Para a compreensão da caracterização do dano moral coletivo, serão examinados os conceitos de interesses metaindividuais, difusos, coletivos e individuais homogêneos, finalizando com a apresentação do cenário atual brasileiro da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No segundo capítulo deste estudo, serão abordados os conceitos de responsabilidade civil e dano moral coletivo, atrelados ao descumprimento das cotas mínimas de contratação de PCD's. Em um segundo momento, serão apresentados os pressupostos da responsabilidade civil, com o estudo dos conceitos de imputabilidade, dano, culpa e nexo causal, partindo-se para a análise das excludentes de ilicitude previstas no ordenamento jurídico brasileiro. Ao final, serão interpretados os dados estatísticos frente à jurisprudência quanto à caracterização do dano moral coletivo pelo descumprimento de cotas mínimas de contratação de pessoas com deficiência, a fim de restar demonstrada a possibilidade, ou não, de caracterização do dano moral coletivo.

A importância social deste artigo se deve ao fato de a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas se tratar de um assunto que vem sendo muito debatido, em razão das questões legais que envolvem o tema e a responsabilidade social por parte das organizações. Para cumprir a Lei, algumas organizações recrutam e contratam PCD's sem levar em consideração todas as dificuldades que os mesmos enfrentam nas atividades diárias, e que podem vir a enfrentar no ambiente de trabalho, caso não sejam tomadas as medidas de adaptação necessárias. Para ser uma empresa inclusiva, é preciso

conhecer os tipos de deficiência, a fim de buscar adaptações ergonômicas e também relativas à preparação dos colegas e equipe que vão receber uma pessoa com deficiência.

No que tange aos profissionais da área do Direito, o presente trabalho torna-se importante ao passo que vai trazer uma abordagem conceitual acerca de temas atuais como: responsabilidade civil, o dano moral e o dano moral coletivo no âmbito do direito do trabalho, a ação civil pública, a Lei 8.213/91, etc. Ademais, este trabalho tratará de um assunto que vem preocupando as organizações, pois quando não conseguem cumprir as cotas mínimas de contratação de pessoas com deficiência, podem sofrer condenações e pagar indenizações em valores expressivos, o que faz com que busquem consultoria de advogados com conhecimento no assunto.

Portanto, o presente estudo tem como finalidade demonstrar de que forma o dano moral coletivo se caracteriza quando há o descumprimento das cotas de pessoas com deficiência previstas no artigo 93, da Lei nº 8.213/91, uma vez que existem situações que retiram a possibilidade de condenação ao pagamento de indenizações por dano moral coletivo em face da aplicação de excludentes de ilicitude, mas que não exoneram a empresa de sua obrigação em contratar pessoas com deficiência.

2. HISTÓRICO SOBRE A DEFICIÊNCIA E A INCLUSÃO DE PCD's NO MERCADO DE TRABALHO

As concepções acerca da deficiência podem ser divididas, ao longo da história, em pré-científicas e científicas.¹⁹¹ Em síntese, o caminho histórico sobre a deficiência pode ser definido como “[...] do extermínio à integração, passando por uma escala na segregação: “da exposição” das crianças gregas à tentativa de oferecimento de oportunidades iguais, passando pelo “asilismo””. (Grifos da autora)¹⁹²

Na Antiguidade e Idade Média, a concepção predominante era a pré-científica e a deficiência estava vinculada ao sobrenatural, ou seja, era vista como possessão demoníaca ou castigo de Deus. Com isso, os deficientes eram abandonados ou sacrificados. Já as concepções científicas eram baseadas em pesquisas que comprovavam que a deficiência tratava-se de uma doença do corpo e não de uma

possessão.¹⁹³ As pessoas com deficiência eram aniquiladas, tendo em vista que estavam fora do padrão e da harmonia da relação com a natureza e por não possuírem habilidades motoras para o deslocamento; audição e visão para verificar objetos que necessitavam; capacidade mental e força das mãos e braços. Ainda, o trabalho produtivo os colocava à margem da sociedade, pois não eram dignos de participar da Ordem Divina e natural e, com isso, eram institucionalizados para que não causassem distúrbios na sociedade dita como “normal”.¹⁹⁴ (grifo do autor)

No final da Idade Média e com o fortalecimento do cristianismo, que pregava a idéia de que todos eram filhos de Deus e que somente Ele poderia tirar a vida, surgiram os primeiros espaços assistenciais que abrigavam as pessoas com deficiência e aqueles que, por alguma razão, fugiam dos padrões de comportamento. Todavia, não se tratava de tratamento, eram apenas abrigos e ainda permeava a concepção de que a deficiência estava ligada ao sobrenatural.¹⁹⁵

Surgiram então, no Renascimento, as concepções científicas, devido ao florescimento das artes e da busca pelo conhecimento, impulsionando a preocupação com os indivíduos e com explicações para os males que os acometem. Neste período, a explicação para as deficiências não estava mais nos deuses, e sim no corpo das pessoas, que passaram a ser vistas como doentes e não como possuídas. Mas foi a partir dos séculos XVIII e XIX, com a evolução da medicina e dos conhecimentos específicos acerca do desenvolvimento do ser humano e das doenças, que as pessoas com deficiência passaram a ter direito a tratamento. A partir daí, cresceram as técnicas e surgiram as instituições para tratamento dessas pessoas.¹⁹⁶ Ademais, de acordo com Pastore, as mudanças mundiais positivas levaram algumas deficiências a serem estudadas não apenas nos campos da medicina e da psicologia, mas também no campo sociológico, deixando de representar um problema individual e passando a ser um fenômeno da sociedade.¹⁹⁷

Assim, no século XX, ampliou-se a busca pela classificação das deficiências, assim como pelos diagnósticos e tratamentos específicos. Diante da evolução histórica, percebe-se que a sociedade também foi responsável pela percepção acerca das pessoas com deficiência, devido aos obstáculos criados serem maiores do que as oportunidades

de inserção, causando o afastamento e marginalização destas pessoas.¹⁹⁸

No Brasil, o primeiro texto legal para tratar exclusivamente das pessoas com deficiência foi a Emenda Constitucional nº 1, de 1969, a qual foi estendida com a Emenda nº 12, de 1978, que expandiu os direitos desta parcela da população. Todavia, foi com a Constituição Federal de 1988, que o tema tomou proporções mais amplas, sendo estas, ora paternalistas, ora realistas, conforme explica Luiz Alberto David Araújo “A Constituição, ao garantir os direitos das pessoas portadoras de deficiência, estampou suas contradições e seus conflitos, diante de problemas como a miséria, a fome, a desnutrição infantil, a falta de habitação, etc.”¹⁹⁹

Sancionada cerca de um ano após a Constituição Federal ser promulgada, a Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989 passou a dispor acerca do amparo às PCD's, ao prever o apoio do governo para a capacitação profissional e direito a comparecer a cursos regulares direcionados à formação profissional, o compromisso do Poder Público em promover e manter vagas nos setores públicos e privados. Ademais, de acordo com Rafael Diogo Diógenes Lemos, passou a conceituar o que é deficiência e explicar suas espécies. Ainda, conforme o autor, atualmente e em vigor, o Decreto 3.298/1999 é a legislação dominante no que tange à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, o qual revogou totalmente o Decreto 914, editado em 06 de setembro de 1993.²⁰⁰ Contudo, embora todas as conquistas que possibilitaram a concepção de cidadania, as pessoas com deficiência não estavam inseridas no mercado formal de trabalho ou trabalhavam em situações precárias. Para tanto, no Brasil, surgiu a Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991, a qual passou a estabelecer a obrigatoriedade de as empresas com 100 ou mais empregados contratarem pessoas com deficiência para preencherem uma parcela de seus cargos, como se vê em sua redação:

Art. 93 - A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:²⁰¹

- I - até 200 empregados2%;
- II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.....5%.

O parágrafo 2º do artigo 93 da Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991, determina que incumbe ao Ministério do Trabalho estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. Cabe ao Ministério Público, nos termos do artigo 3º, da Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, proteger os interesses das pessoas com deficiência, através da propositura de ações civis públicas para interesses coletivos ou difusos das pessoas com deficiência.

Nesse sentido, visando aproximar os empresários, organizações e autoridades públicas das questões que envolvem as pessoas com deficiência e buscando alterar a situação cultural de exclusão desta minoria, o Ministério do Trabalho atua objetivando o cumprimento das normas relativas à inclusão. São realizadas ações para dirimir o desconhecimento acerca das capacidades que as pessoas com deficiência possuem, o que é visto como o maior impedimento para o cumprimento da Lei.²⁰²

Todavia, caso as tentativas de aproximação não ocorram e permaneça a situação de descumprimento da Lei, o Ministério Público do Trabalho, conforme explica o Manual do Ministério do Trabalho “[...] tentará compor a situação por meio do Termo de Ajuste de Conduta (que não exige a empresa infratora do descumprimento da lei), que estipulará prazo para sua adequação”. No entanto, passado o prazo e tendo a empresa permanecido na situação de descumprimento, será ajuizada Ação Civil Pública, através da qual o Ministério Público postulará a aplicação de multa até que a cota seja cumprida, assim como condenará a empresa a uma indenização a nível social.²⁰³

Outro avanço histórico no cenário brasileiro se deu com a alteração da nomenclatura do Regimento Interno do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CONADE, através da Portaria nº 2.344, de 03 de novembro de 2010, da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, a qual atualizou o termo “Pessoas Portadoras de Deficiência” para “Pessoas com

Deficiência". Tal mudança ocorreu, pois as pessoas que possuem deficiência não a carregam ou portam a deficiência, elas nascem com ela ou adquirem ao longo da vida, por isso: elas possuem deficiência e são "Pessoas com deficiência – PCD's".²⁰⁴

Não obstante, em 06 de julho de 2015, foi instituída a Lei Brasileira de inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), sob o nº 13.146, a qual visa a inclusão social e cidadania, através da promoção das liberdades basilares e do exercício dos direitos das pessoas com deficiência, não apenas assegurando, mas buscando a promoção destes em condições de igualdades.²⁰⁵ Conforme o artigo 7º do referido Estatuto, quando verificada violação ou qualquer tipo de ameaça aos direitos da pessoa com deficiência, cabe a todo e qualquer cidadão levar a conhecimento das autoridades competentes. No artigo 34, o Estatuto estabelece que é direito da pessoa com deficiência escolher e aceitar trabalho, desde que oferecido em igualdades com os demais e que o ambiente onde irá desenvolver suas atividades seja inclusivo e com estrutura acessível, sendo estas obrigações das pessoas jurídicas de qualquer natureza, de direito privado ou público.²⁰⁶

A Constituição Federal de 1988 traz, em seu artigo 5º, o princípio isonômico de igualdade, quando afirma que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]". Além disso, a carta magna brasileira prevê, no artigo 7º, inciso XXXI, a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência".

De acordo com o artigo 7º, inciso III, da Lei 7.853/89, as práticas discriminatórias em relação à pessoa com deficiência constituem crime cuja pena de reclusão é de 2 a 5 anos cumulada de multa, quando, dentre outros atos discriminatórios, a empresa "negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência".²⁰⁷ Não obstante, o art. 37, da Constituição Federal de 1988, juntamente com o artigo 2º, parágrafo único, inciso III, da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 preveem a reserva de cargos e empregos públicos para PCD's, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte. O mesmo prevê a Lei nº 8.112, de 11 de

dezembro de 1990, no artigo 5º, parágrafo 2º, ao assegurar que serão reservadas 20% das vagas oferecidas no concurso para pessoas com deficiência.²⁰⁸

Todavia, para falar sobre inclusão de PCD's no mercado de trabalho é necessário entender o conceito de deficiência, assim como verificar as aptidões que cada pessoa com deficiência possui, visando contratá-la para uma vaga adequada ao seu perfil. Segundo Zanetti, Iacono e Rossetto cada deficiência possui suas próprias necessidades e características, podendo resultar da trajetória social do indivíduo ou ser um defeito orgânico.²⁰⁹ Deficiência, para fins de proteção legal, segundo o Manual do Ministério do Trabalho, é entendida como uma limitação que incapacite o indivíduo para o exercício de atividades no dia-a-dia e que, em razão disso, a pessoa tenha dificuldades para se inserir na sociedade.²¹⁰ A pessoa com deficiência, segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT, é aquela que apresenta “Redução, limitação ou inexistência das condições de percepção das características do ambiente ou de mobilidade e de utilização de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano ou elementos, em caráter temporário ou permanente”.²¹¹

Ainda, conforme o art. 3º, inciso I, do Decreto 3.298/99, deficiência é toda anormalidade ou perda de uma função psicológica ou uma estrutura, anatômica ou fisiológica, que possa gerar incapacidade para desempenhar uma atividade, dentro do que se considera um padrão normal para o ser humano.²¹² O artigo 2º da Lei 13.146/2015 estabelece que é considerada PCD “[...] 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”²¹³. A deficiência pode ser física, auditiva, visual, mental ou múltipla. Segundo o Decreto nº 5.296/04, art. 5º, § 1º, “a”, c/c Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I, a deficiência física pode apresentar-se sob a forma de “[...] paraplegia, parapesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida [...]”.²¹⁴ A deficiência auditiva, segundo Gualberto Filho caracteriza-se pela “[...] perda bilateral, parcial ou

total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz”.²¹⁵

A deficiência visual, de acordo com o artigo 70, parágrafo 4º, inciso III, do Decreto nº 5.296/04, classifica-se como:

Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;

A visão baixa, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;

Os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º;

Ou a ocorrência simultânea de quaisquer condições anteriores.²¹⁶

A deficiência mental ocorre quando o funcionamento intelectual é inferior à média, e se manifesta antes dos dezoito anos, com isso, o indivíduo apresenta limitações ligadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas. E, a deficiência múltipla ocorre quando há a associação de duas ou mais deficiências.²¹⁷ Além da deficiência, o Decreto 3.298/99, em seu artigo 3º, inciso III, conceitua a incapacidade, a qual se trata de uma redução das atividades de integração social, a qual exige o uso de recursos para que a pessoa com deficiência possa desenvolver suas atividades, buscando diminuir as dificuldades que impedem o seu convívio em sociedade e bem estar.²¹⁸

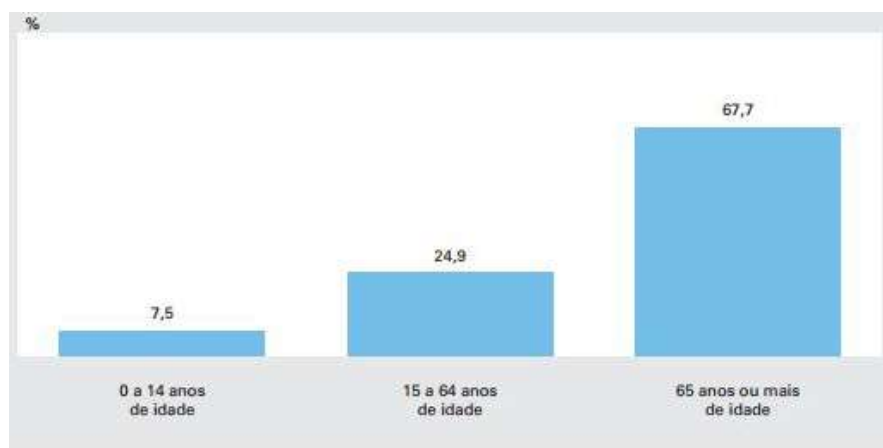
O artigo 36, parágrafo 2º do mesmo Decreto, traz a situação da pessoa com deficiência habilitada e a reabilitada. A primeira se refere àquelas pessoas que realizaram e concluíram curso de educação profissional. Além disso, de acordo com o parágrafo 3º do mesmo artigo, pode ser considerada habilitada mesmo a pessoa com deficiência que, embora não passe por processo de habilitação ou reabilitação, seja capacitada para exercer determinada função.²¹⁹

A pessoa reabilitada, é aquela que após o processo de reabilitação, passa a desempenhar funções que já exercia ou novas, desde que sejam compatíveis e estejam de acordo com a sua limitação.²²⁰

3. O CENÁRIO ATUAL DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com o Censo Demográfico 2010, 45.606.048 milhões de pessoas afirmaram possuir ao menos uma das deficiências investigadas, o equivalente a 23,9% da população brasileira. Desses, 38.473.702 deficientes residiam na zona urbana e 7.132.347, na zona rural.²²¹ A seguir, o gráfico 1 apresenta o percentual de deficientes, segundo a idade no Brasil, de acordo com o Censo Demográfico 2010:

Gráfico 1 - Percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas na população residente, segundo os grupos de idade – Brasil - 2010.



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE²²²

Conforme o gráfico constatou-se que 24,9% das pessoas com deficiência estão no grupo de idade economicamente ativa. Todavia, o dado mais expressivo mostra que 67,7% das pessoas com deficiência possuem 65 anos ou mais de idade, tendo em vista que com o envelhecimento ocorre a perda das capacidades motora, visual e auditiva.²²³

O Censo 2010 também apresentou o nível de escolaridade das pessoas com deficiência no país, com idade acima de 15 anos:

Tabela 1 - Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas e nível de instrução – Brasil – 2010.

Escolaridade	Percentual %
Sem instrução e fundamental incompleto	61,10%
Fundamental completo e médio incompleto	14,20%
Médio completo e superior incompleto	17,70%
Superior completo	6,70%
Não determinado	0,40%

Fonte: Elaborado pela acadêmica a partir dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE²²⁴

Verifica-se na tabela 1 que 61,10% dos entrevistados não possuem instrução ou apenas o ensino fundamental incompleto. Já 14,20% possuem o ensino fundamental completo e médio incompleto, enquanto 17,70% já concluíram o ensino médio e possui o ensino superior incompleto. Por fim, apenas 6,70% da população entrevistada já concluíram o ensino superior.²²⁵ Através destes dados, resta cristalina a dificuldade de inserção das pessoas com deficiência também no âmbito escolar.

O Censo 2010 apresentou, na tabela 2, a posição no trabalho ocupada por PCD's acima de 10 anos de idade:

Tabela 2 - Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na mesma referência, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo a posição no trabalho principal – Brasil – 2010.

Vínculo	Nenhuma deficiência investigada	Pelo menos uma das defic. investigadas
Não remunerado	1,7%	2,2%
Empregador	2,1%	1,8%
Militares e funcionários públicos estatutários	5,5%	5,9%
Empregado sem carteira de trabalho assinada	20,6%	22,5%
Conta própria	20,8%	27,4%

Empregado com carteira de trabalho assinada	49,2%	40,2%
---	-------	-------

Fonte: Elaborado pela acadêmica a partir dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE²²⁶

Percebe-se que, tendo em vista o que prevê o artigo 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o número de pessoas com deficiência com carteira assinada vem crescendo, representando 40,2% das deficiências investigadas no Censo 2010, segundo tabela 2. Esse dado representa uma vitória na questão da inclusão, mas não é possível afirmar que as empresas estão sendo socialmente responsáveis, visto que o número de PCD's trabalhando sem carteira assinada é de 22,5% e que 2,2% trabalham sem nenhum tipo de remuneração.²²⁷

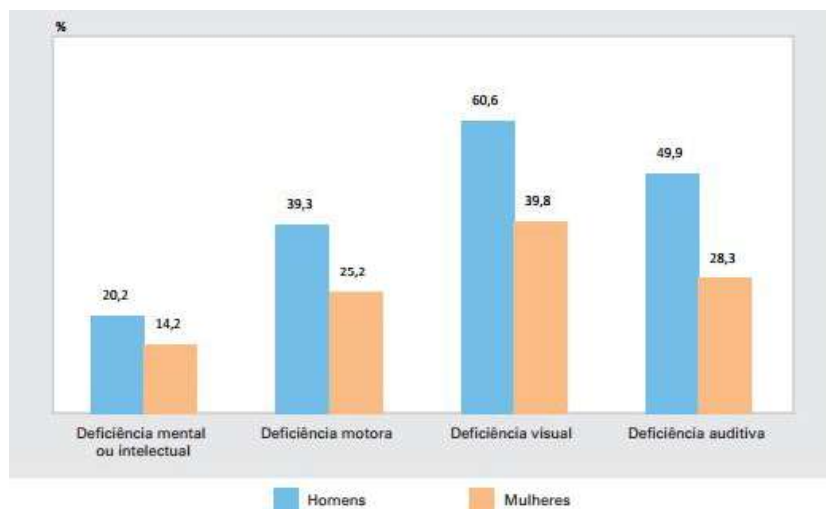
De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2014, houve um avanço na contratação de pessoas com deficiência no percentual de 6,57, o que representa 23,5 mil empregos.²²⁸ A partir deste resultado, conforme a RAIS 2014:

[...] tem-se 381,3 mil vínculos declarados como PCD, o que corresponde a um percentual de 0,77% do total dos vínculos empregatícios da RAIS 2014. Assim, observa-se a continuidade do aumento progressivo da participação conforme ocorrido nos últimos anos: 0,73%, em 2013, e 0,70% em 2012.²²⁹

Analisando por gênero, constatou-se que os postos de trabalho para PCD's são ocupados em sua maioria pelo sexo masculino, na proporção de 245,7 mil postos masculinos para 135,6 mil postos femininos. Todavia, verificou-se uma inclinação na participação dos homens com alguma deficiência no mercado de trabalho se comparados os anos de 2012, 2013 e 2014. No primeiro, a participação do sexo masculino ficou em 65,00%; no segundo ano em questão, 64,84% e, em 2014, 65,45%.²³⁰

O tipo de deficiência também influencia na colocação da PCD no mercado de trabalho, conforme se verifica no gráfico 2:

Gráfico 2- Nível de ocupação da população de 10 anos ou mais de idade, por sexo, segundo o tipo de deficiência investigada – Brasil – 2010



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE²³¹

A deficiência visual entre os homens possui o índice mais alto de colocação no mercado de trabalho, com 60,6%, sendo que para as mulheres o resultado ficou em 39,8%. A deficiência auditiva entre os homens atingiu percentual de ocupação de 49,9 e 28,3% entre as mulheres. Já na deficiência motora, 39,3% dos homens exerciam alguma ocupação e 25,2% das mulheres estavam em atividade quando da coleta de dados da pesquisa. O índice de ocupação mais baixo ficou entre os PCD's que possuíam deficiência mental ou intelectual, no total de 20,2% dos homens e 14,2% das mulheres.²³²

Com base nos dados da RAIS 2014, o total de empregos em 2013 e 2014 ocupados por pessoas com deficiência física foi de 181.464,00 e 192.432,00, respectivamente, sendo 117.535,00 ocupados por homens e 63.929,00 ocupados por mulheres em 2013. Já em 2014, o total de homens com este tipo de deficiência foi de 124.195,00 e de mulheres, 68.237,00. A deficiência auditiva ficou em segundo lugar dentre as deficiências com maior número de cargos ocupados nos mesmos anos, no total de 78.078,00 em 2013, sendo destes 49.510,00 ocupados pelo sexo masculino e 28.568,00 pelo sexo feminino. No ano de 2014, o total mensurado ficou em 78.370,00, com 48.822,00 cargos ocupados por homens e 29.548,00, por mulheres. A deficiência visual apareceu em terceiro lugar, totalizando em 2013 33.505,00 empregos, sendo 21.438,00 ocupados por homens

e 12.067,00 por mulheres; em 2014 este total ficou em 39.580,00 com 25.224,00 para o sexo masculino e 14.356,00 para o feminino.²³³

A quarta deficiência com menor número de empregos de acordo com a RAIS 2014 é a intelectual (mental), que apresentou 25.332 empregos em 2013, restando 17.874 ocupados pelo sexo masculino e 7.458 pelo sexo feminino. O mesmo tipo de deficiência, no ano de 2014, obteve um total de 29.132 empregos, sendo destes, 20.440 ocupados pelos homens e apenas 8.692 por mulheres. Por fim, os casos de deficiência múltipla tiveram, em 2013, o total de 5.490 empregos, com 3.429 homens e 2.061 mulheres empregados. No ano de 2014, este número subiu para 6.708, com 4.084 dos empregos para o sexo masculino e 2.624 para o feminino.²³⁴

Os reabilitados representaram em 2013, 33.928 empregos, sendo 22.215 ocupados por homens e 11.713 por mulheres. Já em 2014, foram empregados 35.100 reabilitados, consistindo em 22.983 homens e 12.117 mulheres. Ao final, de acordo com a RAIS 2014, realizando um comparativo entre 2013 e 2014, o total de empregos para deficientes foi de 357.797 e 381.322, respectivamente. Em 2013, 232.001 foram ocupados por homens e 125.796, por mulheres. No ano de 2014, 245.748 representaram os empregos ocupados pelo sexo masculino e 135.574, pelo feminino. O total de empregos para pessoas sem nenhuma deficiência em 2013 foi de 48.590.636, sendo destes, 27.771.630 para os homens e 20.819.006 para as mulheres. O mesmo índice em 2014 totalizou 49.190,188 empregos, com 27.887.902 ocupados pelo sexo masculino e 21.302.286 pelo sexo feminino.²³⁵

Quanto ao salário recebido pelas pessoas ocupadas na semana de coleta de dados, com idade de 10 anos ou mais, conforme dados do IBGE:

[...] 46,4% dessa população ganhava até 1 salário mínimo ou não tinha rendimento, uma diferença de mais de nove pontos percentuais para população sem qualquer dessas deficiências (37,1%). As diferenças por existência de deficiência diminuem nas classes mais altas de rendimento. Ao adicionar a essa análise o tipo de deficiência, constatou-se que, para as pessoas ocupadas com deficiência mental, o maior percentual se encontrava nas classes de mais de ½ a 1 salário mínimo de rendimento de trabalho (27,6%). Situação semelhante

ocorreu para a deficiência motora, porém o percentual foi de 28,7%.²³⁶

De acordo com a RAIS 2014, o rendimento médio percebido pelas pessoas com deficiência restou menor que o valor médio dos vínculos formais. Enquanto a média das pessoas com deficiência ficou em R\$2.304,26, a dos vínculos formais era de R\$2.449,11.²³⁷ A tabela 3 mostra a remuneração média em reais conforme o tipo de deficiência:

Tabela 3 - Brasil – Remuneração média (R\$) em 31/12/2014, por tipo de deficiência e gênero.

BRASIL - REMUNERAÇÃO MÉDIA (R\$) EM 31/12/2014, POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E GÊNERO

TIPO DE DEFICIÊNCIA	RAIS/2013(*)			RAIS/2014			Variação Relativa (%)			Relação Rem.
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Fem/Masc 2013(%)
Física	2.537,93	1.946,46	2.331,06	2.566,86	2.008,48	2.370,37	1,14	3,19	1,69	78,25
Auditiva	2.823,57	1.738,61	2.427,36	2.756,20	1.764,63	2.383,27	-2,39	1,50	-1,82	64,02
Visual	2.549,08	2.006,83	2.355,46	2.647,97	2.047,54	2.431,35	3,88	2,03	3,22	77,32
Intelectual (Mental)	1.080,35	959,09	1.044,74	1.094,87	974,90	1.059,04	1,34	1,65	1,37	89,04
Múltipla	1.964,60	1.635,48	1.840,31	2.098,36	1.734,38	1.954,10	6,81	6,05	6,18	82,65
Reabilitado	2.921,28	2.342,27	2.727,48	2.949,81	2.415,84	2.770,37	0,98	3,14	1,57	81,90
Total de Deficientes	2.513,47	1.872,38	2.289,78	2.515,26	1.917,81	2.304,26	0,07	2,43	0,63	76,25
Não Deficientes	2.604,60	2.145,77	2.407,65	2.652,68	2.186,27	2.450,19	1,85	1,89	1,77	82,42
Total	2.603,87	2.144,20	2.406,83	2.651,52	2.184,65	2.449,11	1,83	1,89	1,76	82,39

(*) Deflator: IPC

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75

Elaboração: CGE/DES/SPP/EMTE

Fonte: Características do emprego formal - Relação Anual de Informações Sociais – 2014.²³⁸

Conforme a tabela 3, em relação ao ano de 2013, algumas deficiências tiveram um aumento dos rendimentos, como é o caso das deficiências múltipla, visual e física. Todavia, no que se refere ao gênero, os empregados do sexo masculino permanecem auferindo rendimentos maiores que o feminino, sendo a maior diferença registrada nos casos de deficiência Intelectual (Mental) (89,04%) e, o menor, entre as pessoas com deficiência Auditiva (64,02%).²³⁹

4. INTERPRETAÇÃO DOS DADOS ESTATÍSTICOS FRENTE A JURISPRUDÊNCIA QUANTO A

CARACTERIZAÇÃO DO DANO MORAL COLETIVO PELO DESCUMPRIMENTO DE COTAS MÍNIMAS DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Para que nasça a obrigação de indenizar, os julgadores analisam a ocorrência de três pressupostos da responsabilidade civil: o dano, o ato ilícito e o nexo de causalidade. Comprovada a existência destes, conforme ensina Antonio Lindbergh C. Montenegro, “[...] surge um vínculo de direito por força do qual o prejudicado assume a posição de credor e o ofensor, a de devedor. Em outras palavras, a responsabilidade civil.”. O dano, consoante já exposto, constitui o elemento mais importante da responsabilidade civil, uma vez que é através dele que esta se organiza e materializa. Assim, ocorre o dano quando alguém, por circunstâncias alheias a sua vontade, sofre prejuízos a um bem jurídico.²⁴⁰

Conforme explica Gonçalves, o art. 186, do Código Civil Brasileiro determina que “Todo aquele que causa dano a outrem, por culpa em sentido estrito ou dolo, fica obrigado a repará-lo”.²⁴¹ Neste caso, trata-se de responsabilidade extracontratual proveniente de ilícito extracontratual, porquanto infringido um dever legal. Ademais, o autor explica que na responsabilidade extracontratual não há vínculo jurídico entre a vítima e o ofensor que praticou o ato ilícito.²⁴²

Pinto refere que o ato ilícito ocorre quando um direito é violado e sofre dano, tendo em vista um ato praticado em discordância com a ordem jurídica.²⁴³ Cavalieri Filho descreve o ato ilícito como o conceito de maior importância sobre este tema, por se tratar do fato gerador da responsabilidade civil. O autor alerta que o conceito de ato ilícito é complexo e possui controvérsias, porém, todas as conceituações o ligam à ideia de culpa, pois esta é o elemento que compõe o ato ilícito. É o que prevê o art. 186, do Código Civil Brasileiro, uma vez que a culpa foi introduzida no dispositivo como pressuposto da responsabilidade subjetiva, porque é o elemento central do ato ilícito que lhe der causa.²⁴⁴ Pinto, por sua vez, explica que o referido artigo consagrou de forma definitiva de que se não há dano, não há indenização, assim como admitiu que o ato ilícito pode ocasionar efeito puramente moral, o que encerrou a discussão acerca dessa matéria.²⁴⁵ O terceiro elemento apontado como pressuposto para

que ocorra o dever de indenizar é o nexo de causalidade que se trata da relação entre o dano e a conduta que o causou. Conforme esclarece Glenda Gonçalves Gondim “O terceiro elemento demonstra que o agente somente será responsabilizado pelo prejuízo causado ao indivíduo, quando a conduta culposa for a causa da lesão existente, devendo esta causa estar demonstrada e não apenas presumida”. Assim, se o nexo causal não restar comprovado, não ocorrerá responsabilidade civil.²⁴⁶

A realidade fática interfere nas decisões acerca do tema abordado pela pesquisa, tendo em vista que, conforme os dados estatísticos anteriormente apresentados, apesar de, atualmente, o Brasil possuir mais de 45.606.048 milhões de pessoas com alguma deficiência investigada pelo Censo Demográfico 2010, este número não representa a realidade de indivíduos habilitados para ingressar no mercado de trabalho. Uma das circunstâncias que dificulta a contratação de PCD's ou reabilitadas restou demonstrada no gráfico 1, pois do total de pessoas com pelo menos alguma deficiência, apenas 24,9% estavam no grupo de pessoas economicamente ativas, com idades entre 15 a 64 anos, isto é, que poderiam estar inseridas no mercado de trabalho. Os idosos, com 65 anos ou mais de idade, representam o maior número de pessoas com deficiência, no percentual de 67,7%, em razão das complicações de saúde que surgem com a idade.

Outro fator importante que dificulta a inserção no mercado de trabalho é a escolaridade das pessoas com deficiência. A tabela 1 demonstrou que a 61,10% não possui instrução ou apenas o ensino fundamental incompleto, o que também ilustra que a inclusão no âmbito escolar é precária, e dificulta a formação de quem possui algum tipo de deficiência e, conseqüentemente, se torna um empecilho em muitos processos seletivos, visto que a escolaridade é requisito para a contratação em diversos cargos.

Todavia, apesar da dificuldade enfrentada pelas pessoas com deficiência, bem como pelas empresas, de acordo com a RAIS 2014, houve um aumento no percentual relativo à contratação de PCD's de 2012 a 2014, saindo de 0,70% para 0,77% vínculos empregatícios declarados como de pessoas com deficiência, representando, em 2014, 381,3 mil PCD's declarados. Contudo, este número representa uma parcela pequena se comparado ao número de vínculos de pessoas sem

nenhuma deficiência, que, no mesmo ano, foi de 49.190.188,00. Um dos fatores que, de certa forma, justifica esta discrepância, está no fato de as pessoas com deficiência ainda auferirem salários inferiores se comparados aos das pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência. Conforme a RAIS 2014, a média dos salários dos empregados sem deficiência foi R\$2.449,11, enquanto das pessoas com deficiência ou reabilitadas ficou em R\$2.304,26. Não obstante, a tabela 3 apresenta a relação dos salários por gênero, de pessoas com ou sem deficiência, e demonstra que independentemente de haver ou não deficiência ou da espécie de deficiência, os homens percebem salários superiores às mulheres, ilustrando que, além do preconceito havido em relação aos PCD's, o gênero ainda influencia na remuneração.

No entanto, apesar de a inclusão ser um tema que merece atenção de toda a sociedade, no que tange ao cumprimento da Lei 8.213/91 por parte das organizações, algumas questões devem ser observadas pelo judiciário para determinar se a empresa deve ou não ser condenada pelo descumprimento das cotas, bem como para que reste caracterizado o dano moral coletivo e sua respectiva indenização.

Destarte, havendo omissão por parte da empresa para cumprir a cota estabelecida e comprovado o ato ilícito que gerou ofensa ao bem jurídico da coletividade, ocasionando lesão aos direitos difusos ou coletivos, é cabível a condenação à indenização por dano moral coletivo, como se observa no seguinte julgado:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. ADMISSIBILIDADE. COTA DESTINADA A DEFICIENTES E READAPTADOS PELO INSS. ART. 93 DA LEI 8.213/91. ALEGAÇÃO DE QUE O QUADRO FUNCIONAL COMPÕE-SE DE 85% LEITURISTAS DE MEDIDORES DE ENERGIA ELÉTRICA. A reclamada não pode se eximir do cumprimento de norma de caráter imperativo, que não diferencia o tipo de atividade exercida pelos empregados para o cumprimento da cota. Verifica-se, ainda, que o INSS disponibilizou uma lista com 100 empregados habilitados. No entanto, restou consignado em sede regional a contratação de apenas um portador de deficiência. Em tal contexto, não se justifica a omissão da reclamada em cumprir a cota estabelecida na legislação, uma vez que os empregados destinados à cota de deficientes e readaptados podem ser alocados,

preferentemente, na área administrativa, não havendo impedimento ao cumprimento da legislação pelo só fato de a grande maioria de seus empregados trabalharem como leituristas de medidores de energia elétrica. Incólumes os dispositivos constitucionais e legais apontados. Agravo de instrumento a que se nega provimento [...].²⁴⁷

O Ministério Público do Trabalho, ao interpor Recurso de Revista, alegou que não restou suficientemente comprovado que a requerida efetivamente havia empenhado esforços suscetíveis ao cumprimento das cotas previstas no artigo 93 da Lei 8.213/91, sendo os anúncios de vagas em jornal insuficientes para comprovar tal afincamento e para afastar a obrigação da demandada. Todavia, o recurso não foi conhecido nesse aspecto, tendo em vista que o TST não reanalisa fatos e provas.

O Tribunal Regional, por sua vez, indeferiu a aplicação de indenização, por entender que não houve omissão de forma deliberada por parte da reclamada, o que se confirmou com a documentação juntada pela ré.

Contudo, o dano moral coletivo se concretiza quando há ofensa na esfera extrapatrimonial de uma determinada coletividade, o que se viu na aludida demanda, após realização da realidade fática, sem ser considerada qualquer conduta culposa, por se tratar de proteção a valores fundamentais dos indivíduos ofendidos.

No caso do dano moral coletivo, o cômputo ocorre com a constatação do ato ilícito praticado pela empresa e da grande importância para a sociedade, sendo o dano *in re ipsa*, ou seja, ele é presumido, posto que as pessoas com deficiência e os reabilitados da previdência não foram contratados, deixando de se inserirem ou reinsere-se no mercado de trabalho. Com base no exposto, verificado o descumprimento da norma, com base na função social das organizações, na dignidade da pessoa humana e no incentivo ao trabalho humano despido de qualquer discriminação, o TST condenou a empresa à indenização por dano moral coletivo no valor de R\$50.000,00, a ser revertido ao FAT, com o conhecimento e parcial provimento do Recurso de Revista.²⁴⁸

Não o bastante, em recente julgamento do Recurso Ordinário nº 0000467-11.2013.5.04.0026, a 1ª Turma do Tribunal Regional do

Trabalho da 4ª Região manteve a decisão do juízo de 1º Grau que condenou a empresa à indenização pelo dano moral coletivo causado, decorrente do descumprimento de cotas, conforme se verifica na ementa:

E M E N T A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. Ao ferir o interesse moral (extra patrimonial) de uma coletividade, resta caracterizado ato injusto com dano à esfera jurídica de proteção, no caso dos trabalhadores. Devida a indenização pelo dano coletivo causado.²⁴⁹

No julgado em análise, a empresa referiu que não poderia contratar PCD's ou reabilitados para a área operacional, visto que os locais de trabalho foram periciados e caracterizados como de grave e iminente risco, o que impossibilitaria alocar tais profissionais, uma vez que inexistem Equipamentos de Proteção Individual – EPI's específicos para PCD's e que não seria possível adaptar os já existentes. Além disso, alegou que empenhou esforços para a contratação de PCD's ou reabilitados, ao contratar uma empresa de consultoria específica, mas não logrou êxito. Na origem, o Juízo considerou que a alegação de impossibilidade em razão da atividade de risco não poderia prosperar, visto que a Petrobrás – contratante da reclamada – possui seu quadro de PCD's preenchido em funções idênticas às da reclamada. Isso ocorre, pois a lei não faz distinção acerca de qual área pode alocar um PCD ou reabilitado, devendo ser observado o ambiente de trabalho e adequá-lo para receber o profissional, e não o contrário. Ressaltou, ainda, que existem diversos tipos de deficiência, não apenas a motora, o que não justifica a alegação da empresa.

Além disso, o fato de ter contratado uma empresa de consultoria não é prova suficiente de que a empresa, efetivamente, recrutou PCD's para o preenchimento de vagas em seu quadro. Além disso, a sentença condenou a ré, a partir do trânsito em julgado, ao pagamento de multa diária pelo descumprimento no preenchimento das cotas, no importe de R\$1.000,00 por vaga não preenchida. Foi determinado que o valor da multa fosse revertido ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos – FDD ou, caso extinto, em prol da União. O argumento que fundamentou tal decisão foi de que:

A condenação ao pagamento dessa multa encontra no mundo jurídico pátrio perfeita sinonímia com as

astreintes do direito francês, e se fundamenta, como aquelas, na necessidade de instrumentar o Estado-Juiz a fim de assegurar a eficácia de suas decisões. Assim, constitui pena com finalidade cominatória, possuindo como único objetivo o cumprimento da obrigação de fazer constante no comando sentencial.²⁵⁰

Partindo para a análise do dano moral coletivo, a reclamada aduziu que não deveria prosperar a condenação por dano moral coletivo, visto que a indenização pressupõe a mensuração de um indivíduo específico, seja pessoa jurídica ou natural, o que não se verificou nos autos. Argumentou sua boa-fé e trouxe novamente os fundamentos já expostos, requerendo sua absolvição ou diminuição no valor da condenação, pois o Juízo de primeiro grau condenou-a ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$80.000,00, a ser revertido em favor do Fundo de Defesa dos Direitos Difusos (FDD) e, na hipótese de extinção, em favor da União. Ao analisar esse aspecto, os desembargadores mencionaram o art. 5º, inciso X da CF/88, o qual assegura o direito à reparação pelo dano moral coletivo, como forma de cumprimento dos direitos fundamentais ali previstos.²⁵¹

Desta forma, tendo a reclamada ofendido o interesse extrapatrimonial desta coletividade, ficou comprovado que o ato injusto da reclamada causou dano aos trabalhadores, sendo devida a indenização pelo dano à esfera jurídica de proteção. O Tribunal em nada alterou a sentença e negou provimento ao recurso da reclamada, uma vez que a empresa cometeu um ato ilícito que causou dano à coletividade, ficando comprovada a existência do nexo causal entre o dano e a conduta.

Entretanto, em que pese a obrigatoriedade do cumprimento de cotas pelas empresas, conforme estabelecido pela Lei 8.213/91, os empreendedores podem ser eximidos de punição através de multas e indenizações caso não contratem pessoas com deficiência e/ou reabilitados do INSS. Essa hipótese pode ser acolhida pelo fato de não encontrarem profissionais no mercado. Esse foi o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho em decisão publicada em 20 de maio de 2016, quando do julgamento dos Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista, processo nº 658200-89.2009.5.09.0670.

No caso em exame, a empresa foi absolvida da multa diária por descumprimento ao artigo 93 da Lei 8.213/91, assim como da indenização por dano moral coletivo, pois comprovou que, apesar do insucesso, empreendeu esforços para cumprir a cota legal, não podendo ser responsabilizada pelo não comparecimento de candidatos para o processo seletivo. Neste caso, o Ministério Público do Trabalho não comprovou discriminação, culpa, negligência ou omissão da reclamada, uma vez que buscou no mercado de trabalho e perante o SINE pessoas com deficiência e que pudessem ser contratadas para cumprir a determinação legal, como se expõe:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ABSOLVIÇÃO. PERSISTÊNCIA DA OBRIGAÇÃO LEGAL. 1. Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando ficou comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa bem como não havendo falar em dano moral coletivo. 2. A improcedência do pedido de condenação da ré ao pagamento de multa e de indenização por dano moral coletivo fundada no fato de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, não a exonera da obrigação de promover a admissão de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados, nos termos da lei. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá parcial provimento.²⁵²

No aludido processo, a 7ª Turma deu provimento ao Recurso de Revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho da 9ª Região para que a ré, no prazo de 3 meses, preenchesse a cota legal prevista para o seu quadro de funcionários, sob pena de multa de R\$10.000,00 por empregado que faltasse para cumprir a cota. Ademais, fora condenada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$200.000,00. Todavia, houve divergência jurisprudencial conhecida no TST, visto que o entendimento deste é no sentido de que, se a empresa comprovar nos autos que empenhou esforços para divulgar vagas e contratar pessoas com deficiência ou reabilitados da previdência, mesmo que sem êxito, ela não pode sofrer responsabilização pelo não comparecimento dos profissionais para o

processo seletivo. Contudo, apesar de afastadas as condenações, a empresa não está exonerada da obrigação de cumprir as cotas previstas da Lei 8.213/91, pois juntamente com a Constituição Federal, o artigo 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 possui o condão de aumentar a participação de PCD's no mercado de trabalho e minimizar o preconceito.

Diante de tal decisão, percebe-se que, apesar do Ministério Público do Trabalho entender que o artigo 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 impõe a contratação de PCD's, o TST considera a existência ou não dos pressupostos da responsabilidade civil e das excludentes de ilicitude antes abordadas, bem como pondera a capacidade econômica do ofensor, o potencial ofensivo da conduta irregular e a extensão do dano coletivo causado.

5. CONCLUSÃO

Por todo o exposto, apesar do número expressivo de PCD's ou reabilitados da Previdência, grande parcela das empresas não está cumprindo a legislação e contratando tais profissionais, conforme prevê a Lei 8.213/91. Por um lado, percebe-se que a dificuldade das empresas se deve ao fato de não encontrarem profissionais capacitados para as vagas existentes. Por outro, verifica-se que não há empenho em buscar PCD's ou reabilitados do INSS para cumprir sua função social, sendo insuficiente divulgar vagas de forma esparsa, apenas com o intuito de produzir provas em seu favor e justificar a escassez de profissionais capacitados no mercado. As empresas devem proporcionar capacitação para que os PCD's possam desempenhar suas funções em igualdade com os demais funcionários ou então recrutar profissionais que se enquadrem no perfil de cada vaga, adaptando o local de trabalho para que venha a desempenhar suas funções de forma produtiva e igualitária, não se tornando um profissional pseudo-inserido na empresa.

A pesquisa jurisprudencial realizada – em conjunto com os dados estatísticos apresentados – remonta à possibilidade quantitativa de preenchimento das cotas legais de PCD's. Entretanto, o entendimento majoritário do Tribunal Superior do Trabalho releva e pondera as questões fáticas de cada caso concreto para que se interpretem os pressupostos da responsabilidade civil do empregador e

verifiquem-se presentes eventuais excludentes de ilicitude que absolvem o empreendedor do pagamento de indenização por dano moral coletivo. Desse modo, fica clara a posição firme do Judiciário no que toca à exigência de cumprimento dos mínimos legais quanto ao preenchimento de vagas para PCD's ou reabilitados da previdência social. Entretanto, a ampla gama de possibilidades quanto ao recrutamento de profissionais apresentada pelos dados estatísticos pesquisados remete à necessária ponderação de eventuais provas produzidas em sede de ações civis públicas que versam sobre a imputação de dano moral coletivo ao empregador que descumpre os preceitos legais aplicáveis sob tais aspectos.

REFERÊNCIAS

ABNT, 2004. Disponível em <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_24.pdf> . Acesso em: 21 nov. 2015.

A INCLUSÃO das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2007.

AMARAL, Lígia Assumpção. Pensar a diferença/deficiência. Brasília: CORDE, 1994.

ARAUJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. 2. ed. Brasília: CORDE, Ministério da Justiça, Secretaria Nacional dos Direitos Humanos, 1997.

BARTALOTTI, Cecília C. Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?. 2. ed. São Paulo: Paulus, 2010.

BRASIL. Portaria nº 2.344, de 3 de novembro de 2010. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 05 nov. 2010. Seção 1, p. 4.

_____. Presidência da República. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 14 nov. 2015.

_____. Presidência da República. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa

Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 14 nov. 2015.

_____. Presidência da República. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 14 nov. 2015.

_____. Presidência da República. Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm> Acesso em: 21 nov. 2015.

_____. Presidência da República. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm> Acesso em: 05 mar. 2016

_____. Presidência da República. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 14 nov. 2015.

_____. Presidência da República. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 11 nov. 2016.

_____. Presidência da República. Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <<http://www.>

planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>
Acesso em: 21 nov. 2015.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 9. ed., rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. ARR - 619-44.2013.5.03.0137, da 5ª Turma. Relator Ministro: Emmanoel Pereira. Julgado em 28/09/2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%20619-44.2013.5.03.0137&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAPdjAAT&dataPublicacao=07/10/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 19 out. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. E-ED-RR - 658200-89.2009.5.09.0670, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator Ministro: João Batista Brito Pereira. Julgado em 12/05/2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-ED-RR%20-%20658200-89.2009.5.09.0670&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAQ18AAS&dataPublicacao=20/05/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 18 out. 2016.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro: responsabilidade civil. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GONDIM, Glenda Gonçalves. Responsabilidade civil: teoria da perda de uma chance. Doutrinas Essenciais de Responsabilidade Civil. Vol. 5, p. 471 – 505, out/2011. Disponível em: <[http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad8181500000157e228b09d212c5615&docguid=I353e6ac0f25111dfab6f010000000000&hitguid=I353e6ac0f25111dfab6f010000000000&spos=2&epos=2&td=94&context=19&crumb-action=append&crumblabel=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>](http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad8181500000157e228b09d212c5615&docguid=I353e6ac0f25111dfab6f010000000000&hitguid=I353e6ac0f25111dfab6f01000000000&spos=2&epos=2&td=94&context=19&crumb-action=append&crumblabel=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>)>. Acesso em: 20 out. 2016.

GUALBERTO FILHO, Antonio. Ergonomia e acessibilidade no ambiente de trabalho. In: MÁSCULO, Francisco Soares; VIDAL, Mario Cesar (Org.). ERGONOMIA: trabalho adequado e eficiente. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_d_eficiencia.pdf> Acesso em: 06 mar. 2016.

LEMOS, Rafael Diogo Diógenes. Cotas trabalhistas para pessoas com deficiência - uma análise principiológica. Revista de Direito do Trabalho. V. 164, p. 65-84, jul./ago. 2015. Disponível em: <<http://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/widgetshomepage/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad81816000001555601ee2683468d02&docguid=I08787070749811e59187010000000000&hitguid=I08787070749811e59187010000000000&spos=1&epos=1&td=9&context=69&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Características do emprego formal - Relação Anual de Informações Sociais – 2014. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FB3757F852753/Caracter%C3%ADsticas%20do%20Emprego%20Formal%20segundo%20a%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais%202014%2031082014.pdf>> Acesso em: 10 abr. 2016.

MONTENEGRO, Antônio Lindbergh C. Ressarcimento de danos: pessoais e materiais. 5. ed., ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1998.

PASTORE, José. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: LTR, 2001.

PINTO, Eduardo Viana. Responsabilidade civil: de acordo com o novo código civil. Porto Alegre: Síntese, 2003.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO0000467-11.2013.5.04.0026, da 1ª Turma. Relatora Desembargadora: Iris Lima de Moraes. Julgado em 28/09/2016. Disponível em: <<file:///C:/Users/user/Downloads/0000467-11-2013-5-04-0026-20160525.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2016.

ROSSETTO, Elizabeth; IACONO, Jane Peruzo; ZANETTI, Patrícia da Silva. Pessoa com deficiência: caracterização e formas de relacionamento. In: Pessoa com deficiência: aspectos teóricos e práticos. Cascavel: EDUNIOESTE, 2006.

ROSS; Ricardo Paulo. Educação e trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais. In: BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. (Org.) Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania. 7. ed. Campinas: Papyrus, 2006.

-
- ¹⁹¹BARTALOTTI, Cecília C. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?**. 2. ed. São Paulo: Paulus, 2010, p. 41.
- ¹⁹²AMARAL, Lígia Assumpção. **Pensar a diferença/deficiência**. Brasília: CORDE, 1994, p. 14.
- ¹⁹³BARTALOTTI, Cecília C. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?**. 2. ed. São Paulo: Paulus, 2010, p. 41.
- ¹⁹⁴ROSS; Ricardo Paulo. Educação e trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais. In: BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. (Org.) **Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania**. 7. ed. Campinas: Papyrus, 2006, p. 64-65.
- ¹⁹⁵BARTALOTTI, Cecília C. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?**. 2. ed. São Paulo: Paulus, 2010, p. 42.
- ¹⁹⁶BARTALOTTI, Cecília C. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?**. 2. ed. São Paulo: Paulus, 2010, p. 42.
- ¹⁹⁷PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2001, p. 28.
- ¹⁹⁸PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2001, p. 14.
- ¹⁹⁹ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 2. ed. Brasília: CORDE, Ministério da Justiça, Secretaria Nacional dos Direitos Humanos, 1997, p. 12.
- ²⁰⁰LEMOES, Rafael Diogo Diógenes. Cotas trabalhistas para pessoas com deficiência - uma análise principiológica. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 164, p. 65-84, jul./ago. 2015. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/widgetshomepage/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad8181600001555601ee2683468d02&docguid=108787070749811e5918701000000000&hitguid=108787070749811e5918701000000000&spos=1&epos=1&td=9&context=69&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 16 jun. 2016.
- ²⁰¹BRASIL. Presidência da República. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm> Acesso em: 14 nov. 2015.
- ²⁰²A INCLUSÃO das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2007, p. 49.
- ²⁰³A INCLUSÃO das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2007, p. 50.
- ²⁰⁴BRASIL. **Portaria nº 2.344, de 3 de novembro de 2010**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 05 nov. 2010. Seção 1, p. 4.
- ²⁰⁵BRASIL. Presidência da República. **Lei 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com

-
- Deficiência). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm> Acesso em: 21 nov. 2015.
- ²⁰⁶BRASIL. Presidência da República. **Lei 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm> Acesso em: 21 nov. 2015.
- ²⁰⁷BRASIL. Presidência da República. **Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm> Acesso em: 05 mar. 2016.
- ²⁰⁸BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm> Acesso em: 05 mar. 2016
- ²⁰⁹ROSSETTO, Elizabeth; IACONO, Jane Peruzo; ZANETTI, Patrícia da Silva. Pessoa com deficiência: caracterização e formas de relacionamento. In: **Pessoa com deficiência: aspectos teóricos e práticos**. Cascavel: EDUNIOESTE, 2006, p. 106.
- ²¹⁰A INCLUSÃO das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2007, p. 18.
- ²¹¹ABNT, 2004. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_24.pdf>. Acesso em: 21 Nov. 2015, p. 3.
- ²¹²BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 14 nov. 2015.
- ²¹³BRASIL. Presidência da República. **Lei 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm> Acesso em: 11 set. 2017.
- ²¹⁴BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm> Acesso em: 14 nov. 2015.
- ²¹⁵GUALBERTO FILHO, Antonio. Ergonomia e acessibilidade no ambiente de trabalho. In: MÁSCULO, Francisco Soares; VIDAL, Mario Cesar. (Org.). **ERGONOMIA: trabalho adequado e eficiente**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2011, p. 400.

-
- ²¹⁶BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm> Acesso em: 14 nov. 2015
- ²¹⁷GUALBERTO FILHO, Antonio. Ergonomia e acessibilidade no ambiente de trabalho In: MÁSCULO, Francisco Soares; VIDAL, Mario Cesar. (Org.). **ERGONOMIA: trabalho adequado e eficiente**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2011, p. 400.
- ²¹⁸BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 14 nov. 2015.
- ²¹⁹BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 21 nov. 2015.
- ²²⁰A INCLUSÃO das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2007, p. 20.
- ²²¹INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 06 mar. 2016, p. 73.
- ²²²INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 06 mar. 2016, p. 75.
- ²²³INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 06 mar. 2016, p. 75.
- ²²⁴INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 06 mar. 2016, p. 82.
- ²²⁵INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 06 mar. 2016, p. 82.
- ²²⁶INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com**

- deficiência. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 06 mar. 2016, p. 82.
- ²²⁷INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2010**: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 06 mar. 2016, p. 88.
- ²²⁸MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Características do emprego formal - Relação Anual de Informações Sociais – 2014**. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FB3757F852753/Caracter%C3%ADsticas%20do%20Emprego%20Formal%20segundo%20a%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais%202014%2031082014.pdf>> Acesso em: 10 abr. 2016, p. 20.
- ²²⁹MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Características do emprego formal - Relação Anual de Informações Sociais – 2014**. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FB3757F852753/Caracter%C3%ADsticas%20do%20Emprego%20Formal%20segundo%20a%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais%202014%2031082014.pdf>> Acesso em: 10 abr. 2016, p. 20.
- ²³⁰MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Características do emprego formal - Relação Anual de Informações Sociais – 2014**. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FB3757F852753/Caracter%C3%ADsticas%20do%20Emprego%20Formal%20segundo%20a%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais%202014%2031082014.pdf>> Acesso em: 10 abr. 2016, p. 20.
- ²³¹INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2010**: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 06 mar. 2016, p. 87.
- ²³²INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2010**: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 06 mar. 2016, p. 87.
- ²³³MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Características do emprego formal - Relação Anual de Informações Sociais – 2014**. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FB3757F852753/Caracter%C3%ADsticas%20do%20Emprego%20Formal%20segundo%20a%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais%202014%2031082014.pdf>> Acesso em: 10 abr. 2016, p. 21.
- ²³⁴MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Características do emprego formal - Relação Anual de Informações Sociais – 2014**. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FB3757F852753/Caracter%C3%ADsticas%20do%20Emprego%20Formal%20segundo%20a%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais%202014%2031082014.pdf>> Acesso em: 10 abr. 2016, p. 21.
- ²³⁵MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Características do emprego formal - Relação Anual de Informações Sociais – 2014**. Disponível em:

-
- <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FB3757F852753/Caracter%C3%ADsticas%20do%20Emprego%20Formal%20segundo%20a%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais%202014%2031082014.pdf>> Acesso em: 10 abr. 2016, p. 21.
- ²³⁶INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2010**: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 06 mar. 2016, p. 87.
- ²³⁷MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Características do emprego formal - Relação Anual de Informações Sociais – 2014**. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FB3757F852753/Caracter%C3%ADsticas%20do%20Emprego%20Formal%20segundo%20a%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais%202014%2031082014.pdf>> Acesso em: 10 abr. 2016, p. 21.
- ²³⁸MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Características do emprego formal - Relação Anual de Informações Sociais – 2014**. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FB3757F852753/Caracter%C3%ADsticas%20do%20Emprego%20Formal%20segundo%20a%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais%202014%2031082014.pdf>> Acesso em: 10 abr. 2016, p. 21.
- ²³⁹MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Características do emprego formal - Relação Anual de Informações Sociais – 2014**. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FB3757F852753/Caracter%C3%ADsticas%20do%20Emprego%20Formal%20segundo%20a%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais%202014%2031082014.pdf>> Acesso em: 10 abr. 2016, p. 21.
- ²⁴⁰MONTENEGRO, Antônio Lindbergh C. **Ressarcimento de danos**: pessoais e materiais. 5. ed., ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1998, p. 3.
- ²⁴¹BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm> Acesso em: 11 nov. 2016.
- ²⁴²GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: responsabilidade civil. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 44.
- ²⁴³PINTO, Eduardo Viana. **Responsabilidade civil**: de acordo com o novo código civil. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 27.
- ²⁴⁴CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 9. ed., rev. e ampl. São Paulo: - Atlas, 2010, p. 7 – 10.
- ²⁴⁵PINTO, Eduardo Viana. **Responsabilidade civil**: de acordo com o novo código civil. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 27.
- ²⁴⁶GONDIM, Glenda Gonçalves. Responsabilidade civil: teoria da perda de uma chance. **Doutrinas Essenciais de Responsabilidade Civil**. Vol. 5, p. 471 – 505, out/2011. Disponível em: <[http://www.revistadoistribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad818150000157e228b09d212c5615&docguid=I353e6ac0f25111dfab6f010000000000&hitguid=I353e6ac0f25111dfab6f010000000000&spos=2&epos=2&td=94&context=19&crumb-action=append](http://www.revistadoistribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad818150000157e228b09d212c5615&docguid=I353e6ac0f25111dfab6f01000000000&hitguid=I353e6ac0f25111dfab6f010000000000&spos=2&epos=2&td=94&context=19&crumb-action=append)>

-
- &crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 20 out. 2016.
- ²⁴⁷DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. **ARR - 619-44.2013.5.03.0137**, da 5ª Turma. Relator Ministro: Emmanoel Pereira. Julgado em 28/09/2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%20619-44.2013.5.03.0137&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAPdjAAT&dataPublicacao=07/10/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 19 out. 2016.
- ²⁴⁸DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. **ARR - 619-44.2013.5.03.0137**, da 5ª Turma. Relator Ministro: Emmanoel Pereira. Julgado em 28/09/2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%20619-44.2013.5.03.0137&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAPdjAAT&dataPublicacao=07/10/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 19 out. 2016.
- ²⁴⁹RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **RO0000467-11.2013.5.04.0026**, da 1ª Turma. Relatora Desembargadora: Iris Lima de Moraes. Julgado em 28/09/2016. Disponível em: <<file:///C:/Users/user/Downloads/0000467-11-2013-5-04-0026-20160525.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2016.
- ²⁵⁰RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **RO0000467-11.2013.5.04.0026**, da 1ª Turma. Relatora Desembargadora: Iris Lima de Moraes. Julgado em 28/09/2016. Disponível em: <<file:///C:/Users/user/Downloads/0000467-11-2013-5-04-0026-20160525.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2016.
- ²⁵¹“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
- (...) X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.
- ²⁵²DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. **E-ED-RR - 658200-89.2009.5.09.0670**, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator Ministro: João Batista Brito Pereira. Julgado em 12/05/2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-ED-RR%20%2065820089.2009.5.09.0670&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAQI8AAS&dataPublicacao=20/05/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 18 out. 2016.

THE POSSIBILITY OF COLLECTIVE DAMAGES CLAIMS FOR BREACH OF AFFIRMATIVE ACTIONS TO HIRE PEOPLE WITH DISABILITIES

ABSTRACT

Through descriptive, bibliographical, documentary, and jurisprudential research techniques, the present study has the scope to analyze the possibility of collective damages claims due to the breach of affirmative actions to hire people with disabilities. The construction of this theoretical framework was based on books, research papers, and scientific articles, by which concepts were analyzed, interpreted, and applied to reality. According to the 2010 Population Census, Brazil has more than 45 million people with some form of disability; however, using statistical data, employment of disabled people (or those rehabilitated by the National Institute of Social Security) falls far short of this amount. The present study also found that historical factors negatively influenced the current data on the inclusion of people with disabilities not only in the labor market, but in society in general. The research concluded that, despite the obligation under Article 93 of Law n. 8.213/1991, collective damages claims against employers who infringe affirmative actions are seldom brought to court, although this does not eliminate their obligation to hire disabled or rehabilitated workers.

Keywords: Affirmative actions. Collective damages. People with disabilities. Inclusion.

Submetido: 01 jun. 2017
Aprovado: 20 ago. 2017