



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1000709-39.2024.5.02.0020

Relator: ALBERTO BASTOS BALAZEIRO

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Deficiência

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 29/07/2025

Valor da causa: R\$ 400.000,00

Partes:

AGRAVANTE: RXS SERVICOS AUXILIARES DE PORTARIA E LIMPEZA LTDA - EPP

ADVOGADO: SILMAR BRASIL

ADVOGADO: LUIZ HENRIQUE CARVALHO ROCHA

ADVOGADO: ANTONIO GUSTAVO MARQUES

AGRAVADO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1000709-39.2024.5.02.0020

ACÓRDÃO
3ª Turma
GMABB/ja/ak

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO - QUANTUM ARBITRADO. CORREÇÃO MONETÁRIA. Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida (Súmula 422, I, do TST). Na espécie, a parte não impugnou de forma direta e específica o fundamento nuclear da decisão agravada, consistente na inobservância do requisito inscrito no art. 896, § 1º-A, I, da CLT.
Agravo de instrumento de que não se conhece, no tópico. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. DESCUMPRIMENTO DA COTA LEGAL. CONVENÇÃO Nº 159 DA OIT. DANO MORAL COLETIVO CONFIGURADO. SÚMULA Nº 126 DO TST.

1. Trata-se de ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, em razão da inobservância da cota legal de contratação de pessoas com necessidades especiais e reabilitadas.

2. Ratificada pelo Brasil, a Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Legislativo n.º 129/91) traz consigo em seu artigo 1º, item 2, que "*todo país membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade*". Tal previsão encontra-se em consonância, ainda, com artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal, na qual estabelece a "*proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*".

3. Há a configuração de ato ilícito pela não contratação de pessoas com deficiência conforme cota legal, que atinge a todos trabalhadores que poderiam ingressar no mercado de trabalho, e o dano moral coletivo, por se cuidar de tutela de direitos metaindividuais. Trata-se de incontroverso ato lesivo a toda uma coletividade, que se reconhece na forma de "*damnum in re ipsa*", que prescinde de comprovação. Basta, portanto, a demonstração do ato ilícito e do nexa causal, que restaram evidenciados na hipótese. Precedentes.

4. Diante do entendimento colecionado nos autos, resta incontroverso a deliberada omissão (*willful blindness*) da reclamada ao descumprimento da exigência estabelecida pelo artigo 93, caput e § 1º da Lei nº 8.213/91. Pontue-se que dificuldades financeiras não são oponíveis à contratação de pessoas com deficiência, sob risco de reduzir-se o indivíduo ao custo monetário, legitimando o descumprimento do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, preconizado pelo art. 1º, III da Carta Magna.

5. Neste contexto, as cotas de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados se inserem no contexto de demandas estruturais, assim compreendidas como aquelas que envolvem um grave estado de desconformidade cuja solução exige uma mudança de índole profunda (ZANETI J; DÍDIER Jr., 2019). Nesse sentido, a criação de uma cultura de promoção à profissionalização de trabalhadores portadores de necessidade especiais é tanto essencial, quanto complexa e, portanto, possui tipicidade própria dos litígios estruturais. Em função disso, é dever do Judiciário e da jurisprudência brasileira apontar nas mesmas direções do constituinte de 1988, assentando mensagens estruturais de respeito aos valores sociais do

trabalho e do respeito à dignidade humana. A ideia por trás das mensagens estruturais está fundada na arquitetura de escolhas, a partir da qual são oferecidos incentivos ou comandos que conduzam à mudança de comportamento empresarial (são os chamados "*nudges*" (THALER; SUNSTEIN, 2019), que deve se curvar à disciplina constitucional de proteção ao meio ambiente do trabalho. A partir disso, a jurisprudência constitucional-trabalhista deve estar robustecida com decisões que direcionem "*mudanças de culturas, comportamentos, pensamentos etc., de modo que, em longo prazo, possa se ter um ganho significativo em algum objetivo específico*" (BENEVIDES; ALMEIDA; MARANHÃO, 2020), qual seja, o cumprimento da cota de contratação de pessoas com necessidades especiais.

6. Dessa forma, comandos judiciais sobre cumprimento da cota legal de contratação de pessoas com necessidades especiais e reabilitadas devem funcionar como *nudges*, ao reafirmarem mensagens estruturais, quanto à inafastabilidade da promoção do trabalho decente para esse público. Ainda, essas mensagens estruturais devem ser observadas pelas demais instâncias trabalhistas e agentes sociais, tendo em vista a integridade do sistema judicial brasileiro, que é orientado pela sistemática de uniformização de jurisprudência no âmbito dos tribunais superiores (arts. 926 a 928 do CPC). Portanto, na hipótese, a mensagem estrutural é complexa, mas objetiva: tendo em vista o escopo que alicerça o direito à profissionalização de trabalhadores portadores de necessidades especiais não há dúvidas sobre o caráter indisponível e obrigatório da observância da cota legal em referência e dos demais aspectos a ela conectados. Do contrário, deverão ser aplicadas medidas que induzam à observância das regras atinentes à matéria, como é o caso da indenização por dano moral, especialmente na acepção de sua função pedagógica.

7. No caso dos autos, restou consignado no acórdão regional que a reclamada não observava o percentual mínimo de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, tampouco demonstrou a adoção de esforços concretos para o preenchimento das vagas legalmente reservadas, configura-se o ato ilícito apto a ensejar a condenação por dano moral coletivo. Por conseguinte, a pretensão recursal de afastar a condenação, fundada na alegada inexistência de empregados ativos, demandaria o reexame do conjunto fático-probatório, providência vedada em sede extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST.

Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** nº TST-AIRR - 1000709-39.2024.5.02.0020, em que é AGRAVANTE **RXS SERVICOS AUXILIARES DE PORTARIA E LIMPEZA LTDA - EPP** e é AGRAVADO **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**.

Contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho que negou seguimento ao recurso de revista, a reclamada interpõe agravo de instrumento.

Contramínuta apresentada.

É o relatório.

VOTO

1. CONHECIMENTO

Embora tempestivo e subscrito por advogado habilitado, o agravo de instrumento não comporta conhecimento **integral**.

Por meio de decisão monocrática, foi negado seguimento ao agravo de instrumento, mediante os fundamentos a seguir reproduzidos:

"1.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO (12936) / CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO (13707) / CONTRATAÇÃO DE REABILITADOS E DEFICIENTES HABILITADOS (13711) / QUOTA PREENCHIMENTO

O Regional manteve a r. decisão de origem, ao arremeter de que não houve qualquer prova de que a recorrente tenha empenhado esforços para preencher a cota mínima de vagas destinadas a

trabalhadores com deficiência e reabilitados da Previdência Social, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, além disso, pontuou que, embora a reclamada alegue inexistência de funcionários ativos e encerramento das atividades, o descumprimento legal ocorreu, de forma incontroversa.

À luz do quadro fático delineado no v. acórdão, insuscetível de reexame na instância extraordinária de recurso de revista (Súmula 126 do TST), não se vislumbra violação de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição da República, nos termos do art. 896, "c", da CLT.

DENEGO seguimento.

2.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO (12936) / RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR (14007) / INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO 2.2 DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO (8826) / LIQUIDACÃO / CUMPRIMENTO / EXECUÇÃO (9148) / VALOR DA EXECUÇÃO / CÁLCULO / ATUALIZAÇÃO (9149) / CORREÇÃO MONETÁRIA

O seguimento do apelo é absolutamente inviável, pois a parte recorrente não comprovou o prequestionamento da matéria recorrida, como preconiza o artigo 896, § 1º-A, I, da CLT.

Cumre salientar que é imprescindível a transcrição, nos razões do recurso de revista, dos trechos do acórdão recorrido que demonstram o prequestionamento dos temas objeto do inconformismo do recorrente.

Nesse sentido, cito precedente da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, órgão uniformizador de jurisprudência interna corporis do Tribunal Superior do Trabalho:

"RECURSO DE EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. REQUISITOS. ART. 896, § 1º-A, DA CLT. TRANSCRIÇÃO DO TRECHO QUE CONFIGURA O PREQUESTIONAMENTO. PRESSUPOSTO INTRÍNSECO. Trata-se de Recurso de Embargos que questiona decisão da Turma, a qual deixou de conhecer do Recurso de Revista em face da ausência de transcrição do trecho da decisão proferida pelo Tribunal Regional que configure o prequestionamento. A alteração legislativa levada a efeito no art. 896 da CLT especificou o modo de comprovar o prequestionamento da matéria objeto do Recurso de Revista. Considerando que o prequestionamento constitui pressuposto intrínseco de admissibilidade do recurso, o ônus atribuído à parte de demonstrar esse pressuposto nos moldes do § 1º-A, incs. I a III, do art. 896 da CLT, possui a mesma natureza. Vale dizer: a demonstração específica do prequestionamento da matéria na decisão recorrida, é procedimento que reflete ônus da parte recorrente que não pode ser transferido ao magistrado. Dessa forma, conquanto o inc. I faça alusão à indicação do trecho da decisão recorrida, tem-se que, em se tratando de pressuposto intrínseco relativo ao prequestionamento, é necessária a transcrição do trecho exato da decisão recorrida que configure o prequestionamento. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se nega provimento" (E-ED-ARR-69700-30.2013.5.21.0024, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, DEJT 06/10/2017).

DENEGO seguimento.

CONCLUSÃO DENEGO seguimento ao recurso de revista".

Do cotejo da decisão agravada com as razões do agravo de instrumento, verifica-se que a parte agravante não impugnou de forma direta e específica a fundamentação da decisão agravada em relação aos temas "indenização por dano moral coletivo - *quantum*" e "correção monetária", consistente na inobservância do requisito inscrito no art. 896, § 1º-A, I, da CLT.

Não atendido, portanto, o princípio da dialeticidade, revelando-se aplicável, à hipótese, a Súmula nº 422, item I, do TST:

"Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida".

Nesse sentido, eis os seguintes precedentes dessa Corte:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS EXPENDIDOS NO DESPACHO DENEGATÓRIO DO RECURSO DE REVISTA. SÚMULA Nº 422 DO TST. Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida (Súmula 422, I, do TST). Na hipótese, a agravante não impugnou o fundamento nuclear da decisão agravada, consistente na afirmada inobservância dos requisitos previstos no art. 896, § 1º-A, I, da CLT. Agravo de instrumento de que não se conhece" (AIRR-2-25.2021.5.21.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 20/04/2023).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. 2. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. 3. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. 4. DIFERENÇAS DE FGTS. APELO DEFUNDAMENTADO QUANTO AOS TEMAS. AUSÊNCIA DE ATAQUE AOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO DENEGATÓRIA. SÚMULA 422/TST. A finalidade do agravo de instrumento é a de destrancar o apelo inadmitido pela instância ordinária, objetivando demonstrar a inadequação da decisão denegatória, com explícita insurgência quanto ao óbice processual que não permitiu o processamento regular do recurso principal, em observância ao princípio da dialeticidade. Dessa forma, é necessária a objeção específica aos fundamentos da decisão denegatória. Na hipótese, ao interpor o agravo de instrumento, a Parte Agravante não impugna, especificamente, os fundamentos adotados na decisão denegatória (artigo 896, § 1º-A, I, da CLT e Súmula 126/TST), de modo a apresentar argumentos que viabilizassem o provimento do seu apelo. Assim, não preenchido o requisito fixado pelo art. 1.016, III, do CPC/2015, o recurso não atende, em sua integralidade, ao pressuposto extrínseco da adequação, nos termos da Súmula 422, I/TST. TST. Julgados desta Corte. Agravo de instrumento não conhecido no aspecto. (AIRR-1000790-91.2019.5.02.0204, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 24/03/2023).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E REGIDO PELO CPC/2015 E PELA IN Nº40/2016 DO TST. PRECLUSÃO. NÃO RENOVAÇÃO DOS ARGUMENTOS TRAZIDOS NO RECURSO DE REVISTA. PRINCÍPIO DA DELIMITAÇÃO RECURSAL. AUSÊNCIA DE DIALETICIDADE. Tratando-se o agravo de instrumento de recurso autônomo, a parte deve, além de impugnar os fundamentos adotados na decisão recorrida, apontar de forma clara e precisa os motivos que justificam a acessibilidade à vereda extraordinária. Com efeito, em que pesem as razões do agravo de instrumento estejam vinculadas às do recurso de revista, deve-se demonstrar os elementos necessários à exata

compreensão da controvérsia e à delimitação recursal. No caso, verifica-se que o recurso não alcança o conhecimento, porquanto a parte não renova os argumentos trazidos no recurso de revista em relação aos temas ali arguidos, limitando-se a impugnar genericamente o despacho denegatório do seu apelo revisional. Assim, em observância ao princípio da delimitação recursal, não se conhece do agravo de instrumento, tendo em vista a preclusão consumativa operada, estando, pois, desfundamentado o apelo. Incidência da Súmula 422, I, do TST. Agravo de instrumento não conhecido" (AIRR-11065-92.2021.5.15.0137, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 03/03/2023).

Ante o exposto, **NÃO CONHEÇO** do agravo de instrumento quanto aos temas.

Em relação ao tema remanescente, observados os requisitos de admissibilidade do agravo de instrumento, dele **CONHEÇO**.

2. MÉRITO

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS

Eis o teor do acórdão regional, transcrito nas razões recursais:

"É incontroverso que a ré não possuía em seus quadros o percentual mínimo de empregados reabilitados ou com deficiência previsto no art. 93 da Lei 8.213/91. Sobre a disponibilização das vagas às pessoas com deficiência, não houve qualquer prova de que a recorrente tenha envidado esforços para tanto, tal qual fundamentado pela r. sentença de piso. A prova deve ser robusta da busca do empregador pela mão de obra necessária ao preenchimento das cotas e, no caso dos autos, nem indícios há.

Mantenho a decisão.
Acerca da alegação de inexistência de funcionários ativos e encerramento das atividades, sem razão.

Embora a reclamada informe que esteja em processo de encerramento de sua atividade econômica, não anexou documento hábil a comprovar tal afirmação. O documento ID cd5509a apenas visa verificar a regularidade fiscal dos contribuintes perante a Receita Federal. Outros documentos como a RAIS, de envio obrigatório ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), poderia ser fornecido, a título de exemplo."

A reclamada sustenta que "*não há qualquer contrariedade a Súmula 126 do C. TST, vez que os fatos são incontroversos e as razões recursais versam exclusivamente sobre a aplicação da lei ou não ao caso concreto*" e que, "*mesmo após a comprovação da inexistência de funcionários ativos e respectiva ausência de dever de cumprir a cota legal objeto da demanda, o nobre juízo "a quo" manteve a condenação ao pagamento de danos morais coletivos no importe absurdo de R\$ 100.000,00"*. Renova a violação ao art. 93 da Lei 8.213/91.

A controvérsia cinge-se à caracterização de dano moral coletivo decorrente do descumprimento da cota legal de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados, prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91.

Do acórdão regional, extrai-se premissa fática incontestável de que a reclamada não mantinha, em seu quadro funcional, o percentual mínimo de trabalhadores com deficiência ou reabilitados exigido em lei, tampouco demonstrou a adoção de quaisquer medidas efetivas voltadas ao preenchimento das vagas legalmente reservadas. Ao revés, limitou-se a alegar a inexistência de empregados ativos e o suposto encerramento de suas atividades, sem, contudo, apresentar prova documental idônea apta a corroborar tal assertiva, conforme expressamente consignado pelo Tribunal Regional.

Ressalte-se que não procede a alegação de que a discussão travada nos autos restringe-se à mera interpretação jurídica do art. 93 da Lei nº 8.213/91. A conclusão acerca da existência, ou não, do dever legal de observância da cota pressupõe, necessariamente, a reapreciação de fatos expressamente delineados no acórdão regional, notadamente quanto à manutenção de atividade empresarial, ao quadro funcional e à inexistência de esforços concretos para a contratação de pessoas com deficiência.

Sob o prisma normativo e convencional, o descumprimento da política de inclusão revela-se ainda mais gravoso à luz da Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 129/91. O referido diploma internacional estabelece, em seu artigo 1º, item 2, que a finalidade da reabilitação profissional é possibilitar à pessoa com deficiência obter, conservar e progredir no emprego, promovendo sua integração ou reintegração à sociedade. Trata-se de compromisso internacional assumido pelo Estado brasileiro, que impõe interpretação das normas internas em conformidade com os princípios da inclusão social e da igualdade

material.

A Convenção nº 159 da OIT, em harmonia com o art. 7º, XXXI, da Constituição da República, que veda qualquer discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência, confere densidade normativa ao dever jurídico imposto pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, afastando qualquer leitura restritiva ou meramente formal do cumprimento da cota legal. Não se trata de obrigação meramente aritmética, mas de verdadeiro dever de conduta, consistente na adoção de medidas ativas e eficazes destinadas à inclusão desse grupo historicamente marginalizado no mercado de trabalho.

Nesse cenário, a omissão da reclamada, evidenciada pela ausência absoluta de iniciativas voltadas à contratação de pessoas com deficiência, configura ato ilícito de natureza coletiva, apto a atingir toda a coletividade de trabalhadores potencialmente beneficiários da política pública de inclusão laboral. A lesão, portanto, transcende a esfera individual, alcançando interesses metaindividuais, o que legitima a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

O dano moral coletivo, na hipótese, é caracterizado como *damnum in re ipsa*, prescindindo de prova específica do prejuízo, bastando a demonstração do ato ilícito e do nexos causal, plenamente evidenciados nos autos. Conforme leciona Xisto Tiago de Medeiros Neto:

"A lesão a interesses coletivos, à vista do nosso ordenamento jurídico, enseja reação e resposta equivalente a uma reparação adequada à tutela almejada, traduzida essencialmente por uma condenação pecuniária, a ser arbitrada pelo juiz - orientado pela função sancionatória e pedagógica dessa responsabilização-, a qual terá destinação específica em prol da coletividade." (Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 4, out/dez 2012, p.297).

Diante do entendimento colecionado nos autos, resta incontroverso a deliberada omissão (*willful blindness*) da reclamada ao descumprimento da exigência estabelecida pelo artigo 93, caput e § 1º da Lei nº 8.213/91. Pontue-se que dificuldades financeiras não são oponíveis à contratação de pessoas com deficiência, sob risco de reduzir-se o indivíduo ao custo monetário, legitimando o descumprimento do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, preconizado pelo art. 1º, III da Carta Magna.

Nesse sentido, colaciono os seguintes precedentes:

(...)RECURSO DE REVISTA DO AUTOR (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO). REGIDO PELA LEI 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL MÍNIMO DE EMPREGADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS (ARTIGO 93 DA LEI 8.213/1991). DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CARACTERIZADA . 1 . O debate proposto nos autos diz respeito à configuração de dano moral coletivo em razão do descumprimento, pelo Réu, das cotas legalmente previstas para a contratação de portadores de deficiência ou reabilitados, consoante o disposto no artigo 93 da Lei 8.213/1991. O Tribunal Regional registrou que foi demonstrado nos autos que a empresa Reclamada vem descumprindo parcialmente, desde 2005, a " cota de contratação de empregados reabilitados ou com deficiência, apesar ter sido atuada pelo Ministério do Trabalho apenas em 2014 ", observando ainda que a empresa tampouco demonstrou, de forma robusta, o impedimento para o preenchimento total dessa cota. No acórdão regional, embora afirmado o descumprimento parcial, por longo período, das cotas previstas no artigo 93 da Lei 8.213/1991, foi decidido que a conduta ilícita do Réu não configurava dano moral coletivo, sob o fundamento de que a " repercussão da 'lesão' atinge apenas as pessoas que poderiam ser contratadas pela ré e não a coletividade em si, nos termos em que preconiza o artigo 170, da Constituição Federal ". 2 . A norma do artigo 93 da Lei 8.213/1991, ao tratar da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, visa a garantir o pleno acesso ao emprego (artigo 170 da CF), preservar a dignidade da pessoa humana e vedar a discriminação. Com efeito, a inserção de pessoas deficientes e reabilitadas no mercado de trabalho é medida que se harmoniza aos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, cânones fundamentais de todo o ordenamento jurídico (CF, artigo 1º, III e IV). A par de conferir concreitude ao objetivo fundamental de construir uma sociedade livre, justa e solidária, a observância da cota social pelo empregador implica o cumprimento da função social da propriedade (CF, artigos 3º, I, 5º, XXIII, e 170, caput e III). 3 . Vale destacar ainda que esta Corte já firmou o entendimento de que o descumprimento dos percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/1991, para a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, configura dano moral coletivo in re ipsa , traduzindo conduta discriminatória que atinge toda a coletividade (Julgados do TST). 4 . Evidenciado o dano moral coletivo na hipótese, impõe-se a condenação do Demandado ao pagamento da indenização devida, arbitrada no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), valor que se mostra razoável e proporcional, considerando as particularidades do caso concreto - em que registrado o descumprimento parcial pelo Réu das cotas previstas no artigo 93 da Lei 8.213/1991, mas também que se verificou " um aumento sensível na contratação de empregados com necessidades especiais ou reabilitados " nos últimos anos; o caráter corretivo e pedagógico da medida aplicada; a culpa do ofensor; sua capacidade financeira; e considerando ainda a compatibilidade da quantia fixada com a média dos valores arbitrados por esta Corte, no exame de casos análogos (Julgados do TST). 5 . Violação do artigo 5º, V e X, da Constituição Federal configurada. Recurso de revista conhecido e provido. (RRAg-1008-94.2015.5.09.0653, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 06/11/2025).

(...)AÇÃO CIVIL PÚBLICA. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. DANOS MORAIS COLETIVOS. CARACTERIZAÇÃO. 1. Hipótese em que se

discute a caracterização do dano moral coletivo pelo descumprimento do disposto no art. 93, caput e § 1º, da Lei nº 8.213/91, que trata do preenchimento de vagas por pessoas com deficiência, habilitadas, ou beneficiários reabilitados pela Previdência Social. 2. O Tribunal de origem manteve a condenação no pagamento de indenização por dano moral coletivo ao fundamento de que a ré não logrou comprovar que adotou medidas efetivas com o objetivo de atender ao comando do artigo 93 da Lei 8.213/91. Segundo o quadro fático delineado no acórdão, a reclamada conta com aproximadamente 2.700 empregados e, após mais de dez anos da instauração do inquérito civil, apresentou uma relação com menos de 30 trabalhadores deficientes ou reabilitados, o que corresponde a 25% da cota que deveria cumprir. 3. O art. 7º, XXXI, da Constituição Federal estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Ademais, o Brasil ratificou a Convenção n.º 159 da OIT (Decreto Legislativo n. 129/91), que estipulou, em seu art. 1º, item 2, que todo país - membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa com deficiência obtenha e conserve um emprego e nele progrida, e "que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade". Dando efetividade a tais preceitos, o art. 93 da Lei nº 8.213/91 agregou restrição indireta à dispensa de empregados com necessidades especiais ou que estejam em reabilitação funcional e estipulou um sistema imperativo de cotas, entre 2% e 5% dos cargos, para empresas com 100 ou mais empregados. Ainda foi determinado que o empregado portador de deficiência ou beneficiário reabilitado somente poderia ser dispensado mediante a correlata contratação de outro trabalhador em situação semelhante (art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91). 4. **No caso concreto, ficou reconhecida a conduta antijurídica da empresa, que não observou a cota prevista no art. 93, caput, da Lei 8.213/1991. Tal conduta violou interesses coletivos decorrentes das citadas normas trabalhistas. A lesão à ordem jurídica, assim, transcendeu a esfera subjetiva dos empregados prejudicados, de modo a atingir objetivamente o patrimônio jurídico da coletividade e gerar repercussão social.** Dessa forma, está caracterizado o dano coletivo pelo descumprimento da função social da empresa no que diz respeito à (re)inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, habilitadas, ou beneficiários reabilitados, bem como o seu dever de indenizar nos termos dos arts. 5º, V e X, da CF e 186 e 927 do CCB. Agravo de instrumento a que se nega provimento. **MULTA PELA OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO CONSIDERADOS PROTETÓRIOS. MATÉRIA NÃO ANALISADA PELA DECISÃO DENEGATÓRIA. PRÉCLUSÃO.** A matéria encontra-se preclusa, uma vez que o tema não foi analisado na decisão denegatória do recurso de revista e, a despeito disso, a parte não interpôs embargos de declaração com vistas a requerer que a Corte Regional exercesse o Juízo de Admissibilidade, nos termos do art. 1º, § 1º, da Instrução Normativa n.º 40/2016 do TST e do art. 1.024, § 2º, do CPC. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR-11794-58.2015.5.01.0060, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 13/12/2024).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA COOPERATIVA DE CONSUMO DE INUBIA PAULISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM FACE DA COOPERATIVA RECLAMADA. DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL MÍNIMO DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PREVISTO NO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. DANO MORAL COLETIVO. A demanda em análise consiste em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho para cumprimento da obrigação de fazer prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, quanto à observância do percentual mínimo de contratação de empregados com deficiência ou reabilitados da Previdência Social, assim como o pagamento de indenização por dano moral coletivo, sob pena de multa diária. Conforme relatado no acórdão regional, a cooperativa reclamada não cumpriu com a obrigatoriedade de preenchimento de vagas por pessoas com deficiência ou reabilitadas no percentual mínimo definido em lei, a despeito de ter comprovado ter envidado esforços nesse sentido. O Tribunal a quo considerou que a adoção de esforços pelo empregador não justifica o desrespeito ao artigo 93 da Lei nº 8.213/91, motivo pelo qual manteve a sentença quanto ao reconhecimento de obrigação de fazer e o condenou ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais). **A Terceira Turma desta Corte, por maioria, entendeu que a indenização por dano moral coletivo deve ser mantida pela simples constatação do descumprimento da cota legal de pessoas deficientes ou reabilitadas pela ré. O ato lesivo a toda uma coletividade é incontroverso, que se reconhece na forma de *damnum in re ipsa*, o qual prescinde sua comprovação.** Agravo de instrumento desprovido. (...). (RRAg-10972-55.2015.5.15.0068, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 28/06/2024).

(...) II- RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ANTERIOR À LEI N.º 13.015/2014, À IN 40/TST E À LEI Nº 13.467/2017. DANO MORAL COLETIVO. COTA LEGAL. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA HABILITADAS OU DE BENEFICIÁRIOS REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. 1. Cinge-se a controvérsia entre as partes em definir se o descumprimento da norma prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, que impõe à empresa cota para contratação de pessoas com deficiência habilitadas ou de beneficiários reabilitados da Previdência Social, resulta em dano moral coletivo. 2. A ofensa a direitos transindividuais, que enseja a indenização por danos morais coletivos é a lesão à ordem jurídica, patrimônio jurídico de toda a coletividade. Assim, não cabe perquirir acerca da lesão subjetiva a cada um dos componentes da coletividade ou mesmo da verificação de um sentimento social de indignação, desprezo ou repulsa, mas da gravidade da violação infligida à ordem jurídica, mormente às normas que têm por finalidade a tutela dos direitos mínimos assegurados aos trabalhadores, em atenção aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. 3. Na espécie, o Tribunal Regional de origem, com fulcro nas provas produzidas, concluiu que a conduta da demandada de descumprir a norma que estabelece a cota para contratação de pessoas com deficiência habilitadas ou de beneficiários reabilitados, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, não configurou dano moral coletivo, porquanto a repercussão da lesão não atingiu a coletividade, mas somente as pessoas que, em tese, poderiam ser contratadas pela empresa. Assentou, no ponto, que a ofensa perpetrada pela demandada não atingiu valores morais inerentes à sociedade como um todo. 4. A Constituição Federal de 1988, após elencar a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, revela seu autêntico vetor axiológico antidiscriminatório ao estabelecer que um dos objetivos da República é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (arts. 1º, III, e 3º, IV, da CF). À luz dessa diretriz, o constituinte demonstrou preocupação com as circunstâncias que envolvem a contratação e o labor de pessoas com deficiência, ao estatuir, no art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". 5. Sob essa perspectiva e com vistas a promover a inserção de pessoas com deficiências habilitadas ou de beneficiários reabilitados da Previdência Social no concorrido mercado de trabalho, o legislador infraconstitucional criou um sistema de reserva de cargos, nos seguintes termos: "Lei nº 8.213/1991-Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I- até 200 empregados ...2%; II- de 201 a 500...3%; III- de 501 a 1.000... 4%; IV - de 1.001 em diante...5%. 6. Além da contratação de deficientes ou reabilitados em percentual incidente sobre o total de empregados, criou-se, no § 1º do art. 93 da Lei

nº 8.213/1991, uma espécie de garantia de emprego indireta, ao condicionar a dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado à prévia contratação de trabalhador substituto em condição semelhante. 7. Cuida-se de normas que visam, para além da promoção da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho da pessoa com deficiência, à concretização da dimensão material do princípio da igualdade, na medida em que essa atuação positiva do Estado estabelece tratamento jurídico diferenciado àqueles indivíduos, com o escopo de superar as desigualdades de fato inerentes à deficiência e à consequente dificuldade de (re)inserção no mercado de trabalho. 8. **A inobservância do dispositivo que estatui a cota para contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados, portanto, constitui verdadeira fraude aos direitos constitucionais do trabalho e causa prejuízos à coletividade, porquanto traz sensação de desprezo aos valores sociais do trabalho. Trata-se, pois, de ofensa a direitos trabalhistas metaindividuais, hábil a ensejar a configuração de dano moral coletivo em virtude de intolerável infração às normas que integram o ordenamento jurídico.** 9. No tocante ao arbitramento do valor devido a título de indenização por dano moral coletivo, convém registrar as seguintes premissas extraídas do acórdão regional: a) "somente após a busca do MPT, por tutela judicial (ação ajuizada em 22/06/2012), é que a reclamada intensificou a busca de meios para adequar-se ao cumprimento da cota legal. Até então, adotava uma conduta passiva, sem ações efetivas para que referidas vagas fossem efetivamente preenchidas por trabalhadores em condições especiais. O mesmo se observa na declaração de fl. 204, que noticia a contratação de trabalhador portador de deficiência física apenas em agosto/2012." ; b) "não comprovado tenha a reclamada efetivamente realizado 'inúmeros e descontínuos esforços', como pretende fazer crer, na intenção de selecionar candidatos aptos a preencherem as vagas especiais, tanto assim que demonstrado, agora, pelos contratos de trabalho (fichas cadastrais - fls. 324/349), o cumprimento da obrigação, ainda que a destempo." c) "o conjunto probatório demonstrou que à época do ajuizamento da ação não se havia cumprido a exigência legal de percentual mínimo, nem havia Termo de Ajustamento de Conduta em curso capaz de elidir a ilicitude do não atendimento da cota legal, [...]". 10. Além disso, o acórdão recorrido consigna que a empresa dispunha de 400 empregados e não havia nenhum empregado deficiente ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, de forma a atender a cota de 3% prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991. Registra ainda que o capital social da demandada, empresa de grande porte, supera os 80 milhões de reais. 11. Tendo em vista os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, que norteiam a fixação do valor a ser arbitrado, e considerando a gravidade do evento danoso consistente no descumprimento total da cota legal estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, o prejuízo substancial sofrido pela coletividade e a condição econômica da empresa, arbitra-se em R\$ 100.000,00 o valor de indenização por dano moral coletivo. 12. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento. (ARR-1287-10.2012.5.09.0678, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 27/04/2018).

Dessa forma, a condenação imposta mostra-se compatível com a gravidade da conduta omissiva da reclamada, que, de maneira deliberada, manteve-se inerte diante de obrigação legal expressa, frustrando a efetividade de normas constitucionais, legais e convencionais voltadas à promoção da igualdade material e da inclusão social.

Neste contexto, destaca-se que as cotas de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados se inserem no contexto de demandas estruturais, assim compreendidas como aquelas que envolvem um grave estado de desconformidade cuja solução exige uma mudança de índole profunda (ZANETI J; DIDIER Jr., 2019).

Destarte, a criação de uma cultura de promoção à profissionalização de trabalhadores portadores de necessidade especiais é tanto essencial, quanto complexa e, portanto, possui tipicidade própria dos litígios estruturais.

Em função disso, é dever do Judiciário e da jurisprudência brasileira apontar nas mesmas direções do constituinte de 1988, assentando mensagens estruturais de respeito aos valores sociais do trabalho e do respeito à dignidade humana.

A ideia por trás das mensagens estruturais está fundada na arquitetura de escolhas, a partir da qual são oferecidos incentivos ou comandos que conduzam à mudança de comportamento empresarial (são os chamados "*nudges*" (THALER; SUNSTEIN, 2019), que deve se curvar à disciplina constitucional de proteção ao meio ambiente do trabalho.

A partir disso, a jurisprudência constitucional-trabalhista deve estar robustecida com decisões que direcionem "*mudanças de culturas, comportamentos, pensamentos etc., de modo que, em longo prazo, possa se ter um ganho significativo em algum objetivo específico*" (BENEVIDES; ALMEIDA; MARANHÃO, 2020), qual seja, o cumprimento da cota de contratação de pessoas com necessidades especiais.

Com efeito, comandos judiciais sobre cumprimento da cota legal de contratação de pessoas com necessidades especiais e reabilitadas devem funcionar como *nudges*, ao reafirmarem mensagens estruturais, quanto à inafastabilidade da promoção do trabalho decente para esse público.

Ainda, essas mensagens estruturais devem ser observadas pelas demais instâncias trabalhistas e agentes sociais, tendo em vista a integridade do sistema judicial brasileiro, que é orientado pela sistemática de uniformização de jurisprudência no âmbito dos tribunais superiores (arts. 926 a 928 do CPC).

Portanto, na hipótese, a mensagem estrutural é complexa, mas objetiva: tendo em vista o escopo que alicerça o direito à profissionalização de trabalhadores portadores de necessidades especiais não há dúvidas sobre o caráter indisponível e obrigatório da observância da cota

legal em referência e dos demais aspectos a ela conectados. Do contrário, deverão ser aplicadas medidas que induzam à observância das regras atinentes à matéria, como é o caso da indenização por dano moral, especialmente na acepção de sua função pedagógica.

Nesse contexto, a pretensão recursal da reclamada, no sentido de afastar a condenação sob o argumento de inexistência de obrigação legal em razão da ausência de funcionários ativos, esbarra no óbice da Súmula nº 126 do TST. Com efeito, infirmar a conclusão adotada pela Corte de origem demandaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, providência vedada nesta instância extraordinária.

Diante desse contexto, verifica-se que a parte agravada efetivamente não evidencia o desacerto da decisão que negou seguimento ao recurso de revista.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer parcialmente do agravo de instrumento, e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 18 de março de 2026.

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO
Ministro Relator

