

**00001-2002-071-09-00-2**

**RELATOR SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS**

**Publicado no DJPR em 26-03-2004**

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ARTIGO 93 DA LEI 8.213-1991. QUOTA MÍNIMA DE EMPREGADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. ÔNUS DA PROVA-**O ônus de comprovar a contratação da quota mínima de empregados portadores de deficiência, em cumprimento ao artigo 93 da Lei 8.213-1991, incumbe à empresa-ré e não ao Ministério Público do Trabalho.

**TRT-PR 98906-2005-001-09-00-6 – 2ª TURMA**

**Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO**

**Publicado no DJPR em 18-04-2008**

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OFERTA DE EMPREGO. DISCRIMINAÇÃO RELATIVA A IDADE, SEXO E TIPO DE DEFICIÊNCIA PREENCHIMENTO DA COTA SOCIAL. LEI Nº 8.213/91. DANO MORAL COLETIVO.** A CF/88 consagrou os direitos fundamentais no estímulo ao bem de todos, sem preconceitos e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV), além da igualdade entre os cidadãos (art. 5º, caput e I), proibição de distinção de salários, funções, critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), na justiça social garantida pela busca do pleno emprego e na redução das desigualdades sociais (art. 170, VII e VIII). A apreciação da controvérsia relativa à discriminação na admissão de pessoal, há de ter como pano de fundo as garantias e princípios constitucionais que fundamentam o Estado Democrático de Direito. Mesmo diante da possibilidade da maioria das pessoas portadoras de deficiência não se encontrar apta para atuar em todas as áreas da empresa, principalmente na área de produção, não sobressai razoável estabelecer desde logo proibição a tanto, ainda que possa não ser expressivo o número de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados para o exercício de atividades nessa área, pois com isso impõe-se obstáculo discriminatório à possibilidade de ocupação de tais postos de trabalho por pessoas que, embora portadoras de deficiência ou reabilitadas, estariam aptas ao seu exercício. Em situações que tais, parece indicar que orientações previamente agendadas com o d. MPT, o intercâmbio de informações, orientações e experiências é sempre proveitoso e reverte em inequívoco benefício para os litigantes. É certo que a empresa requerida não poderia contratar empregado portador de deficiência cujas limitações o inabilitem à atividade para a qual foi contratado, porém, nesse caso, tal restrição não teria origem unicamente na deficiência do indivíduo, nem incursionaria já no preconceito, mas poderia ser atribuída à própria inabilidade para o exercício da função, situação que não encerraria discriminação ilegítima, como ocorreu. Assim, **em que pese ter sido cumprida a cota social prevista na Lei 8.213/91, inegável o efeito deletério produzido com a conduta da empresa em retardar o cumprimento legal e em formular ofertas de emprego com inserção de requisitos discriminatórios referentes a sexo, idade e tipo de deficiência, criando**

**óbice a determinados indivíduos que, por critérios vis, ficaram excluídos da obtenção de emprego perante a empresa, a qual incorreu em dano moral coletivo que deve ser reparado, em virtude de sua conduta transgredir a ordem jurídica e social.** Nesse contexto, é inegável a existência de dano decorrente da violação a direitos e princípios constitucionais, atentando a ré contra postulados fundamentais exortados na Lei Maior, a garantia à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à igualdade, à não-discriminação e à busca do pleno emprego (arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, *caput* e I, 7º, XXX e 170, VII e VIII), dentre outros igualmente incidentes. Os prejuízos causados não se restringem, por outro lado, aos indivíduos que desde logo tiveram negado acesso a emprego na empresa por critérios discriminatórios. Antes, alcançam toda a coletividade que, se submetendo aos mais variados, e nem sempre equânimes e justos, critérios para obtenção de emprego, sofre a estigmatização das diferenças e a exclusão injustificada, em manifesto prejuízo ao bem estar e paz sociais. Tal proceder importa em gerar ao ofensor a obrigação de reparar o dano causado à coletividade, conforme base legal existente (arts. 1º, LV, e 21, da LACP, e 2º, parágrafo único, 90 e 117, do CDC).