



## Conhecimento

Tempestivos, conheço-os.

## Mérito

Verifico dos autos que a presente execução tem como fundamento o descumprimento de termo de ajustamento de conduta por parte da embargante, que não cumpriu os termos do artigo 93, da Lei nº 8.213/91, ou seja, não procedeu à contratação da reserva legal de vagas destinadas aos portadores de necessidade especial.

A embargante admite que, de fato, não preencheu a cota legal destinada aos portadores de necessidade especial. Entretanto, aduz que tomou todas as providências necessárias visando a contratação de pessoas em tais condições, o que, no entanto, não ocorreu em virtude, dentre outras causas, de características específicas do seu campo de atuação, bem como de dificuldades existentes no próprio mercado de trabalho para a contratação de pessoas portadores de necessidades especiais.

Ao analisar a farta prova documental produzida nos autos, entendo que razão assiste à embargante. Vejamos:

De fato, o artigo 93, da Lei 8.213/91, dispõe que 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%.

Ocorre que, em que pese a intenção do legislador em incentivar a inserção no mercado de trabalho desse grupo de pessoas geralmente excluídas, há que se ressaltar, por outro lado, que a obrigação legal é a de proceder à reserva do percentual estipulado para pessoas portadoras de deficiência que se encontrem aptas ao desempenho da função, não sendo admissível a contratação indiscriminada apenas para cumprir a Lei.

Desta forma, a aplicação de referido dispositivo legal deve respeitar o princípio da razoabilidade, ou seja, há que se considerar a particularidade de cada ramo de atuação, bem como a atividade desenvolvida, ou até mesmo a estrutura do Estado para qualificar um profissional com deficiência, até mesmo porque obrigar empresas a contratar qualquer pessoa, sem qualificação profissional, pode, além de colocar em risco o empreendimento, afetar a auto estima do trabalhador portador de deficiência que, ao ser inserido no mercado laboral, anseia

demonstrar ser tão produtivo quanto os demais. Dessa forma, a capacitação profissional é requisito indispensável ao processo de inserção social.

No mais, vale dizer que, no caso particular da executada, esta se trata de uma empresa de Engenharia, com atuação na área de instalação, manutenção e reparos de linhas de telecomunicações, de banda larga de internet, TV à cabo e satélite, fibra ótica e telefonia celular.

Assim, os funcionários da embargante, além da exposição constante à rede elétrica, o que lhes confere o direito ao recebimento do adicional de periculosidade, atuam, ainda, na reparação e manutenção da rede de telefonia, lançamento de cabos aéreos ou subterrâneos, instalação de antenas de TV via satélite, instalação e reparo de fibra ótica, internet banda larga, manutenção e reparação de antenas e torres de telefonia móvel e inúmeras outras atividades relacionadas à engenharia das telecomunicações.

Portanto, tendo em vista as peculiaridades atinentes ao ramo de atuação da embargante, verifica-se que esta possui uma dificuldade ainda maior na contratação de empregados portadores de necessidade especial. Acrescente-se, ainda, como dado relevante, que, conforme documentação acostada aos embargos apresentados pela executada, de seus 8.654 funcionários, 4.867 atuam diretamente em área de risco, com recebimento de adicional de periculosidade.

Ademais, a recorrida demonstrou diligência ao procurar cumprir a determinação legal, tanto que aderiu ao Projeto de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, firmando pacto junto ao SINSTAL - Sindicato Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços e Instaladoras de Sistemas e Redes de TV por assinatura, Cabo, MMDS, DTH e Telecomunicações e o SINTETEL - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Estado de São Paulo, compromisso esse objeto de aditivo firmado em abril do ano de 2017, sempre com competente supervisão do MTE.

No mais, verifica-se que a embargante vem buscando cumprir o quanto acordado no Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta - TAC em tela, eis que seu histórico de contratações, a partir do ano de 2000, comprova a contratação de 652 trabalhadores portadores de necessidades.

Por fim, é de conhecimento público as dificuldades pelas quais o empresariado tem passado para se adaptar à legislação desde que o art. 93 da Lei n. 8.213/1991 foi editado, notadamente pela falta de qualificação dos candidatos, bem como pela falta da adequação do candidato ao perfil da empresa.

Por todo o exposto, restando comprovado nos autos que a empresa diligenciou em busca de portadores de necessidades especiais, devidamente habilitados, para o preenchimento das vagas para portadores de necessidades especiais, bem como tendo em vista as peculiaridades do ramo de atuação da executada, não há que se falar em aplicação de multa pelo descumprimento do art. 93 da Lei 8.213/91.

## Conclusão

POSTO ISSO, conheço dos embargos à execução apresentados pela executada, e, no mérito, julgo-os PROCEDENTES, nos termos da fundamentação acima.

Custas a cargo da embargante, seguindo previsão do art. 789-A, V, da CLT, no importe de R\$ 44,26.

Intimem-se.

Após o trânsito em julgado, libere-se o bem imóvel penhorado (fls. 365/367).

Cumpridas as determinações supra, e após o decurso do prazo, considerar-se-á extinta a execução (art. 924, CPC).

São Paulo, data supra.

Renata Curiati Tibério

Juíza do Trabalho

SAO PAULO, 7 de Junho de 2018

RENATA CURIATI TIBERIO  
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

18060719265102200000107565866



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:

**[RENATA CURIATI TIBERIO]**



Documento assinado pelo Shodo

<https://pje.trtsp.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>

