

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA LEI N.º 13.015/2014. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES NA COTA ESTABELECIDADA PELO ARTIGO 429 DA CLT. DANO MORAL COLETIVO. VALOR ARBITRADO. O Tribunal de origem negou provimento ao recurso do Ministério Público do Trabalho, mantendo o valor arbitrado a título de indenização por dano moral coletivo, no importe de R\$10.000,00. Assim, ante a possível violação do art. 944 do CC, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento a que se dá provimento. **II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES NA COTA ESTABELECIDADA PELO ARTIGO 429 DA CLT. DANO MORAL COLETIVO. VALOR ARBITRADO.** 1. Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo MPT com pedido de indenização por danos morais coletivos em razão da conduta empresarial consubstanciada na ausência de contratação de aprendizes. 2. Para a fixação do valor da reparação por danos morais, deve ser observado o princípio da proporcionalidade entre a gravidade da culpa e a extensão do dano, tal como dispõem os arts. 5º, V e X, da Constituição Federal e 944 do CC, de modo que as condenações impostas não impliquem mero enriquecimento ou empobrecimento sem causa das partes. Cabe ao julgador, portanto, atento às relevantes circunstâncias da causa, fixar o quantum indenizatório com prudência, bom senso e razoabilidade. Devem ser observados, também, o caráter punitivo, o pedagógico, o dissuasório e a capacidade econômica das partes. 3. Importante ressaltar que a jurisprudência desta Corte Superior, no tocante ao quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias, vem consolidando entendimento de que a revisão do valor da indenização somente é possível quando excessiva ou irrisória a importância arbitrada a título de reparação de dano moral, em flagrante violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. 4. No caso concreto, ficou reconhecida a conduta antijurídica da empresa, que violou interesses coletivos decorrentes de normas que visam à inclusão social e à capacitação jovem aprendiz. Com efeito, consignou o Tribunal Regional que “os mecanismos extrajudiciais utilizados pelo parquet, no sentido de compelir a reclamada a contratar a sua respectiva quota de menores aprendizes, não surtiram efeito [...], motivo pelo qual buscou a tutela jurisdicional”. Portanto, houve manifesta lesão ao direito de jovens e adolescentes, que deixaram de ser beneficiados com o direito à profissionalização, direito nuclear ínsito ao princípio da proteção integral. 5. Nesse contexto, a indenização por danos morais coletivos, arbitrada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), ao considerar as circunstâncias do caso com suas peculiaridades, o bem jurídico ofendido, a capacidade financeira da reclamada (capital social de R\$255.000,00), bem como o caráter pedagógico da indenização, não está dentro dos padrões da razoabilidade e da proporcionalidade, além de se mostrar incompatível com os valores praticados por esta Corte. Assim, rearbitra-se a

indenização para R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). Recurso de revista conhecido e provido” (RR-27-92.2018.5.11.0010, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 30/06/2023).

MICROSSISTEMA DE INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E PROFISSIONAL HARMÔNICO

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 . AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. NORMAS JURÍDICAS DE CARÁTER IMPERATIVO, CRIANDO UM SISTEMA DE COTAS INCLUSIVAS, INSTITUÍDAS PELA LEI N. 8.213, DE 1991 (art. 93), COM SUPORTE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 (arts. 1º, III; 3º, IV; 7º, XXXI), INCLUSIVE EM SEU CONCEITO AMPLO DE ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO (art. 1º, caput e incisos II, III e IV, c./c. art. 3º, caput , incisos I, II, III e IV), QUE FIXA COMO NECESSARIAMENTE DEMOCRÁTICAS E INCLUSIVAS NÃO APENAS A SOCIEDADE POLÍTICA , MAS TAMBÉM A SOCIEDADE CIVIL E SUAS EMPRESAS INTEGRANTES. MICROSSISTEMA DE INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E PROFISSIONAL HARMÔNICO, IGUALMENTE, AO DISPOSTO NA CONVENÇÃO 159 DA OIT, RATIFICADA, PELO BRASIL, EM 1991, ALÉM DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, RATIFICADA, COM QUORUM DE EMENDA CONSTITUCIONAL, PELO BRASIL, EM 2008, A PAR DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - Lei n. 13.146/2015). EVIDENCIADA A CONDUTA OMISSIVA DO EMPREGADOR, SEGUNDO O TRT, COM A PRÁTICA DE ATOS INSUFICIENTES PARA DEMONSTRAR A INVIABILIDADE DO CUMPRIMENTO DAS COTAS. NÃO PROVIMENTO DO RECURSO PROTOCOLADO. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro com deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional no artigo 7º, XXXI, da CF, que estabelece a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Logo a seguir ao advento da então nova Constituição Federal, o Brasil ratificou a Convenção n. 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 deficiente obtenha e conserve

um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade". Ainda em 1991, o Brasil também aprovou a Lei n. 8.213/91, que, nesse quadro normativo antidiscriminatório e inclusivo, deflagrado em 05.10.1988, possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (caput do art. 93 da Lei nº 8.213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. Esse microsistema de inclusão social, econômica e profissional das pessoas com deficiência e dos trabalhadores em recuperação previdenciária foi sufrado, direta ou indiretamente, por diplomas normativos posteriores, tais como a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU e ratificada pelo Brasil em 2008, a par da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, n. 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Em suma, a ordem jurídica do País repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelas pessoas com deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador "... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante" (§ 1º, in fine , do art. 93, Lei nº 8.213/91). A propósito, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior (ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, SBDI-1/TST, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, DEJT 19/12/2016) já se manifestou no sentido de ser da empregadora o ônus de cumprir as exigências do art. 93 da Lei nº 8.213/91, não devendo ser responsabilizada apenas se comprovado o seu insucesso em contratar pessoas com deficiência, em que pese tenha empenhado esforços fáticos na busca pelos candidatos a essas vagas. Julgados desta Corte Superior. Naturalmente que se insere neste ônus a demonstração de firmes e sistemáticos esforços, ao longo do tempo, para cumprir o microsistema de cotas imperativo criado pela ordem jurídica, sendo inaceitável a demonstração de esforços frágeis, insuficientes e não sistemáticos no sentido do cumprimento do sistema legal, que, afinal, já existe no País há várias décadas, desde o ano de 1991. No presente caso, a Corte de origem, com alicerce na prova produzida nos autos, deixou claro que a empresa não observou o percentual mínimo estabelecido na legislação para preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas, bem como não comprovou ter empreendido esforços consistentes para o preenchimento das vagas por meio das alternativas cabíveis, com o fim de cumprir a obrigação legal. Observa-se, desse contexto, portanto, não ter havido ação direta da Empresa no sentido de se empenhar na contratação de pessoas com deficiência, conduta que torna válido o auto de infração lavrado em decorrência do comportamento omissivo da Reclamada. Ademais, para divergir da conclusão adotada pela Corte de origem, seria necessário o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o que é defeso

nesta sede recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido “ (AIRR-10796-36.2019.5.15.0036, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 30/06/2023).

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 16-A DA LEI 7.573/1986, INSERIDO PELO ART. 1º DA LEI 13.194/2015. CONVENÇÃO DE NOVA YORK. EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS EMBARCADOS DO CÁLCULO PARA APURAÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (ART. 93 DA LEI 8.213/1991) EM EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VEDAÇÃO LEGAL OU CONVENCIONAL AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM EMBARCAÇÕES. PROTEÇÃO E INTEGRAÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ISONOMIA. AÇÃO DIRETA JULGADA PROCEDENTE.

1. A Convenção de Nova York, a qual tratou dos direitos das pessoas com deficiência, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro como norma constitucional (Decreto 6.946/2009), nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal. 2. A deficiência física, por si só, não incapacita generalizadamente o trabalhador para o desempenho de atividades laborais em embarcações, não existindo exigência legal ou convencional de plena capacidade física para toda e qualquer atividade marítima. A eventual incompatibilidade entre determinadas atividades e certas limitações físicas não justifica a exclusão do trabalho marítimo do alcance da política pública de inclusão social das pessoas com deficiência. 3. A exclusão de postos de trabalho marítimo embarcado do cálculo destinado a apurar o número de vagas destinadas aos deficientes (art. 93 da Lei 8.213/1991) é desprovido de razoabilidade e desproporcionalidade, caracterizando-se como diferenciação normativa discriminatória. 4. A previsão dificulta arbitrariamente o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho nas empresas de navegação, pois diminui a disponibilidade de vagas de trabalho para pessoas com deficiência. 5. Ação Direta julgada procedente. (ADI 5760 / DF - Distrito Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Relator(a): Min. Alexandre de Moraes. Julgamento: 13/09/2019. Publicação: 26/09/2019. Órgão julgador: Tribunal Pleno)

“RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL MÍNIMO PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. INEXISTÊNCIA DE OBRIGAÇÃO DE CONTRATAÇÃO PARA O MESMO CARGO. 1. A Eg. 2ª Turma deu provimento ao recurso de revista do reclamante. Concluiu pelo seu direito à reintegração, porquanto, a empregadora, por ocasião da despedida, “não providenciou, nos termos do artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, a contratação de substituto de condição semelhante, ainda

que mantivesse em seu quadro o percentual mínimo de empregados portadores de deficiências ou reabilitados” . 2. Nos termos do art. 7º, XXXI, da CF, consagrando o princípio da inclusão social, é proibida “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Já o art. 93 da Lei 8.213/91 dispõe, em seu “caput”, sobre o preenchimento de percentual mínimo dos cargos da empresa “com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência” e, em seu § 1º, que as dispensas imotivadas de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social em contrato por prazo indeterminado “somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social”. 3. Da leitura atenta do referido dispositivo, não se pode concluir que restou estabelecida hipótese de garantia subjetiva e temporária de emprego, mas de limitação do direito potestativo do empregador de dispensa de seus empregados, com vistas à proteção a grupo de empregados reabilitados ou deficientes. Tal compreensão encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana e na garantia de acesso aos direitos sociais fundamentais insertos no Texto Constitucional. A garantia de emprego para o trabalhador demitido em desrespeito à cota mínima é apenas indireta. 4. Não obstante, não há necessidade de que a contratação se dê para o mesmo cargo, uma vez respeitada a cota mínima. Tal exigência não se extrai nem do teor expresso do texto legal, nem da teleologia da norma. Precedentes desta Subseção. Recurso de embargos conhecido e provido” (E-ED-RR-178-89.2015.5.17.0012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 30/08/2019).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO JURÍDICA E ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. OBRIGAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PERANTE A SOCIEDADE INTERNACIONAL. SISTEMAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES PRIVADAS. PERSPECTIVA CONSOLIDADA PELA CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2007, APROVADA NO ÂMBITO INTERNO COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL, E PELA LEI Nº 13.146/2015 - LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA) . RESPONSABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista,

em face de haver sido demonstrada possível afronta aos artigos 2 e 27, 1, "i", da Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência . RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO JURÍDICA E ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. OBRIGAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PERANTE A SOCIEDADE INTERNACIONAL. SISTEMAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES PRIVADAS. PERSPECTIVA CONSOLIDADA PELA CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2007, APROVADA NO ÂMBITO INTERNO COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL E PELA LEI Nº 13.146/2015 - LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA) . RESPONSABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. DISCRIMINAÇÃO POR IMPACTO ADVERSO. A proteção das pessoas com deficiência na realidade hodierna segue padrões diferenciados daqueles vigentes no passado. Incorporados pelo Decreto nº 6.949, de 25/08/2009, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo compreendem normas material e formalmente constitucionais, na medida em que aprovados pelo quórum previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição Federal e, por conseguinte, são equivalentes a Emenda à Constituição, consoante a clara dicção do citado dispositivo constitucional. Tal norma constitucional altera a perspectiva acerca do tema, na medida em que evidencia o papel determinante das barreiras impostas pela sociedade a esses cidadãos e releva sua responsabilidade pela extirpação desses empecilhos. Estabelece, assim, o dever de promover adaptações razoáveis e fixa que a recusa implica discriminação por motivo de deficiência, o que se coaduna com os princípios que lhe são inerentes, em especial, os da não discriminação, da plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, do respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade, da igualdade de oportunidades e da acessibilidade (artigo 3, itens "b", "c", "d", "e" e "f"). Ainda no âmbito da ONU, destaca-se a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho. As obrigações assumidas pelo Estado brasileiro quanto ao tema, perante a sociedade internacional, não se esgotam no sistema das Nações Unidas. Com efeito, no âmbito do sistema Interamericano, a preocupação com questões trabalhistas já exsurge na Carta da Organização dos Estados Americanos. Na Carta Democrática Interamericana, de 2001, fixa-se que a garantia do exercício pleno e eficaz dos direitos dos trabalhadores, tal qual consagrado na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), é elemento

primacial para a promoção e fortalecimento da democracia (artigo 10). Somam-se a esses instrumentos as previsões do Pacto de San José da Costa Rica (1966) e do Protocolo de San Salvador (1988). Neste, reitera-se a obrigação de não discriminação (artigo 3) e, em relação às pessoas com deficiência, destaca-se, em seu artigo 18, que têm “[...] direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade”. Na seara da integração latino-americana, erigida a norma constitucional (artigo 4º, parágrafo único, da CRFB), a Declaração Sociolaboral do Mercosul garante a não discriminação como direito individual (artigo 1º) e, acerca das pessoas com deficiência, consigna que “[...] serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e no mercado de trabalho” (artigo 2º). Atento às obrigações assumidas perante a sociedade internacional, o Estado brasileiro adotou as medidas legislativas necessárias para concretizar os direitos humanos das pessoas com deficiência. Ratificou a Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2007, e lhe atribuiu natureza jurídica equivalente às emendas constitucionais (artigo 5º, §3º, da Constituição Republicana) e altera a leitura que se deve fazer do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e do Decreto que a regulamenta, diretriz que veio a ser ratificada posteriormente pela Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a qual absorve suas concepções. Reclama-se, agora, a atuação do Estado-juíz no sentido de concretizá-las. A mencionada Convenção da ONU inova sobremaneira o sistema internacional dos direitos humanos ao alterar substancialmente o conceito de discriminação, para nele incluir “a recusa de adaptação razoável”. Adaptações razoáveis são compreendidas como “as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais”. Tais mudanças objetivam densificar os princípios da inclusão e da igualdade, da não discriminação e da dignidade inerente. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional consignou: “Em que pese a suficiência de provas nos autos quanto a grande dificuldade de deambulação da reclamante (limitada a pequenas distâncias e com o uso de muletas), restou igualmente comprovado que a mesma pode e faz uso de cadeira de rodas” e “o equipamento em questão, embora não resolva por completo os problemas de locomoção da autora, certamente os ameniza sobremaneira, a ponto de evitar alguns dos possíveis incidentes”. Nesse passo, fixou a tese de que “inexiste no ordenamento jurídico, e mesmo no plexo das normas tuitivas do deficiente, qualquer previsão que obrigue a distribuição geográfica dos postos de trabalho” e “a mudança de local de trabalho, desde que não implique

alteração do domicílio do empregado, está inserida no poder diretivo do empregador, conforme se infere do art. 469 da CLT, não configurando alteração contratual lesiva.” E concluiu: “As dificuldades relatadas pela obreira para o deslocamento da sua casa ao novo local de trabalho, e vice e versa, decorrem de condições pessoais suas, quais sejam, limitações físicas pré-existentes ao contrato de trabalho e perda do auxílio até certo momento prestado pela sua genitora, e não por culpa do reclamado” . Com o devido respeito à Corte de origem, depreende-se da leitura das citadas normas que compõem o direito internacional e também o direito interno a conclusão no sentido de que não mais se admite postura passiva das empresas no Brasil, em face do direito às adaptações razoáveis fixado no instrumento internacional ratificado e na Lei interna . Não lhes cabe apenas oferecer vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas e esperar que se adequem ao perfil exigido . Para que cumpram sua função social (artigos 1º, IV, e 170, caput e III, da CF) e o dever de inclusão pelo trabalho previsto no artigo 27, inclusive quanto ao direito do trabalhador com deficiência às adaptações razoáveis no posto de trabalho (artigo 27, 1, “i”, da Convenção de Nova Iorque), precisam comprovar, de forma patente, que, de fato, adotaram ações eficazes com o fito de viabilizar a efetiva inserção dos trabalhadores com deficiência às atividades empresariais. Cabe-lhes, não apenas introduzir medidas aptas a possibilitar a criação dos postos de trabalho, mas também modificar o ambiente de trabalho para que as pessoas com deficiência possam exercer o direito à manutenção de “um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível ...” (artigo 27, 1), tornar efetiva a proibição de “ discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho “ (artigo 27, 1, “a”) e até mesmo implementar programas internos de conscientização dos demais trabalhadores a receberem os seus colegas com deficiência. No caso, o Banco réu, sabidamente uma das maiores instituições financeiras do país, com agências espalhadas por todo o território nacional, ao optar por concentrar todos os empregados com deficiência em um local dotado de rampas e outros elementos propiciadores da acessibilidade, conquanto positiva e satisfatória para muitos (embora também possa até ser compreendida como modalidade sutil de segregação, por não viabilizar a convivência entre iguais) , não se demonstrou suficiente e eficaz para a autora, que, de acordo com o acórdão regional, “ possui severa dificuldade de deambulação em razão de ser portadora de paralisia cerebral. “ Com efeito, as barreiras enfrentadas pela

pessoa com deficiência não são apenas físicas, mas também culturais e atitudinais, estas, aliás, não raras vezes, muito maiores. E, no caso da recorrente, não é aceitável que, de muletas ou mesmo de cadeira de rodas, tenha que percorrer, de ônibus ou metrô, cerca de quarenta quilômetros por dia nos trajetos de ida e volta para o local de trabalho oferecido pelo réu, distância essa reconhecida pela Corte de origem. Como dito, constitui dever do empregador a implementação de meios eficazes e razoáveis que propiciem não apenas a inserção, mas precipuamente, a manutenção do empregado com deficiência no emprego, de acordo com as particularidades de cada caso (conceito previsto nos artigos 2 e 27, 1, “i”, da Convenção de Nova Iorque e 2º, VI, da LBI). Na situação em análise, a autora apresentou alternativas que seriam razoáveis para o adequado retorno ao trabalho e que não acarretariam ônus excessivo ao empregador, quais sejam: sua transferência para uma das agências bancárias indicadas e localizadas próximas à sua residência; reativação do contrato de trabalho em regime de teletrabalho; ou a disponibilização de transporte especial para ida e vinda do trabalho. Tal atitude do empregador, ao realocar a empregada de maneira a facilitar o acesso ao trabalho, não representa favor, gesto piedoso ou caridade; muito ao contrário, revela cumprimento do compromisso de inclusão social que decorre do já citado artigo 170 da Constituição, o qual, nas palavras José Afonso da Silva, constitui um dos “ princípios políticos constitucionalmente conformadores ou princípios constitucionais fundamentais ” da ordem econômica e social, além de viabilizar o direito fundamental à igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, expressamente reconhecido pelo Estado brasileiro, em face da previsão contida no artigo 27, I, “a”, da Convenção mencionada. Decisão regional que merece reforma. Recurso de revista conhecido e provido. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. RECUSA DO EMPREGADOR À PROMOÇÃO DE ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na “[...] subtração ou

diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexu causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. Conforme amplamente dirimido no tópico anterior, a empresa, ao ignorar a sua responsabilidade e função social, que a impede de ser apenas fonte geradora de lucro, perdeu uma grande oportunidade de valorizar-se não apenas junto à autora, como também na comunidade interna e, sobretudo, junto à sociedade. Com efeito, ao se recusar a implementar condições de trabalho adequadas à empregada com sérias restrições de locomoção, decorrentes de uma paralisia cerebral, o Banco réu não exerceu seu direito potestativo de acordo com a finalidade social que deveria ser respeitada, cometendo verdadeiro abuso. Como se constata na hipótese, o dano sofrido corresponde ao desgaste e frustração da autora diante da incerteza e da ausência do trabalho. Além da privação do sustento e do exercício de atividade produtiva e remunerada. Tal situação de aflição psicológica é o sofrimento humano experimentado no presente caso. Evidenciado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexu causal entre ambos, deve ser reformado o acórdão regional que, a despeito de reconhecer a ocorrência da situação fática acima descrita, excluiu da condenação a reparação por danos morais. Outrossim, levando-se em conta a proporcionalidade, a razoabilidade e os comandos resultantes das normas jurídicas, os quais devem ser interpretados segundo critérios que ponderem equilíbrio entre meios e fins a elas vinculados, e, ainda, de acordo com um juízo de verossimilhança e ponderação, majoro o valor da indenização por danos morais arbitrados na origem para R\$ 100.000,00 (cem mil reais), com base na extensão do dano, observando-se, para tanto, que a autora se encontra afastada do trabalho, por culpa do réu, desde agosto de 2011; foi privada do convívio social; no ambiente de trabalho e da possibilidade de demonstrar o seu potencial, como profissional, e na necessidade de se imprimir caráter pedagógico à pena. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1076-13.2012.5.02.0049, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 03/05/2019).