



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

ACÓRDÃO
(3ª Turma)
GMMGD/mmd/mas/ef

A) AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PROTEÇÃO LEGAL AO EMPREGADO. LIMITAÇÃO AO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR DE RESILIR UNILATERALMENTE O CONTRATO DE TRABALHO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. SISTEMA DE COTAS E CONDICIONAMENTO DA DISPENSA À CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 93, § 1º da Lei 8.213/1991, suscitada no recurso de revista. **Agravo de instrumento provido.**

B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PROTEÇÃO LEGAL AO EMPREGADO. LIMITAÇÃO AO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR DE RESILIR UNILATERALMENTE O CONTRATO DE TRABALHO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. SISTEMA DE COTAS E CONDICIONAMENTO DA DISPENSA À CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

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"*. A legislação previdenciária (Lei nº 8.213/91), no intuito de dar efetividade a tais preceitos, agregou restrição indireta à dispensa de empregados com necessidades especiais ou que estejam em reabilitação funcional: estipulou um sistema imperativo de cotas, entre 2% e 5%, no *caput* do art. 93, e, visando a garantir a máxima efetividade à cota de inclusão social, determinou que o obreiro 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 8.213/91).



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

Trata-se, portanto, de norma autoaplicável, que traz uma limitação ao poder potestativo do empregador, de modo que, uma vez não cumprida a exigência legal, devida é a reintegração no emprego, sob pena de se esvaziar o conteúdo constitucional a que visa dar efetividade. Com efeito, o caput do art. 93 da Lei n.º 8.213/91 tem por finalidade promover a inclusão da pessoa humana com deficiência e/ou reabilitada. Esta é a norma geral, que realiza a teleologia da Constituição e dos diplomas internacionais ratificados. Já o disposto no § 1º do mesmo artigo estabelece, sim, uma forma indireta de se criar uma garantia provisória de emprego aos trabalhadores com necessidades especiais já contratados, ao impor ao empregador a contratação de empregado substituto em condição semelhante, na hipótese de dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente, sempre objetivando ser mantido o percentual estabelecido no caput do artigo. Nessa lógica, conclui-se que o cumprimento da exigência estabelecida no § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991 não afasta a obrigação de observância da regra geral disposta no caput do referido artigo. Aliás, a implementação da contratação substitutiva tem como objetivo justamente a manutenção permanente da reserva de vagas para os trabalhadores com deficiência, conteúdo substancial da norma em comento. A propósito, a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a dispensa de trabalhador portador de deficiência e/ou reabilitado está condicionada ao preenchimento dos requisitos dispostos no caput e § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991. No



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

caso dos autos, o Tribunal Regional reformou a sentença por entender que a previsão legal contida no art. 93, § 1º, da Lei 8.213/1991, não confere garantia individual ao trabalhador reabilitado ou com deficiência, concluindo que, *“ocorrendo a despedida imotivada sem que providencie a empresa o preenchimento da cota de deficiente nos termos fixados por lei, não tem o empregado direito a ser reintegrado no emprego, justamente pela total ausência de suporte no ordenamento jurídico vigente”*. Todavia, extrai-se da decisão recorrida que a Reclamada não comprovou que, com a dispensa do Reclamante, houve a contratação de outro empregado em condição semelhante, tampouco que a cota imposta pelo art. 93, § 1º da Lei 8.212/1991 estava preenchida. Portanto não pode prevalecer a interpretação da Corte de origem atribuída ao caso, de modo que a nulidade da dispensa sem justa causa do Reclamante, pessoa com deficiência, consoante fundamentação supra, é medida que se impõe.

Recurso de revista conhecido e provido quanto ao tema. 2. DISPENSA INDEVIDA DO EMPREGADO REABILITADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República, e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Na hipótese, depreende-se, do acórdão regional, o descumprimento pela Requerida do percentual mínimo previsto no *caput* do artigo 93 da Lei 8.213/1991, bem como a dispensa de empregado portador de deficiência sem a contratação de outro na mesma condição. Verifica-se, portanto, que a conduta da Reclamada é considerada ilícita (art. 186 do CCB), pois contraria a ordem jurídica nacional, consubstanciada nos fundamentos (art. 1º, *caput*, III) e também objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, *caput*, IV), consoante decisões desta Corte Superior que perfilham da mesma diretriz. **Recurso de revista conhecido e provido quanto ao tema.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-221-20.2016.5.05.0531**, em que é Recorrente **ADILSON ANDRADE NUNES** e é Recorrida **SUZANO PAPEL E CELULOSE S.A.**



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

O Tribunal Regional do Trabalho de origem denegou seguimento ao recurso de revista do Reclamante.

Inconformado, o Reclamante interpõe o presente agravo de instrumento, sustentando que o seu apelo reunia condições de admissibilidade.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

**TRAMITAÇÃO PREFERENCIAL - PORTADOR DE DEFICIÊNCIA.
PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI**

13.467/2017.

PROCESSO ELETRÔNICO.

É o relatório.

V O T O

Tratando-se de recurso interposto em processo iniciado anteriormente à vigência das alterações promovidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e considerando que as relações jurídicas materiais e processuais produziram amplos efeitos sob a normatividade anterior, as matérias serão analisadas com observância das normas então vigentes, em respeito ao princípio da segurança jurídica, assegurando-se a estabilidade das relações já consolidadas (arts. 5º, XXXVI, da CF; 6º da LINDB; 912 da CLT; 14 do CPC/2015 e 1º da IN 41 de 2018 do TST).

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PROTEÇÃO LEGAL AO
EMPREGADO. LIMITAÇÃO AO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR DE RESILIR**



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

UNILATERALMENTE O CONTRATO DE TRABALHO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. SISTEMA DE COTAS E CONDICIONAMENTO DA DISPENSA À CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE. REINTEGRAÇÃO DEVIDA

O Tribunal Regional reformou a sentença quanto à nulidade da dispensa do Reclamante. Assentou o Tribunal Regional que as disposições do art. 93, § 1º, da Lei 8.213/1991, não conferem garantia individual de emprego ao trabalhador reabilitado ou deficiente, e, dessa forma, considerou regular a dispensa sem justa causa do Reclamante.

O Reclamante, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão recorrido, quanto ao tema em epígrafe. Indica, para tanto, violação do arts. 1º, III e IV, 5º, V e X, LIV, LV, LXXIV, 7º, XXII, XXVIII, 225 da CF/88; arts. 2º, 157, 790-B da CLT; arts. 186, 187, 389, 395, 404 422, 927, 932, 933, 935, 944, 950 e 952 do CCB; arts. 12, 19, §§ 1º a 3º, 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91; e art. 22 da Lei nº 8.906/94, bem como colaciona arestos para cotejo de teses.

No agravo de instrumento, o Reclamante reitera as alegações trazidas no recurso de revista, ao argumento de que foram preenchidos os requisitos de admissibilidade do art. 896 da CLT.

Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para melhor análise da alegada violação do art. 93, § 1º da Lei 8.213/1991.

Pelo exposto, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

B) RECURSO DE REVISTA

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

1. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PROTEÇÃO LEGAL AO EMPREGADO. LIMITAÇÃO AO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR DE RESILIR



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

UNILATERALMENTE O CONTRATO DE TRABALHO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. SISTEMA DE COTAS E CONDICIONAMENTO DA DISPENSA À CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. 2. DISPENSA INDEVIDA DO EMPREGADO REABILITADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Eis o teor do acórdão regional, na parte que interessa:

“MÉRITO

VOTO - manifesta a reclamada recorrente inconformismo com a decisão de origem, alegando não haver ocorrido dispensa discriminatória, motivada pela extinção da função desenvolvida pelo recorrido, salientando mais para a ausência de lesão a direito subjetivo que justifique a acolhida do pedido de indenização por danos morais:

"Recorrido fora dispensado por interesse empresarial, pelo que recebeu correta e tempestivamente as suas verbas rescisórias, conforme determina o ordenamento jurídico pátrio".- razões de recorrente de ID c33bc0b.

Em a inicial indicou o reclamante do contrato de trabalho estendido de 21.06.2010 a 13.05.2014, admitido como Operador de Rádio, para ocupar a vaga de Portador de Deficiência Física. visando o reconhecimento de nulidade da despedida com reintegração no emprego.

Alegou que não foi observada pela acionada no seu desligamento a norma do artigo 93, §1º da Lei nº 8.213/91, pois não admitida outra pessoa em condições semelhantes - com deficiência física.

Pleiteou, em consequência, o reconhecimento da nulidade da dispensa e a reintegração imediata no emprego, com pagamento dos salários vencidos e vincendos a partir da despedida injusta, e, ainda, pagamento de indenização por danos morais.

Contestando a reclamada negou a ocorrência de despedida discriminatória, afirmando que foi o reclamante despedido em razão da extinção da unidade em que trabalhava:

*"Deste modo, equivocadamente o pedido liminar foi deferido, com a respectiva reintegração ao cargo antes ocupado, qual seja, operador de rádio. **Ocorre que, a sua reintegração se deu em função divergente daquela em que fora admitido para Unidade de Teixeira de Freitas/BA, considerando que a função de operador de rádio fora extinta.***

Sendo assim, o reclamante atualmente ocupa a função de auxiliar administrativo, função divergente daquela em que fora contratado em 2010, na Unidade de Itabtan/BA, motivo pelo qual pugna pela revogação da liminar, pois restou comprovado que a função, bem como a Unidade em Teixeira de Freitas/BA encerrou suas atividades" - contestação de ID e 22a688, realces do original



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

O juízo de primeiro grau entendeu que a empresa não cumpriu a determinação do artigo 93, §1º da mencionada lei, reputando nula a dispensa do reclamante, entendendo que a norma invocada assegura garantia individual de emprego ao portador de deficiência física:

"2.1. NULIDADE DA DISPENSA - REINTEGRAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Aduz o reclamante que foi contratado pela reclamada em 21/06/2010, na condição de portador de deficiência física, conforme avaliação médica, sendo dispensado sem justa causa em 13/05/2014, porém a reclamada não repôs a vaga com a contratação imediata de outro reabilitado ou portador de deficiência física. Denuncia, assim, o caráter discriminatório da dispensa e postula a declaração da nulidade da rescisão contratual e sua imediata reintegração ao emprego, com o pagamento dos salários vencidos e vincendos, a partir da dispensa ou, ainda, de indenização correspondente à estabilidade. Pugna, ainda, pelo pagamento de danos morais.

Em defesa, a acionada confessou que não contratou outro empregado portador de deficiência após a dispensa do reclamante, argumentando que a função por este exercida (operador de rádio) foi extinta na Unidade de Teixeira de Freitas/BA, razão pela qual ficou impossibilitada de admitir novo empregado nas mesmas condições do reclamante. Nesse sentido, requereu a aplicação analógica da Súmula 339, II, do C. TST. Informou que o autor foi reintegrado na função de auxiliar administrativo, na Unidade de Itabatan/BA.

Sendo assim, restou incontroverso que o reclamante ocupava vaga de portador de deficiência e que não foi contratado substituto, nos termos como preconizado no art. 93, §1º, Lei 8213/91.

*Mencionado dispositivo legal, embora não estabeleça uma garantia pessoal de emprego, mitiga o direito potestativo do empregador de dispensar empregados reabilitados ou portadores de deficiência sem a correspondente e prévia contratação de pessoa em condições semelhantes. Ressalta-se que o presente caso não guarda qualquer semelhança com a situação prevista no item II da Súmula 339 do C. TST. **Isso porque não houve extinção de estabelecimento, tampouco se trata de mera estabilidade provisória de emprego, mas sim de cumprimento de uma cota estabelecida na legislação.***

Assim, ainda que se considerasse extinto o cargo ocupado pelo reclamante, a ré tinha o dever legal de contratar outro empregado nas mesmas condições de forma prévia à despedida do reclamante, independente da função a ser desempenhada, já que a lei nada impõe a respeito.

Ademais, a acionada sequer comprovou que atendia ao percentual mínimo estipulado em lei para vagas de deficientes físicos e reabilitados, a fim de se concluir que, com a dispensa do autor, inexistiria irregularidade. Portanto, de acordo com o dispositivo legal



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

acima transcrito, a dispensa injustificada do reclamante só seria válida se a empresa tivesse admitido, previamente, substituto de condição semelhante. Isto posto, declara-se a nulidade da despedida do reclamante e mantêm-se os efeitos da tutela antecipada que concedeu a sua reintegração. Por conseguinte, defere-se o pedido de pagamento de salários do período entre a sua despedida arbitrária em 13/05/2014 até a sua efetiva reintegração, que ocorreu em 03/05/2016, conforme certidão de ID 4ec1909, bem como o pagamento das férias com 1/3, 13º salário e depósitos de FGTS relativo ao período.

Demonstrada a ocorrência de despedida discriminatória, com declaração de nulidade da mesma e reintegração do autor, **reconhece-se a existência de ato ilícito capaz de ensejar o pagamento de indenização**. Isto porque, não depende de comprovação que o abalo psicológico sofrido pelo empregado afetou direitos inerentes à própria personalidade, notadamente, a sua integridade psíquica, o que enseja reparação. **Defiro o pedido de pagamento de indenização por danos morais, em razão da dispensa arbitrária, no valor de R\$ 5.000,00, nos termos do art. 5º, X, CF." - sentença de ID d258471.**

São procedentes os argumentos da recorrente, porquanto do artigo em exame não se extrai qualquer garantia individual de estabilidade ao trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, sequer provisória:

"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%.

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) ".

O caput do dispositivo trata de garantia social, consubstanciada em reserva de mercado através de fixação de cotas, criando mecanismos para manter a proporcionalidade entre empregados deficientes e não deficientes.

Por outro lado o seu parágrafo primeiro estabelece limitação ao poder potestativo do empregador, ainda que de forma precária, condicionando a dispensa do empregado reabilitado ou deficiente habilitado à contratação imediata de substituto que tenha condição



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

semelhante. Não veda a dispensa do trabalhador deficiente habilitado, e, nem muito menos, frise-se, assegure qualquer garantia individual de estabilidade.

Assim, a reintegração é indevida por absoluta falta de amparo legal.

A jurisprudência especializada embora não se apresente pacífica, apresenta relevante corrente que afasta o direito a estabilidade no emprego do empregado deficiente:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. DISPENSA IMOTIVADA. CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE PARA A MESMA FUNÇÃO. O art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91 não assegura estabilidade ao empregado portador de deficiência, nem impõe condição de que a empresa contrate substituto para o mesmo cargo do substituído, mas exige, apenas, que aquele também seja deficiente físico. Não há violação, nos termos do art. 896, c, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento" - TST, AIRR-872/2002-001-13-00.3; 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, julgamento publicado no DEJT de 26.11.2008.

"GARANTIA DE EMPREGO. COTA DE DEFICIENTE FÍSICO. NOVA CONTRATAÇÃO. ART.93, §1º, DA LEI Nº 8.213/91. O art.93, caput, da Lei nº8.213/91 dispõe sobre a obrigatoriedade das empresas de preencherem de 2% a 5% dos seus cargos, levando-se em conta o número total de empregados, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. O§1º, determina que a dispensa de um trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. Entretanto, o dispositivo legal não confere, de forma absoluta uma garantia de emprego, estabilidade ou de reintegração, devendo ser observado levando-se em conta o poder potestativo do empregador frente a determinação da Lei supra mencionada"- TRT23ªR, RO00783.2005.001.23.00-5; Relator Desembargador Osmair Couto, julgamento de 04.10.2006 publicado no DJEMT de 10.10.2006.

Assegura o dispositivo em questão a determinado grupo - de deficientes físicos ou reabilitados - proteção social sem prever qualquer garantia no emprego ou mesmo simples estabilidade provisória; se descumprida a norma pelo empregador cabe apenas aplicação de multa administrativa.

Neste sentido, ao reconhecer prever o dispositivo em comento garantia social a determinado grupo, saliente-se precisa manifestação de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, respectivamente Juiz do Trabalho da Segunda Vara de Santo André e Procurador do Município de Mauá, no artigo O CONTEÚDO JURÍDICO DA PROTEÇÃO AO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA PREVISTA NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91, extraído do site fiscolex.com.br:



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

"O conteúdo jurídico do art. 93, caput, combinado com o seu § 1º, não gera direitos individuais e sim a proteção a um grupo de trabalhadores - as pessoas portadoras de deficiência (reabilitados ou habilitados).

A norma protege indivíduos do grupo, mas não confere a uma determinada pessoa do grupo um direito subjetivo.

O que se vislumbra é a presença de interesse ou direito difuso decorrente de uma circunstância fática comum e pertinente a uma coletividade indeterminada e que se apresenta de forma indivisível (art. 81, parágrafo único, I, Lei nº 8.078/90, Código de Defesa do Consumidor)".

Embora concluindo em sentido contrário a tese deste julgamento, é precisa, repita-se, a manifestação ao traduzir a intenção do legislador assegurando o benefício social, mas silenciando a respeito da garantia ou estabilidade no emprego.

Assim, ocorrendo a despedida imotivada sem que providencie a empresa o preenchimento da cota de deficiente nos termos fixados por lei, não tem o empregado direito a ser reintegrado no emprego, justamente pela total ausência de suporte no ordenamento jurídico vigente.

Poder-se-ia discutir o direito a ser indenizado pelo período compreendido entre a despedida e a contratação de novo empregado nas mesmas condições como tem admitido certa corrente da jurisprudência, não prevalecesse o entendimento contrário, de inexistir também tal garantia assegurada no parágrafo primeiro do artigo 93 da Lei nº 8.213/91.

A estes fundamentos some-se o fato de estar comprovado nos autos a extinção da unidade de trabalho e da função exercida pelo reclamante - Operador de Rádio, unidade de Teixeira de Freitas - razão de sua reintegração como auxiliar administrativo na unidade de Teixeira de Freitas.

Aliás, a respeito, há evidente erro do juízo de origem, deixando de aplicar a pena de confissão requerida pela reclamada em razão da ausência do reclamante na audiência designada para instrução do processo e da qual ficou ciente, inclusive de que seria interrogado e da penalidade a que estaria sujeito.

Embora tenha deferido o pedido formulado pela reclamada, neste sentido, nada tratou no julgamento, impondo à reclamada o encargo de prova a extinção da unidade de trabalho e da função do autor, que além de alcançada pela penalidade, foi comprovada com o documento de ID b74f07b, ficha de registro do reclamante.

Diga-se mais, que foi a rescisão do contrato devidamente homologada pelo Sindicato da categoria profissional, sem lançamento de qualquer ressalva - documento de ID e2191ab.

Não havendo qualquer ilegalidade na dispensa realizada, indevida qualquer indenização por danos morais decorrente.



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

Por fim, para evitar alegação de ausência de prestação jurisdicional, diga-se que não foi devolvido para exame desta instância o deferimento de diferenças de depósitos de FGTS pelo juízo de origem, não havendo omissão deste julgamento no aspecto.

Reformada a decisão e excluídos da condenação a determinação de reintegração no emprego e o pagamento de salários e demais vantagens vencidas e vincendas. Além do pagamento de indenização por danos morais." (g.n.)

O Reclamante, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão regional. Alega que ocupava função na Reclamada, na vaga destinada à pessoa com deficiência, e que foi dispensado sem que fosse providenciada a substituição de outro empregado em condição semelhante. Aponta, entre outras, violação ao art. 93, § 1º da Lei 8.213/1991, bem como colaciona arestos para cotejo de tese.

O recurso de revista merece conhecimento.

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*".

A legislação previdenciária (Lei nº 8.213/91), no intuito de dar efetividade a tais preceitos, agregou restrição indireta à dispensa de empregados com necessidades especiais ou que estejam em reabilitação funcional: estipulou um sistema imperativo de cotas, entre 2% e 5%, no *caput* do art. 93, e, visando a garantir a máxima



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

efetividade à cota de inclusão social, **determinou que o obreiro 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 8.213/91).**

Trata-se, portanto, de norma autoaplicável, que traz uma limitação ao poder potestativo do empregador, de modo que, uma vez não cumprida a exigência legal, devida é a reintegração no emprego, sob pena de se esvaziar o conteúdo constitucional a que visa dar efetividade.

Com efeito, o *caput* do art. 93 da Lei n.º 8.213/91 tem por finalidade promover a inclusão da pessoa humana com deficiência e/ou reabilitada. Esta é a norma geral, que realiza a teleologia da Constituição e dos diplomas internacionais ratificados.

Já o disposto no § 1º do mesmo artigo **estabelece, sim, uma forma indireta de se criar uma garantia provisória de emprego aos trabalhadores com necessidades especiais já contratados**, ao impor ao empregador a contratação de empregado substituto em condição semelhante, na hipótese de dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente, **sempre objetivando ser mantido o percentual estabelecido no *caput* do artigo.**

Nessa lógica, conclui-se que o cumprimento da exigência estabelecida no § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991 não afasta a obrigação de observância da regra geral disposta no *caput* do referido artigo. Aliás, a implementação da contratação substitutiva tem como objetivo justamente a manutenção permanente da reserva de vagas para os trabalhadores com deficiência, conteúdo substancial da norma em comento.

A propósito, a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a dispensa de trabalhador portador de deficiência e/ou reabilitado está condicionada ao preenchimento dos requisitos dispostos no *caput* e § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991.

Nesse sentido, julgados desta Corte:

AGRAVO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO DE PRESIDENTE DE TURMA DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DE EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADO. DISPENSA IMOTIVADA. EMPREGADOR COM PERCENTUAL DE ADMITIDOS SUPERIOR AO EXIGIDO POR LEI. REINTEGRAÇÃO INDEVIDA. Inicialmente,



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

cumpra esclarecer que o conhecimento do recurso de embargos por contrariedade às Súmulas nºs 126 e 337 do TST é, em princípio, incompatível com a nova função exclusivamente uniformizadora da SbDI-1, prevista no artigo 894 da CLT. Ressalta-se, por oportuno, que, da forma como apreciada a questão pela Turma, não se demonstra inobservância à Súmula nº 126 do TST, pois o Regional registrou, expressamente, que a empresa cumpria o percentual mínimo previsto em lei. Ainda, não há falar em contrariedade à Súmula nº 337 desta Corte, uma vez que o aresto utilizado pela Turma para conhecer do recurso de revista patronal teve sua autenticidade declarada pelo subscritor do apelo, nos termos em que permite o artigo 830 da CLT. Assim, não há falar na alegada contrariedade às Súmulas nºs 126 e 337 do TST. Quanto ao mérito, a controvérsia diz respeito à obrigatoriedade do empregador de contratar pessoa com deficiência ou reabilitada na hipótese de dispensa sem justa causa de empregado nas mesmas condições, mesmo que mantido, no quadro funcional, o percentual mínimo previsto no artigo 93, *caput*, da Lei nº 8.213/91. A Turma adotou a tese de que não há impedimento legal à dispensa de empregado portador de deficiência, mesmo sem a contratação de substituto, quando a empresa mantém em seus quadros percentual de empregados nessa condição superior à definida no artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91. **Esta Subseção, na sua composição completa, em 4/5/2017, no julgamento do Processo nº E-ED-ED-RR-10740-12.2005.5.17.0012, acórdão publicado no DEJT de 12/5/2017, de Relatoria do Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva, decidiu que, da interpretação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, a rescisão sem justa causa do contrato de trabalho do beneficiário reabilitado ou portador de deficiência, sem a contratação de outro empregado nas mesmas condições, só é possível quando mantido o percentual de participação desses trabalhadores do total de empregados da empresa.** Concluiu, então, que, mesmo após a dispensa do reclamante, a empresa manteve o percentual de reabilitados e portadores de deficiência nos limites fixados pela Lei nº 8.213/91, pelo que não há óbice à dispensa sem justa causa e não se justifica a reintegração. Assim, estando a decisão embargada em consonância com a atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte, fica superada a alegada caracterização de dissenso de teses, ante o disposto no artigo 894, § 2º, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.015/2014. Agravo desprovido. (AgR-E-ED-ED-RR-1222-74.2012.5.01.0019, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, **Subseção I Especializada em Dissídios Individuais**, DEJT 29/11/2019)

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI Nº 11.496/2007. REINTEGRAÇÃO - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA - TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA - MANUTENÇÃO PELA EMPRESA EM SEU QUADRO DE PESSOAL DO PERCENTUAL EXIGIDO PELA LEI Nº 8.213/91. **O escopo da Lei nº 8.213/91, em estrita observância ao princípio constitucional de proteção**



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

ao empregador portador de deficiência (art. 7º, XXXI), é assegurar aos beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas a inserção no mercado de trabalho. Daí a disposição expressa no art. 93, caput e incisos, no sentido de assegurar, no âmbito da empresa, a manutenção desses trabalhadores no percentual mínimo proporcionalmente fixado. Em relação ao §1º do art. 93, note-se que o seu objetivo é garantir que a empresa efetivamente cumpra o sistema de cotas que lhe foi imposto, assegurando a vigência do contrato de trabalho dos beneficiários reabilitados ou das pessoas portadoras de deficiência habilitada até que haja a substituição desses por outros empregados nas mesmas condições. Assim, o sistema jurídico, por meio do art. 93, caput, combinado com o § 1º, visando à proteção de um grupo de trabalhadores, estabelece a obrigatoriedade de a empresa preencher determinado percentual de cargos com essas pessoas, conforme o número total de empregados. No caso concreto, infere-se do acórdão regional que a empregadora, por ocasião da dispensa do empregado, na condição de deficiente físico, não comprovou a contratação de substituto em situação análoga. Tal circunstância, contudo, não autoriza a conclusão pela ilegalidade da dispensa havida, e, conseqüentemente, pela determinação de reintegração, uma vez que não restou descumprida a exigência legal de se manter um percentual mínimo de pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados nos quadros da empresa. Ou seja, não obstante a dispensa do empregado, a empresa manteve em seu quadro de pessoal o percentual exigido pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91. **Da interpretação da referida norma legal, a rescisão sem justa causa do contrato de trabalho do beneficiário reabilitado ou portador de deficiência, sem a contratação de outro empregado nas mesmas condições, só é possível quando mantido o percentual de participação desses trabalhadores do total de empregados da empresa,** como ocorreu na hipótese. Considerando que, mesmo após a dispensa do reclamante, a reclamada manteve, em seu quadro de pessoal, o percentual de reabilitados e portadores de deficiência nos limites fixados pela Lei nº 8.213/91, não há óbice à dispensa sem justa causa e, portanto, não se justifica a reintegração determinada. Precedentes de Turmas do TST. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-ED-ED-RR-10740-12.2005.5.17.0012, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, **Subseção I Especializada em Dissídios Individuais**, DEJT 12/05/2017)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. DISPENSA IMOTIVADA SEM CONTRATAÇÃO DE OUTRO EMPREGADO DE IGUAL CONDIÇÃO. COTA NÃO OBSERVADA.** 1. O Tribunal Regional estabeleceu o quadro fático no qual o empregado portador de deficiência fora dispensado, imotivadamente, sem a contratação de outro na mesma condição, tampouco houve o preenchimento dos cargos destinados aos beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

Assinalou, também, que, justamente pelo fato de a reclamada alegar não ter encontrado pessoas com essas características aptas e disponíveis para ocupar os cargos a elas destinados, é que não se apresenta razoável a dispensa imotivada do reclamante. 2. **A propósito dessa temática, é firme a jurisprudência deste Tribunal Superior no sentido de que os critérios previstos no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 para a dispensa de empregado portador de deficiência constituem restrição ao direito potestativo do empregador em atenção aos valores de inclusão social, de igualdade, de proteção ao trabalhador, de dignidade. De modo que a não observância desses requisitos implica a nulidade da dispensa e consequente retorno do empregado ao trabalho.** 3. Incidente a disposição contida no art. 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece. (RR-558-70.2014.5.12.0050, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, **1ª Turma**, DEJT 21/10/2016)

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/2015 E PELA IN Nº 40/2016 DO TST E INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **DESPEDIDA IMOTIVADA. REINTEGRAÇÃO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO PREENCHIMENTO DAS COTAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS, NOS TERMOS DO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91.** Na hipótese em análise, o Regional, em razão de ter constatado a contratação prévia de substituto nas mesmas circunstâncias, deu provimento ao recurso ordinário do reclamado para absolvê-lo das obrigações de reintegrar o reclamante, enquadrado no regime de cotas de emprego previsto no artigo 93 da Lei 8.213/91, e de pagar-lhe salários e demais vantagens. Com efeito, assim dispõem o *caput* e o § 1º do artigo 93 da 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: (...); § 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante". **Extrai-se do referido dispositivo de lei que, enquanto o caput estabelece que as empresas com cem ou mais empregados observem as cotas a serem preenchidas por beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, o § 1º determina que, para a dispensa desses empregados, é necessária a contratação de substituto de condição semelhante, ainda que seja para manter as aludidas cotas. Verifica-se, portanto, que a determinação contida no § 1º do mencionado artigo deve ser associada ao que dispõe o seu caput. Dessa forma, a fim de se satisfazer a exigência da lei, no caso de proceder à dispensa de trabalhador com deficiência, não basta a contratação substitutiva ali estabelecida, sendo necessária, ainda, a observância da cota mínima de empregados deficientes ou**



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

reabilitados, finalidade substancial da norma. Considerando-se que a exigência contida no § 1º do artigo mencionado visa a proporcionar exatamente que não seja descumprido o percentual das cotas previsto no caput do dispositivo, de forma que o cumprimento da exigência em questão não elide a obrigação do cumprimento das cotas, sendo essa a regra geral a ser observada. Na hipótese, incontroverso que o reclamante, ao ser despedido, encontrava-se com deficiência física, e o empregador, por sua vez, por ocasião da despedida, ao que se extrai da decisão regional, providenciou, nos termos do artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, a contratação de substituto de condição semelhante, porém, não comprovou que mantinha em seu quadro o percentual mínimo de empregados com deficiências ou reabilitados, não cumprindo, portanto, todos os requisitos estabelecidos pela lei. **A propósito, a jurisprudência desta Corte entende que a dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado está condicionada ao preenchimento de ambos os requisitos previstos na norma em questão. Assim, a Corte regional, ao condicionar a dispensa imotivada de trabalhador com deficiência física somente à substituição do empregado, nos termos do § 1º do artigo 93, da Lei nº 8.213/91, julgou a demanda em discrepância com o posicionamento jurisprudencial desta Corte.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-4025-58.2013.5.01.0451, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, **2ª Turma**, DEJT 18/10/2019)

II - RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. NULIDADE DA DISPENSA - REINTEGRAÇÃO - DESCUMPRIMENTO DA COTA DE EMPREGADOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS PREVISTA NO ARTIGO 93, §1º, DA LEI Nº 8.213/1991. Depreende-se do acórdão recorrido que o reclamante, portador de necessidades especiais, foi dispensado sem justo motivo. O TRT deu provimento ao recurso da reclamada para afastar a tese de nulidade da rescisão, asseverando que a violação do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 não é capaz de conferir ao trabalhador a estabilidade no emprego e o direito de ser reintegrado. O autor alega que a rescisão do contrato da pessoa com deficiência está condicionada à contratação de substituto em condições semelhantes, o que não ocorreu no caso concreto. A razão assiste ao trabalhador, porque **o §1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, embora não estabeleça de forma direta a garantia de emprego, condiciona a dispensa imotivada de pessoa com deficiência à contratação de trabalhador em situação análoga, resguardando o direito de o empregado permanecer no emprego até que seja satisfeita essa exigência. Não havendo notícia no acórdão de que o reclamado tenha contratado outro funcionário em condição semelhante à do autor antes da dispensa deste, tampouco cumprido a cota prevista no caput do mesmo artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, é imperiosa a reintegração.** Precedentes de todas as Turmas desta Corte. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 93, §1º, da



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

Lei nº 8.213/1991 e provido. (ARR-1000433-58.2016.5.02.0385, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, **3ª Turma**, DEJT 29/11/2019)

2. REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO REABILITADO. LEI Nº 8.213/1991. SÚMULA Nº 126. NÃO PROVIMENTO. **De acordo com o artigo 93, caput e § 1º, da Lei nº 8.213/1991, a validade da dispensa de empregado reabilitado ou com deficiência está condicionada ao cumprimento da cota legal e da prévia contratação de empregado em condição similar.** Consoante consignado no acórdão regional, a reclamada não demonstrou ter cumprido o percentual legal de funcionários reabilitados ou com deficiência, não havendo, sequer, registro de que tenha admitido ou ainda envidado esforços para contratar outro empregado nessa condição em momento anterior à dispensa. Assim, as alegações da agravante esbarram no óbice da Súmula nº 126. Agravo a que se nega provimento. (Ag-AIRR-1271-34.2011.5.15.0093, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, **4ª Turma**, DEJT 27/04/2018)

DISPENSA DE EMPREGADO DEFICIENTE FÍSICO. CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÕES SEMELHANTES. ATENDIMENTO À COTA MÍNIMA LEGAL. ÓBICE PROCESSUAL. **AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O acórdão regional, tal como proferido, está em perfeita harmonia com a jurisprudência desta Corte, segundo a qual, a dispensa de empregado portador de deficiência ou reabilitado sem a subsequente contratação de outro empregado em condições semelhantes somente rende ensejo à reintegração no emprego caso a empresa não tenha observado o percentual exigido no art. 93, § 1º da Lei nº 8.213/91.** Isso porque, a garantia de emprego prevista no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91 é apenas indireta e tem como objetivo a preservação da cota mínima de postos de trabalho reservados aos portadores de necessidades especiais. Precedentes da SBDI-1 e de 06 Turmas desta Corte. Incide, portanto, a **Súmula nº 333 do TST** como obstáculo ao exame da matéria de fundo veiculada no recurso. A maioria das Turmas desta Corte vem se posicionando no sentido de que existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Agravo não provido. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Considerando ser **irrecorrível a decisão colegiada quanto à não transcendência do recurso de revista** (art. 896-A, § 4º, da CLT), bem como que não cabe recurso extraordinário ao STF em matéria de pressupostos de admissibilidade de recursos de competência de outro Tribunal, por ausência de repercussão geral, determina-se a baixa imediata dos autos. Agravo não provido, com imposição de multa e determinação de baixa dos autos à origem. (Ag-RR-1000699-65.2016.5.02.0055, Relator Ministro: Breno Medeiros, **5ª Turma**, DEJT 04/10/2019)



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

REINTEGRAÇÃO E INDENIZAÇÃO. GARANTIA DE EMPREGO. PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. 1 - Foram atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, I, II e III, da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.015/2014. 2 - O § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91 dispõe que: "§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante." **3 - A exigência prevista no § 1º, ao condicionar a possibilidade da dispensa de empregado portador de deficiência à contratação de outro em condições semelhantes, não cria diretamente uma garantia de emprego. Mas, ao limitar o poder potestativo do empregador, ficou resguardado o direito do empregado a permanecer no emprego até que seja cumprida a exigência ali prevista, visando manter o percentual de vagas para empregados nessa condição.** 4 - No caso, conforme consignado pelo Regional: a) não foi observado o percentual mínimo de deficientes em seus quadros; b) a contratação de outro empregado deficiente somente se deu após 4 meses da despedida do reclamante; e c) não há prova de que a vaga ocupada por esse contratado seja aquela deixada pelo reclamante. Diante desse contexto, concluiu aquela Corte que o reclamante fazia jus à reintegração no emprego e à indenização equivalente à remuneração devida entre o afastamento e o efetivo retorno aos quadros da empresa. Incidente a Súmula nº 126 do TST. 5 - Em relação à alegação de que houve abuso de direito do reclamante, constata-se que a decisão do TRT está em consonância com a OJ nº 399 da SBDI-1 do TST, que dispõe: "O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável." 6 - Recurso de revista de que não se conhece. (RR-958-28.2014.5.12.0004, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, **6ª Turma**, DEJT 04/12/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. **A exigência contida no artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91 traduz garantia indireta de emprego ao trabalhador com deficiência ou reabilitado, desde que, em caso de despedida, o percentual mínimo legalmente estabelecido deixe de ser observado.** Assim, cabe ao empregador, caso intente rescindir imotivadamente o pacto laboral, contratar outro que preencha a exigência da lei, sob pena de nulidade do ato. Consignado no acórdão regional a dispensa



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

do autor, mas sem a contratação de outra pessoa em situação similar, e ausente o registro fático de que, não obstante a mencionada despedida, foi mantido o percentual mínimo de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados nos quadros da empresa, a decisão regional encontra-se em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior, concernente à reintegração. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (RR-1002072-05.2015.5.02.0464, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, **7ª Turma**, DEJT 22/02/2019.)

B) RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO. ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/91. **Deflui-se do artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91 que, ao condicionar a dispensa de um empregado nas condições nele estabelecidas à contratação de outro em condições semelhantes, a regra legal tem por fulcro manter o percentual de vagas para portadores de deficiência e profissionais reabilitados. A garantia no emprego não é, nesse contexto, individual, mas sim social.** O Regional foi claro ao consignar que, na época da dispensa do reclamante, a empresa dispunha de cento e sessenta e dois (162) empregados, sendo que cinco (5) deles eram portadores de deficiência, portanto a quantidade remanescente de empregados com deficiência ou reabilitados ainda representava um percentual acima do exigido pelo art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, razão pela qual não havia necessidade de contratar outro empregado nas mesmas condições para substituir o recorrente. Diante desse contexto, é certo que, no caso concreto, não há necessidade de contratação de outro empregado em condição análoga à do reclamante, tendo em vista que a empresa está respeitando a cota mínima exigida por lei. Recurso de revista não conhecido. (ARR-496-46.2014.5.02.0361, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, **8ª Turma**, DEJT 25/10/2019)

No caso dos autos, o Tribunal Regional reformou a sentença, por entender que a previsão legal contida no art. 93, § 1º da Lei 8.213/1991 não confere garantia individual ao trabalhador reabilitado ou com deficiência, concluindo que, *“ocorrendo a despedida imotivada sem que providencie a empresa o preenchimento da cota de deficiente nos termos fixados por lei, não tem o empregado direito a ser reintegrado no emprego, justamente pela total ausência de suporte no ordenamento jurídico vigente”*.

Todavia, extrai-se da decisão recorrida que a Reclamada não comprovou que, com a dispensa do Reclamante, houve a contratação de outro empregado em condição semelhante, tampouco que a cota imposta pelo art. 93, § 1º da Lei 8.212/1991 estava preenchida.



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

Portanto não deve prevalecer a interpretação da Corte de origem atribuída ao caso, de modo que a nulidade da dispensa sem justa causa do Reclamante, pessoa com deficiência, consoante fundamentação supra, é medida que se impõe.

Agregue-se, ademais, que é vedada a aplicação de pena de confissão nas hipóteses de ações que procurem resguardar direitos de índole indisponível (art. 392 do CPC/2015). Inaplicável ao caso concreto, portanto, a Súmula 74/TST.

Além disso, a extinção da unidade e da função ocupada pelo Reclamante também não favoreceria a interpretação conferida pelo TRT à finalidade da norma.

Nesse passo, a Instrução Normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012, que trata sobre o procedimento de fiscalização e cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e reabilitados, dispõe, no art. 5º, § 1º, que o percentual para fins de preenchimento da cota deve ser o número de empregados da totalidade de estabelecimentos da mesma empresa.

Nesse sentido:

“Art. 5º O AFT deve verificar se a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de dois a cinco por cento de seus cargos com pessoas com deficiência ou com beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção:

- I. de cem a duzentos empregados, dois por cento;
- II. de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III. de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento;
- IV. mais de mil empregados, cinco por cento.

§1º Para efeito de aferição dos percentuais dispostos no caput, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

§2º Para as empresas que apresentem variações sazonais no quantitativo de empregados, a fiscalização poderá utilizar, para a composição da base de cálculo da cota a ser cumprida, a média aritmética da totalidade de empregados existentes ao final de cada um dos doze últimos meses.

§3º As frações de unidade no cálculo de que trata o caput darão lugar à contratação de mais um trabalhador.” (g.n.)



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

Logo, o fato de a unidade ou filial da empresa terem sido extintos não altera a limitação ao direito potestativo do empregador de dispensar unilateralmente o Reclamante, sem que tenha, antes, preenchido os requisitos previstos no art. 93 da Lei 8.213/1991. Inaplicável, por analogia, à hipótese a Súmula 339, II, da CLT.

Esclareça-se, ainda, que a garantia social coletiva prevista no artigo 93 da Lei 8.213/1991 não impede que, no exame do caso concreto, **em que demonstrada pela empresa a motivação do ato ruptura contratual e a prévia contratação de substituto em condições semelhantes**, confira-se validade à dispensa, sem justa causa, de empregados com deficiência ou reabilitados, ainda que não preenchida a cota de seu quadro. **Essa, contudo, não é a hipótese dos autos.**

Assim sendo, por todos os ângulos que se analise, mostra-se irregular a dispensa do empregado portador de deficiência, ensejando a reintegração, em face da nulidade do ato perpetrado pela Empregadora. Devida a integração do obreiro, nos termos proferidos pela sentença de primeira instância.

Observe-se, por fim, que o Estatuto da Pessoa com Deficiência, aprovado pela Lei 13.146/2015, promoveu alterações relevantes em aspectos da Lei nº 9.029/95, um dos quais, no seu inciso I do art. 4º, refere-se à substituição da palavra "readmissão" pela mais ampla e incisiva palavra "reintegração".

Pelo exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista, no aspecto, por violação do art. 83, § 1º da Lei 8.213/1991.

No tocante ao tema **indenização por dano moral**, registre-se que a conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego.

O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República; e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano.

O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988.

No caso dos autos, depreende-se do acórdão regional o descumprimento pela Requerida do percentual mínimo previsto no *caput* do artigo 93 da Lei 8.213/1991, bem como a dispensa de empregado portador de deficiência sem a contratação de outro na mesma condição.

Verifica-se, portanto, que a conduta da Reclamada é considerada ilícita (art. 186 do CCB), pois contraria a ordem jurídica nacional, consubstanciada nos fundamentos (art. 1º, *caput*, III) e também objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, *caput*, IV), consoante decisões desta Corte Superior, que perfilham da mesma diretriz:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. 1. NULIDADE DA DISPENSA DO EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. DESCUMPRIMENTO DA COTA DE VAGAS PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA E REABILITADOS. SÚMULA 126/TST. **2. DISPENSA INDEVIDA DO EMPREGADO REABILITADO. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. MANUTENÇÃO.** A Constituição de 1988 instituiu no País um Estado Democrático de Direito voltado a assegurar a centralidade da pessoa humana, com sua dignidade, e o caráter democrático e inclusivo tanto da sociedade política como da sociedade civil. Desse modo, tornam-se lógicas e fundamentais normas jurídicas que fixem proteção especial a empregados com deficiência ou que estejam em reabilitação funcional. Nessa medida, uma inovação constitucional de grande relevância se encontra na situação jurídica do obreiro com deficiência. É que o art. 7º, XXXI, da Constituição, estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". De fato, 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



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

formas de discriminação (art. 3º, IV). 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". A legislação previdenciária (Lei nº 8.213/91), no intuito de dar efetividade a tais preceitos, agregou restrição indireta à dispensa de empregados com necessidades especiais ou que estejam em reabilitação funcional: estipulou um sistema imperativo de cotas, entre 2% e 5%, no *caput* do art. 93 e, visando garantir a máxima efetividade à cota de inclusão social, determinou que o obreiro 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 8.213/91). Trata-se, portanto, de norma autoaplicável, que traz uma limitação ao poder potestativo do empregador, de modo que, uma vez não cumprida a exigência legal, devida é a reintegração no emprego, sob pena de se esvaziar o conteúdo constitucional a que visa dar efetividade. Com efeito, o *caput* do art. 93 da Lei nº 8.213/91 tem por finalidade promover a inclusão da pessoa humana com deficiência e/ou reabilitado. Esta é a norma geral, que realiza a teleologia da Constituição e dos diplomas internacionais ratificados. Já o disposto no § 1º do mesmo artigo de lei estabelece, sim, uma forma indireta de se criar uma garantia provisória de emprego aos trabalhadores com necessidades especiais já contratados, ao impor ao empregador a contratação de empregado substituto em condição semelhante, na hipótese de dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente, sempre objetivando ser mantido o percentual estabelecido no *caput* do artigo. No caso concreto, consta na decisão recorrida que "a reclamante, após o gozo de benefício previdenciário, foi reabilitada profissionalmente e desviada de função, passando a trabalhar em vários setores da agência do réu, pois não podia mais laborar no caixa em razão da doença que lhe acometeu" - premissa fática incontestada à luz da Súmula 126/TST. O TRT firmou as premissas fáticas de que a Reclamante foi reabilitada de função pelo INSS (nos moldes previstos no art. 93, *caput* e parágrafo primeiro, da Lei nº 8.213/91), passando a laborar em atividades compatíveis com a sua limitação; e de que os documentos apresentados pelo Reclamado não demonstram que, após a dispensa da Autora, tenha sido contratado empregado em condições semelhantes para vagas para portadores de deficiência e reabilitados na forma do artigo 93, § 1º, da Lei 8.213/91. A esse respeito, foi enfática a Corte de origem "o artigo 93, § 1º da Lei é claro ao condicionar a dispensa à contratação de outro empregado em



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

condição semelhante, inexistindo prova robusta nesse sentido". **Nesse passo, uma vez demonstrado o enquadramento da Autora como "beneficiária reabilitada" e a ausência de comprovação do cumprimento do requisito previsto no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91 para a validade da sua dispensa, não cabe ao TST revolver a prova para chegar a conclusões diversas - devendo ser mantida a decisão do TRT que declarou a invalidade da dispensa, determinando a incidência dos efeitos legais cabíveis. Logo, considerando que os fatos narrados pelo TRT tiveram o adequado enquadramento jurídico, nos moldes do tratamento normativo já apresentado, não há como alterar a conclusão do Colegiado a quo** . Nesse contexto, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório produzido nos autos, propósito insuscetível de ser alcançado nesta fase processual, diante do óbice da Súmula 126/TST. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido" (Ag-AIRR-101508-66.2018.5.01.0531, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/03/2021).

"A) AGRAVO DE INSTRUMENTO RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. DISPENSA IMOTIVADA DE EMPREGADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL SEM PRÉVIA CONTRATAÇÃO DE OUTRO TRABALHADOR EM CONDIÇÃO SEMELHANTE** . Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 5º, V e X, da CF, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. (...) 4. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. DISPENSA**



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

IMOTIVADA DE EMPREGADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL SEM PRÉVIA CONTRATAÇÃO DE OUTRO TRABALHADOR EM CONDIÇÃO SEMELHANTE.

Para a configuração do dano moral coletivo, para sua configuração, exige a constatação de lesão a uma coletividade, um dano social que ultrapasse a esfera de interesse meramente particular, individual do ser humano, por mais que a conduta ofensora atinja, igualmente, a esfera privada do indivíduo. Na hipótese dos autos, depreende-se, do acórdão regional, que a Requerida não mantém em seu quadro o percentual mínimo previsto no *caput* do artigo 93 da Lei 8.213/1991, bem como procedia à dispensa de empregados com deficiência ou reabilitados sem a contratação de outros na mesma condição. Fixadas tais premissas fáticas, verifica-se que a conduta da Requerida contraria a ordem jurídica nacional, consubstanciada nos fundamentos (art. 1º, *caput*, III) e também objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, *caput*, IV). Com efeito, a atitude da Requerida de inobservância do sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, em suas duas dimensões (preenchimento da cota mínima legal e vedação de dispensa de trabalhador com deficiência e/ou reabilitado sem a contratação de substituto em condição semelhante), configura verdadeira burla e esvaziamento do conteúdo normativo de proteção ao trabalhador com deficiência e/ou reabilitado, e causa prejuízos que extrapolam o campo meramente atomizado e individual de afronta e de perda, deflagrando, em face de sua sequência, repetição, multiplicação e expansionismo, um impacto comunitário próprio e destacado, circunstância que impõe o reconhecimento do dano moral coletivo. Dessa maneira, verifica-se cabível a indenização por dano moral coletivo, a ser revertida ao FAT, como medida punitiva e pedagógica em face da ilegalidade perpetrada. Recurso de revista conhecido e provido neste tema (RR-362-69.2014.5.12.0028, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 05/03/2021).



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO APÓS A LEI N.º 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA IMOTIVADA. TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA. ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/1991. Agravo de instrumento a que se dá provimento por possível contrariedade ao art. 5º, V, da Constituição da República. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II- RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO APÓS A LEI N.º 13.015/2014. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA IMOTIVADA. TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA. ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/1991.** O Tribunal Regional manteve a sentença que indeferiu a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, mesmo que a demissão do reclamante, pessoa com deficiência, não tenha observado o art. 93 da Lei nº 8.213/1991, pois constatou que a dispensa se deu com quitação das verbas rescisórias em valor substancial, o que foi suficiente para o sustento do autor durante o tempo de afastamento. **Nesse contexto, o artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991 estabelece uma regra de proteção ao trabalhador com deficiência que limita o exercício do direito potestativo do empregador de dispensar, sem encontrar previamente um substituto de condição semelhante, os empregados que se encontram nessa condição. O descumprimento da referida norma cogente no ato de demissão enquadra o reclamado como praticante de abuso de direito. Esclareça-se que, nesses casos, o dano é in re ipsa, prescindindo de prova o dano moral, sendo o próprio ato abusivo ensejador da reparação.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." (RR-1611-79.2014.5.03.0004, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 30/04/2021) (g.n.)

"TRABALHADOR REABILITADO. REINTEGRAÇÃO. DECISÃO DO REGIONAL MANTIDA POR FUNDAMENTO DIVERSO. Não obstante esta Corte ter firmando entendimento pela inaplicabilidade da OIT nº 158, a reintegração determinada pelo Regional deve ser mantida por fundamento diverso, especificamente, com base no artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91.



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

A jurisprudência dessa Corte reconhece que o artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, constitui inequívoca limitação ao exercício do direito potestativo do empregador em dispensar seus empregados, uma vez que condiciona a dispensa do trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado à contratação de substituto que tenha condição semelhante, situação que se encaixa ao caso em exame, pois a controvérsia se refere de empregado reabilitado, com emissão do correspondente certificado de reabilitação pelo INSS, razão pela qual fazer jus a estabilidade provisória no emprego, nos moldes do artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91. Precedentes. Nega-se provimento. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. Sendo demonstrada a ilegalidade da dispensa do reclamante, fato que aliado a sua comprovada limitação da capacidade laborativa, reconhecida em exame médico realizado pela própria reclamada e mediante a emissão de certificado de reabilitação pelo INSS, **há nos autos premissas fáticas suficientes para se concluir pela prática de ato ilícito ou abusivo, capaz de justificar o deferimento da indenização a título de danos morais.** Agravo a que se nega provimento." (Ag-ED-ARR - 115800-38.2009.5.17.0010, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, DEJT 06/03/2015) (g.n.)

"(...) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA IMOTIVADA. TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA HABILITADO. INOBSERVÂNCIA DO ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/1991. 1 - Matéria decidida pela Sexta Turma na Sessão de 19/10/2016, no RR 1324-26.2014.5.12.0050 . 2 - A política social inclusiva, contemplada no art. 93 da Lei nº 8.213/91, concretiza a igualdade material, a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, princípios expressamente previstos nos arts. 5º, caput, e 1º, III e IV, da CF. 3 - Destaca-se, ainda, que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (promulgada pelo Decreto nº 6.949/09), que possui status de Emenda Constitucional, prevê o dever do estado de promover o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, inclusive no setor privado, utilizando-se de medidas apropriadas, dentre as quais se encontra os programas de ação afirmativa, como a cota social, bem como promover a manutenção no emprego. **4 - A reclamada, ao dispensar o trabalhador em desacordo com o art. 93, §1º, da Lei nº 8.213/91, pratica ato ilícito e fere**



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

os preceitos constitucionais acima elencados, o que configura a dispensa como abusiva. 5 - Quando assegura ao empregado reabilitado ou portador de deficiência habilitado o direito de não ser dispensado enquanto não contratado outro na mesma condição, o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 impõe limite à conduta do empregador que se justifica pela situação especial em que se encontra o trabalhador, que potencialmente fica exposto a maior dificuldade nas relações profissionais e sociais. 6 - A sinalização protetora é de que, embora não haja estabilidade pessoal no emprego, há relevante garantia social para a coletividade de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência habilitados, na qual está inserido o reclamante. **7 - Nesse contexto, a dispensa sem justa causa e sem a observância da regra legal é grave porque afronta não apenas a dignidade do trabalhador (danos morais), mas a própria coletividade de trabalhadores.** Julgados. **8 - Deste modo, correta a decisão do Regional que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.** 9 - Quanto ao valor arbitrado a título de indenização por danos morais, em R\$ 10.802,95 (soma da média de cinco salários do reclamante), importa notar que para a fixação da indenização por dano moral, a lei não estabelece parâmetros específicos. O montante da indenização varia de acordo com o caso examinado e a sensibilidade do julgador, e ocorre de maneira necessariamente subjetiva. 10 - A jurisprudência desta Corte estabelece que a revisão do valor arbitrado a título de indenização por dano moral apenas é viável quando a condenação não é proporcional aos fatos discutidos, o que implica não alcançar a finalidade prevista em lei. 11 - No caso dos autos, a condenação foi fixada pelo TRT em virtude da conduta ilegal de dispensar o trabalhador em desconformidade com o art. 93 da Lei nº 8.213/91, ferindo normas de proteção da pessoa com deficiência. O TRT ponderou a extensão do dano, a condição econômica e social das partes e a gravidade da falta cometida. 12 - As razões jurídicas apresentadas pela reclamada não conseguem demonstrar a falta de proporcionalidade entre o montante fixado pelo TRT e os fatos dos quais resultaram o pedido. Ilesos os dispositivos invocados pela parte. 13 - Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-1108-15.2014.5.09.0029, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 15/09/2017). (g.n.)

No tocante ao valor da indenização, esclarece-se que não existe na legislação pátria delineamento do *quantum* a ser fixado a título de dano moral. Caberá ao Juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos.



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o Julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei.

Nesse sentido, levando-se em consideração a gravidade do dano, o caráter pedagógico da medida, o grau de culpa do ofensor e a sua condição econômica, deve ser mantido o valor fixado na sentença de **R\$ 5.000,00** (cinco mil reais) a título de indenização por danos morais.

Ademais, neste caso concreto, o valor da indenização por danos morais foi fixado pelo Juízo de 1º grau, e houve interposição de recurso ordinário somente pela Reclamada, não tendo o obreiro questionado o valor no momento oportuno, motivo por que o montante da indenização não comporta adequações.

Pelo exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação dos artigos 5º, V e X, da CF.

II) MÉRITO

1. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PROTEÇÃO LEGAL AO EMPREGADO. LIMITAÇÃO AO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR DE RESILIR UNILATERALMENTE O CONTRATO DE TRABALHO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. SISTEMA DE COTAS E CONDICIONAMENTO DA DISPENSA À CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE. REINTEGRAÇÃO DEVIDA

Como consequência lógica do conhecimento do recurso por violação do art. 93 da Lei 8.213/1991, **DOU-LHE PROVIMENTO** para restabelecer a sentença no tocante à reintegração do Obreiro, inclusive quanto à tutela antecipada, mantendo-se todos os consectários e critérios ali determinados.

2. DISPENSA INDEVIDA DO EMPREGADO REABILITADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS



PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531

Conhecido o recurso por violação do art. 5º, V e X, da CF, **DOU-LHE PROVIMENTO** para restabelecer a sentença e condenar a Requerida ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), com juros de mora e correção monetária nos termos da Súmula 439/TST.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade: I - dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista; II - conhecer do recurso de revista, quanto ao tema “pessoa com deficiência - reintegração”, por violação art. art. 93 da Lei 8.213/1991; e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença, inclusive quanto à tutela antecipada, no tocante à reintegração do Obreiro, mantendo-se todos os consectários e critérios ali determinados; III - conhecer do recurso de revista, quanto ao tema “indenização por danos morais”, por violação art. art. 93 da Lei 8.213/1991; e, no mérito, dar-lhe provimento parcial para restabelecer a sentença e condenar a Requerida ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), com juros de mora e correção monetária nos termos da Súmula 439/TST. Mantido o valor da condenação.

Brasília, 25 de agosto de 2021.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro Relator