



PROCESSO Nº TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069

**A C Ó R D ã O**  
**(SDI-1)**  
**GMBM/rrsc**

**RECURSO DE EMBARGOS. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU BENEFICIÁRIO REABILITADO. DISPENSA IMOTIVADA. PRESERVAÇÃO NUMÉRICA DA COTA PREVISTA NO ARTIGO 93, § 1º DA LEI Nº 8.213/91.**

Encontra-se consolidado nesta Corte o entendimento de que a dispensa de empregado com 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, não sendo exigência da lei que a contratação se dê para as mesmas funções exercidas pelo empregado dispensado. Precedentes. O apelo, portanto, esbarra no óbice do art. 894, § 2º, da CLT, segundo o qual a divergência apta a ensejar os embargos deve ser atual, não se considerando tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de embargos não conhecido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos em Recurso de Revista nº **TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069**, em que é Embargante **ANA LUCIA DUARTE** e Embargado(a) **SAMARCO MINERAÇÃO S.A..**



**PROCESSO Nº TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069**

Trata-se de recurso de embargos interposto pela reclamante contra acórdão proferido pela 6ª Turma deste Tribunal Superior do Trabalho quanto ao tema "dispensa imotivada - trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado - preservação numérica da cota prevista no artigo 93, § 1º da Lei nº 8.213/91", mediante o qual foi conhecido o recurso de revista da reclamada, por violação do artigo 93, § 1º, da Lei 8.213/91 e 5º, LV, da Constituição e, no mérito, dado provimento para afastar a obrigação de reintegração da reclamante.

O recurso foi recebido por divergência jurisprudencial.

Impugnação ao recurso de embargos às fls. 768/771.

O recurso de embargos foi interposto sob a égide da Lei nº 13.015/2014.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 95 do RITST.

É o relatório.

**V O T O**

**CONHECIMENTO**

O recurso de embargos preenche os pressupostos extrínsecos de admissibilidade: tempestividade (fls. 745 e 751), regularidade de representação processual (fl. 13). Dispensado o preparo.

Em atenção ao princípio da unirrecorribilidade, o exame do agravo será restrito ao primeiro apresentado.

Satisfeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade, passo ao exame dos específicos do recurso de embargos.

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU BENEFICIÁRIO REABILITADO. DISPENSA IMOTIVADA. PRESERVAÇÃO NUMÉRICA DA COTA PREVISTA NO ARTIGO 93, § 1º DA LEI Nº 8.213/91.**

A Egrégia Sexta Turma deste Tribunal Superior do Trabalho conheceu do recurso de revista da reclamada, por violação do



PROCESSO Nº TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069

artigo 93, §1º, da Lei 8.213/91 e artigo 5º, inciso LV da CF, e, no mérito, deu-lhe parcial provimento para, afastada a obrigação de reintegrar a reclamante, limitar a condenação ao pagamento das parcelas descritas no item 3 do dispositivo, constante à fl.505 dos autos. Confira-se:

CUMPRIMENTO DA COTA – AUSÊNCIA DE DISTINÇÃO  
LEGAL E SUBJETIVA ACERCA DAS CONDIÇÕES SEMELHANTES.  
VIOLAÇÃO AO §1º DO ART.93 DA LEI Nº 8.213/91

Quando da apreciação do recurso ordinário, o eg. Regional consignou o seguinte entendimento (593/598)

“3.2 - ILICITUDE DA DISPENSA

A MM. Juíza de origem considerou na sentença que a dispensa da autora foi discriminatória, acentuando, em sua judiciosa fundamentação, que, **a par do cumprimento da cota de contratação de trabalhadores com deficiência física, do ponto de vista numérico, a reclamada não cuidou de contratar outro empregado que apresentasse deficiência equivalente à da reclamante**, como exige a lei de regência, eis que a prova do processo evidenciou que a trabalhadora foi discriminada em razão do tipo de deficiência de que é portadora.

Contra tal decisão se insurge a reclamada, ressaltando que cumpriu a cota estabelecida pela Lei 8.213/91 para contratação de empregados com deficiência, de modo a não existir impedimento para a dispensa da autora.

**Trata-se de trabalhadora contratada para exercer as funções de auxiliar de serviços administrativos, em vaga destinada a empregados com deficiência, diante do fato de ser portadora de osteogênese imperfeita** (f. 115).

[...]

A Lei nº 8.213, de 24/07/91, instituiu no âmbito da iniciativa privada uma reserva de mercado, estabelecendo um percentual de vagas a serem preenchidas e mantidas no quadro de pessoal da empresa para deficientes físicos e beneficiários reabilitados da previdência social. Para tanto, o artigo 93 definiu os seguintes parâmetros:

"Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....2%;

II- de 201 a 500.....3%;



PROCESSO N° TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV- de 1.001 em diante.....5%.

**§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 em condição semelhante."**

[...]

**Sendo considerada deficiente físico, nos termos da definição legal, e estando habilitada para a função exercida, à autora se estende a garantia de não ter rescindido seu contrato de trabalho, até a contratação de substituto em condição semelhante, na forma prevista pela norma acima reproduzida.**

As medidas de inserção e manutenção no emprego para as pessoas portadoras de necessidades especiais não se esgotam com a mera observância ao quantitativo estabelecido pela norma legal. Ao contrário, há que se assegurar à pessoa portadora de deficiência a oportunidade de emprego, independente do grau dessa deficiência, ou do nível de adaptação exigida (observada, por óbvio, a compatibilidade com a função a ser exercida) e privilegiada a igualdade de oportunidades entre todos os trabalhadores, inclusive entre aqueles com deficiência, de modo a não preterir aqueles cuja necessidade especial demande maiores adaptações por parte da empresa.

Nesse sentido devem ser interpretadas as disposições legais constitucionais a respeito, especialmente o inciso XXXI dos artigos art. 7º e 37, VIII, que asseguram aos trabalhadores urbanos e rurais a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, bem como a reserva de um percentual de cargos e empregos públicos.

**O artigo 93, §1º, da Lei nº 8.213/91, é incisivo ao estabelecer que a dispensa imotivada de trabalhador portador de deficiência condiciona-se à contratação de um substituto em condições semelhantes, o que não ocorreu na hipótese deste processo, eis que não há prova de que a empresa tivesse contratado outro empregado, antes de dispensar a reclamante, que fosse portador de deficiência em condição semelhante à da autora.**

**Diversamente do que defende a reclamada, a contratação que autoriza a dispensa do empregado portador de deficiência deve se direcionar para as mesmas funções, em verdadeira substituição ao empregado dispensado.**

[...]



PROCESSO Nº TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069

Desse modo, a despeito de **a empresa reclamada ter demonstrado que o número de empregados com deficiência contratados supera a cota mínima estipulada em lei**, não há indicação de que a autora tenha sido dispensada após a contratação de outro empregado nas mesmas condições. Ou seja, o preenchimento da cota legal para empregados com deficiência não afasta da empresa a obrigação de substituir o trabalhador deficiente por outro, em condição semelhante.

[...]

Desse modo é que se pode concluir que a dispensa da reclamante foi discriminatória, uma vez que a inserção de trabalhador portador de deficiência de grau leve se fez em detrimento da manutenção do contrato da reclamante, ou da contratação de empregado em condições assemelhadas às dela, que evidentemente tem menor possibilidade de obtenção e conservação de emprego, tendo em vista suas limitações, que são maiores.

Ressalte-se que, ainda que a reclamada tenha demonstrado que contratou empregados com deficiência visual e física, além dos deficientes auditivos, ficou comprovado que, no setor em que trabalhava a reclamante, apenas estes últimos foram inseridos.”

(DESTAQUEI)

**Conforme se extrai do julgado regional, não obstante ter a empresa comprovado a contratação de empregado portador de deficiência antes da demissão da Autora, bem como cumprido a cota prevista no art.93, §1º, da Lei nº 8.213/91, o eg. Regional entendeu cabível a reintegração, na medida em que a empresa não comprovou que contratou empregado portador da mesma deficiência física da Autora, o que chamou de critério qualitativo.**

Em que pese o entendimento proferido pelo Regional, a r. decisão viola o disposto no art.93, §1º, da Lei nº 8.213/91, **na medida em que a norma legal não faz tal distinção, limitando-se a exigir a contratação de empregado de substituto nas mesmas condições, portador de deficiência, e não portador da mesma deficiência, verbis**: “Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados.....2%; II- de 201 a 500.....3%; III - de 501 a 1.000.....4%; IV- de 1.001 em diante.....5%. §1º



**PROCESSO N° TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069**

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 em condição semelhante.”

Corroborando tal entendimento, os julgados transcritos nas razões do presente apelo às fls.678/683.

Afastada a obrigação de reintegrar a Reclamante, ante aos fundamentos alhures expendidos, resta prejudicada a análise quanto à violação aos artigos 5º, X, XXVIII da CF/88 e 186 e 927 do CÓDIGO CIVIL, relativo ao tema danos morais.

Nas razões de embargos, a reclamante transcreve aresto a fim de evidenciar a ocorrência de divergência jurisprudencial quanto ao descumprimento do disposto no artigo 93, § 1º, da Lei 8.213/91.

Requer o provimento do apelo para determinar que seja reintegrada ao seu posto de trabalho por não ter sido contratada outro portador de deficiência em condições semelhantes bem como seja à trabalhadora deferida a indenização por danos morais pela dispensa discriminatória contra ela praticada.

Analisa-se.

O debate cinge-se à necessidade de contratação de substituto nas mesmas condições do empregado com deficiência para se considerar válida a sua dispensa imotivada.

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 condiciona a validade da dispensa de empregado com deficiência à contratação de empregado substituto em condição semelhante, mantido o percentual estabelecido no *caput* do referido artigo.

Portanto, cabe ao empregador, caso decida rescindir imotivadamente o contrato de trabalho de empregado com deficiência ou reabilitado, proceder à contratação de outro que preencha tal exigência, a fim de que seja respeitada a condição estipulada artigo 93 da Lei nº 8.213/91, sob pena de nulidade do ato.

A questão já se encontra pacificada nesta Corte, segundo a qual, a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado



**PROCESSO Nº TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069**

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, não sendo exigência da lei que a contratação se dê para as mesmas funções exercidas pelo empregado dispensado.

Eis a jurisprudência desta Subseção:

**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, cumpre 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



**PROCESSO Nº TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069**

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. (Processo: AgR-E-ED-ED-RR - 1222-74.2012.5.01.0019 Data de Julgamento: 21/11/2019, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 29/11/2019).

**AGRAVO EM RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TRABALHADORA COM DEFICIÊNCIA. DISPENSA. OBSERVÂNCIA DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91.** A parte agravante não demonstra o desacerto da decisão que negou seguimento ao recurso de embargos, quanto à alegação de contrariedade à Súmula nº 126 do TST. A Terceira Turma, ao afastar a pretensão de reintegração no emprego, fundamentou-se nas premissas fáticas registradas no acórdão regional, concluindo pela validade da dispensa, ainda que ausente a contratação prévia de outro empregado em condição semelhante, pois preenchidos os percentuais previstos em Lei. Agravo a que se nega provimento. (Processo: Ag-E-ED-ARR - 1398-17.2014.5.09.0001 Data de Julgamento: 07/11/2019, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 22/11/2019).





**PROCESSO Nº TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069**

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. (Processo: E-ED-RR - 178-89.2015.5.17.0012 Data de Julgamento: 15/08/2019, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 30/08/2019).



**PROCESSO Nº TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069**

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. 1ª Turma negou provimento ao agravo em recurso de revista da reclamada. Concluiu pelo direito à reintegração da reclamante, porquanto, embora houvesse nova contratação de empregado portador de necessidades especiais, "a contratação do deficiente físico deve ser para ocupar o mesmo cargo da reclamante", o que não foi provado. 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. (Processo: E-Ag-RR - 54-84.2010.5.15.0094 Data de Julgamento: 06/12/2018, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018).



PROCESSO Nº TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069

RECURSO DE EMBARGOS - INTERPOSIÇÃO SOB A REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - TRABALHADOR REABILITADO - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA - AUSÊNCIA DA CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE - MANUTENÇÃO DO PERCENTUAL PREVISTO NA LEI 8.213/1991 - VALIDADE 1. Esta Corte firmou o entendimento de que o trabalhador reabilitado, ou com deficiência, dispensado sem justa causa não tem direito à reintegração se a empresa, mesmo sem contratar substituto em condição semelhante, mantiver em seu quadro de pessoal o percentual fixado pelo *caput* do artigo 93 Lei nº 8.213/91. 2. Estando o acórdão embargado em sintonia com esse entendimento, inviável o conhecimento dos Embargos (art. 894, II, e § 2º, da CLT). Embargos não conhecidos. (Processo: E-RR - 156200-13.2012.5.17.0003 Data de Julgamento: 18/10/2018, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018).

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 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



PROCESSO Nº TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069

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 8.231/91, 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. (TST-E-ED-ED-RR-10740-12.2005.5.17.0012, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 12/05/2017; grifos nossos).

RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. EMPREGADO REABILITADO. DISPENSA. OBSERVÂNCIA DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. REINTEGRAÇÃO INDEVIDA. A eg. 5ª Turma decidiu em consonância com o entendimento desta Subseção de que a ausência de contratação de substituto em condição semelhante a do empregado portador de deficiência e/ou reabilitado não induz à invalidade da dispensa, se mantido o percentual mínimo previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (E-ED-RR-71600-51.2006.5.17.0009, Ac.



PROCESSO Nº TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069

Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, in DEJT 24.8.2018).

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E DO CPC/1973 - EMPREGADO REABILITADO OU PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA - VALIDADE DA DISPENSA - ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. Ressalvado o posicionamento pessoal deste relator, o entendimento majoritário desta Subseção é no sentido de que a ausência de contratação de substituto em condição semelhante à do empregado dispensado não induz à invalidade da dispensa, se não descumprida pela empresa a exigência de manutenção do percentual mínimo previsto no caput do art. 93 da Lei nº 8.213/91. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (Processo: E-RR - 166600-86.2012.5.17.0003 Data de Julgamento: 17/05/2018, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 08/06/2018).

Logo, alcançada a finalidade precípua deste Colegiado quanto à matéria, o apelo esbarra no óbice do art. 894, § 2º, da CLT, segundo o qual a divergência apta a ensejar os embargos deve ser atual, não se considerando tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Por esses fundamentos, **não conheço** do recurso.

#### **ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **não conhecer** do recurso de embargos.

Brasília, 23 de abril de 2020.

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

**BRENO MEDEIROS**



**PROCESSO N° TST-E-RR-779-16.2012.5.03.0069**

**Ministro Relator**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1003B160CEFAE8C531.